

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών *Συνεχιζόμενη
Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση*

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Αποτιμώντας την αποτελεσματικότητα της Συνεχιζόμενης
Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης: Μια μελέτη
προγραμμάτων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ στο νομό Φθιώτιδας.**

Ειρήνη Αργυροπούλου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Πάυλος Χατζόπουλος**

Νοέμβριος 2018

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση
και Δια Βίου Μάθηση*

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Αποτιμώντας την αποτελεσματικότητα της Συνεχιζόμενης
Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης: Μια μελέτη
προγραμμάτων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ στο νομό Φθιώτιδας.**

Ειρήνη Αργυροπούλου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Πάυλος Χατζόπουλος**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών
Στη Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση
από τη Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών
του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Νοέμβριος 2018

Περίληψη

Οι συνεχείς εξελίξεις σε όλους τους τομείς της κοινωνίας επιβάλλουν τη διαρκή επικαιροποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων των πολιτών προκειμένου να ανταποκρίνονται επαρκώς στις απαιτήσεις της προσωπικής, κοινωνικής και επαγγελματικής τους ζωής. Η δια βίου εκπαίδευση και η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποσκοπούν στη συμπλήρωση, εκσυγχρονισμό ή/ και αναβάθμιση της γνώσης του ανθρώπινου δυναμικού. Κύριος σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, που προσφέρονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις, μέσω της αποτίμησής τους, στην ενίσχυση των εκπαιδευομένων ώστε να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας, είτε να μεταβούν σε ασφαλέστερες και καλύτερες θέσεις εργασίας στις ίδιες ή & σε άλλες οικονομικές μονάδες. Ομάδας στόχος της έρευνας αποτέλεσαν οι εκπαιδευόμενοι σε προγράμματα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ της περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας που υλοποιήθηκαν το διάστημα 2014-2015 στο πλαίσιο του προγράμματος «Προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης για το Ανθρώπινο Δυναμικό του Ιδιωτικού Τομέα», το οποίο εντάσσεται στο Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση». Για τους σκοπούς της έρευνας χορηγήθηκαν ερωτηματολόγια έρευνας, αποτελούμενα από ερωτήσεις κλειστού τύπου και το δείγμα αποτέλεσαν 102 άτομα από την ομάδα στόχο. Από τα αποτελέσματα προέκυψε πως οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανακάλυψαν πως τα οφέλη είναι πολύ περισσότερα από τις προσδοκίες που είχαν πριν την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης και η συμμετοχή τους σε αυτά ενίσχυσε την ολιστική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε κοινωνικό και προσωπικό επίπεδο.

ΛΕΞΕΙΣ - ΚΛΕΙΔΙΑ: Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, Συνδικαλιστική Εκπαίδευση, ΙΝΕ- ΓΣΕΕ, Εργασιακή Ασφάλεια.

Abstract

Continuous developments in all areas of society require the constant updating of citizens' knowledge and skills to respond adequately to the demands of their personal, social and professional lives. Lifelong learning and continuing vocational education and training aim at complementing, modernizing and / or upgrading the knowledge of human resources. The main purpose of this study was to investigate the effectiveness of continuing vocational education and training programs offered by trade unions by assessing them, empowering trainees to maintain jobs, or moving to safer and better jobs in same or in other economic units. The target group of the survey was trained in the programs of the INE GSEE of the region of Central Greece that were implemented during the period 2014-2015 under the program "Lifelong Learning Programs for the Human Resources of the Private Sector", which is included in the OP. 'Education and Lifelong Learning'. For the purposes of the survey, questionnaires were provided, consisting of closed-ended questions, and the sample consisted of 102 individuals from the target group. The results showed that the participants in the survey found out that the benefits are much more than the expectations they had before the implementation of the training programs and their participation in them reinforced their holistic development and development both in professional and social and personal level.

KEY WORDS: Continuing Vocational Training, Trade Union Training, INE-GSEE, Occupational Safety.

Ευχαριστίες

Ολοκληρώνοντας αυτό τον κύκλο σπουδών αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές – συμβούλους με τους οποίους συνεργάστηκα μέσα στα δύομιση χρόνια που διήρκησε αυτό το μεταπτυχιακό. Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέπων καθηγητή Κ. Παύλο Χατζόπουλο για την συμπαράστασή του σε όλη τη διάρκεια εκπόνησης αυτής της εργασίας τόσο σε επιστημονικό επίπεδο αλλά και σε ψυχολογικό.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ και τον Διευθυντή Κ. Χρήστο Γούλα για τη δυνατότητα χρήσης των στοιχείων που αφορούσαν τα προγράμματα έρευνας αλλά και για την ιδιαίτερα θετική στάση του στην ερευνητική αυτή προσπάθεια. Επιπλέον ευχαριστώ ιδιαίτερα όλους τους συμμετέχοντες στην ερευνητική διαδικασία καθώς χωρίς αυτούς δεν θα ήταν δυνατή η εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στον σύζυγό μου που σε όλη την πορεία του μεταπτυχιακού με υποστήριξε και με ενθάρρυνε αλλά και στο μικρό γιό μας που με συντρόφευε όλες αυτές τις ώρες.

Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω την αγαπημένη μου φίλη Ιωάννα Σκυλίτση για την αμέριστη συμπαράσταση της αλλά και για το γεγονός ότι πάντα υπήρξε ένας καλός αναγνώστης και ακροατής.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω και να αφιερώσω αυτή την διπλωματική εργασία στους ανθρώπους που με μεγάλωσαν, τον παππού μου Παναγιώτη και την γιαγιά μου Ελένη, που με έμαθαν να αγαπώ τα «γράμματα» (όπως έλεγαν εκείνοι), που με υποστήριξαν ηθικά και υλικά σε κάθε προσπάθειά μου και δεν είναι εδώ πια για να χαρούν μαζί μου.

Περιεχόμενα

Περίληψη	3
Abstract.....	4
Ευρετήριο Γραφημάτων	8
Ευρετήριο Πινάκων	9
Εισαγωγή	11
Κεφάλαιο 1 Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.....	17
1.1 Εισαγωγή.....	17
1.2 Ο ρόλος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.....	19
1.3 Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση	21
1.4 Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.....	22
1.4.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων	22
1.4.2. Φορείς και στόχοι της ΣΕΚ στην Ελλάδα.....	24
1.4.3. Υποδομές και δυναμικότητα της ΣΕΚ	29
1.4.4. Ανθρώπινο Δυναμικό της ΣΕΚ.....	30
1.4.5. Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Καταρτιζόμενοι στη ΣΕΚ	31
Κεφάλαιο 2 Συνδικαλιστικές οργανώσεις και Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση	33
2.1. Εισαγωγή.....	33
2.2 Ιστορική Αναδρομή.....	34
2.3 Ο ρόλος των συνδικάτων στην εκπαίδευση σήμερα.....	36
Κεφάλαιο 3 Το πεδίο της Έρευνας: Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης υλοποιούμενα από συνδικαλιστικές οργανώσεις	39
3.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων	39
3.2 Χαρακτηριστικά της Συνδ. ΕΕ	41
3.3 Η Συνδ. ΕΕ στην Ελλάδα	42
3.3.1 ΚΕΜΕΤΕ – ΓΣΕΕ	42
3.3.2 ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.....	42
3.3.3 ΚΑΝΕΠ –ΓΣΕΕ	42
3.3.4 ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ ΑΔΕΔΥ	43
3.4 Δράσεις της Συνδ. ΕΕ στην Ελλάδα	45
3.5 Κίνητρα Συμμετοχής	45
3.6 Το ζήτημα της εργασιακής επισφάλειας και ο ρόλος της Συνδ. ΕΕ	47

Κεφάλαιο 4 Εμπειρική έρευνα	49
4. Εισαγωγή.....	49
4.1. Σκοπός, στόχος της Έρευνας	49
4.2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση	50
4.3. Τα προγράμματα	51
4.4. Ερευνητικά Ερωτήματα.....	53
4.5. Λειτουργικοί ορισμοί	54
Κεφάλαιο 5 Μεθοδολογική προσέγγιση	55
5.1. Εισαγωγή.....	55
5.2. Ερευνητική Διαδικασία.....	56
5.3. Εργαλείο συλλογής δεδομένων	57
5.4. Σχεδιασμός και άξονες του ερωτηματολογίου	57
5.5. Δείγμα έρευνας και μέθοδος δειγματοληψίας	60
5.6. Η συλλογή και ανάλυση των δεδομένων	60
5.7. Αξιοπιστία και Εγκυρότητα	62
Κεφάλαιο 6 Αποτελέσματα	64
6.1 Εισαγωγή.....	64
6.2 Ενότητα Α: Δημογραφικά Χαρακτηριστικά.....	65
6.3 Ενότητα Β: Επαγγελματική Κατάρτιση.....	73
6.4 Ενότητα Γ: Εργασιακή κατάσταση	105
6.5 Ανάλυση λόγων συμμετοχής σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά	117
6.6 Επίδραση φύλου στις επιμέρους απαντήσεις των συμμετεχόντων	124
Κεφάλαιο 7 Συμπεράσματα – Προτάσεις	126
Εισαγωγή.....	126
7.1. Συμπεράσματα	126
7.2. Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	131
Παραρτήματα	133
A. Συνοδευτική επιστολή έρευνας	133
B. Ερωτηματολόγιο έρευνας.....	135
C. Υπενθύμιση έρευνας	148
Βιβλιογραφικές Αναφορές	150

Ευρετήριο Γραφημάτων

Εικόνα 1: Γράφημα – Φύλο	66
Εικόνα 2: Γραφήματα κατανομής – Ημερομηνία γέννησης.....	69
Εικόνα 3: Γράφημα – Οικογενειακή κατάσταση.....	70
Εικόνα 4: Γράφημα κατανομής – Επίπεδο Εκπαίδευσης.....	71
Εικόνα 5: Γράφημα – Γνώσεις Η/Υ.....	72
Εικόνα 6: Γράφημα – Θέση Απασχόλησης	72
Εικόνα 7: Γράφημα – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με τη διατήρηση θέσης.....	76
Εικόνα 8: Γράφημα – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση των οικονομικών απολαβών.....	77
Εικόνα 9: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αύξηση της εργασιακής απόδοσης	78
Εικόνα 10: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την εύρεση καλύτερης εργασίας.....	79
Εικόνα 11: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την επίτευξη των επαγγελματικών στόχων.....	81
Εικόνα 12: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αύξηση των τυπικών προσόντων.....	82
Εικόνα 13: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με το επαγγελματικό πλεονέκτημα.....	83
Εικόνα 14: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την απόκτηση νέας γνώσης.....	85
Εικόνα 15: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την δια βίου εκπαίδευση.....	86
Εικόνα 16: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αδυναμία για σπουδές στο παρελθόν.....	87
Εικόνα 17: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με το αίσθημα ολοκλήρωσης των πολιτών.....	89
Εικόνα 18: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την διεύρυνση του κοινωνικού κύκλου.....	90
Εικόνα 19: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την διέξοδο από προσωπικά προβλήματα.....	91
Εικόνα 20: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με γονικό πρότυπο.....	93
Εικόνα 21: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου.....	94
Εικόνα 22: Γράφημα – Θέση απασχόλησης.....	105
Εικόνα 23: Γράφημα – Αλλαγή θέσης μετά από την υλοποίηση του προγράμματος.....	106
Εικόνα 24: Γράφημα – Μετάβαση σε καλύτερη θέση εργασίας.....	107
Εικόνα 25: Γράφημα – Μετάβαση σε ασφαλέστερη θέση εργασίας.....	107
Εικόνα 26: Γράφημα – Βοήθεια του προγράμματος για μετάβαση σε καλύτερη/ασφαλέστερη θέση εργασίας.....	108
Εικόνα 27: Γράφημα – Βοήθεια του προγράμματος για διατήρηση της θέσης εργασίας.....	109
Εικόνα 28: Γράφημα – Βοήθεια του προγράμματος για βελτίωση της ασφάλειας της θέσης εργασίας.....	110
Εικόνα 29: Γράφημα – Βοήθεια του προγράμματος για καλυτέρευση της θέσης εργασίας.....	110
Εικόνα 30: Γραφήματα – Βαθμός επίδρασης από την παρακολούθηση προγράμματος στον επαγγελματικό βίο.....	112
Εικόνα 31: Γράφημα – Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.....	115
Εικόνα 32: Γράφημα – Συμμετοχή σε μελλοντικό πρόγραμμα.....	116
Εικόνα 33: Γράφημα – Πλήθος ανδρών & γυναικών ως προς την αλλαγή (ή όχι) εργασιακής θέσης.....	124

Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 1: Εθνικοί οργανισμοί για τη ΣΕΚ στην Ελλάδα.....	22
Πίνακας 2: Πίνακας Συχνοτήτων – Φύλο.....	65
Πίνακας 3: Μέτρα θέσης/διασποράς – Ημερομηνία γέννησης.....	66
Πίνακας 4: Πίνακας Συχνοτήτων – Ημερομηνία γέννησης.....	68
Πίνακας 5: Πίνακας συχνοτήτων – Επίπεδο Εκπαίδευσης.....	71
Πίνακας 6: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά Συμμετοχής σε Προγράμματα Κατάρτισης.....	74
Πίνακας 7: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με τη διατήρηση θέσης..	75
Πίνακας 8: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση των οικονομικών απολαβών.....	77
Πίνακας 9: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση της εργασιακής απόδοσης.....	78
Πίνακας 10: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την εύρεση καλύτερης εργασίας.....	79
Πίνακας 11: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την επίτευξη των επαγγελματικών στόχων.....	80
Πίνακας 12: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση των τυπικών προσόντων.....	82
Πίνακας 13: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με το επαγγελματικό πλεονέκτημα.....	83
Πίνακας 14: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την απόκτηση νέας γνώσης.....	84
Πίνακας 15: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την δια βίου εκπαίδευση.....	86
Πίνακας 16: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αδυναμία για σπουδές στο παρελθόν.....	87
Πίνακας 17: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με το αίσθημα ολοκλήρωσης των πολιτών.....	88
Πίνακας 18: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την διεύρυνση του κοινωνικού κύκλου.....	90
Πίνακας 19: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την διέξοδο από προσωπικά προβλήματα.....	91
Πίνακας 20: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με γονικό πρότυπο.....	92
Πίνακας 21: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου.....	94
Πίνακας 22: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την διατήρηση θέσης.....	95
Πίνακας 23: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αύξηση των οικονομικών απολαβών.....	96
Πίνακας 24: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την υψηλότερη εργασιακή απόδοση.....	97
Πίνακας 25: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την εύρεση καλύτερης εργασίας.....	97
Πίνακας 26: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την επίτευξη επαγγελματικών στόχων.....	98
Πίνακας 27: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αύξηση των τυπικών προσόντων.....	98

Πίνακας 28: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την απόκτηση επαγγελματικού πλεονεκτήματος.....	99
Πίνακας 29: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την απόκτηση νέας γνώσης.....	100
Πίνακας 30: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την διαρκή εκπαίδευση.....	100
Πίνακας 31: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αδυναμία για σπουδές στο παρελθόν	101
Πίνακας 32: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με αίσθηση ολοκλήρωσης.....	102
Πίνακας 33: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την ανάπτυξη του κοινωνικού κύκλου.....	102
Πίνακας 34: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την διέξοδο σε προσωπικά προβλήματα.....	103
Πίνακας 35: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την προβολή ως γονεϊκό πρότυπο.....	104
Πίνακας 36: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου	104
Πίνακας 37: Πίνακας συχνοτήτων – Παράγοντες καθορισμού εργασιακής θέσης ως καλή & ασφαλής.....	114
Πίνακας 39: Λόγοι / προτάσεις (προσωπικοί / οικογενειακοί) επιρροής για συμμετοχή στα προγράμματα ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	119
Πίνακας 40: Λόγοι-στόχοι / προτάσεις (κοινωνικοί) ικανοποίησης από τη συμμετοχή στα προγράμματα ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	121
Πίνακας 41: Λόγοι-Στόχοι / προτάσεις (προσωπικοί / οικογενειακοί) ικανοποίησης από τη συμμετοχή στα προγράμματα ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά	122

Εισαγωγή

Τα ευρωπαϊκά κράτη πρόνοιας σχεδιάστηκαν για να παρέχουν στήριξη κατά των κοινωνικών κινδύνων του 20ού αιώνα. Στο σημερινό και συνεχιζόμενο κλίμα πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής μετάβασης που ξεκίνησε ή τουλάχιστον έγινε εμφανές το 2008, τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα πρέπει να υιοθετήσουν διακριτές μεταρρυθμίσεις κοινωνικής πρόνοιας για να βελτιώσουν την ανθεκτικότητά τους και να προετοιμαστούν για μελλοντικούς κοινωνικούς κινδύνους. Σε αντίθεση με μια απλή αναδιανεμητική προσέγγιση στην κοινωνική πολιτική, οι κοινωνικές επενδύσεις είναι δυνατό να υποσχεθούν ότι η ευημερία συνεπάγεται επενδύσεις για τη βελτίωση των προοπτικών μελλοντικής οικονομικής και κοινωνικής συμμετοχής (Van Kersbergen και Hemerijck, 2012). Η έμφαση, με άλλα λόγια, αφορά σε επενδύσεις σε ανθρώπους για την ενίσχυση της παραγωγικής τους ικανότητας και την προώθηση της μακροπρόθεσμης οικονομικής ανάπτυξης. Οι κοινωνικές επενδύσεις υπογραμμίζουν, με αυτόν τον τρόπο, τη διάσταση της ζωής των κοινωνικών πολιτικών και τα μακροπρόθεσμα οφέλη τους για την κοινωνία.

Οι κοινωνίες αλλάζουν σε διάφορους αλληλένδετους τομείς, όπως η δημογραφία, η παγκοσμιοποίηση, η οικολογική βιωσιμότητα, η οικογενειακή διάρθρωση, η απασχόληση, η φτώχεια και η κοινωνική ένταξη. Οι επιπτώσεις αυτών των αλλαγών είναι βαθιές. Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης του 2008 για την κρίση δεν είναι μόνο οικονομικές. Η αβεβαιότητα, η λιτότητα και τα συναφή υψηλά επίπεδα ανεργίας και η μείωση των μισθών έχουν αποσταθεροποιήσει τις αγορές εργασίας. Οι πολίτες επιδεικνύουν αυξανόμενη έλλειψη εμπιστοσύνης, όχι μόνο σε σχέση με τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, τις επιχειρήσεις και την ελεύθερη αγορά συνολικά, αλλά και σε σχέση με τους δημοκρατικούς θεσμούς και την πολιτική σε ευρωπαϊκό, εθνικό ή τοπικό επίπεδο (Vandenbroucke et al., 2011, Hemerijck 2012a).

Στο επίκεντρο της προσέγγισης κοινωνικής επένδυσης στην ευημερία βρίσκεται η ιδέα ότι τα κράτη πρόνοιας πρέπει να επενδύσουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο και λιγότερο σε παθητικές μεταφορές μετρητών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει ότι «οι πολιτικές για τις δημόσιες επενδύσεις ενισχύουν τις κοινωνικές πολιτικές που προστατεύουν και

σταθεροποιούν, αντιμετωπίζοντας μερικές από τις αιτίες των κινδύνων και παρέχοντας στους ανθρώπους εργαλεία για τη βελτίωση της κοινωνικής τους κατάστασης» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2013α, σ.3). Αυτό γίνεται με την ενίσχυση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των ανθρώπων, την προετοιμασία τους για την αντιμετώπιση ή την πρόληψη των κινδύνων κατά τη διάρκεια της πορείας ζωής και τη βελτίωση των μελλοντικών προοπτικών τους.

Το αναδυόμενο παράδειγμα κοινωνικών επενδύσεων επικεντρώνεται στις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, στην εκπαίδευση και στους «νέους κοινωνικούς κινδύνους» που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι στη διάρκεια της ζωής τους λόγω των προκλήσεων των μεταβιομηχανικών κοινωνιών - για παράδειγμα, η γηράσκουσα κοινωνία, οι μεταβαλλόμενες δομές των νοικοκυριών, μια οικονομία βασισμένη στη γνώση. Συγκεκριμένα, η συμμετοχή στην αγορά εργασίας, η κοινωνική συνοχή και η σταθερότητα είναι οι στόχοι των κοινωνικών δαπανών (Taylor-Gooby, 2004· Taylor-Gooby et al., 2004· Vandenbroucke et al., 2011· Jenson, 2012, σ.61-62· Van Kersbergen Hemerijck, 2012).

Οι τρέχουσες τάσεις της κοινωνικής πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και ειδικότερα οι κοινωνικές επενδύσεις, επανέρχονται στην ατζέντα της Λισαβόνας το 2000 (Hemerijck, 2012a, σ. 76· Morel κ.ά., 2012, σ. 2· Nolan, 2013). Ο στόχος της ημερήσιας διάταξης ήταν ο εκσυγχρονισμός του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου μέσω της σύνθεσης ανταγωνιστικών αγορών, των επενδύσεων που βασίζονται στη γνώση και των στρατηγικών κοινωνικής συνοχής και ένταξης, με επενδύσεις σε ανθρώπους και ενεργό και δυναμικό κράτος ευημερίας (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2000). Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» ενίσχυσε την κοινωνική διάσταση της ΕΕ και μεταβίβασε τους κοινωνικούς επενδυτικούς στόχους της ατζέντας της Λισαβόνας στην τρέχουσα ατζέντα της ευρωπαϊκής οικονομικής πολιτικής, με το γενικό στόχο «να αφαιρέσουμε τουλάχιστον 20 εκατομμύρια ανθρώπους από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό την επόμενη δεκαετία». Οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο και οι στρατηγικές ενεργητικής ένταξης αποτελούν προτεραιότητες της κοινωνικής ατζέντας της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» (Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας, 2011).

Οι αποτελεσματικές επενδυτικές στρατηγικές και οι μεταρρυθμίσεις της κοινωνικής πρόνοιας μπορεί να υποστούν έλλειψη εστίασης εάν εξεταστούν αποκλειστικά σε

ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Αντίστροφα, η εξατομικευμένη, στοχευμένη παρέμβαση μπορεί να προσφέρει μεγαλύτερη ευελιξία και διακριτικότητα όσον αφορά τα οφέλη και τις υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας. Ανάλογα με τις ικανότητες, τους πόρους και τις αρμοδιότητες των τοπικών αρχών, οι οργανώσεις και οι φορείς παροχής κοινωνικών υπηρεσιών όπως επίσης και οι συνδικαλιστικοί φορείς μπορούν να παρέχουν εξατομικευμένες παρεμβάσεις που επιτρέπουν την «τοπική προσαρμογή» της κοινωνικής στήριξης. Οι πολιτικές ένταξης αυτού του είδους απαιτούν ενεργές τοπικές κοινότητες και συνεταιριστική συμμετοχή διαφόρων φορέων και φορέων (Lindsay et al., 2008, σ. 717-721· Künzel, 2012). Είναι σαφές ότι αυτές οι κοινωνικές επιχειρήσεις μπορούν να πρωτοστατήσουν στην ανάπτυξη καινοτόμων υπηρεσιών καθώς διαθέτουν προγράμματα στήριξης και επιτρέπουν νομικές δομές. Υπάρχει ισχυρή δυνατότητα τόνωσης του ιδιωτικού τομέα μέσω μικροχρηματοδοτήσεων και άλλων κινήτρων για να καταστούν σημαντικοί φορείς παροχής υπηρεσιών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013α).

Οι συνεχείς, λοιπόν, εξελίξεις σε όλους τους τομείς της κοινωνίας επιβάλλουν τη διαρκή επικαιροποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων των πολιτών προκειμένου να ανταποκρίνονται επαρκώς στις απαιτήσεις της προσωπικής, κοινωνικής και επαγγελματικής τους ζωής. Η δια βίου εκπαίδευση και η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποσκοπούν στη συμπλήρωση, εκσυγχρονισμό ή/ και αναβάθμιση της γνώσης του ανθρώπινου δυναμικού η οποία «αναγνωρίζεται ως η κινητήρια δύναμη της παραγωγικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης» (ΟΟΣΑ, 1996).

Όσον αφορά την Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια παρουσιάζεται μεγάλη αύξηση του ποσοστού των ανέργων αλλά και των εργαζόμενων με μερική απασχόληση. Συγκεκριμένα το γ' τρίμηνο του 2016 το ποσοστό των ανέργων ανέρχεται σε 22,6% (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού), οι αποθαρρημένοι άνεργοι (άνεργοι που δεν αναζητούν απασχόληση, αλλά θα ήθελαν να έχουν εργασία και είναι διατεθειμένοι να την αναλάβουν μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα) ανέρχονταν σε 108,3 χιλιάδες άτομα (2,18% του εργατικού δυναμικού) (INE ΓΣΕΕ, 2017), και τα ατόμων που εργάζονται με μερική απασχόληση 9,7% (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού). Αυτό έχει ως συνέπεια την αύξηση του ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας.

Όλες αυτές οι εξελίξεις έχουν οδηγήσει τους οικονομικά ενεργούς πολίτες στην αναζήτηση εναλλακτικών και καινοτόμων προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, προσαρμοσμένων στις σύγχρονες απαιτήσεις του νεωτεριστικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι εργαζόμενοι αναπόφευκτα αναζητούν την απόκτηση νέων, γενικών και ειδικών γνώσεων και δεξιοτήτων, προκειμένου να παραμείνουν ενεργοί στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Bonoli (2012), μόνο μια μειοψηφία ανέργων χαμηλής ειδίκευσης λαμβάνει - και επωφελείται από - προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ενώ οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας έχουν μόνο οριακά αυξήσει τις πιθανότητες εισόδου ή επανένταξης τους στην αγορά εργασίας. Οι οικονομικά ευάλωτοι μπορεί να αγωνιστούν για να ενισχύσουν το δυναμικό τους στην αγορά και στην πορεία της ζωής τους, επειδή συχνά απομακρύνονται από δίκτυα υποστήριξης όπως η οικογένεια και οι φίλοι. Αντί της οικογενειακής οικονομικής και συναισθηματικής βοήθειας και αλληλεγγύης, είναι πιθανό να βιώσουν άγχος, κατάθλιψη και κακή υγεία (Böhnke, 2008).

Στην παρούσα εργασία επιχειρείται η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης και εκπαίδευσης, οι οποίες παρέχονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις, με σκοπό την ενίσχυση των εκπαιδευόμενων ώστε να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους, ή να μεταβούν σε άλλες, ασφαλέστερες θέσεις εργασίας. Η έννοια της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων που αναλύονται ορίζεται ως η σύνδεση τους με την απασχόληση. Συγκεκριμένα η αποτελεσματικότητα περιορίζεται στο κατά πόσο τα συγκεκριμένα προγράμματα συνετέλεσαν είτε στην διατήρηση των θέσεων εργασία των συμμετεχόντων είτε στη μετάβασή τους σε καλύτερες κ ασφαλέστερες θέσης εργασίας

Μέσα στο νέο κοινωνικό αλλά και εργασιακό τοπίο (υπογραφή μνημονιακών συμβάσεων, αποσταθεροποίηση των εργασιακών σχέσεων, υψηλά ποσοστά ανεργίας, αδήλωτης εργασίας κλπ.) που έχει διαμορφωθεί η Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (αρχική κ συνεχιζόμενη) θα πρέπει να διαδραματίσει ένα σημαντικό ρόλο. Η σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση είναι ιδιαίτερα ουσιαστική, στο πλαίσιο των νέων δεδομένων, και θα πρέπει «να αποτελέσει ένα ευρύτερο ζήτημα επαναπροσδιορισμού της εκπαιδευτικής πολιτικής στην Ελλάδα» (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2013, σσ. 161-167).

Επιπλέον στόχοι της εργασίας αυτής, είναι αφενός να διερευνηθούν οι λόγοι για τους οποίους εργαζόμενοι συμμετέχουν σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης και αφετέρου το κατά πόσο αυτά τα προγράμματα είναι δυνατό να βοηθήσουν τους εργαζόμενους στη μετάβασή τους σε καλύτερες θέσεις εργασίας ή στη διατήρηση των θέσεών τους.

Για τους σκοπούς της εργασίας αυτής, μελετήθηκαν τα προγράμματα: «Συνδικαλιστικής κατάρτισης και ενίσχυσης κοινωνικών δεξιοτήτων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα» που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΕ και υλοποιήθηκαν την περίοδο Φεβρουαρίου – Οκτωβρίου 2015, από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ. Τα προγράμματα υλοποιήθηκαν στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας και συγκεκριμένα στον Νομό Φθιώτιδας, στη Λαμία. Η Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας βρίσκεται στην 1^η δεκάδα των περιοχών της Ευρώπης με νεανική ανεργία καθώς επίσης και μακροχρόνια άνεργους, ενώ ειδικότερα ο Νομός Φθιώτιδας χαρακτηρίζεται από συνεχώς αυξανόμενη ανεργία από το 2010 (Ελληνική Στατιστική αρχή, Έρευνα εργατικού δυναμικού, πίνακας 09 <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ001/->)

Η εργασία αυτή αποτελείται από δυο κύρια μέρη: την βιβλιογραφική επισκόπηση σχετικά με την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Αρχική και Συνεχιζόμενη), τους φορείς και τους στόχους της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, τα Προγράμματα Επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα καθώς επίσης τις Συνδικαλιστικές οργανώσεις και την Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση, στην Ελλάδα και στην Ευρώπη.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αποτελεί το πεδίο της Έρευνας και αφορά στα Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης υλοποιούμενα από συνδικαλιστικές οργανώσεις. Στο ερευνητικό μέρος της παρούσας εργασίας, γίνεται αποτίμηση των προγραμμάτων, απαντώνται τα ερευνητικά ερωτήματα που αφορούν, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι συμμετείχαν στα εν λόγω προγράμματα, το βαθμό επίτευξης των αρχικών στόχων των προγραμμάτων για τη στήριξη των εργαζομένων προς διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, ή μετάβαση αυτών σε άλλες ασφαλέστερες θέσεις εργασίας και, τέλος, στις απόψεις των συμμετεχόντων στα

προγράμματα σχετικά με την έννοια της επισφάλειας εργασίας, αλλά και την αποτίμηση του προγράμματος, ως παράγοντα ενίσχυσης του δυναμικού τους τόσο στον επαγγελματικό τους βίο όσο και στις δεξιότητες που απέκτησαν.

Η εργασία ολοκληρώνεται με τη συζήτηση των αποτελεσμάτων, τα συμπεράσματα και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.

Κεφάλαιο 1

Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

1.1 Εισαγωγή

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία διαφόρων ερευνών, οι κοινωνίες με καλό ανθρώπινο κεφάλαιο και αποτελεσματική διακυβέρνηση έχουν διεθνώς υψηλή θέση ως προς την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη (Ψαχαρόπουλος, 1999 · Champ et al., 2001· Ottersten & Jennet, 2004 · Karatzia- Stavlioti, 2005). Επιπλέον, είναι κοινά αποδεκτό πως η σύγχρονη κοινωνία της γνώσης αντανακλά σε μια κοινωνία στην οποία η διαδικασία της μάθησης και γνώσης βρίσκεται σε κάθε συνιστώσα της ζωής, τόσο της προσωπικής όσο και της εργασιακής. Στις μελέτες που αφορούν στη διαμόρφωση των Ευρωπαίων πολιτών επισημαίνεται η αναγκαιότητα για την ύπαρξη ανοικτών πυλών σε όλους τους πολίτες και σε όλες τις δραστηριότητες «δημιουργίας και καλλιέργειας γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων» (Ross, 2004 · Alahiotis & Karatzia-Stavlioti, 2006).

Η σημερινή κοινωνία, που χαρακτηρίζεται από τους ταχύτατους ρυθμούς της τεχνολογικής ανάπτυξης καθώς επίσης και από την ουσιαστική συμβολή της γνώσης στην οργάνωση της ζωής, της εργασίας και της παραγωγής αναδεικνύουν τη σημασία που έχει η διαρκής βελτίωση του επιπέδου του ανθρώπινου δυναμικού στην Ευρωπαϊκή οικονομία (Ottersten & Jennet, 2004). Μόνο μέσα από διαδικασίες διαρκούς καλλιέργειας και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού είναι δυνατό οι κοινωνίες να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της διεθνούς κοινωνικής και οικονομικής αναδόμησης (Πασιάς, 2002), καθώς η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί την κύρια πηγή της οικονομικής ανάπτυξης. Συνακόλουθα, θα πρέπει να κινητοποιηθούν οι δράσεις προώθησης των απαραίτητων δεξιοτήτων παράλληλα με την ανάπτυξη της έρευνας με σκοπό να υπάρξει η ανάλογη προστιθέμενη αξία για τις κοινωνίες (ΚΕΕ, 2003· Σταμέλος & Βασιλόπουλος, 2004).

Υπάρχει μια πληθώρα αναφορών (CERI, 1998 · Adnet et al., 2002) σχετικά με τη μεγάλη σημασία που έχει η εκπαίδευση και κατάρτιση τόσο στη δημιουργία ανταγωνιστικού εργατικού δυναμικού όσο και στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στη ζωή και την εργασία, ιδιαίτερα σε σχέση με τις μη προνομιούχες ομάδες πληθυσμού. Πιστεύεται ότι, αν δεν πραγματοποιηθούν επιπλέον και ταχείες επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό θα είναι ιδιαίτερα δύσκολο να προωθηθεί η αξιοποίησή του και επομένως, η συνεπαγόμενη ανάπτυξη της παραγωγικότητας σε ένα διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον. Οι παραπάνω στόχοι αποτελούν προτεραιότητες της Συμφωνίας της Λισαβόνας (Πασιάς, 2002) και εντούτοις οι ερευνητές τονίζουν την έλλειψη επαρκούς χρηματοδότησης στον τομέα των ανθρωπίνων πόρων τόσο από δημόσιους, όσο και από ιδιωτικούς φορείς (Kazamias et al., 2001· Perkins et al., 2001; Κοσμίδου – Hardy, 2005). Οι προσπάθειες δημιουργίας ευκαιριών για τη δια βίου μάθηση, για όλους, θεωρούνται ανεπαρκείς τόσο για τους μαθητές όσο και για τους εργαζόμενους με χαμηλή κατάρτιση αλλά και τους ώριμους εργαζόμενους. Όσο όμως και αν τα άτομα, οι επιχειρήσεις, οι οργανισμοί και τα ιδρύματα ενδιαφέρονται να αναλάβουν δράσεις σχετικές με γνώση και κατάρτιση, χρειάζονται περισσότερα κίνητρα για να ενεργοποιήσουν τις επενδύσεις σε προγράμματα δια βίου κατάρτισης και μάθησης (Vergidis & Panagiotakopoulos, 2002).

Παρά τη συναίνεση σε ολόκληρη την Ευρώπη γύρω από τις αρχές των κοινωνικών επενδύσεων ως προσέγγιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα των κρατών πρόνοιας, ορισμένοι σχολιαστές σημείωσαν ότι δεν είναι εύκολο να καθοριστεί. Ο Nolan (2013) παρατηρεί, για παράδειγμα, ότι στην πράξη η διάκριση δεν είναι πάντα ξεκάθαρη μεταξύ των παραγωγικών δαπανών και των αυτών, μέσω των οποίων, η κατανάλωση παράγει παράλληλα και μια απόδοση. Η προσέγγιση των κοινωνικών επενδύσεων υπογραμμίζει την ανάγκη να εξεταστούν ορισμένα τμήματα της απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών - και ενδεχομένως άλλων τομέων πολιτικής όπως η εκπαίδευση - που συνεπάγονται επενδύσεις που βελτιώνουν τις προοπτικές μελλοντικής απασχόλησης και κοινωνικής συμμετοχής, καθώς και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή και σταθερότητα. της διάστασης της ζωής των κοινωνικών πολιτικών και των μακροπρόθεσμων οφελών τους για την κοινωνία. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013^α, σ. 3)

1.2 Ο ρόλος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

Η δια βίου μάθηση (lifelong learning), η εκπαίδευση ενηλίκων, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (αρχική και συνεχιζόμενη) κατάρτιση αποτελούν τις θεμελιώδεις αρχές, οι οποίες διέπουν και κατευθύνουν όλες τις δράσεις και ολόκληρο το φάσμα της εκπαιδευτικής πολιτικής με στόχο την προσωπική αλλά και οικονομική ανάπτυξη και ευημερία. Η Ευρωπαϊκή ένωση αλλά και οργανισμοί που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη χάραξη πολιτικής όπως ο ΟΟΣΑ επισημαίνουν ότι η οικονομική ευημερία αλλά και η ανταγωνιστικότητα, των κρατών που εκπροσωπούν και όχι μόνο, θα πρέπει να στηριχθεί στην επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο (Commission Européenne, 1995 · Ioannidou, 2007 · Schultz, 1961 · OESD 1996).

Με τον όρο επαγγελματική εκπαίδευση εννοούμε την οργανωμένη δράση που έχει ως κύριο σκοπό την προετοιμασία των ατόμων ώστε να ενταχθούν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα προσφέροντας τις εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση αυτών των επαγγελμάτων (Psacharopoulos & Woodhall, 1985· CERI, 1998· Levin, 2001). Η επαγγελματική κατάρτιση συμβάλλει στην αναπροσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες συνθήκες εργασίας αλλά και στις νέες τεχνολογίες. Κεντρικός στόχος της είναι η ανάπτυξη και η βελτίωση των προσόντων και ικανοτήτων τόσο των ανέργων όσο και των εργαζομένων και η δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης (www.eye-ekt.gr).

Σύμφωνα με τον Cedefop (2011) Παρά το γεγονός ότι υπάρχουν εκτενείς μελέτες για τα οφέλη της εκπαίδευσης, μέχρι στιγμής δεν είχε δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στα οφέλη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τα οποία αφορούν τα άτομα και τις επιχειρήσεις, αλλά και την οικονομία και την κοινωνία εν γένει. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση βελτιώνει τις επαγγελματικές προοπτικές των εργαζομένων και, κατά συνέπεια, συμβάλλει στην μείωση του ποσοστού ανεργίας και την αύξηση της οικονομικής ανάπτυξης.

Η ανάγκη ανάδειξης του ζητήματος της επαγγελματικής εκπαίδευσης προέκυψε εξαιτίας των προβλημάτων ανεργίας και πληθωρισμού αλλά και της παρατηρούμενης έλλειψης οικονομικής ανάπτυξης. Ο Psacharopoulos (1991) αναφέρει πως υπάρχουν

προβλήματα κατά την εφαρμογή σχεδίων διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Τα κριτήρια που αφορούν στην αξιολόγηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι δυνατό να ομαδοποιηθούν σε δυο κατηγορίες: την αποδοτικότητα και την ισότητα, και εφαρμόζονται τόσο από κυβερνήσεις που υλοποιούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης όσο και από διεθνείς οργανισμούς που χρηματοδοτούν αυτά τα προγράμματα, όπως για παράδειγμα, ο ΟΟΣΑ (Grubb & Ryan, 1999· Higgins, 2001). Στις πρόσφατες αναφορές στο πεδίο εφαρμογής των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης τονίζεται η αναγκαιότητα προώθησης της αποτελεσματικότητας της μάθησης και της κατάρτισης μέσω διαρκούς διαμορφωτικής αξιολόγησης.

Σχετικά με το πρώτο κριτήριο, αυτό της αποδοτικότητας, αυτό έχει δυο συνιστώσες: την εξωτερική και την εσωτερική. Για να μπορέσει μια οικονομική επένδυση να επιτύχει εξωτερική αποδοτικότητα είναι απαραίτητο να αποτιμηθεί το κοινωνικό κόστος και το όφελος της επένδυσης και στη συνέχεια να συγκριθεί η ανταπόδοση της επένδυσης με την ανταπόδοση της γενικής εκπαίδευσης. Κατ' αυτόν τον τρόπο είναι δυνατό να επιλεγεί η μορφή εκπαίδευσης που έχει τη μεγαλύτερη αποδοτικότητα. Από την άλλη μεριά, η εσωτερική αποδοτικότητα εξαρτάται κυρίως από τον τρόπο που οι εισροές στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς που αναλαμβάνουν την επιμόρφωση συνδυάζονται με τέτοιο τρόπο ώστε να παράγεται το επιθυμητό αποτέλεσμα. Δηλαδή, για να είναι η επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεσματική θα πρέπει να συντίθεται από υψηλής εξειδίκευσης προσωπικό και από πολύ καλά εξοπλισμένα εργαστήρια. Αυτές οι δύο παράμετροι αποτελούν πρόκληση για τους φορείς που αναλαμβάνουν τη διοργάνωση επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς το κόστος των συγκεκριμένων εισροών τείνει να είναι υψηλό (Drake, 1982; Βούτσινος κ.α., 1994).

Όσον αφορά το δεύτερο κριτήριο, αυτό της ισότητας, τα ερευνητικά δεδομένα έδειξαν πως οι επενδύσεις που πραγματοποιήθηκαν στην εκπαίδευση κατά τις δεκαετίες του 1960 και 1970 δεν έφεραν τα αναμενόμενα αποτελέσματα ως προς τα θέματα της κοινωνικής ισότητας και δικαιοσύνης (Psacharopoulos, 1991). Πιο συγκεκριμένα, η επέκταση των εκπαιδευτικών παροχών ωφέλησε περισσότερο τις αστικές οικογένειες με υψηλό εισόδημα και λιγότερο τις αγροτικές οικογένειες με χαμηλό εισόδημα. Η ερευνητική κοινότητα που ασχολείται με αυτά τα θέματα, αναφέρει πως φαίνεται να υπάρχουν αντιφάσεις ανάμεσα στην αποδοτικότητα και την ισότητα, κατά τις

επενδύσεις στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Επισημαίνεται πως δεν είναι εύκολο να προωθηθούν και οι δύο στόχοι ταυτόχρονα σε έναν χώρο όπου συχνά το κόστος είναι σχετικά υψηλότερο του οφέλους (Higgins, 2001).

1.3 Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Σύμφωνα με τον Foster (1969), είναι απαραίτητη η ακαδημαϊκή- γενική εκπαίδευση και θα πρέπει να αποτελεί τη βάση για οποιαδήποτε επαγγελματική κατάρτιση, ενώ δεν είναι δυνατό η γενική εκπαίδευση να υποκαταστήσει την επαγγελματική, και αντίστροφα. Ο ίδιος συγγραφέας – ερευνητής τονίζει πως δεν είναι εύκολο να προβλέψει κάποιος τη μελλοντική ζήτηση για επαγγελματική εκπαίδευση. Θεωρεί πως οι προβλέψεις μοντέλων σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού ενέχουν κινδύνους όταν εμπλέκουν μεγάλης κλίμακας σχεδιασμό, ανεξάρτητα από την αγορά, και πως η αγορά παίζει σημαντικό ρόλο στην απασχολησιμότητα των αποφοίτων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης. Η επαγγελματική εκπαίδευση προσφέρεται με πιο αποτελεσματικό τρόπο, εκτός του σχολείου, δηλαδή, στους χώρους εργασίας και επιπλέον, έχει υψηλό κόστος.

Η επισκόπηση της διεθνούς ερευνητικής βιβλιογραφίας δείχνει πως με τα επαγγελματικά σχολεία δεν υπήρξε καθαρή βελτίωση της πρόσβασης των μαθητών από οικογένειες χαμηλού εισοδήματος, ενώ η επίδοση των μαθητών των σχολείων αυτών δεν ήταν υψηλότερη από αυτή των μαθητών των γενικών σχολείων. Από έρευνα των Psacharopoulos & Loxley (1985) προέκυψε πως ο βαθμός της συσχέτισης των επαγγελμάτων που ακολούθησαν μετά τις σπουδές τους οι μαθητές και της κατάρτισής τους, ήταν πολύ χαμηλός. Τα ποσοστά της ανεργίας δεν μειώθηκαν. Το κόστος παροχής επαγγελματικής εκπαίδευσης ήταν υψηλότερο από αυτό της γενικής εκπαίδευσης και τα αναμενόμενα οφέλη δεν ήταν ιδιαίτερα υψηλά ώστε να αντισταθμίσουν το επιπλέον κόστος. Πολλοί μαθητές που ολοκληρώνουν τη φοίτησή τους σε επαγγελματικά σχολεία δεν εισέρχονται άμεσα στην αγορά εργασίας. Η Bowman (1988) θεωρεί πως τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης δεν θα πρέπει να εισάγονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ότι θα πρέπει να λειτουργούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στο χώρο εργασίας ή

μαθητείας για να αντικαταστήσουν τα σχετικά επαγγελματικά σχολεία (Shackleton, 1992). Θα μπορούσαμε να πούμε πως οι αναφορές συγκλίνουν στο ότι οι μαθητές που διαθέτουν τις γενικές βασικές δεξιότητες αλλά θετικές στάσεις απέναντι στην εργασία έχουν περισσότερες πιθανότητες να βρουν και να διατηρήσουν επαγγέλματα σε σχέση με αυτούς που διαθέτουν μόνο εξειδικευμένες δεξιότητες επαγγελματικής φύσης.

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να πούμε πως, ειδικότερα στην προοπτική της εργασίας, αναδύεται η ανάγκη για την ανάπτυξη προγραμμάτων γενικής και ειδικής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης τα οποία θα περιλαμβάνουν δράσεις βελτίωσης του περιεχομένου και της μεθοδολογίας/ διδασκαλίας μάθησης σε συνδυασμό με την κατάρτιση/ επιμόρφωση των εκπαιδευτών στα ζητήματα τεχνολογικού εγγραμματος. Εκτός από την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση, τα τελευταία χρόνια τόσο στην Ελλάδα όσο και στις χώρες της Ευρώπης αλλά και διεθνώς, η επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση, έχει αποκτήσει και άλλες μορφές όπως συνεχιζόμενη, εναλλασσόμενη, ταχύρρυθμη ή ενδοεπιχειρησιακή. Αυτό οφείλεται κυρίως στις αλματώδεις αλλαγές που συμβαίνουν στην οικονομία, την τεχνολογία και τις αγορές και ως εκ τούτου, οι φορείς που αναλαμβάνουν τη διοργάνωση και υλοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης οφείλουν να προσαρμόζονται στις νέες εξελίξεις της κοινωνίας, της οικονομίας και της τεχνολογίας προσαρμόζοντας τους ρόλους των εμπλεκόμενων στα προγράμματα αυτά καθώς επίσης και τους στόχους αυτών.

1.4 Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

1.4.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων

Η Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση είναι ένας όρος που αλλάζει νόημα ανάλογα με την προσέγγιση του κάθε ερευνητή (Blaug και Mace, 1977). Αυτό γίνεται σαφές όταν μελετηθεί η αρχική πρόταση του ΟΟΣΑ που θεωρεί τη ΣΕ ως τυπική μορφή εκπαίδευσης και πλήρους παρακολούθησης (Stokov, 1975) και αντιπαρατεθεί με την πρόταση της Ουνέσκο, στην οποία η ΣΕ ταυτίζεται με τη Διά Βίου Μάθηση. Βέβαια, και στις δύο περιπτώσεις κοινή προϋπόθεση είναι η αναβολή της μετα-υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης σε μετέπειτα χρονική περίοδο. Από τη μελέτη της σχετικής

βιβλιογραφίας, οι ασάφειες στην έννοια της ΣΕ αφορούν στο κατά πόσο η αναβολή του χρόνου εκπαίδευσης μπορεί να γίνει μόνο μια φορά, στο εάν η εκπαίδευση του ατόμου θα “απλώνεται” σε μικρές “δόσεις” σε ολόκληρη τη ζωή του ατόμου, στο κατά πόσο θα πρέπει να είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης, στο αν θα πρέπει να χρηματοδοτείται από τον ιδιωτικό ή τον δημόσιο φορέα κ.α. Λαμβάνοντας υπόψη πως η ΣΕ θα μπορούσε να μελετηθεί υπό το πρίσμα δυο γενικών κατηγοριών, όπου στην πρώτη κατηγορία τα άτομα εναλλάσσουν την εργασία και την εκπαίδευση, ενώ στη δεύτερη η εργασία και η εκπαίδευση αναμιγνύονται, θα λέγαμε πως η ΣΕ αποτελεί ένα σύστημα εκπαιδευτικών προγραμμάτων που περιλαμβάνει ποικιλία προγραμμάτων στο πλαίσιο των οποίων η εκπαίδευση ή/και κατάρτιση κατανέμονται σε όλη τη διάρκεια της ζωής των ατόμων με τρόπο τυπικό ή άτυπο και επανεμφανίζονται και εναλλάσσονται με την εργασία ή με άλλες δραστηριότητες.

Οι υπερεθνικοί οργανισμοί, όπως ο ΟΟΣΑ (1998), η Διεθνής Τράπεζα (1995) και η Ευρωπαϊκή Ένωση (Quintin, 2002) χρησιμοποιούν μια δέσμη κριτηρίων τα οποία συνήθως εφαρμόζουν στη διαδικασία χρηματοδότησης προγραμμάτων Διά βίου εκπαίδευσης. Καταρχήν χρησιμοποιούν τα συνήθη κριτήρια αξιολόγησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων τα οποία είναι η Ισότητα/ δικαιοσύνη, η Αποδοτικότητα, η Ευελιξία και η Πληρότητα/ καθολικότητα. Ένα πρόγραμμα Διά βίου εκπαίδευσης, για να είναι δίκαιο θα πρέπει να παρέχει ευκαιρίες πρόσβασης στη μάθηση σε ολόκληρο τον πληθυσμό, ακόμη και σε αυτούς που βρίσκονται σε σχετικά μειονεκτική θέση (αυτοί συνήθως δεν είχαν ή δεν μπορούν να έχουν ποιοτική ή ανάλογο επιπέδου βασική εκπαίδευση).

Στη βάση αυτή, η εκπαιδευτική ισότητα στις πολιτικές Διά βίου εκπαίδευσης θα πρέπει να υπάρχει από τη βασική εκπαίδευση. Η αποδοτικότητα ενός προγράμματος ικανοποιείται όταν αυτό παρέχει τις καλύτερες ευκαιρίες μάθησης με το χαμηλότερο δυνατό κόστος. Όταν αναφερόμαστε στο κόστος των πόρων, σε αυτό εμπεριέχεται όχι μόνο το κόστος που αναφέρεται στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, αλλά και αυτό που σχετίζεται με τους “σπουδαστές” όπως είναι το κόστος του χρόνου τους. Για να προωθείται η αποδοτικότητα μέσα από ένα σύστημα Διά βίου εκπαίδευσης θα πρέπει να αξιοποιούνται η νέα γνώση και οι νέες τεχνολογίες στο χώρο της μάθησης. Επίσης θα πρέπει διαρκώς να αναζητούνται νέοι και πιο αποδοτικοί τρόποι επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί. Η ευελιξία των προγραμμάτων Διά βίου εκπαίδευσης ή ΣΕ

αφορά στον χρόνο της παροχής των μαθημάτων, στην ποικιλία και το περιεχόμενό τους. Η εργασιακή κατάσταση των υποψηφίων δεν πρέπει να αποτελεί εμπόδιο σε τέτοια προγράμματα. Το σύστημα της χρηματοδότησης πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των ατόμων που συμμετέχουν και να μην τους αποθαρρύνει. Για να υπάρξει πληρότητα σε ένα σύστημα χρηματοδότησης θα πρέπει να τηρούνται μια σειρά από κριτήρια ώστε ένα μην αποκλείεται κανείς από την ποικιλία των μαθησιακών διαδικασιών. Τα κριτήρια που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία είναι καλό να συνδυάζονται ώστε ένα αποφεύγεται ανελαστικότητα των παραδοσιακών εκπαιδευτικών διαδικασιών (Levin, 1999 · Quintin, 2002· Παπαδάκης, Murphy & Ροζάκη, 2004).

Σύμφωνα με τον Ευστρατόγλου (2005), ως Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ορίζεται η διαδικασία μάθησης η οποία παρέχει στα άτομα τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες με σκοπό την αλλαγή της επαγγελματικής κατάστασης και προσωπικής εξέλιξης των ατόμων. Η εκπαίδευση στα πλαίσια του εργατικού κινήματος και ειδικότερα εντός των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν είναι κάτι καινούργιο για πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Η εκπαίδευση και συγκεκριμένα η εκπαίδευση εργαζομένων έχουν μακρά πορεία σε χώρες του εξωτερικού, αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της κουλτούρας της μάθησης και ειδικότερα των δράσεων των συνδικάτων (Φωτόπουλος, 2007, σ. 193).

Σημαντική διαφορά της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι πως ενώ η πρώτη αφορά στη μαθησιακή διαδικασία, μέσω της οποίας τα άτομα λαμβάνουν συγκεκριμένες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες σε συγκεκριμένες ειδικότητες, και αποσκοπούν στην ένταξη στην αγορά εργασίας ενώ η δεύτερη αφορά στην διαδικασία μάθησης των ατόμων κατά την οποία αυτά συμπληρώνουν τις ήδη αποκτημένες γνώσεις, με σκοπό την αλλαγή και βελτίωση της επαγγελματικής τους κατάστασης, και κατ' επέκταση της προσωπικής και κοινωνικής τους ζωής

1.4.2. Φορείς και στόχοι της ΣΕΚ στην Ελλάδα

Στη χώρα μας υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός φορέων που οργανώνουν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης. Οι φορείς αυτοί

έγκεινται τόσο στον Δημόσιο όσο και στον Ιδιωτικό τομέα και αφορούν υπουργεία, οργανισμούς, συνδικάτα και ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ενδεικτικά, στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1) αναφέρονται οι εθνικοί φορείς που διοργανώνουν και προωθούν την ΣΕΚ στην Ελλάδα.

Πίνακας 1: Εθνικοί οργανισμοί για τη ΣΕΚ στην Ελλάδα

Φορέας	Τύπος Οργανισμού:	Σκοπός & Αντικείμενο:
Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (Ε.Ι.Ε.Α.Δ.)	Νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου (προήλθε από την κατάργηση των εταιρειών «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» (ΕΚΑΕ) και «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε.» (ΠΑΕΠ)). Εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας.	η παροχή επιστημονικής και συμβουλευτικής τεκμηρίωσης προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σχετικά με τις πολιτικές για την αγορά εργασίας και την επαγγελματική κατάρτιση και η διαχείριση ευρωπαϊκών προγραμμάτων για εργαζόμενους και άνεργους. Στο πλαίσιο αυτό : - εκπονεί μελέτες και αναλύσεις, συλλέγει και επεξεργάζεται στατιστικά δεδομένα, ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις, τις πολιτικές απασχόλησης, την επαγγελματική κατάρτιση και διά βίου μάθηση - διαχειρίζεται προγράμματα για το ανθρώπινο δυναμικό, συγχρηματοδοτούμενα από το ΕΚΤ

- είναι ο υπεύθυνος φορέας για τη συλλογή στοιχείων για την LMP (Στατιστική των Πολιτικών της Αγοράς) Labour Market Policies (LMP) Database,

- έχει την ευθύνη της έκδοσης της Εθνικής Ετήσιας Έκθεσης για την Αγορά Εργασίας και την Απασχόληση στην Ελλάδα

- παράγει δείκτες παρακολούθησης, αξιολόγησης και μέτρησης επιπτώσεων των μέτρων και πολιτικών αγοράς εργασίας, που υλοποιούνται από το Υπουργείο, εκδίδει τα αντίστοιχα πορίσματα και υποβάλλει σχετικές προτάσεις στο Υπουργείο,

- υλοποιεί δράσεις ενημέρωσης και πληροφόρησης για θέματα της αρμοδιότητάς του

**Εθνικός Οργανισμός
Πιστοποίησης
Προσόντων και
Επαγγελματικού
Προσανατολισμού
(Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)**

Νομικό Πρόσωπο
Ιδιωτικού Δικαίου,
εποπτευόμενο από τον
Υπουργό Παιδείας
και Θρησκευμάτων,
Πολιτισμού και
Αθλητισμού. Αποτελεί
το διάδοχο φορέα της
συγχώνευσης του

η σύνδεση της εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων του εργατικού δυναμικού, η ενδυνάμωση των προοπτικών απασχόλησής του και η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής. Ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. είναι επιτελικός φορέας διοίκησης του Εθνικού Δικτύου Διά Βίου

Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων (Ε.Ο.Π.Π.), του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης	Μάθησης και αρμόδιος φορέας για την ανάπτυξη του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ).
Δομών Διά Βίου Μάθησης (Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ.) και του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.).	Αντικείμενο: βασικά αντικείμενα των δράσεων του είναι: <ul style="list-style-type: none">- η ανάπτυξη και εφαρμογή ολοκληρωμένου εθνικού συστήματος πιστοποίησης της μη-τυπικής εκπαίδευσης (αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων) και παροχή επιστημονικής υποστήριξης των υπηρεσιών του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής στη χώρα μας- η διασφάλιση και αναβάθμιση της Ποιότητας, στην παροχή της μη-τυπικής εκπαίδευσης- η πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, που αποκτώνται μέσω μη-τυπικής και άτυπης μαθησιακής διαδρομής- η παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής.

Ίδρυμα Νεολαίας και Διά Βίου Μάθησης (I.NE.ΔΙ.ΒΙ.Μ)	Το I.NE.ΔΙ.ΒΙ.Μ συστάθηκε με την συγχώνευση δια απορροφήσεως του Ινστιτούτου Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ) και του Ινστιτούτου Νεολαίας, από το Εθνικό Ίδρυμα Νεολαίας (ΕΙΝ) σε ενιαίο φορέα. Εποπτεύεται από τον Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού.	η υλοποίηση δράσεων, προγραμμάτων και έργων για: - τη Διά Βίου Μάθηση, (μελέτες, έρευνες, παροχή πληροφοριών) - τη Νέα Γενιά, με έμφαση τη στήριξη των νέων στη σταδιοδρομία τους, την ανάδειξη και τη - στήριξη της νεανικής καινοτομίας τη διαχείριση των θεμάτων που σχετίζονται με οποιονδήποτε τρόπο με τη μαθητική και φοιτητική μέριμνα.

ΠΗΓΗ: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2013

Γενικά, οι στόχοι της ΣΕΚ, ανεξάρτητα από τον φορέα που αναλαμβάνει τη διοργάνωσή της, αφορούν κυρίως στα παρακάτω (ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, 2004):

- Παροχή γνώσεων και δεξιοτήτων για τη βελτίωση των προσόντων των ατόμων που μπορεί να έχουν κάποια αρχική επαγγελματική κατάρτιση, και να βρίσκονται ή όχι σε κάποιο εργασιακό χώρο.
- Διατήρηση της ενεργητικότητας των ατόμων στην αγορά εργασίας και στην εύρεση καλύτερης εργασίας ή στη βελτίωση της εργασίας που ήδη έχουν.
- Βελτίωση του επιπέδου της παραγωγικότητας των ατόμων που ήδη εργάζονται.
- Μείωση της ανεργίας.

Στο σημείο αυτό μπορούμε να κάνουμε μια διάκριση ανάμεσα στην ΣΕΚ που χρηματοδοτείται δια μέσου του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, και σε αυτή που πραγματοποιείται χωρίς ειδικές χρηματοδοτήσεις. Κατά κοινή ομολογία η πολιτεία

δίδει έμφαση στην ΣΕΚ που χρηματοδοτείται δια μέσου του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου χωρίς αυτό να σημαίνει ωστόσο πως αδιαφορεί για την αναβάθμιση της δεύτερης μορφής ΣΕΚ, αυτής δηλαδή που παρέχεται από μη χρηματοδοτούμενους φορείς.

Στη χώρα μας υπάρχει κενό στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτιση και συγκεκριμένα στη ΣΕΚ κάτι που επιβεβαιώνουν πολλές έρευνες (Χασάπης, 1994α, 1994β · Ευστράτογλου, 1997 · Ιακωβίδης, 1998, κ.α). Τα αίτια για την απουσία παράδοσης σε αυτό το χώρο εντοπίζονται κυρίως στο γεγονός ότι οι δράσεις /παρεμβάσεις αυτής προκύπτουν κυρίως εξαιτίας της χρηματοδότησης του ΕΚΤ και λιγότερο εξαιτίας της αναγκαιότητας για κατάρτιση (Μπαλούρδος και Χρυσάκης, 1998· Ρομπόλης, Δημουλάς και Γαλατά, 1999 · Παπαδόγαμβρος, 2002).

1.4.3. Υποδομές και δυναμικότητα της ΣΕΚ

Την Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση αλλά και γενική εκπαίδευση των ενηλίκων στην Ελλάδα παρέχουν τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ). Το Υπουργείο Παιδείας μέσω του ΕΟΠΠΕΠ είναι υπεύθυνο για τη διασφάλιση της ποιότητας της μη τυπικής εκπαίδευσης, την παρακολούθηση της λειτουργίας τους και την αξιολόγησή τους. Με στόχο την αποκέντρωση των σχετικών δράσεων (νόμος της δια βίου μάθησης, Ν. 3879/2010), οι περιφέρειες της χώρας ορίστηκαν φορείς διοίκησης του εθνικού δικτύου δια βίου μάθησης. Κάθε περιφέρεια καταρτίζει το δικό της πρόγραμμα δια βίου μάθησης το οποίο περιλαμβάνει προγράμματα ή/και δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης. Οι δήμοι της χώρας μπορούν να συστήσουν ΚΔΒΜ ή να ενεργοποιήσουν το δίκτυο φορέων δια βίου μάθησης των περιοχών τους προσφέροντας προγράμματα που συνδέονται με το τοπικό αλλά και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον (CEDEFOP, 2015).

Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης παρέχουν επίσης τα περισσότερα Πανεπιστήμια. Επίσης, σχεδόν όλα τα υπουργεία και οι φορείς που αυτά εποπτεύουν υλοποιούν προγράμματα ΣΕΚ τα οποία απευθύνονται στο προσωπικό που απασχολούν ή σε ευρύτερες ομάδες του πληθυσμού (εξ αποστάσεως επιμόρφωση διδασκόντων την ελληνική γλώσσα, διαπολιτισμική επικοινωνία, νεανική επιχειρηματικότητα, κατάρτιση ανέργων κλπ). Σε όλες τις βαθμίδες και μορφές τυπικής και μη τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης υπάρχει

πρόβλεψη για ειδικές κατηγορίες φοιτούντων, όπως τα πρότυπα επαγγελματικά λύκεια ειδικής αγωγής, δημόσια και ιδιωτικά ΙΕΚ ειδικής αγωγής, προγράμματα γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων και συνεχιζόμενης κατάρτισης ατόμων με ειδικές ανάγκες κλπ.

Ενεργό ρόλο στην ΣΕΚ διαδραματίζουν οι επιχειρήσεις καθώς και οι κοινωνικοί εταίροι. Αρκετές επιχειρήσεις παρέχουν στους εργαζόμενους οργανωμένη και συστηματική εκπαίδευση στο χώρο εργασίας κυρίως μέσω σεμιναρίων και ταχύρρυθμων προγραμμάτων. Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση συνήθως χρηματοδοτείται από το λογαριασμό για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση (ΛΑΕΚ), τον οποίο διαχειρίζεται ο ΟΑΕΔ. Οι κοινωνικοί εταίροι υλοποιούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για τα μέλη τους τα οποία καλύπτονται με συγχρηματοδότηση από το ευρωπαϊκό κοινοτικό ταμείο (CEDEFOP, 2015).

1.4.4. Ανθρώπινο Δυναμικό της ΣΕΚ

Παρατηρώντας τις εξελίξεις στο χώρο της ΣΕΚ και τον τρόπο που οργανώνονται και υλοποιούνται τα προγράμματα κατάρτισης, παρατηρούμε πως έχουν δημιουργηθεί νέες θέσεις εργασίας. Οι θέσεις εργασίας αυτές διακρίνονται σε δυο κατηγορίες, σ' αυτές που σχετίζονται με το επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό των ΚΕΚ και σ' εκείνες που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό δυναμικό τους. Το προσωπικό των ΚΕΚ ανέρχεται σε 4.264 άτομα, εκ των οποίων τα 2.811 συνθέτουν το επιστημονικό προσωπικό και 1.453 άτομα το διοικητικό προσωπικό (ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, 2004). Εκτός όμως από αυτά τα άτομα, τα ΚΕΚ διαθέτουν και εκπαιδευτικό δυναμικό.

Ιδιαίτερα σημαντική για την αρχική όσο και για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση είναι και η θέση των εκπαιδευτών (Rogers,1999· Βεργίδης, 2002·Ζιώμας, Καραλής, Κόκκος, Χρυσάκης, 2002· Μαυρογιώργος 2003, κ.α) . Δεν είναι εύκολο βέβαια να υπολογιστεί ο ακριβής αριθμός των εκπαιδευτών, που χρησιμοποιούνται στη ΣΕΚ. Αντιθέτως, είναι δυνατό να εκτιμηθεί το εκπαιδευτικό δυναμικό, που έχει ενταχθεί στο Μητρώο των εκπαιδευτών. Έτσι σύμφωνα με τα στοιχεία του Μητρώου : η Αττική συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό του συνόλου των εκπαιδευτών (35%) και ακολουθούν, η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας που συγκεντρώνει ποσοστό 17%, η περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος με ποσοστό 8% και τέλος η περιφέρεια

Θεσσαλίας που συγκεντρώνει το 7% του κύριου όγκου των εκπαιδευτών (INE ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, 2004).

Όσον αφορά την κατά φύλο διάρθρωση των εκπαιδευτών, σύμφωνα με τα στοιχεία του Μητρώου, οι άνδρες αποτελούν το 66% του κύριου όγκου των εκπαιδευτών και το υπόλοιπο 34% γυναίκες, γεγονός που συνάδει με τα αντίστοιχα στοιχεία για την κατανομή εργασίας στην Ελλάδα. Επιπλέον ενδιαφέρον παρουσιάζει και η επαγγελματική κατανομή όπου καταδεικνύονται οι επαγγελματικές κατηγορίες που εντάσσονται αλλά και τα αντίστοιχα εκπαιδευτικά αντικείμενα όπου μπορούν να διδάξουν με την κατηγορία των επιστημονικών επαγγελμάτων να υπερτερεί.

1.4.5. Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Καταρτιζόμενοι στη ΣΕΚ

Στην τελευταία ενότητα του πρώτου κεφαλαίου επιχειρείται μια στοιχειώδης παρουσίαση των προγραμμάτων που υλοποιούνται στο πλαίσιο της ΣΕΚ, καθώς είναι αρκετά δύσκολο να γίνει μια πλήρης παρουσίαση των προγραμμάτων, εξαιτίας του μεγάλου πλήθους των φορέων που οργανώνουν την ΣΕΚ. Τα προγράμματα που διοργανώνονται στο πλαίσιο της ΣΕΚ, αφορούν κυρίως στους ανέργους, σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, αλλά και σε ειδικές ομάδες του πληθυσμού (INE ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, 2004)

Τόσο η εκτίμηση του αριθμού των καταρτιζόμενων που παρακολούθησαν προγράμματα της Συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης όσο και οι λόγοι για τους οποίους τα άτομα εμπλέκονται στις διαδικασίες της ΣΕΚ παρουσιάζουν έντονο ενδιαφέρον. Έτσι, από τα υπάρχοντα δεδομένα, ο κυριότερος λόγος της συμμετοχής των ατόμων είναι η βελτίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους και ακολουθούν μία σειρά από λόγους που δεν είναι δυνατό να εξειδικευτούν, ενώ σε πιο μικρά ποσοστά κυμαίνεται η προετοιμασία των ατόμων για την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Ως προς την κατά φύλο διάρθρωση των συμμετεχόντων, ο αριθμός των ανδρών που συμμετέχουν στις δράσεις της συνεχιζόμενης παρουσιάζεται να υπολείπεται του αντίστοιχου των γυναικών (INE ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, 2004), εμφανίζοντας μια σχετική αντιστοίχιση με το συνολικό αριθμό των ανέργων, το ποσοστό ανεργίας κατά το γ'

τρίμηνο του 2018 ήταν 18,3% , στον οποίο, οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών σημαντικά, 52% των ανέργων κατά το γ' τρίμηνο του 2018 είναι γυναίκες (Ελληνική Στατιστική αρχή, Έρευνα εργατικού δυναμικού, Πίνακας 2 : Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης, ομάδες ηλικιών και φύλο. Γ' τρίμηνο 2018, <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ001/->).

Αναφορικά με την ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων σε αυτά τα προγράμματα, το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνετε στις ηλικίες 25-44 ετών επιπλέον υψηλά ποσοστά παρουσιάζονται σε ηλικίες κάτω των 25 ετών ενώ χαμηλά ποσοστά συγκεντρώνουν οι ηλικιακή ομάδα 45-64 ετών(INE ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, 2004). Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι συγκεκριμένες δράσεις είναι αναγκαίες για όλες τις ηλικιακές ομάδες και για όλο το φάσμα των εργαζομένων.

Κεφάλαιο 2

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση

2.1. Εισαγωγή

Από τον 19^ο αιώνα, όπου και συστάθηκαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, έως και σήμερα, όπου έχουν διαφοροποιηθεί οι δομές και οι δράσεις τους, συνεχίζουν να αποτελούν την πιο σημαντική μορφή οργάνωσης των εργαζομένων, και λειτουργούν με στόχο την προστασία των συμφερόντων τους αλλά και τη βελτίωση της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Καθώς αναπτύχθηκε το συνδικαλιστικό κίνημα, γρήγορα έγινε αντιληπτό ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση ήταν ιδιαίτερα σημαντική τόσο για την «επιβίωση και αναπαραγωγή των εργατικών οργανώσεων» όσο και για τις λειτουργικές δράσεις των συνδικάτων (ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2011, σ.7-8).

Παράλληλα στην εποχή της παγκοσμιοποίησης που διανύουμε αλλά και της οικονομικής χρηματοπιστωτικής κρίσης τα συνδικάτα βρίσκονται αντιμέτωπα με μια σειρά από νέες προκλήσεις (απορρύθμιση εργασιακών σχέσεων, ανεργία, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων κ.α) οι οποίες απαιτούν την αναπροσαρμογή τους. Για την προσαρμογή αυτή, η συνδικαλιστική εκπαίδευση των εκπροσώπων των εργαζομένων αλλά και των εργαζομένων αποτελεί κομβικό σημείο (ό.π., σ.7-8). Η ανάπτυξη των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των στελεχών και μελών των συνδικάτων μέσω της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης είναι δυνατό να επηρεάσει ή/ και να ενισχύσει την παρέμβαση τους τόσο στο χώρο εργασίας αλλά και ευρύτερα στο κοινωνικό διάλογο (ό.π., σ.7-8).

Στην Ευρώπη η συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση έχει μακρά ιστορία, περίπου 100 ετών. Αντιθέτως, στην Ελλάδα, η συνδικαλιστική εκπαίδευση αρχίζει να

αναπτύσσεται από τη δεκαετία του '80, για να γίνει πιο συστηματική από τη δεκαετία του '90 και μετά, με την ίδρυση από τη ΓΣΕΕ του ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ και στη συνέχεια του ΚΕΝΤΡΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (2004). Οι συγκεκριμένοι φορείς υλοποιούν διάφορες μορφές δράσεων και δραστηριοποιούνται στο σύνολο τις χώρας.

Σύμφωνα με τη Γεωργιάδου (2011), ανεξάρτητα από τις διαφορετικές μορφές που μπορεί να πάρει η συνδικαλιστική εκπαίδευση, μέσω των δράσεών της, ανάλογα με τη χώρα, την κουλτούρα, τους κλάδους που απευθύνεται κλπ, διέπτετε από μερικά κοινά χαρακτηριστικά, σε διεθνές επίπεδο, τα οποία έχουν άμεση σχέση με το γεγονός ότι προσανατολίζεται σε «ομάδες και όχι άμεσα στην ολιστική ανάπτυξη του ατόμου», έχει πολιτικό και κοινωνικό χαρακτήρα, βασίζεται σε μεγάλο ποσοστό στην απόκτηση γνώσεων μέσα από ανταλλαγές εμπειριών προερχόμενων από διάφορους εργασιακούς χώρους, είναι άμεσα συνδεδεμένη με την καλλιέργεια αξιών και κατά συνέπεια ακολουθεί δικό της αξιακό σύστημα (ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2011, σ. 7-8). Συνακόλουθα, η συνδικαλιστική εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελεί μια ξεχωριστή συνιστώσα της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, έχοντας όμως δικά της ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, ως προς τους σκοπούς της, τους συμμετέχοντες στα προγράμματα, τις μεθόδους κατάρτισης, τις δομές και το πλαίσιο επιμόρφωσης κλπ (ό.π.).

2.2 Ιστορική Αναδρομή

Η πρωταρχική μορφή των συνδικάτων – αρχής γενομένης κατά τα τέλη του 18^{ου} και αρχές του 19^{ου} αιώνα, αφορούσε σε μια οργανωμένη μορφή αντίδρασης των μισθωτών εργαζομένων κατά της ανισότητας στον καταμερισμό εργασίας . Σύμφωνα με τον Παλαιολόγο (2006, σ.23-41) τα συνδικάτα αποτέλεσαν τον τρόπο έκφρασης των μισθωτών εργαζομένων και η επιτυχία τους έγκειται στο ότι κατάφεραν να δημιουργήσουν κοινή ταυτότητα και θέληση για κοινή δράση άρωντας ταυτόχρονα τις εγωιστικές – ατομικές συμπεριφορές (Παλαιολόγος, 2006, σ. 23-41).

Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ευρώπη, από τις αρχές του 20 αιώνα, άρχισε να λαμβάνει πολιτικά στοιχεία, και κατά συνέπεια επήλθε η αναγνώριση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων τόσο από τους εργοδότες όσο και τις κρατικές αρχές. Στην Ελλάδα, τα δικαιώματα των εργαζομένων αναγνωρίστηκαν

με τα άρθρα 12, 22 και 23 του Συντάγματος 1975 του και μέσω του ν. 1264/82 «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων».

Τα συνδικάτα οργανώνονται με διαφορετικό τρόπο σε κάθε χώρα, καθώς κάθε χώρα έχει διαφορετική κουλτούρα, και διαφορετικά κοινωνικά, πολιτισμικά και οικονομικά χαρακτηριστικά και δομές. Σύμφωνα με τον Παλαιολόγο (2006, σ. 144-145) η «βιομηχανική αρχή» της συνδικαλιστικής οργάνωσης (δηλ. η ενιαία εκπροσώπηση σε εθνικό, επιχειρησιακό και κλαδικό επίπεδο) δεν ακολουθείται πλήρως ενώ υπάρχει μεγάλος κατακερματισμός. Σε κεντρικό επίπεδο η Αυστρία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία και η Γερμανία έχουν ενιαία οργανωτική έκφραση με τις υπόλοιπες χώρες να παρουσιάζουν περισσότερες της μιας οργανώσεις. Βέλγιο, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία δεν έχουν ενιαία οργανωτική έκφραση και η διαφοροποίηση έγκειται σε ιδεολογικοπολιτικού χαρακτήρα στοιχεία επίσης Δανία, Ελλάδα, Σουηδία, Φινλανδία διαφοροποιούνται σε χαρακτηριστικά της απασχόλησης ενώ Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία διαφοροποιούνται σε χαρακτηριστικά τόσο ιδεολογικοπολιτικού χαρακτήρα όσο χαρακτηριστικά της απασχόλησης (ό.π.)

Η Ελλάδα παρουσιάζει ιδιαιτερότητα καθώς το συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει ενιαία οργανωτική έκφραση και παράλληλα εκφράζονται όλες τις διαφορετικές ιδεολογικοπολιτικές τάσεις. Το ιδιότυπο αυτό καθεστώς που οφείλεται στον τρόπο και τις συνθήκες μέσα από τις οποίες αναδύθηκε το συνδικαλιστικό κίνημα αποτελεί ελληνική «ιδιαιτερότητα, και δεν συναντάται με αυτά τα χαρακτηριστικά σε καμία άλλη ευρωπαϊκή χώρα» (Κουζής, 2007, σ. 90-96).

Οι συνδικαλιστικές παρατάξεις που υπάρχουν στους κόλπους του συνδικαλιστικού κινήματος δεν αποτελούν απλώς διαφορετική έκφραση με βάση των ιδεολογικό προσανατολισμό τους. Όλα τα πολιτικά κόμματα εκφράζονται στα πλαίσια του συνδικαλιστικού κινήματος τόσο ιδεολογικά όσο και οργανωτικά- λειτουργικά δημιουργώντας ξεχωριστές ομάδες (Κουζής, 2007, σ. 190-191).

Η συμμετοχή στο συνδικαλιστικό κίνημα, ο αριθμός των μελών αποτελεί ουσιαστική τη δύναμη των συνδικάτων. Με τον ορό συνδικαλιστική πυκνότητα αναφερόμαστε στη σχέση μεταξύ των μελών ενός σωματίου και των εν δυνάμει μελών (εργαζομένων). Ωστόσο αυτός ο ορισμός και ο τρόπος υπολογισμού δεν υιοθετείται από όλες τις χώρες

με αποτέλεσμα την αδυναμία παραγωγής συγκρίσιμων στοιχείων. Υψηλή συμμετοχή στα συνδικάτα παρατηρείται στις Σκανδιναβικές χώρες -κάτι που οφείλεται ως ένα βαθμό στο ρόλο των συνδικάτων στα επιδόματα ανεργίας. Το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν στο σύνολο τους τα συνδικάτα είναι η προσέλκυση νέων, κοινό χαρακτηριστικό επίσης είναι η μεγάλη συμμετοχή του δημοσίου τομέα και των μεγάλων επιχειρήσεων (Παλαιολόγος, 2006, σ. 147-180). Στην Ελλάδα η συνδικαλιστική πυκνότητα μειώνεται συνεχώς τα τελευταία 15 χρόνια ενώ τη δεκαετία του '80 παρουσιάζονται τα μεγαλύτερα ποσοστά συνδικαλισμού (39,3% - 43%) (Κουζής, 2006, σ. 63-64).

Το συνδικαλιστικό κίνημα στη χώρα μας παρουσιάζει χαρακτηριστικά τα οποία το διαφοροποιούν από το σύνολο των συνδικαλιστικών κινήματων της Ευρώπης. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι η καθυστέρηση ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος, ο μικρός αριθμός εργαζομένων και κατ' επέκταση εκπροσώπων, ο ιδεολογικοπολιτικός κατακερματισμός, η έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας και η ταυτόχρονη κρατική οικονομική εξάρτηση, η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα κ.α. (Κουζή, 2007). Μέσα σε αυτό το πλαίσιο αναπτύχθηκε και συνεχίζει να λειτουργεί η Συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση στη χώρα μας.

2.3 Ο ρόλος των συνδικάτων στην εκπαίδευση σήμερα

Οι έννοιες της «συνεχιζόμενης κατάρτισης», της «δια βίου μάθησης», της «δια βίου εκπαίδευσης», αλλά και της «συνδικαλιστικής εκπαίδευσης – επιμόρφωσης» προκαλούν προβλήματα στην προσπάθεια εννοιολογικής και προσδιορισμού και οριοθέτησης της Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Σύμφωνα με τον Καραλή (2006, σ. 25) *«πολλοί και διαφορετικοί όροι χρησιμοποιούνται στη διεθνή βιβλιογραφία προκειμένου να περιγράψουν τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν ενήλικοι»*, αρκετές φορές μάλιστα οι ίδιοι όροι χρησιμοποιούνται προκειμένου να περιγράψουν κάτι διαφορετικό ή/και διαφορετικοί όροι για να αναφερθούν στην ίδια δραστηριότητα (ό.π.). Ο εννοιολογικός αυτός πλουραλισμός οφείλετε τόσο στην πρόσφατη ανάπτυξη του επιστημονικού πεδίου, όπου ιδιαίτερα τα τελευταία έχουν αναπτυχθεί μια σειρά θεωριών και ερευνών που διαχωρίζουν την εκπαίδευση

ενηλίκων από την διαδικασία εκπαίδευσης των ανηλίκων (Κελπανίδης & Βруνιώτη, 2004, σσ. 37-50) όσο και στο διαφορετικό περιεχόμενο αλλά και τους στόχους των προγραμμάτων που απευθύνονται σε ενήλικες (Καραλής, 2006, σ. 25)

Σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων η Πρόκου (2009, σ.68), αναφέρει ότι ο συγκεκριμένος τύπος εκπαίδευσης περιλαμβάνει τις οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενήλικες και λαμβάνει υπόψη τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων. Με βάση τον παραπάνω ορισμό για την εκπαίδευση ενηλίκων, γίνεται προσπάθεια να αποσαφηνιστούν οι έννοιες της εκπαίδευσης ενηλίκων και της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, οι Πρόκου (2009) και Κόκκος (1998) συμφωνούν πως η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση και Επιμόρφωση (Συνδ. ΕΕ) αποτελεί συνιστώσα της εκπαίδευσης ενηλίκων, ωστόσο αποτελεί μη τυπική μορφή αυτής (Πρόκου, 2009, σ. 70-72 · Κόκκος, 1998, σ. 38).

Η συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της «*δια βίου εκπαίδευσης*», όρος που αναφέρεται σε όλους τους τύπους της εκπαίδευσης (τυπική, μη τυπική, άτυπη) και ο οποίος ταυτόχρονα παραπέμπει, σύμφωνα και με το CEDEFOP (1996, σ.80) 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*». Τέλος, η Συνδ. ΕΕ αποτελεί πράγματι συνιστώσα της εκπαίδευσης ενηλίκων καθώς συνάδει με τους ορισμούς του ΟΟΣΑ (1979) και της UNESCO (1976), οι δραστηριότητες της εντάσσονται σε μια «*πολιτικό-ιδεολογική στρατηγική*» ή στη «*στρατηγική της κοινωνικο-πολιτιστικής ανάπτυξης*» (Βεργίδης, 1999, σ. 63-73)

Η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση προκειμένου να είναι αποτελεσματική θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις προδιαγραφές αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων. Με άλλα λόγια θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων «*έρχονται στην εκπαίδευση με συγκεκριμένους στόχους, έχουν ευρύ και διαφορετικό φάσμα εμπειριών, έχουν αποκρυσταλλώσει τους προτιμώμενους τρόπους μάθησης, έχουν τάση για ενεργητική συμμετοχή και αντιμετωπίζουν εμπόδια στη μάθηση*» (Κόκκος, 2006, σ. 87-101) και αντίστοιχα τις βασικές προϋποθέσεις αποτελεσματικής μάθησης (τον εθελοντικό χαρακτήρα, σαφείς εκπαιδευτικούς στόχους, οργανωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα,

πρόγραμμα σχετικό με τις ανάγκες και εμπειρίες των εκπαιδευομένων, ενεργό συμμετοχή κα.) (όπ.π')

Η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση θεωρείται απαραίτητη και ιδιαίτερα χρήσιμη καθώς ενισχύει την υποστηρικτική τους ικανότητα (Spenser 2000, σ. 22). Ταυτόχρονα σχεδόν με την ίδρυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων αναφέρονται στοιχεία για την συνδικαλιστική εκπαίδευση και την αναγκαιότητα της τόσο για την «αναπαραγωγή του ίδιου του συνδικάτου» όσο και για τη δράση του (Αποστολίδης,1981, σ. 16). Ο Spencer (2007,σ. 11) αναφέρει ότι ο σκοπός της Συνδ. Ε.Ε. είναι: α) να προετοιμάσει τα μέλη της ένωσης για ενεργό δράση, β) να εκπαιδεύσει τα μέλη σχετικά με την πολιτική των συνδικάτων, για αλλαγές στο περιβάλλον της ένωσης γ) για την ανάπτυξη συνειδησιακής συνείδησης, οικοδόμησης κοινών στόχων και δράσης

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η συνδικαλιστική εκπαίδευση ξεκίνησε να αναπτύσσεται ξεχωριστά και αυτόνομα από την εκπαίδευση ενηλίκων ωστόσο πολύ σύντομα αποτέλεσε μέρος αυτής και προσάρμοσε τις θεωρίες αλλά και πρακτικές που εφαρμόζει.

Κεφάλαιο 3

Το πεδίο της Έρευνας: Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης υλοποιούμενα από συνδικαλιστικές οργανώσεις

3.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων

Η διεθνής βιβλιογραφία χρησιμοποιεί ευρέως τους όρους «Συνδικαλιστική Εκπαίδευση» και «Συνδικαλιστική Επιμόρφωση», με σκοπό να περιγράψουν το σύνολο των εκπαιδευτικών δράσεων που αναπτύσσεται από τα συνδικάτα και αποσκοπεί στην εκπαίδευση ή επιμόρφωση των μελών τους ή των στελεχών τους (INE ΓΣΕΕ, 18).

Κρίνεται χρήσιμο να υπάρξουν ορισμένες εννοιολογικές αποσαφηνίσεις, για τον όρο Συνδ. Ε.Ε αλλά και για το πεδίο και τις ανάγκες που καλύπτει. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) στο Διεθνές Συμπόσιο με θέμα: «Ο ρόλος των συνδικάτων στην Εκπαίδευση των εργαζομένων» αναφέρει την ύπαρξη ενός κρίσιμου προβλήματος που είναι η έλλειψη κοινού λεξιλογίου για να περιγράψει η εκπαίδευση που παρέχετε από συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Παρόλο την έλλειψη ενός κοινά αποδεκτού ορισμού η εκπαίδευση που αφορά τους εργαζομένους μπορεί να χωριστεί σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία είναι συνδικαλιστική εκπαίδευση, η οποία είναι εκπαιδευτική δραστηριότητα που διεξάγεται από συνδικάτα για τους σκοπούς τους και περιλαμβάνει τη λειτουργική εκπαίδευση (εκπαίδευση για τις δράσεις- λειτουργίες του συνδικάτου) και την θεματική εκπαίδευση (εκπαίδευση σε γενικά θέματα όπως η οικονομία κλπ.). Η

δεύτερη κατηγορία είναι η εκπαίδευση των εργαζομένων, η οποία αναφέρεται σε προγράμματα που στοχεύουν στο εκπαιδευτικό επίπεδο του συνόλου των εργαζομένων και περιλαμβάνει προγράμματα που σχετίζονται με την ανάγνωση, γραφή, ξένες γλώσσες κλπ. Η τρίτη κατηγορία είναι οι Σπουδές εργασίας, και περιλαμβάνει την ανοιχτή, αμερόληπτη και κριτική μελέτη της εργασίας στην κοινωνία. Ο όρος "εκπαίδευση στην εργασία" χρησιμοποιείται συχνά για να αναφερθεί στην εκπαίδευση των συνδικάτων και στις σπουδές στην εργασία. Η εκπαίδευση στην εργασία είναι ένας κλάδος της εκπαίδευσης ενηλίκων και μπορεί να επωφεληθεί από καινοτομίες στον τομέα της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και των εργασιακών σπουδών (ILO, 2007, σ. 13-14).

Σύμφωνα με τον Spenser (2002, σ. 15-22) ο όρος «συνδικαλιστική εκπαίδευση», διαχωρίζεται σε «union educational», ο οποίος χρησιμοποιείται για να περιγράψει τα προγράμματα Συνδ. ΕΕ που παρέχουν τα συνδικάτα στα μέλη τους και σε «labour educational» ο οποίος χρησιμοποιείται για να περιγράψει για προγράμματα Συνδ. ΕΕ που παρέχουν άλλοι φορείς.

Μια άλλη προσπάθεια ορισμού της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης είναι από το M. Heller (2006, σ. 173) ο οποίος ορίζει τη συνδικαλιστική εκπαίδευση ως ένα μίγμα οργανωμένων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων σε διάφορους τομείς. Αυτές οι δραστηριότητες βασίζονται συνήθως στις συνδικαλιστικές αξίες και αποσκοπούν στην προώθηση αυτών των αξιών προς την κοινωνία. Σε μικρότερο βαθμό, ο όρος αναφέρεται στις οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες για την εξυπηρέτηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μέσα στις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ενώ κατά κύριο λόγο η συνδικαλιστική εκπαίδευση είναι η εκπαίδευση που παρέχεται στου εκπροσώπους, στα μέλη των συμβουλίων επιχειρήσεων ή με άλλα λόγια οι οργανωμένες εκπαιδευτικές υπηρεσίες που αποσκοπούν στις λειτουργικές δράσεις των συνδικάτων.

Ο Αποστολίδης (1981, σ. 17-21), με βάση τα χαρακτηριστικά που έχει το συνδικαλιστικό κίνημα στη Ελλάδα, ορίζει τη συνδικαλιστική εκπαίδευση ως το σύνολο των εκπαιδευτικών δυνάμεων που έχει και «ξοδεύει» το συνδικαλιστικό κίνημα και στοχεύει στην ανάπτυξη των δυνατοτήτων παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων. Ενώ ταξινομεί τα προγράμματα με βάση το περιεχόμενό τους αλλά

και τον φορέα σε προγράμματα α)γενικής συνδικαλιστικής εκπαίδευσης τα οποία απευθύνονται σε συνδικαλισμένους αλλά και μη και έχουν ως αντικείμενο θέματα γενικότερου ενδιαφέροντος είτε θέματα συνδικαλιστικής πρακτικής και δράσης και β)ειδικής συνδικαλιστικής εκπαίδευσης τα οποία απευθύνονται σε εκλεγμένα συνδικαλιστικά στελέχη και αναφέρονται σε ειδικά ή εξειδικευμένα θέματα τα οποία θα μπορούσαν να αποτελέσουν σημεία παρέμβασης και δράσεις των συνδικάτων (εργατική νομοθεσία, κοινωνική πολιτική κλπ).

Εν κατακλείδι μέσα από μια προσπάθεια αποσαφηνίσεις της έννοιας στην Συνδ. Ε.Ε μπορούμε να συμπεράνουμε ότι δεν υπάρχει απόλυτη ομοιογένεια στον ορισμό αλλά ούτε και στα επιμέρους στοιχεία που εμπεριέχει γεγονός που επηρεάζεται από ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε χώρας (πολιτικά, κοινωνικά, οικονομικά και πολιτισμικά)(Δημουλάς, 2004; Πρόκου, 2009, σ. 62).

3.2 Χαρακτηριστικά της Συνδ. ΕΕ

Παρά το ευρύ φάσμα προσεγγίσεων και προγραμμάτων υπαγορευμένων από τις συνθήκες κάθε χώρας, η συνδικαλιστική εκπαίδευση σε όλο τον κόσμο έχει ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά.

Συγκεκριμένα, είναι προσανατολισμένη σε ομάδες, σε σύγκριση με την ατομική προσέγγιση των σχολείων και των πανεπιστημίων. Αποτελεί μέρος της πολιτικής ατζέντας των συνδικάτων και κατά συνέπεια δεν είναι καθόλου αμερόληπτη. Βασίζεται απολύτως στις εμπειρίες και τις ανάγκες των εργαζομένων. Και οι συμμετέχοντες αναμένεται να μοιραστούν τις γνώσεις που θα λάβουν με τους συναδέλφους τους (ILO, 2007, σ 2)

Αντίστοιχα, ο Αποστολίδης (198, σ. 18) αναφερόμενος στα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης Επιμόρφωσης αναφέρει ότι το κυριότερο χαρακτηριστικό είναι η άμεση σχέση με τη συνδικαλιστική πρακτική αλλά και αναπαραγωγή του συνδικαλιστικού κινήματος. Επιπλέον αναφέρει τρεις (3) θεμελιώδεις αρχές της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που σχετίζονται με την «αρχή της ενότητας» , «την αρχή για μαζική και ταξική εκπαίδευση» και «την αρχή της

συνάφειας» των παιδαγωγικών μεθόδων προκειμένου να εξυπηρετούν τόσο τους στόχους όσο και το περιεχόμενο της Συνδ. Ε.Ε (Αποστολίδης,1981, σ. 23-25).

Η Συνδ. Ε.Ε είναι μια συνεχώς εξελισσόμενη πολιτικά προσανατολισμένη εκπαίδευση με κοινά χαρακτηριστικά με την Εκπαίδευση ενηλίκων ενώ παράλληλα διέπετε από δικά της πλαίσια παιδαγωγικής και εκπαιδευτικής προσέγγισης, οργάνωσης και υλοποίησης των προγραμμάτων της και δικές της δομές

3.3 Η Συνδ. ΕΕ στην Ελλάδα

Στη χώρα μας η συνδικαλιστική εκπαίδευση και κατάρτιση δεν οργανώνεται άμεσα από τα συνδικάτα αλλά από φορείς που έχουν συστήσει οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό την εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζομένων (Κόκκος, 2002, σ. 33·Πρόκου, 2009, σ. 72). Αυτοί οι φορείς παίζουν σημαντικό ρόλο στην παροχή συνδικαλιστικής εκπαίδευσης αλλά και στην ανάπτυξη και εξέλιξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

3.3.1 ΚΕΜΕΤΕ – ΓΣΕΕ

Το Κέντρο Μελετών και Τεκμηρίωσης της ΓΣΕΕ (ΚΕΜΕΤΕ – ΓΣΕΕ) ιδρύεται το 1982, με βασικό στόχο τη καθιέρωση και διάχυση της Συνδ. ΕΕ, ενώ κύριοι σκοποί είναι η επιστημονικά τεκμηριωμένη υποστήριξη των συνδικάτων, η έρευνα και η διοργάνωση και υλοποίηση σεμιναρίων (ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2011,35-36)

Ωστόσο, η κρίση στη ΓΣΕΕ κατά την χρονική περίοδο 1983-1985, είχε σαν αποτέλεσμα τη διάσπαση της Συνομοσπονδίας και ως εκ τούτου, η προσπάθεια αυτή δεν ευοδώθηκε (ο.π.).

3.3.2 ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ ιδρύθηκε το 1990 και ασχολείται με τομείς «της επιστημονικής έρευνας, της κατάρτισης, της επιμόρφωσης, της διά βίου μάθησης και της τεκμηρίωσης των θέσεων και των διεκδικήσεων της ΓΣΕΕ, καθώς και ευρύτερα του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας» (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 1995 · <https://www.inegsee.gr/profil-ine/>)

Επιπλέον το ΙΝΕ ΓΣΕΕ επιδιώκει την επαφή και την ανταλλαγή εμπειριών των συνδικάτων με συνδικάτα άλλων χωρών σε ζητήματα εκπαίδευσης, έρευνας κλπ. Παράλληλα δραστηριοποιείται στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης και της σύνδεσης με τα συνδικάτα αλλά και τη συνδικαλιστική επιμόρφωση ενώ συμβάλει στην ανάπτυξη προγραμμάτων που απευθύνονται σε αποκλεισμένους ή κοινωνικά ευπαθείς.

Παράλληλα την ίδια δεκαετία ιδρύεται το ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ καθώς πλέον έχει αρχίσει να υπάρχει μεγάλη ζήτηση για την κατάρτιση ενηλίκων σε ένα κλίμα συνεχούς αναγνώρισης και εδραίωσης της δια βίου μάθησης. Τα συνδικάτα ως ενεργοί φορείς επιδιώκουν μέσω του ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ την παρέμβαση με βελτιωμένους όρους οργάνωσης, συντονισμού και παρακολούθησης των , την αναγνώρισή τους ως ισότιμο συνομιλητή στη διαμόρφωση των πολιτικών επαγγελματικής εκπαίδευση, την παροχή ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτισης (ΙΝΕ ΓΣΕΕ 1995, 1999)

3.3.3 ΚΑΝΕΠ –ΓΣΕΕ

Το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ) ιδρύθηκε το 2004 και αποτελεί μία καινοτόμα πρωτοβουλία της ΓΣΕΕ με σκοπό την υποστήριξη των δράσεων της ΓΣΕΕ σε θέματα εκπαίδευσης και εργασίας. Έρχεται να συμπληρώσει τις δράσεις και το σχεδιασμό για Συνδ. ΕΕ που πραγματοποιούνται από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Κεντρικός στόχος του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ αποτελεί ο σχεδιασμός εκπαιδευτικών δράσεων που απευθύνονται σε στα συνδικαλιστικά στελέχη. Οι εκπαιδευτικές δράσεις που αναπτύσσει καλύπτουν όλο το φάσμα εκπαίδευσης συνδικαλιστών (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2010, σ. 1-2) και σκοπός και στα τρία επίπεδα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης (Εισαγωγική, Βασική Ακαδημίας της Εργασίας) είναι η ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων των συνδικαλιστών με σκοπό την ενίσχυση της δράσης τους.

- Η Εισαγωγική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση αποτελεί την αρχική βαθμίδα των προγραμμάτων Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης έχει διάρκεια 70 ώρες και βασική επιδίωξη είναι η γνωριμία με τα αντικείμενα απαραίτητα ώστε να έχουν

τη δυνατότητα να δράσουν στα πλαίσια του συνδικαλισμού (πχ εργασιακές σχέσεις, εργασιακό δίκαιο κλπ.) (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2010, σ. 1-5· <http://www.kanep-gsee.gr>).

- Η βασική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση έχει διάρκεια 180 ώρες και εισέρχεται σε βάθος αναλύοντας περεταίρω ζητήματα που τέθηκαν στην εισαγωγική συνδικαλιστική εκπαίδευση (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2010, σ. 1-5· <http://www.kanep-gsee.gr>).
- Η Ακαδημία της Εργασίας είναι η ανώτερη βαθμίδα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που παρέχει το ΚΑΝΕΠ. Βασική στόχος είναι η αναβάθμιση του επιπέδου των εργαζομένων, των μελών και των στελεχών του συνδικαλιστικού κινήματος στη χώρα μας (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2010, σ. 1-5· <http://www.kanep-gsee.gr>).

Ολοκληρώνοντας προτεραιότητα των συνδικαλιστικών δράσεων εκπαίδευσης της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ κ ΚΑΝΕΠ) αποτελεί η προετοιμασία των συνδικαλιστών για τη συμμετοχή τους σε θεματικούς κοινωνικούς διαλόγους (π.χ. ασφαλιστικό σύστημα, εργασιακές σχέσεις, πολιτικές απασχόλησης κ.λπ.) καθώς και η καλλιέργεια της ετοιμότητας των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη συμμετοχή στη διαβούλευση με τις επιχειρήσεις αλλά και γενικότερα η ευαισθητοποίηση στην επένδυση στην κοινωνία της γνώσης και της διά βίου μάθησης (ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2009)

3.3.4 ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ ΑΔΕΔΥ

Σχετικά με τη συνδικαλιστική εκπαίδευση στο χώρο των δημοσίων υπαλλήλων, παρατηρήθηκε μεγάλη χρονική καθυστέρηση, καθώς έως και το 1998, η ΑΔΕΔΥ δεν είχε κάποιον ουσιαστικό ρόλο.

Η Συνομοσπονδία των δημοσίων υπαλλήλων το 2004 ιδρύει το Κοινωνικό Πολύκεντρο με στόχο την επιστημονική υποστήριξη της δράσης της. Ο σκοπός του είναι εκπαιδευτικός, μελετητικός και ερευνητικός. Η παροχή συστηματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των συνδικαλιστικών στελεχών αποτελεί βασική επιδίωξη για το

Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ επιπλέον επιδιώκει και παράλληλα προάγει τη συλλογικότητα και συνδικαλιστική κουλτούρα.

3.4 Δράσεις της Συνδ. ΕΕ στην Ελλάδα

Οι Δράσεις τη Συνδ. ΕΕ στην Ελλάδα παρουσιάζονται μέσα από τις δημοσιεύσεις τόσο των απολογισμών των φορών ΙΝΕ ΓΣΕΕ (1995-2010) και ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (2010) αλλά και από τις μηνιαίες εκδόσεις τους (Περιοδικό Ενημέρωση) και δημοσιεύσεις τους .

Αναλυτικότερα οι Δράσεις Συνδ. ΕΕ που αναπτύχθηκαν είναι: - Συμμετοχή σε ευρωπαϊκές επιτροπές ή/και διασκέψεις για την Συνδ. Ε.Ε., - Συμμετοχή - διοργάνωση Ευρωπαϊκών Σεμιναρίων – Διοργάνωση σεμιναρίων με θέματα γενικότερου ενδιαφέροντος – Εκπαίδευση- επιμόρφωση συνδικαλιστικών στελεχών και μελών σωματίων (σε εξειδικευμένα και γενικού ενδιαφέροντος θέματα) – Λειτουργία προγραμμάτων Εισαγωγικής, Βασικής Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης και Ακαδημίας της Εργασίας (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 1995-2010, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2010)

3.5 Κίνητρα Συμμετοχής

Με τον ορό κίνητρα αναφερόμαστε σε οτιδήποτε δημιουργεί υποκινεί, κινεί, ή ωθεί, ένα άτομο σε δράση όταν δέχεται ένα ερέθισμα (Ζαρίφης, 2014, σσ. 153-154). Σύμφωνα με την Κωσταρίδου-Ευκλείδη, (1999) τα κίνητρα παρακινούν το άτομο σε δράση ενεργώντας εσωτερικά (τα ένστικτα, οι ορμές, οι σκοποί, τα συναισθήματα), είτε εξωτερικά (πχ. οι αμοιβές, τα θέλγητρα ή φόβητρα).

Το κίνητρο για μάθηση στην εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί συνδυασμό τόσο εσωτερικών δυνάμεων δράσης όσο και εξωτερικών. Στο σύνολο της βιβλιογραφίας τα κίνητρα διαχωρίζονται σε «κίνητρα συμμετοχής» (το μέσο ικανοποίησης, δηλ την επιλογή μια εκπαιδευτικής διαδικασίας) και σε «κίνητρα μάθησης»(την ικανοποίηση μιας ανάγκης) (Ζαρίφης, 2014) χωρίς όμως αυτό να είναι πάντα ευδιάκριτο.

Η πρώτη ευρύτερα γνωστή τυπολογία εκπαιδευομένων με βάση τα κίνητρα ανήκει στον C.O. Houle (1961) οπού αναφέρει τρεις τύπους εκπαιδευομένων: τους προσανατολισμένους στους στόχους, τους προσανατολισμένους στη δράση και τους

προσανατολισμένους στη μάθηση (κατηγοριοποίηση που ανήκει περισσότερο στην αναφορά κινήτρων μάθησης).

Η Patricia Cross ασχολήθηκε επίσης με τα κίνητρα και τα εμπόδια στην μάθηση. Σύμφωνα με την Cross το μαθητικό δυναμικό θα μπορούσε να οριστεί ως μια πυραμίδα με βάση όλο το ενήλικο πληθυσμό και κορυφή ένα ποσοστό ενηλίκων που επιθυμούν την συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες (Ζαρίφης, 2014, σ. 155). Στα συμπεράσματα της Cross προκύπτει ότι ο βαθμός εκπαίδευσης («όσο περισσότερη εκπαίδευση έχουν οι άνθρωποι, τόσο περισσότερο ενδιαφέρονται για περαιτέρω εκπαίδευση») που έχει ένα άτομο είναι αυτός που παίζει τον σημαντικότερο ρόλο στην συμμετοχή σε οποιαδήποτε εκπαιδευτική διαδικασία (Cross, 1981, σ. 55).

Ο Boshier (1980) δημιούργησε την Κλίμακα Εκπαιδευτικής Συμμετοχής EPS (Educational Participation Scale) αναφερόμενος στον προσανατολισμό των εκπαιδευομένων. Τα κίνητρα με βάση τον προσανατολισμό των εκπαιδευομένων ομαδοποιούνται στις παρακάτω κατηγορίες: (α) ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων, (β) εξωτερικές προσδοκίες, (γ) κοινωνική προσφορά, (δ) επαγγελματική αναβάθμιση, (ε) διαφυγή από άλλες καταστάσεις και (στ) ενδιαφέρον για τη γνώση. Η κατηγοριοποίηση αυτή επικαιροποιήθηκε κατά καιρούς από πολλούς ερευνητές και η πιο πρόσφατη συγκροτείται από τις ακόλουθες επτά κατηγορίες: (α) βελτίωση επικοινωνιακής ικανότητας, (β) ανάπτυξη κοινωνικών επαφών, (γ) εκπαιδευτική προετοιμασία, (δ) επαγγελματική εξέλιξη, (ε) βελτίωση των σχέσεων στην οικογένεια, (στ), επιδίωξη κοινωνικών ερεθισμάτων, (η) ενδιαφέρον για μάθηση σε ένα αντικείμενο (Καραλής, 2017).

Η κλίμακα του Boshier χρησιμοποιήθηκε και στην παρούσα ερευνητική προσπάθεια ελαφρώς τροποποιημένη και διανθισμένη με στοιχεία που προέρχονται από τον ερευνητή Θ. Καραλή (Καραλής, 2013).

Στην συγκεκριμένη ενότητα επιχειρήθηκε μια πολύ συνοπτική παρουσίαση, των πιο σημαντικών θεωριών – ερευνητών, κατά την άποψη της γράφουσας, για τα κίνητρα συμμετοχής στην εκπαιδευτική διαδικασία. Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι δεν υπάρχει μια κοινά αποδεκτή τυπολογία ή θεωρία για τα κίνητρα, ο κάθε ερευνητής προσεγγίζει από διαφορετική σκοπιά.

3.6 Το ζήτημα της εργασιακής επισφάλειας και ο ρόλος της Συνδ. ΕΕ

Στο τέλος της επισκόπησης της βιβλιογραφίας κρίνεται σκόπιμο να αποσαφηνιστεί ο όρος «εργασιακή επισφάλεια». Με τον όρο επισφαλής εργασία ή εργασιακή επισφάλεια γίνεται συνήθως αναφορά σε μορφές απασχόλησης που δε διασφαλίζουν στον εργαζόμενο την δυνατότητα διατήρησης της θέσης εργασίας παρέχοντας ένα αβέβαιο εργασιακό μέλλον (Τριανταφύλλου, 2008, σ. 8 · Καρακιουλάφη, Σπυριδάκης, Γιαννακοπούλου, Καραλής, & Σώρος, 2014, σ. 61). Αιτίες εργασιακής επισφάλειας μπορούν να θεωρηθούν: θέσεις εργασίας μερικής ή προσωρινής απασχόλησης, εργασία με χαμηλές απολαβές, εργασία με χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης, εργασία σε κλάδους – επιχειρήσεις που μαστίζονται από την ανεργία, εργασία σε μη εύρωστες οικονομικά επιχειρήσεις, εργασία με μεγάλο άγχος, εργασία με μονότονα επαναλαμβανόμενα καθήκοντα κλπ (Τριανταφύλλου, 2008, σσ. 8-9 · Letourneux, 1996).

Η «εργασιακή ανασφάλεια» και η «επισφαλής εργασία» αποτελούν δύο έννοιες αλληλένδετες που διέπονται από ένα σύνολο χαρακτηριστικών και παραγόντων που επηρεάζουν το αίσθημα της ασφάλειας ή μη, των εργαζομένων. Η εργασιακή ανασφάλεια εμφανίζεται εξαιτίας της αδυναμίας κάλυψης των αναγκών των εργαζομένων είτε λόγω της δυσκολίας του να ενταχθεί στην αγορά εργασίας είτε λόγω των κακών συνθηκών στην εργασία του. Αυτή η ανασφάλεια συνδέεται με το αν το άτομο βρίσκεται σε κάποιο εργασιακό χώρο, αν είναι ικανοποιημένο με τις συνθήκες εργασίας του, αν είναι επαρκής ο μισθός του, αν υφίσταται διακρίσεις μέσα σε αυτόν, αν έχει μέλλον σε αυτόν κλπ. Όλοι αυτοί οι παράγοντες δημιουργούν την επισφάλεια εργασίας, με αποτέλεσμα το άτομο να βρίσκεται σε μια διαρκή αγχώδη κατάσταση για το μέλλον του.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της ΓΣΕΕ (2008), το 75% των μισθωτών, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα, βρίσκεται σε κατάσταση ανασφάλειας για το μέλλον του στην αγορά εργασίας. Με δεδομένο ότι η παραπάνω έρευνα πραγματοποιήθηκε πριν την έναρξη της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας, μπορούμε να παρατηρήσουμε πως στις μέρες μας δεν είναι μόνο ορατός ο κίνδυνος της ανεργίας αλλά και της διατήρησης μιας θέσης

εργασίας. Αυτό το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας και επισφάλειας, περιλαμβάνει τις εξής κατηγορίες ατόμων (Κουζής, 2009):

- Τους ανέργους και ιδιαίτερα τους μακροχρόνια άνεργους
- Τους εργαζόμενους στο πλαίσιο της ευέλικτης και χαμηλά αμειβόμενης εργασίας και με έντονο χαρακτηριστικό την παραβίαση των δικαιωμάτων τους (προσωρινά, μερικά απασχολούμενοι, εργαζόμενοι με καθεστώς δανεισμού, εργαζόμενοι με μπλοκάκι κλπ)
- Τους εργαζόμενους που εργάζονται με «κανονική» απασχόληση, αλλά η θέση τους απειλείται.
- Τους εργαζόμενους που αμείβονται πολύ χαμηλά
- Τους εργαζόμενους που η μισθολογική ανεπάρκεια και στενότητα του οδηγεί να εργάζονται υπερωριακά ή σε περισσότερες από μια εργασίες
- Τους εργαζόμενους που εργάζονται με εξατομικευμένες εργασιακές σχέσεις
- Τους εργαζόμενους που απειλούνται από τεχνολογικές αλλαγές, ιδιοκτησιακό καθεστώς κλπ
- Τέλος, τους εργαζόμενους που αποτελούν «δεύτερης κατηγορίας προσωπικό».

Κεφάλαιο 4

Εμπειρική έρευνα

4. Εισαγωγή

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην μεθοδολογία της εμπειρικής έρευνας αναλύοντας το σκοπό και τον στόχο της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα αλλά και τους λειτουργικούς ορισμούς.

4.1. Σκοπός, στόχος της Έρευνας

Ο Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, που προσφέρονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις, μέσω της αποτίμησής τους στην ενίσχυση των εκπαιδευομένων ώστε να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας, είτε να μεταβούν σε ασφαλέστερες & καλύτερες θέσεις εργασίας στις ίδιες ή & σε άλλες οικονομικές μονάδες.

Ο στόχος της έρευνας είναι να προσδιοριστούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και οι λόγοι συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχονται από φορείς συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και ο βαθμός που τα συγκεκριμένα προγράμματα βοηθούν ή όχι τους συμμετέχοντες στην μετάβασή τους σε καλύτερες – ασφαλέστερες θέσεις εργασίας ή στην διατήρηση των θέσεων εργασίας τους.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων θα μελετηθούν τα προγράμματα «Συνδικαλιστικής κατάρτισης και ενίσχυσης κοινωνικών δεξιοτήτων εργαζομένων

ιδιωτικού τομέα που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΕ» και υλοποιήθηκαν το διάστημα Φεβρουάριος – Οκτώβριος 2015 στην Λαμία από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ.

4.2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούμε σε ερευνητικές προσπάθειες που έχουν πραγματοποιηθεί για τη Συνδ. ΕΕ. Ένα γενικό συμπέρασμα που εξάγεται σχετικά εύκολα είναι ότι οι ερευνητικές προσπάθειες είναι πολύ πρόσφατες και λιγοστές.

Από την έρευνα του Βεργίδη (όπ.αναφ. στο ΙΝΕ ΓΕΣΕΕ, 2011), σχετικά με τις επιμορφωτικές ανάγκες των συνδικαλιστικών στελεχών, για την ΑΔΕΔΥ, και σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, προέκυψε ότι *«οι επιμορφωτικές ανάγκες διαμορφώνονται αφενός από τις κοινωνικό-οικονομικές δομές, αφετέρου από τις επιλογές, τις παρεμβάσεις και τις πρωτοβουλίες των ατομικών και συλλογικών φορέων δράσης. Συνεπώς μπορεί να είναι αντικειμενικές στο βαθμό που αντιστοιχούν σε δομικές αλλαγές, ή/και υποκειμενικές εάν αντιστοιχούν σε επιλογές και πρωτοβουλίες των φορέων δράσης»* (ο.π., σ. 49).

Ο Θ. Κουτρούκης μέσω της μεταπτυχιακής του εργασίας (2007, σ.23) αποσκοπεί «στη διερεύνηση της συμβολής της Συνδ. ΕΕ στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα αλλά και στην βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα καθώς και των παραγόντων που επιδρούν σε αυτή τη συμβολή.» . Σύμφωνα με τα συμπεράσματα τις έρευνας οι συμμετέχοντες υποστηρίζουν ότι η Συνδ. ΕΕ βοηθά στο ρόλο που καλούνται να παίξουν μέσα από τα συνδικαλιστικά όργανα και παράλληλα ωφελεί και τους ίδιους διευρύνοντας τις γνώσεις τους και δημιουργώντας μια κοινή οπτική (όπ.π., σ 39)

Αντίστοιχη προσπάθεια μέσω μεταπτυχιακή εργασία διενήργησε ο Κ. Παγκαρλιώτας (2009, σ.8) με σκοπό να διερευνήσει την εκπαίδευσης και επιμόρφωσης που παρέχεται από το συνδικαλιστικό κίνημα και επιμέρους στόχους την διερεύνηση των εξελίξεων στην εκπαίδευση σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την επιρροή στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα.. Τα συμπεράσματά του μπορούν να συνοψιστούν :

- Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα «δεν παρακολουθεί με συστηματικό τρόπο τις εξελίξεις και τις τάσεις της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης που παρέχεται από το εργατικό κίνημα σε διεθνές επίπεδο» (όπ.π., σ. 50-51),
- Η Συνδ. ΕΕ στον Ευρωπαϊκό χώρο , διαδραματίζει έναν σημαντικό ρόλο στις δράσεις των συνδικάτων (συλλογικές διαπραγματεύσεις, οργανωτική διοίκηση, κλπ) σε αντίθεση με την Ελλάδα όπου δεν φαίνεται να επιτυγχάνει αυτούς ακριβώς τους σκοπούς και επιπλέον (όπ.π., σ. 50-51).

Οι Χ. Γούλας & Ή. Παπαγεωργίου (2009, σ.15), διενήργησαν μελέτη αξιολόγησης στο πλαίσιο των προγραμμάτων «Εργασία και Εκπαίδευση - Προγράμματα διά βίου και συνδικαλιστικής εκπαίδευσης από τη ΓΣΕΕ». Σκοπός ήταν η αποτίμηση τόσο της χρησιμότητας των προγραμμάτων όσο και η διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των προσδοκιών (εκπαιδευομένων και σχεδιαστών) αλλά και ο εντοπισμός προβλημάτων με σκοπό την διόρθωσή τους σε μελλοντικά προγράμματα.

Στα γενικά συμπεράσματα που διατυπώθηκαν είναι ότι η Συνδ.ΕΕ καλύπτει σημαντικές ανάγκες των συνδικάτων και τα οφέλη από τη συμμετοχή είναι πολλαπλά. Συγκεκριμένα τα προγράμματα παρέχουν στους συμμετέχοντες νέες γνώσεις δεξιότητες, ικανότητες και στάσεις που τους βοηθούν να αναπτύξουν τη συνδικαλιστική δράση τους ενώ τους επιτρέπουν να οικοδομήσουν κοινό προβληματισμό και κοινό πλαίσιο. Τέλος μέσω της συμμετοχής τους μπορούν κατανοήσουν τους νέους ρόλους που καλούνται να παίξουν μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα (όπ.π., 124).

Σύμφωνα με τους προαναφερόμενους συγγραφείς η χρησιμότητα της Συνδ. ΕΕ στο συνδικαλιστικό έργο κρίνεται από όλους ως αρκετά σημαντική και έρχεται να καλύψει σε ένα βαθμό διαπιστωμένες ανάγκες για Συνδ. ΕΕ, όπως τις αντιλαμβάνονται και οι ίδιοι οι εκπρόσωποι εργαζομένων ή εργαζόμενοι. Ωστόσο η συγκεκριμένη εργασία έρχεται να καλύψει ένα κενό που παρουσιάζεται στο συγκεκριμένο ερευνητικό πεδίο και αφορά την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων Συνδ. ΕΕ στην διατήρηση των θέσεων εργασίας.

4.3. Τα προγράμματα

Η περιοχή μελέτης είναι η Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας και συγκεκριμένα τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν στον Νομό Φθιώτιδας το διάστημα Φεβρουάριος – Οκτώβριος 2015 από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ.

Ο συγκεκριμένος νομός παρουσιάζει κάποιες ιδιαιτερότητες με κύριο πρόβλημα την ανεργία η οποία παρουσιάζεται συνεχώς αυξανόμενη κατά το διάστημα 2010 έως 2016 όπως καταδεικνύουν τα στοιχεία της Eurostat, με μέσο ετήσιο ποσοστό ανεργίας το 2016 23,6% (Ελληνική Στατιστική αρχή, Έρευνα εργατικού δυναμικού, πίνακας 09 <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ001/->) . Επιπλέον οι περιφέρειες στερεάς Ελλάδας βρίσκεται στην πρώτη δεκάδα των περιοχών της Ευρώπης με νεανική ανεργία αλλά και μακροχρόνια ανέργους σύμφωνα με τα στοιχεία που ανακοίνωσε η Eurostat για το 2016 στην έρευνα της για την ανεργία σε επίπεδο περιφερειών.

Σε αυτό το περιβάλλον δραστηριοποιείται το Ινστιτούτο εργασίας της ΓΣΕΕ από το 1990 με ενεργό δράση στον τομέα της έρευνας, της κατάρτισης, της επιμόρφωσης αλλά και ευρύτερα της Δια βίου μάθησης. Επιπλέον το ΙΝΕ ΓΣΕΕ δραστηριοποιεί τα συνδικάτα στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης και στην έμπρακτη εμπλοκή τους στο πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης τόσο κεντρικό αλλά και σε περιφερειακό/τοπικό επίπεδο. (<https://www.inegsee.gr/profil-ine/> , Το προφίλ του ΙΝΕ ΓΣΕΕ ανακτήθηκε 25/11/2017).

Τα προγράμματα κατάρτισης υλοποιήθηκαν στα πλαίσια του έργου «Συνδικαλιστική κατάρτιση και ενίσχυση κοινωνικών δεξιοτήτων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα που εκπροσωπούνται από την ΓΣΕΕ» στις οκτώ περιφέρειες σύγκλισης, τις τρεις περιφέρειες σταδιακής εξόδου και τις δύο περιφέρειες σταδιακής εισόδου που συγχρηματοδοτούνται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο του Ε.Π «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013». Συγκεκριμένα μας απασχόλησαν τα προγράμματα του Υποέργου 2 Προγράμματα ενίσχυσης των κοινωνικών δεξιοτήτων των συνδικαλιστικών εκπροσώπων και των εγγεγραμμένων μελών των πρωτοβάθμιων σωματείων που εκπροσωπούνται στη ΓΣΕΕ (χ.σ., 2017)

Τα συγκεκριμένα προγράμματα υλοποιήθηκαν εξ ολοκλήρου με δια ζώσης μορφή εκπαίδευσης είτε με μεικτή μορφή εκπαίδευσης (δια ζώσης και μέσω ασύγχρονης

πλατφόρμας εκπαίδευσης). Συνολικά το διάστημα Φεβρουάριος – Οκτώβριος 2015 από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ στη Φθιώτιδα και συγκεκριμένα στη Λαμία υλοποιήθηκαν 22 προγράμματα (10 προγράμματα δια ζώσης και 12 προγράμματα μεικτής μορφής εκπαίδευσης). Τα αντικείμενα που υλοποιήθηκαν ήταν:

- Βασικές δεξιότητες I: Windows και επεξεργασία κειμένου
- Βασικές δεξιότητες II: υπηρεσίες διαδικτύου και παρουσιάσεις»
- Βασικές δεξιότητες III: υπολογιστικά φύλλα και βάσεις δεδομένων
- Δικαιώματα και αγωγή καταναλωτή
- Εκπαίδευση εκπαιδευτών επαγγελματικής κατάρτισης
- Επικοινωνιακές ικανότητες
- Ικανότητα διαχείρισης συγκρούσεων στο χώρο εργασίας
- Μεταγνωστικές ικανότητες (μαθαίνω πως να μαθαίνω)Εισαγωγή στα πολυμέσα II: εισαγωγή στην επεξεργασία εικόνας
- Οργανωτικές ικανότητες
- Ψηφιακές δεξιότητες κοινωνικής δικτύωσης με εφαρμογές στο χώρο εργασίας (social media)
- Ψηφιακός εγγραμματισμός στις καθημερινές συναλλαγές

4.4. Ερευνητικά Ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώθηκαν ώστε να περιορίσουν την δήλωση σκοπού αλλά και τους στόχους που τέθηκαν για την συγκεκριμένη έρευνα. Τα ερευνητικά ερωτήματα θα θέσουν τις ερωτήσεις που σκοπεύουμε να απαντηθούν μέσω της έρευνας αλλά και θα προσδιορίσουν την διαδικασία έρευνας (Creswell, 2011, σ. 147,161).

Λαμβάνοντας υπόψιν μας τα ανωτέρω, τα ερευνητικά ερωτήματα είναι:

1. Ποια ήταν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων που συμμετέχουν στα συγκεκριμένα προγράμματα; Συγκεκριμένα ποιο είναι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης;
2. Ποιοι ήταν οι λόγοι συμμετοχής των εργαζομένων στα συγκεκριμένα προγράμματα «Συνδικαλιστικής κατάρτισης και ενίσχυσης κοινωνικών δεξιοτήτων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΕ»

που υλοποιήθηκαν το διάστημα Φεβρουάριος – Οκτώβριος 2015 στην Λαμία από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ; Οι λόγοι συμμετοχής επηρεάζονται από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά;

3. Σε ποιο βαθμό επιτεύχθηκε ο στόχος των προγραμμάτων για την υποστήριξη των εκπαιδευόμενων ως προς τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, είτε για τη μετάβασή τους σε ασφαλέστερες & καλύτερες θέσεις εργασίας;
4. Πως ορίζουν οι εκπαιδευόμενοι τους όρους «ασφαλέστερες και καλύτερες» θέσεις εργασίας;
5. Τι άποψη έχουν οι συμμετέχοντες για την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων αναφορικά με τον επαγγελματικό τους βίο και τις δεξιότητες – ικανότητες που αποκτούν;

4.5. Λειτουργικοί ορισμοί

Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας κρίνεται σκόπιμο να αποσαφηνιστούν ορισμένα σημεία. Ο όρος «εργαζόμενοι», στην συγκεκριμένη έρευνα, νοούνται τα άτομα που εργάζονται με εξαρτημένη μορφή εργασίας έναντι μισθού ή ημερομισθίου με συμβάσεις εργασίας ή έργου μερικής ή πλήρης απασχόλησης.

Επιπλέον σκόπιμο κρίνεται να αποσαφηνιστεί και ο όρος «εργασιακή επισφάλεια». Με τον συγκεκριμένο όρο γίνεται συνήθως αναφορά σε μορφές απασχόλησης που δε εξασφαλίζουν στον εργαζόμενο την δυνατότητα διατήρησης της θέσης εργασίας παρέχοντας του έτσι ένα αβέβαιο εργασιακό μέλλον (Τριανταφύλλου, 2008, σ. 8 ·Καρακιουλάφη, Σπυριδάκης, Γιαννακοπούλου, Καραλής, Σώρος, 2014, σ. 61)

Αιτίες εργασιακής επισφάλειας μπορούν να θεωρηθούν: θέσεις εργασίας μερικής ή προσωρινής απασχόλησης, εργασία με χαμηλές απολαβές, εργασία με χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης, εργασία σε κλάδους – επιχειρήσεις που μαστίζονται από την ανεργία, εργασία σε μη εύρωστες οικονομικά επιχειρήσεις, εργασία με μεγάλο άγχος, εργασία με μονότονα επαναλαμβανόμενα καθήκοντα κλπ (Τριανταφύλλου, 2008, σσ. 8-9 · Letourneux, 1996).

Κεφάλαιο 5

Μεθοδολογική προσέγγιση

5.1. Εισαγωγή

Έπειτα από τη διατύπωση του στόχου, του σκοπού, των ερευνητικών ερωτημάτων αλλά και των ερευνητικών υποθέσεων στη συγκεκριμένη έρευνα αποφασίστηκε η μεθοδολογική προσέγγιση.

Η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε στην συγκεκριμένη έρευνα επιλέχθηκε μέσα από το ευρύτερο «*φάσμα των προσεγγίσεων*» που χρησιμοποιούνται στην εκπαιδευτική έρευνα (Cohen, Manion, & Morrison, 2008, σ. 75), οι επιλογές ήταν μεταξύ ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Ωστόσο ο τρόπος που έχουν διατυπωθεί ο σκοπός, ο στόχος και τα ερευνητικά ερωτήματα αλλά και η ύπαρξη ερευνητικών υποθέσεων επιβάλλουν την ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση (Creswell, 2011)

Η μεθοδολογία έρευνας που χαρακτηρίζεται ποσοτική «*συσχετίζει ιδιότητες ή χαρακτηριστικά ατόμων*» (Creswell, 2011, σ. 148) και διαχωρίζεται σε περιγραφική έρευνα αλλά και έρευνα συσχέτισης μεταβλητών (όπ.π. σ. 161-162). Επιπλέον επιτρέπει την συλλογή δεδομένων από μεγαλύτερο αριθμό πληθυσμού βοηθώντας την ερευνητική διαδικασία να είναι περισσότερο αντικειμενική, ενώ παράγει μετρήσιμα δεδομένα που αναλύονται αντικειμενικά μέσω στατιστικών πακέτων (όπ.π., σ. 71,73)

Ο σκοπός της έρευνας μας είναι περιγραφικός (ο προσδιορισμός των κινήτρων) αλλά και διερευνητικός της σχέσης μεταξύ εξαρτημένων (των κινήτρων συμμετοχής) και ανεξάρτητων μεταβλητών (θέση εργασίας και εργασιακή επισφάλεια) γεγονός που οδηγεί στη χρήση της ποσοτικής μεθοδολογικής προσέγγισης (Robson, 2007, σ. 70)

5.2. Ερευνητική Διαδικασία

Εφόσον έχουν οριστεί ο στόχος, τα ερευνητικά ερωτήματα και οι υποθέσεις και έχει επιλεγεί η ποσοτική μεθοδολογία έρευνας λήφθηκαν αποφάσεις για θέματα που σχετίζονται με την ερευνητική διαδικασία.

Συγκεκριμένα:

Εστάλη επιστολή στον Διευθυντή του ΙΝΕ ΓΣΕΕ προκειμένου να εξασφαλιστεί η απαραίτητη άδεια προκειμένου να επιτραπεί η διεξαγωγή της έρευνας αλλά και η πρόσβαση στον πληθυσμό έρευνας (Creswell, 2011, σ. 184,93).

Ο τρόπος συγκέντρωσης δεδομένων αποφασίστηκε να γίνει με τη χρήση ερωτηματολογίου που θα σχεδιαστεί από την ερευνήτρια λαμβάνοντας υπόψιν αντίστοιχες έρευνες και αντίστοιχα επιστημονικά εργαλεία (Creswell, 2011, σ. 210) (ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου αναπτύσσετε διεξοδικότερα στην επόμενη ενότητα).

Επιπλέον η συλλογή των δεδομένων θα γίνει ηλεκτρονικά καθώς θα αποσταλεί μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στους συμμετέχοντες το οποίο θα περιλαμβάνει συνοδευτική επιστολή (βλ. παράρτημα Ι.) και σύνδεσμος με το ερωτηματολόγιο σε μορφή Google Forms. Επιλέχθηκε ο συγκεκριμένος τρόπος συλλογής καθώς «με αυτό τον τρόπο τυποποιείται το σύνολο της διαδικασίας και παρέχετε αμεροληψία ενώ τα δεδομένα που παράγονται είναι συγκρίσιμα και κατάλληλα για ανάλυση» (Creswell, 2011, σ. 207).

Επιπλέον αποφασίστηκε να διεξαχθεί πιλοτική έρευνα προκειμένου να ελεγχθεί η σαφήνεια του εργαλείου συλλογής δεδομένων, ο χρόνος που απαιτείται για την συμπλήρωση αλλά και η ποιότητα και αξία των δεδομένων που συλλέγονται.

Τέλος επιλέχθηκε η κωδικοποίηση του ερωτηματολογίου τόσο για τις κλειστές όσο και τις ανοιχτές ερωτήσεις. Συγκεκριμένα οι ανοιχτές ερωτήσεις ανοικτών ερωτήσεων θα βασιστούν στις απαντήσεις του δείγματος (Robson, 2007, σ. 304-305) . Και το σύνολο των δεδομένων θα αναλυθεί με το στατιστικό πακέτο SPSS.

5.3. Εργαλείο συλλογής δεδομένων

Το εργαλείο που επιλέχθηκε για την συλλογή δεδομένων ήταν δομημένο ερωτηματολόγιο.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρεις άξονες και σχεδιάστηκε ώστε να εξυπηρετήσει την συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια και να απαντήσει στα ερευνητικά ερωτήματα και τις ερευνητικές υποθέσεις. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από συνολικά 23 ερωτήσεις στην πλειοψηφία του κλειστού τύπου προκειμένου να είναι πιο εύκολες στην συμπλήρωση από τους συμμετέχοντες και να δώσουν ένα ικανοποιητικό βαθμό αποκρίσεων (Robson, 2007, σ. 288-294 · Φίλιας & συν., 2000, σ. 154, 155). Η διατύπωση των ερωτήσεων αλλά και η αλληλουχία τους έγινε με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι σαφής στους συμμετέχοντες στην έρευνα, να έχουν στην διάθεσή τους την πληροφορία που τους ζητείται αλλά και να παραμένει η όλη διαδικασία φιλική και ευχάριστη στον συμμετέχοντα χωρίς να υπονομεύεται το ερευνητικό έργο (Robson, 2007, σ. 289-290). Επιπλέον δόθηκαν σαφής οδηγίες συμπλήρωσης και επιλέχθηκαν χρωματισμοί ώστε να είναι πιο ευχάριστη η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. (οπ.π., σ. 289-290)

Επιπλέον το ερωτηματολόγιο συνόδευε επιστολή της ερευνήτριας όπου αναφερόταν η ιδιότητά της, ο σκοπός της έρευνας, η ελεύθερη και εθελοντική συμμετοχή, η εξασφάλιση της ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας και μια μικρή ανάλυση των στοιχείων που ζητούσε το ερωτηματολόγιο. (βλ. Παράτημα Α και Β).

5.4. Σχεδιασμός και άξονες του ερωτηματολογίου

Ο πρώτος άξονας του ερωτηματολογίου αναφέρεται σε δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και αποτελείται από 6 ερωτήματα. Συγκεκριμένα ερωτώνται τα φύλο, η ημερομηνία γέννησης, η οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η γνώση Η/Υ και η θέση των συμμετεχόντων στην απασχόληση σήμερα.

Η πλειοψηφία των ερωτήσεων, χρειάζονται ώστε να μπορούμε να απαντήσουμε στο πρώτο αλλά και στο δεύτερο ερώτημα και επιπλέον θα ήταν χρήσιμο κατά τη διαδικασία ανάλυσης να υπάρχουν κάποια στοιχεία που να περιγράφουν τους

συμμετέχοντες και αν αυτά τα στοιχεία διαφοροποιούν τα συμπεράσματα της έρευνας.

Ο δεύτερος άξονας τιτλοφορείται ως «Επαγγελματική κατάρτιση» και αποτελείται από τρία ερωτήματα. Οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε ποια προγράμματα έλαβαν μέρος, για ποιους λόγους (κίνητρα) έλαβαν μέρος στα συγκεκριμένα προγράμματα και σε ποιο βαθμό ικανοποιήθηκαν.

Στην δεύτερη ερώτηση του συγκεκριμένου άξονα ζητείται η καταγραφή από την πλευρά των συμμετεχόντων του βαθμού επιρροής που είχε στην απόφασή του μια σειρά από λόγους – προτάσεις μέσα από μια κλίμακα Likert, όπως και στην τρίτη ερώτηση όπου ζητείται να αναφερθούν στο βαθμό που ικανοποιήθηκαν οι λόγοι-κίνητρα συμμετοχής από τα συγκεκριμένα προγράμματα. Για τις δύο ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από την κλίμακα συμμετοχής στην εκπαίδευση (Boshier, 1980) αλλά και στοιχεία από τον Καραλή (2013, σ. 48-49) και προσαρμόστηκαν στις ανάγκες της συγκεκριμένης ερευνητικής προσπάθειας. Τα συγκεκριμένα ερωτήματα θα μας δώσουν στοιχεία για το δεύτερο αλλά και το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα.

Οι παραπάνω προτάσεις ομαδοποιούνται σε τέσσερις κατηγορίες: Επαγγελματικοί λόγοι, Ενδιαφέρον για μάθηση, Προσωπικοί/ οικογενειακοί λόγοι και Κοινωνικοί λόγοι. Συγκεκριμένα: οι επτά πρώτες προτάσεις μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως «Επαγγελματικοί Λόγοι», τα τρία επόμενα ερωτήματα ως «Ενδιαφέρον για μάθηση», τα επόμενα δύο ερωτήματα ως «Κοινωνικοί λόγοι» και τα τελευταία τρία ως «Προσωπικοί/ οικογενειακοί λόγοι».

Ο τρίτος άξονας αναφέρεται στην εργασιακή κατάσταση των συμμετεχόντων κατά την περίοδο υλοποίησης των προγραμμάτων και στην αλλαγή ή όχι θέσης εργασίας, μορφή απασχόλησης κλπ. Συγκεκριμένα το πρώτο ερώτημα αναφέρεται στην θέση απασχόλησης που κατείχαν κατά την περίοδο υλοποίησης των προγραμμάτων και η δεύτερη ερώτηση είναι ερώτηση φίλτρο καθώς, ανάλογα με την απάντηση, θα παραπέμψει σε αντίστοιχες ερωτήσεις ερωτηματολογίου.

Ακολουθούν ερωτήματα για τις δύο κατηγορίες που αφορούν την έρευνα (εργαζόμενοι που άλλαξαν θέση- σχέση εργασίας- εργοδότη κλπ και εργαζόμενοι που κατέχουν την ίδια θέση). Συγκεκριμένα ζητούνται στοιχεία που αναφέρονται:

- Για τους εργαζόμενους με αλλαγή θέσης: κατά πόσο η θέση που μετέβησαν είναι ασφαλέστερη, καλύτερη και αν θεωρούν το πρόγραμμα τους βοήθησε σε αυτή τη μετάβαση (συνολικά τρία ερωτήματα κλίμακα Likert) και μια ανοικτή ερώτηση για το ποιοι είναι οι λόγοι που θεωρούν την θέση που μετέβησαν καλύτερα ή/ και ασφαλέστερη.
- Για τους εργαζόμενους με μη αλλαγή θέσης: κατά πόσο η θέση τους βελτιώθηκε, είναι πιο ασφαλής, καλύτερη και αν θεωρούν ότι το πρόγραμμα τους βοήθησε σε αυτό (συνολικά τρία ερωτήματα κλίμακα Likert) και μια ανοικτή ερώτηση για τους λόγους που θεωρούν ότι η θέση τους είναι καλύτερη ή/ και ασφαλέστερη μετά την παρακολούθηση των προγραμμάτων.

Τα συγκεκριμένα ερωτήματα θα μας δώσουν στοιχεία για την θέση που κατέχουν στην απασχόληση οι αποκρινόμενοι στην έρευνα και θα μας βοηθήσουν να απαντήσουμε ερωτήματα τρία, τέσσερα αλλά και πέντε.

Στη συνέχεια ακολουθούν ερωτήσεις που απευθύνονται σε όλους τους συμμετέχοντες αναφορικά με την άποψή τους για τη σημασία των προγραμμάτων στον επαγγελματικό τους βίο, στην ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων. Επιπλέον ζητήθηκε να επιλέξουν από μια σειρά προτάσεων που προέκυψαν από τη βιβλιογραφική μελέτη(Letourneux, 1996· Τριανταφύλλου, 2008 · Καρακιουλάφη, Σπυριδάκης, Γιαννακοπούλου, Καραλής, & Σώρος, 2014) το πώς ορίζουν οι συμμετέχοντες την «ασφαλή θέση εργασίας».

Στο τελευταίο μέρος υπάρχει μια σειρά από ανοιχτές ερωτήσεις όπου οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν στο τι πιστεύουν οι ίδιοι για τα προγράμματα κατάρτισης αναφορικά με το ρόλο τους στην διατήρηση μιας θέσης εργασίας ή στη μετάβαση σε καλύτερες και ασφαλέστερες. Τα συγκεκριμένα ερωτήματα τέθηκαν σκοπίμως στο τέλος του ερωτηματολογίου προκειμένου να μην επηρεαστούν οι συμμετέχοντες και εγκαταλείψουν την συμπλήρωσή του.

5.5. Δείγμα έρευνας και μέθοδος δειγματοληψίας

Ο πληθυσμός της συγκεκριμένης έρευνας αφορά τους εργαζόμενους συμμετέχοντες στα προγράμματα που υλοποίησε Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ το διάστημα Φεβρουάριος - Οκτώβριος 2015 στην Λαμία. Το ανωτέρω διάστημα πραγματοποιήθηκαν συνολικά 22 προγράμματα τα οποία παρακολούθησαν 274 άτομα. Από το Ινστιτούτο εργασίας της ΓΣΕΕ δόθηκε ένας κατάλογος με διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των ατόμων που συμμετείχαν στο πρόγραμμα.

Η μέθοδος δειγματοληψίας που ακολουθήθηκε είναι η μη πιθανοτική δειγματοληψία (Babbie, 2011, σ. 290). Ο τύπος της δειγματοληψίας χωρίς πιθανότητα που θα χρησιμοποιηθεί είναι η «βολική δειγματοληψία» (Creswell, 2011, σ. 182) ή «δειγματοληψία βασισμένη σε διαθέσιμα υποκείμενα» (Babbie, 2011, σ. 290) δηλαδή οι πρόθυμοι - διαθέσιμοι συμμετέχοντες. Ο συγκεκριμένος τύπος δειγματοληψίας δεν επιτρέπει τον έλεγχο της αντιπροσωπευτικότητας και την δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων ωστόσο μπορεί να χρησιμοποιηθεί λόγω αδυναμίας χρήσης οποιασδήποτε άλλης δειγματοληπτικής μεθόδου και μπορεί να παράσχει στους ερευνητές χρήσιμες πληροφορίες για την απάντηση ερωτημάτων αλλά και υποθέσεων (Creswell, 2011, σ. 182 ·Babbie, 2011, σ. 290).

5.6. Η συλλογή και ανάλυση των δεδομένων

Όπως έχει ήδη αναφερθεί στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο το οποίο δημιουργήθηκε μέσω Google docs/forums. Με αυτό τον τρόπο συλλέγονται οι απαντήσεις των ερωτώμενων online κάτι που καθιστά το ερωτηματολόγιο εύκολο στην πρόσβαση στον οποιοδήποτε και συγχρόνως τα δεδομένα είναι πιο εύκολα στην επεξεργασία τους.

Πριν τη διεξαγωγή της έρευνας προηγήθηκε πιλοτική εφαρμογή σε ένα μικρό δείγμα συμμετεχόντων προκειμένου να διαπιστωθούν πιθανά προβλήματα ή παραλήψεις. Η πιλοτική εφαρμογή έγινε τον Δεκέμβριο του 2017 σε συνολικά 10 άτομα. Η μέθοδος συλλογής δεδομένων που ακολουθήθηκε ήταν: σε 4 ερωτηματολόγια η ερευνήτρια

πραγματοποίησε συνεντεύξεις και συμπλήρωσε τα ερωτηματολόγια προκειμένου να έχει άμεση επαφή με τους συμμετέχοντες και να αντιληφθεί πιθανά προβλήματα και τα υπόλοιπα 6 ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από τους ίδιους τους ερωτώμενους ηλεκτρονικά. Ωστόσο δεν διαπιστώθηκαν ζητήματα ασάφειας, παρανόησης ή άλλων προβλημάτων με εξαίρεση την αλληλουχία δύο ερωτήσεων, συγκεκριμένα υπάρχει μια ερώτηση για την «θέση εργασίας που κατέχει ο ερωτώμενος σήμερα» και την «θέση εργασίας που κατείχε κατά το διάστημα συμμετοχής στα προγράμματα». Για το λόγο αυτό αποφασίστηκε η ερώτηση που αφορά την σημερινή εργασιακή κατάσταση να είναι στην αρχή του ερωτηματολογίου και η ερώτηση που αφορά την θέση εργασίας κατά το διάστημα της κατάρτισης να είναι στον άξονα του ερωτηματολογίου που αφορά την Κατάρτιση.

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε από 7/1/2018 έως 11/2/2018 επιλέχθηκε το συγκεκριμένο διάστημα καθώς η αποστολή των συνοδευτικών επιστολών θα γινόταν με mail και η οποιαδήποτε προσπάθεια στο διάστημα των εορτών πιθανών να οδηγούσε σε αγνόηση από τους ερωτώμενους. Η πρώτη αποστολή της συνοδευτικής επιστολής μέσω e-mail, επισυνάπτοντας την διεύθυνση πρόσβασης (URL) του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε στις 7/1/2018 σε 274 άτομα (στο σύνολο των συμμετεχόντων) και πραγματοποιήθηκε μια υπενθύμιση στις 23/1/2018. Όταν συμπληρώθηκαν 102 απαντημένα ερωτηματολόγια, ένας ικανοποιητικός αριθμός για μία μικρής κλίμακας έρευνα (Denscombe, 2010) το ερωτηματολόγιο αποσύρθηκε.

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αναλύθηκαν με ποσοτική προσέγγιση. Από το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, το οποίο δημιουργήθηκε μέσω Google docs/forums, συγκεντρώθηκαν δεδομένα σε μορφή αρχείου excel. Το συγκεκριμένο αρχείο επεξεργάστηκε από την ερευνήτρια προκειμένου να κωδικοποιηθεί, με την μορφή κωδικοποίησης που είχε εξ αρχής ορισθεί στο ερωτηματολόγιο τόσο για τις κλειστές όσο και για τις ανοικτές ερωτήσεις. Η κωδικοποίηση κρίθηκε απαραίτητη προκειμένου τα δεδομένα να μπορούν να αναλυθούν με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS (Superior Performance Software System).

Τα δεδομένα αναλύθηκαν με το στατιστικό πακέτο SPSS και η στατιστική τους ανάλυση περιελάμβανε τόσο περιγραφική στατιστική, δηλαδή ποσοτική περιγραφή των στοιχείων που συνελέγησαν όσο και επαγωγική στατιστική, με στόχο την

αποκόμιση συμπερασμάτων (Freedman, Pisani, & Purves, 2012). . Τα περιγραφικά στατιστικά μέτρα για κάθε μεταβλητή παρουσιάζονται με πίνακες συχνοτήτων για το σύνολο των μεταβλητών αλλά και μέτρα θέσης/διασποράς για συγκεκριμένες μεταβλητές, καθώς και με ραβδογράμματα και κυκλικά διαγράμματα.

Επιπλέον πραγματοποιήθηκαν μη παραμετρικοί έλεγχοι για όλα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (πλην της ηλικίας) σε σχέση με τον βαθμό επιρροής για τη συμμετοχή, αλλά και σε σχέση με τον βαθμό ικανοποίησης από τη συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα. Για την συγκεκριμένη ανάλυση χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής Cronbach's alpha. Ο συντελεστής Cronbach's alpha είναι ένα μέτρο εσωτερικής συνοχής, μετρά το κατά πόσο ένα σύνολο στοιχείων συσχετίζεται ως ομάδα. Ο συγκεκριμένος συντελεστής είναι ένα μέτρο αξιοπιστίας και αποδεκτές είναι οι τιμές μεγαλύτερες του 0.7 ($\alpha > 0.7$). (Cronbach, 1951· Ritter, 2010).

5.7. Αξιοπιστία και Εγκυρότητα

Με τον όρο αξιοπιστία αναφερόμαστε στο γεγονός ότι το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την ερευνητική διαδικασία σε μια επόμενη χορήγησή του θα πρέπει να δίνει τις ίδιες τιμές (Creswell, 2011) είναι δηλαδή η σταθερότητα – συνέπειας των αποτελεσμάτων (Robson, 2007, σ. 119). Για το λόγο αυτό χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία στο ερωτηματολόγιο που προέρχονται από ερευνητές (Boshier, 1980 ,Καραλής, 2013) που χαίρουν ευρύτερης αναγνώρισης από την επιστημονική και ερευνητική κοινότητα και τα εργαλεία τους έχουν χρησιμοποιηθεί σε αρκετές έρευνες

Η διερεύνηση της εγκυρότητας, του βαθμού που όντως η έρευνα μπορεί να μετρήσει αυτό για το οποίο σχεδιάστηκε αλλά και της αξιοπιστίας, της σταθερότητας – συνέπειας των αποτελεσμάτων (Robson, 2007, σ. 119), στην έρευνα είναι επιβεβλημένη προκειμένου ο ερευνητής να τεκμηριώνει την επιστημονική επάρκεια των όσων αναφέρει.

Επιπλέον επιχειρήθηκε ο έλεγχος της εσωτερικής εγκυρότητας προκειμένου να ελεγχθούν το κατά πόσο οι χειρισμοί τις ερευνήτριας επηρεάζουν το αποτέλεσμα (Robson, 2007, σ. 122). Η εργασιακή σχέση της ερευνήτριας με το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ και η προσωπικοί εμπλοκή με την υλοποίηση των συγκεκριμένων

προγραμμάτων θεωρήθηκαν παράγοντες που θα μπορούσαν να βλάψουν την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας και για αυτό το λόγο επιλέχθηκε η ηλεκτρονική αποστολή και συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ώστε η παρουσία της ερευνήτριας να μην αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα συμμετοχής ή οι απαντήσεις των συμμετεχόντων να προσπαθούν να «ευχαριστήσουν» την ερευνήτρια.

Κεφάλαιο 6

Αποτελέσματα

6.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό, γίνεται η ανάλυση των απαντήσεων που έδωσαν οι ερωτώμενοι στα πλαίσια της έρευνας. Ο ευρύτερος πληθυσμός της έρευνας είναι οι εργαζόμενοι συμμετέχοντες σε προγράμματα κατάρτισης. Ο πληθυσμός της συγκεκριμένης έρευνας αφορά τους εργαζόμενους συμμετέχοντες στα προγράμματα που υλοποίησε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ το διάστημα Φεβρουάριος – Οκτώβριος 2015 στην Λαμία. Το ανωτέρω διάστημα πραγματοποιήθηκαν συνολικά 22 προγράμματα τα οποία παρακολούθησαν 274 άτομα.

Από το Ινστιτούτο εργασίας της ΓΣΕΕ δόθηκε ένας κατάλογος με διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των ατόμων που συμμετείχαν στο πρόγραμμα.

Ο βασικός στόχος της έρευνας ήταν να μελετήσει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τους λόγους συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και το βαθμό που τα συγκεκριμένα προγράμματα βοηθούν ή όχι τους συμμετέχοντες στην μετάβασή τους σε καλύτερες – ασφαλέστερες θέσεις εργασίας ή στην διατήρηση των θέσεων εργασίας τους.

Πιο συγκεκριμένα, η ανάλυση εστίασε στα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποια ήταν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων που συμμετέχουν στα συγκεκριμένα προγράμματα; Συγκεκριμένα ποιο είναι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης;
2. Ποιοι είναι οι κυριότεροι λόγοι συμμετοχής στα προγράμματα κατάρτισης; Σε ποιο βαθμό επηρεάζονται από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά;

3. Σε ποιο βαθμό επιτεύχθηκε ο στόχος των προγραμμάτων για την υποστήριξη των εκπαιδευομένων ως προς τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, είτε για τη μετάβασή τους σε ασφαλέστερες & καλύτερες θέσεις εργασίας;
4. Πως ορίζουν οι εκπαιδευόμενοι τους όρους «ασφαλέστερες και καλύτερες» θέσεις εργασίας;
5. Τι άποψη έχουν οι συμμετέχοντες για την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων αναφορικά με τον επαγγελματικό τους βίο και τις δεξιότητες – ικανότητες που αποκτούν;

Το μέγεθος του δείγματος είναι 102 συμμετέχοντες και για την στατιστική επεξεργασία και ανάλυση χρησιμοποιήθηκε η εφαρμογή SPSS. Ακολουθήθηκαν διαδικασίες και έλεγχοι στα πλαίσια της επαγωγικής στατιστικής και των μη περιμετρικών ελέγχων.

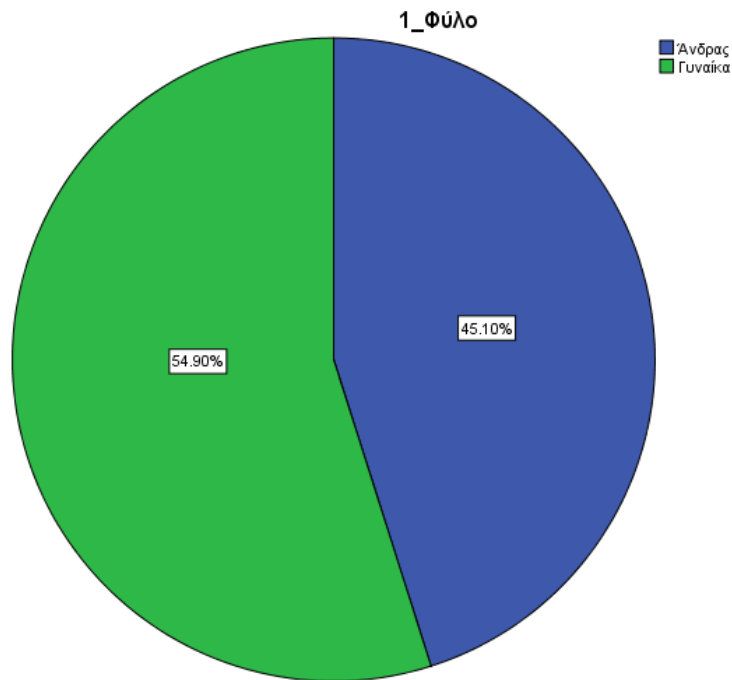
6.2 Ενότητα Α: Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Όπως φανερώνει το πλήθος των απαντήσεων, παρατηρείται σχεδόν ισοκατανομή στο δείγμα όσον αφορά το φύλο των ερωτώμενων. Από τους 102 ερωτηθέντες οι 46 είναι άντρες (αριθμός που αντιστοιχεί στο 45.10%), ενώ οι 56 είναι γυναίκες (αριθμός που αντιστοιχεί στο 54.90%).

1_Φύλο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Άνδρας	46	45.1	45.1	45.1
Γυναίκα	56	54.9	54.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 1: Πίνακας Συχνοτήτων – Φύλο



Εικόνα 1: Γράφημα - Φύλο

Σχετικά με την ηλικία όσων συμμετείχαν στην έρευνα (όπως δείχνει και ο Πίνακας 2: Μέτρα θέσης/διασποράς - Ημερομηνία **γέννησης**), από το σύνολο των ερωτηθέντων υπήρξαν 6 που επέλεξαν να απαντήσουν. Το ηλικιακό εύρος (range=33) των ερωτηθέντων δείχνει ότι εκπροσωπούνται όλες οι εργασιακά ενεργές ηλικιακές ομάδες. Ο μικρότερος ηλικιακά στο δείγμα μας είναι γεννηθείς το 1990 (28 ετών), ενώ ο μεγαλύτερος το 1957 (61)

Statistics

2_Ημερομηνία_Γέννησης

N	Valid	96
	Missing	6
Mode		1977
Range		33
Minimum		1957
Maximum		1990

Πίνακας 2: Μέτρα θέσης/διασποράς - Ημερομηνία γέννησης

Από τον πίνακα συχνοτήτων (Πίνακας 3: Πίνακας Συχνοτήτων - Ημερομηνία γέννησης) που ακολουθεί εξάγονται κάποια χρήσιμα συμπεράσματα όσον αφορά το δείγμα μας. Αρχικά παρατηρούμε ότι μόλις το 6.20% του δείγματος είναι μέχρι 30 ετών. Αντίστοιχα το 33.40% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 30 - 40 ετών. Το 39.60% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 40 - 50 ετών, ενώ τέλος το υπόλοιπο 20.80% αντιστοιχεί σε όσους δήλωσαν ότι είναι πάνω από 50 ετών.

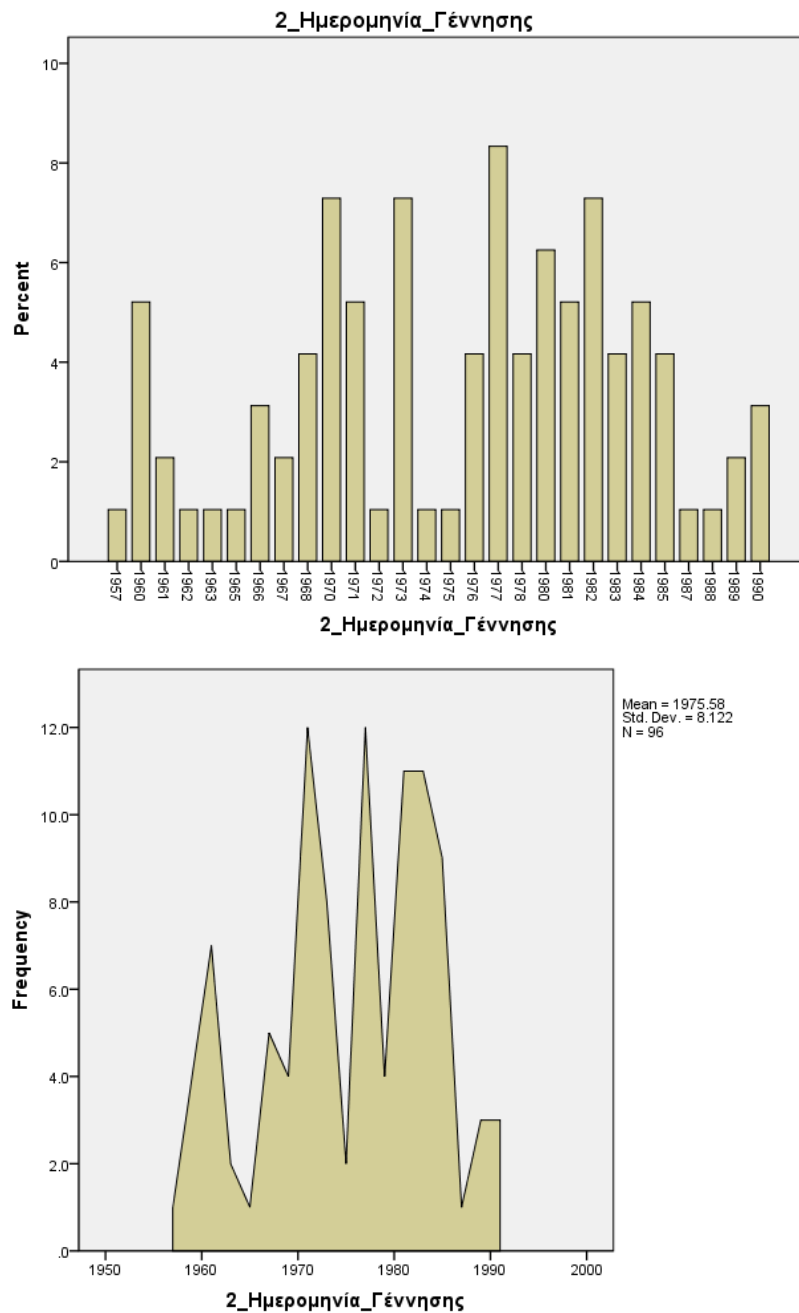
2_Ημερομηνία_Γέννησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1957	1	1.0	1.0	1.0
	1960	5	4.9	5.2	6.3
	1961	2	2.0	2.1	8.3
	1962	1	1.0	1.0	9.4
	1963	1	1.0	1.0	10.4
	1965	1	1.0	1.0	11.5
	1966	3	2.9	3.1	14.6
	1967	2	2.0	2.1	16.7
	1968	4	3.9	4.2	20.8
	1970	7	6.9	7.3	28.1
	1971	5	4.9	5.2	33.3
	1972	1	1.0	1.0	34.4
	1973	7	6.9	7.3	41.7
	1974	1	1.0	1.0	42.7
	1975	1	1.0	1.0	43.8
	1976	4	3.9	4.2	47.9
	1977	8	7.8	8.3	56.3
	1978	4	3.9	4.2	60.4
	1980	6	5.9	6.3	66.7
	1981	5	4.9	5.2	71.9
	1982	7	6.9	7.3	79.2
	1983	4	3.9	4.2	83.3
	1984	5	4.9	5.2	88.5
	1985	4	3.9	4.2	92.7
	1987	1	1.0	1.0	93.8
	1988	1	1.0	1.0	94.8
1989	2	2.0	2.1	96.9	
1990	3	2.9	3.1	100.0	
	Total	96	94.1	100.0	
Missing	0	6	5.9		
Total		102	100.0		

Πίνακας 3: Πίνακας Συχνοτήτων - Ημερομηνία γέννησης

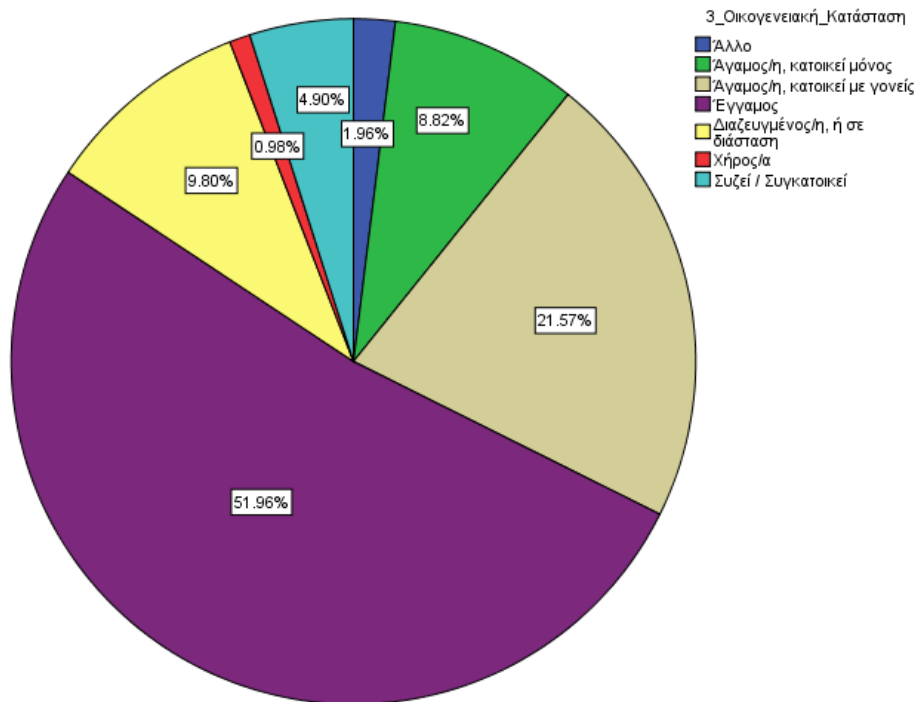
Το σημαντικό στοιχείο που προκύπτει τόσο από τον πίνακα συχνοτήτων όσο και από το γράφημα που ακολουθεί (Εικόνα 2: Γραφήματα κατανομής - Ημερομηνία γέννησης), είναι **ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανήκει στις πλέον ενεργά**

ηλικιακά ομάδες και αυτό συνεπάγεται (ως έναν βαθμό) μεγαλύτερη αξιοπιστία στις απαντήσεις του δείγματος.



Εικόνα 2: Γραφήματα κατανομής – Ημερομηνία γέννησης

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων, η πλειοψηφία αυτών δήλωσε «έγγαμος/η», γεγονός που είναι αναμενόμενο αν αναλογιστούμε τις ηλικιακές ομάδες του δείγματος. Αναλυτικά τα ποσοστά των απαντήσεων, παρουσιάζονται στην Εικόνα 3: Γράφημα – Οικογενειακή κατάσταση.



Εικόνα 3: Γράφημα – Οικογενειακή κατάσταση

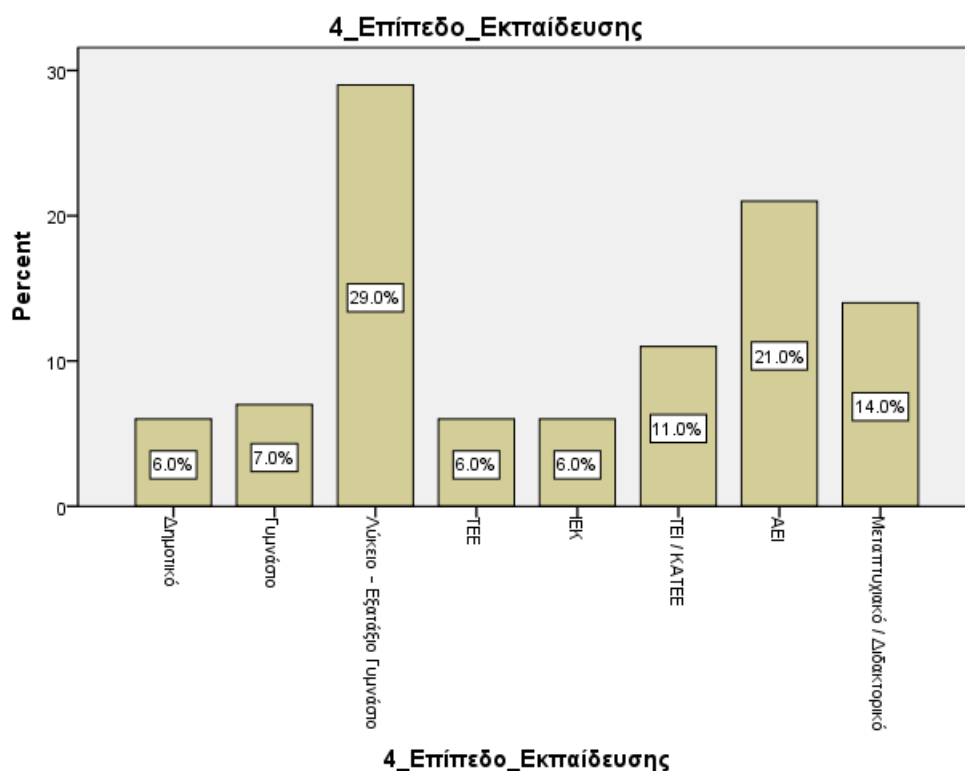
Συγκεκριμένα, το 51.96% των ερωτηθέντων δήλωσε «έγγαμος/η», ενώ υπήρξε και ένα ποσοστό της τάξεως του 21.57% που δήλωσε «άγαμος/η». Το υπόλοιπο 26.47%, μοιράστηκε μεταξύ των υπολοίπων απαντήσεων (μεταξύ του οποίου και ένα 9,80% που δήλωσε διαζευγμένος/η).

Με βάση το πλήθος και τη κατανομή των απαντήσεων όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, το 11% δήλωσε απόφοιτος ΤΕΙ/ΚΑΤΕΕ, το 21% δήλωσε απόφοιτος ΑΕΙ, ενώ υπήρξε και ένα 14% που δήλωσε κάτοχος μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου. Οπότε, περίπου οι μισοί από τους ερωτηθέντες (46%) είναι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης. Αναλυτικά το ποσοστά που συγκέντρωσε η κάθε απάντηση παρουσιάζονται στην Εικόνα 4: Γράφημα κατανομής – Επίπεδο Εκπαίδευσης.

4_Επίπεδο_Εκπαίδευσης

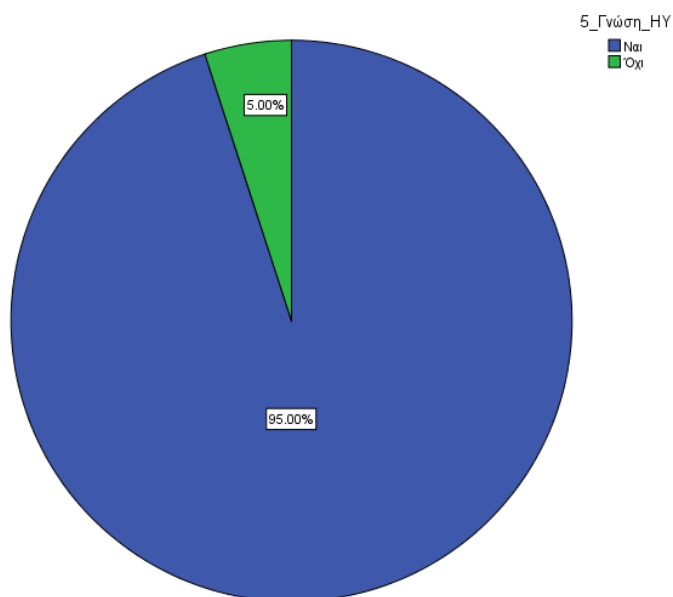
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημοτικό	6	5.9	6.0	6.0
	Γυμνάσιο	7	6.9	7.0	13.0
	Λύκειο - Εξατάξιο Γυμνάσιο	29	28.4	29.0	42.0
	ΤΕΕ	6	5.9	6.0	48.0
	ΙΕΚ	6	5.9	6.0	54.0
	ΤΕΙ / ΚΑΤΕΕ	11	10.8	11.0	65.0
	ΑΕΙ	21	20.6	21.0	86.0
	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	14	13.7	14.0	100.0
	Total	100	98.0	100.0	
	Missing	0	2	2.0	
Total	102	100.0			

Πίνακας 4: Πίνακας συχνοτήτων - Επίπεδο Εκπαίδευσης



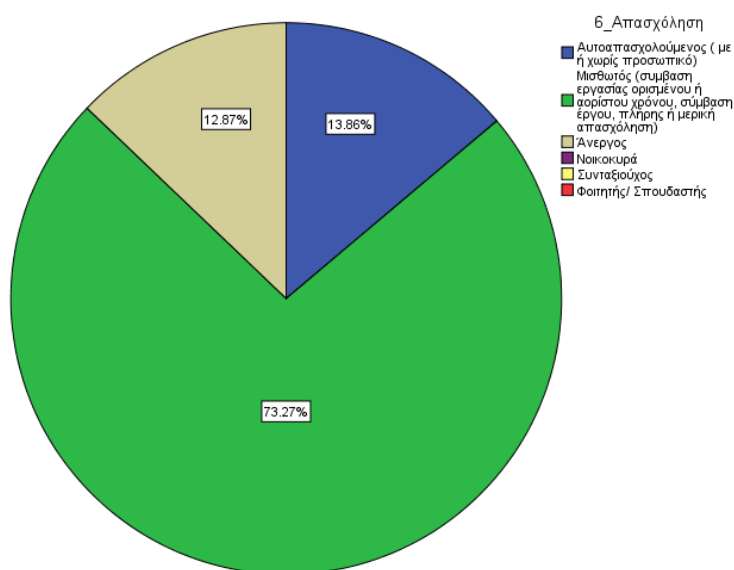
Εικόνα 4: Γράφημα κατανομής - Επίπεδο Εκπαίδευσης

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων, δήλωσε ότι κατέχει γνώσεις ηλεκτρονικού υπολογιστή σε ποσοστό 95% (Εικόνα 5: Γράφημα – Γνώσεις Η/Υ).



Εικόνα 5: Γράφημα – Γνώσεις Η/Υ

Το τελευταίο ερώτημα στα δημογραφικά στοιχεία, σχετιζόταν την εργασιακή του θέση/απασχόληση. Όπως προκύπτει και από την Εικόνα 6: Γράφημα – Θέση Απασχόλησης, η ισχυρή πλειοψηφία απασχολείται ως μισθωτός (σε ποσοστό: 73.27%). Στο σύνολο των ερωτηθέντων υπάρχει ακόμα ένα 13.86% που δήλωσε αυτοαπασχολούμενος, ενώ το υπόλοιπο 12.87% δήλωσε άνεργος/η.



Εικόνα 6: Γράφημα – Θέση Απασχόλησης

6.3 Ενότητα Β: Επαγγελματική Κατάρτιση

Στην ενότητα αυτή θα αναλυθούν ερωτήματα που σχετίζονται με τη συμμετοχή στη δράση «Συνδικαλιστική κατάρτιση και ενίσχυση κοινωνικών δεξιοτήτων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα που εκπροσωπούνται από την ΓΣΕΕ».

Επιπλέον, θα διερευνηθούν οι λόγοι που παρακίνησαν τη συμμετοχή των ερωτώμενων σε τέτοιου είδους προγράμματα, καθώς και ο βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τα προγράμματα κατάρτισης/εκπαίδευσης. (Ερευνητικό ερώτημα 2. Ποιοι είναι οι κυριότεροι λόγοι συμμετοχής στα προγράμματα κατάρτισης;)

Ζητήθηκε από το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα, να δηλώσουν σε ποια προγράμματα είχαν συμμετάσχει στα πλαίσια της δράσης «Συνδικαλιστική κατάρτιση και ενίσχυση κοινωνικών δεξιοτήτων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα που εκπροσωπούνται από την ΓΣΕΕ».

B7 Frequencies

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Συμμετοχή σε	ΒΑΣΙΚΕΣ_ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ_I	28	11.9%	27.5%
Προγράμματα	ΒΑΣΙΚΕΣ_ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ_II	24	10.2%	23.5%
Κατάρτισης ^a	ΒΑΣΙΚΕΣ_ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ_III	17	7.2%	16.7%
	ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ_ΑΓΩΓΗ_ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ	10	4.2%	9.8%
	ΕΙΣΑΓΩΓΗ_ΠΟΛΥΜΕΣΑ_II	15	6.4%	14.7%
	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ_ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ	35	14.8%	34.3%
	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΕΣ_ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	22	9.3%	21.6%
	ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ_ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ_ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ	19	8.1%	18.6%
	ΜΕΤΑΓΝΩΣΤΙΚΕΣ_ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	24	10.2%	23.5%
	ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ_ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	16	6.8%	15.7%
	SOCIAL_MEDIA	10	4.2%	9.8%
	ΨΗΦΙΑΚΟΣ_ΕΓΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ	16	6.8%	15.7%
Total		236	100.0%	231.4%

Πίνακας 5: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά Συμμετοχής σε Προγράμματα Κατάρτισης

Με βάση τα όσα αναφέρει ο Πίνακας 5: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά Συμμετοχής σε Προγράμματα Κατάρτισης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα παρακολούθησαν το πρόγραμμα «Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Επαγγελματικής Κατάρτισης – (ΜΚ)» σε ποσοστό 34.9%. Από τους αποκρινόμενους στην έρευνα ένα μικρό ποσοστό παρακολούθησε τα προγράμματα «Δικαιώματα και αγωγή καταναλωτή – (ΔΖ)» & «Ψηφιακές δεξιότητες κοινωνικής δικτύωσης με εφαρμογές στο χώρο εργασίας (social media) – (ΜΚ)» με ποσοστό 9.8% συμμετοχής στο καθένα. Υψηλά επίσης παρουσιάζονται τα ποσοστά συμμετοχής(στην έρευνα) ατόμων που παρακολούθησαν προγράμματα Βασικών Δεξιοτήτων I, II και III με 27.5%, 23.5% και 16.7% αντίστοιχα

Στη συνέχεια του ερωτηματολογίου οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ερωτήματα σχετικά με τους λόγους/αίτια που τους επηρέασαν προκειμένου να συμμετάσχουν στα συγκεκριμένα προγράμματα

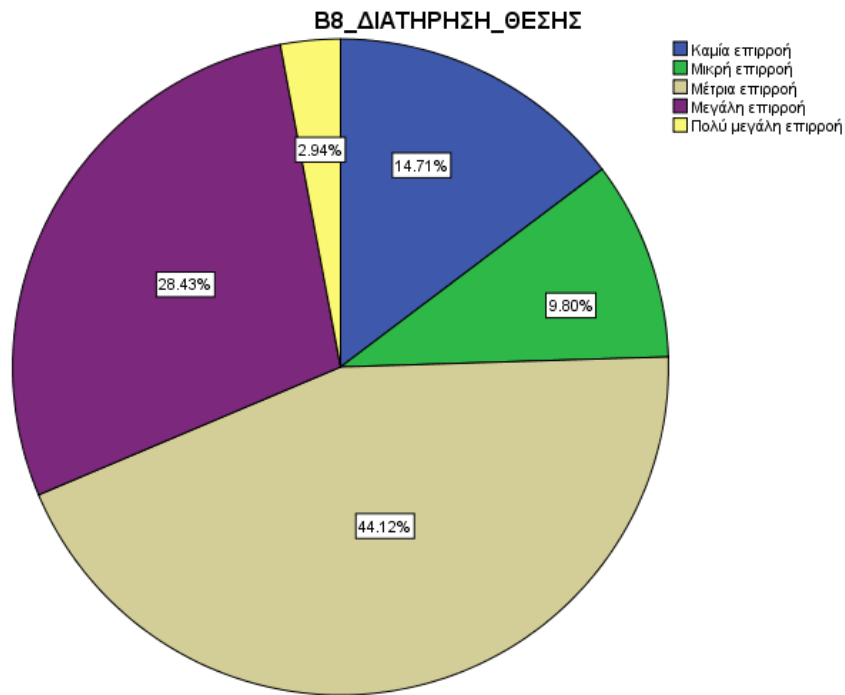
Ακολουθεί η σχετική ανάλυση με τους πίνακες συχνοτήτων και τα γραφήματα που δείχνουν τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε σχέση τα αίτια συμμετοχής.

Σχετικά με το κατά πόσο **η διατήρηση της εργασιακής τους θέσης** σχετίζεται με τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, οι απαντήσεις φαίνονται στον πίνακα συχνοτήτων.

B8_ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ_ΘΕΣΗΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	15	14.7	14.7	14.7
Μικρή επιρροή	10	9.8	9.8	24.5
Μέτρια επιρροή	45	44.1	44.1	68.6
Μεγάλη επιρροή	29	28.4	28.4	97.1
Πολύ μεγάλη επιρροή	3	2.9	2.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 6: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με τη διατήρηση θέσης



Εικόνα 7: Γράφημα – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με τη διατήρηση θέσης

Όπως εμφανίζεται και στην Εικόνα 7: Γράφημα – , η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (σε συνολικό ποσοστό: 72.55%) δήλωσε ότι είχε μέτρια ως μεγάλη επιρροή η διατήρηση της εργασιακής τους θέσης στην απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης.

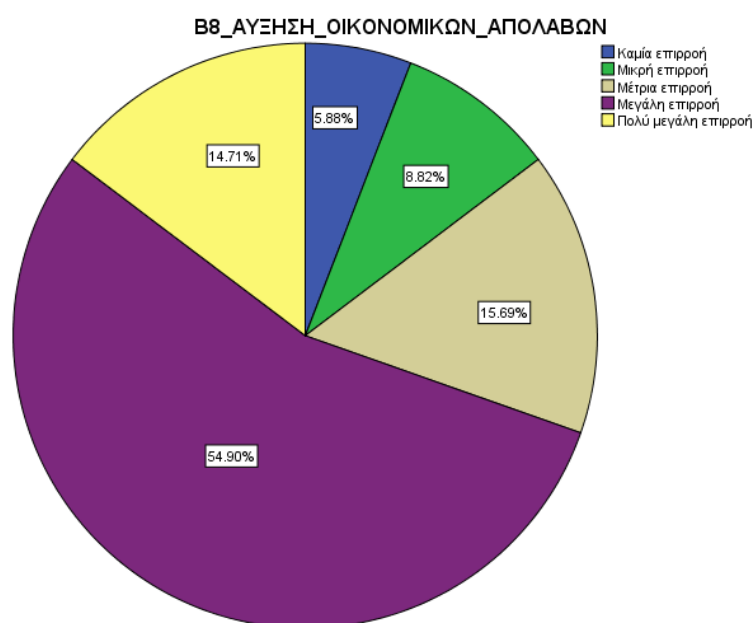
Για το αν η **αύξηση των οικονομικών απολαβών** άσκησε αποτέλεσμα κίνητρο για τη συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα, οι απαντήσεις φαίνονται στον πίνακα συχνοτήτων.

Όπως εμφανίζεται στον Πίνακα 7: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση των οικονομικών απολαβών και στην Εικόνα 8: Γράφημα – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση των οικονομικών απολαβών , η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (σε ποσοστό: 54.90%) δήλωσε ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας άσκησε μεγάλη επιρροή στην απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης.

B8_ΑΥΞΗΣΗ_ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ_ΑΠΟΛΑΒΩΝ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	6	5.9	5.9	5.9
Μικρή επιρροή	9	8.8	8.8	14.7
Μέτρια επιρροή	16	15.7	15.7	30.4
Μεγάλη επιρροή	56	54.9	54.9	85.3
Πολύ μεγάλη επιρροή	15	14.7	14.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 8: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση των οικονομικών απολαβών



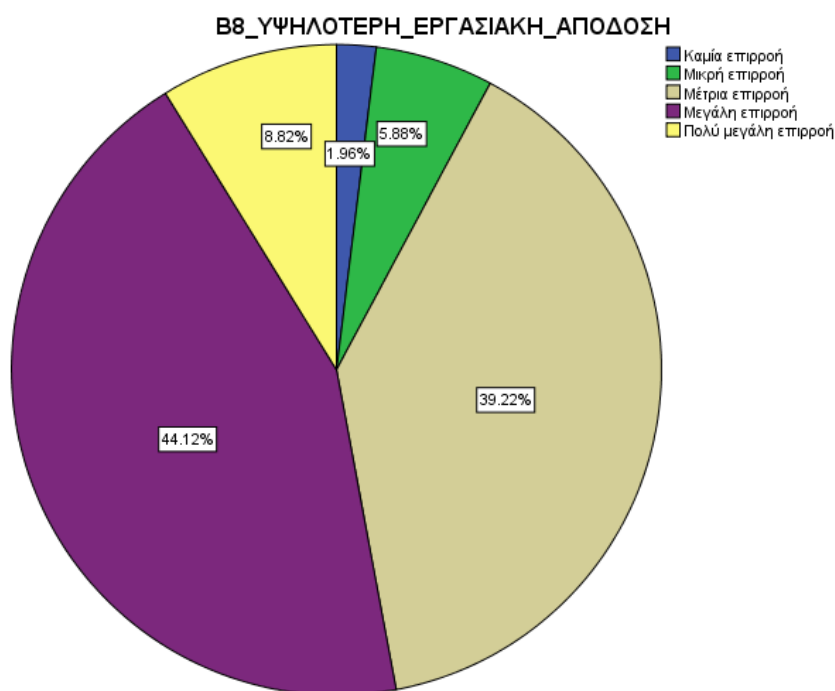
Εικόνα 8: Γράφημα - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση των οικονομικών απολαβών

Σχετικά με το κατά πόσο η απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης σχετίζεται με την **αύξηση της εργασιακής αποδοτικότητας**, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων φαίνονται στον πίνακα συχνοτήτων.

B8_ΥΨΗΛΟΤΕΡΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ_ΑΠΟΔΟΣΗ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	2	2.0	2.0	2.0
Μικρή επιρροή	6	5.9	5.9	7.8
Μέτρια επιρροή	40	39.2	39.2	47.1
Μεγάλη επιρροή	45	44.1	44.1	91.2
Πολύ μεγάλη επιρροή	9	8.8	8.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 9: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση της εργασιακής απόδοσης



Εικόνα 9: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αύξηση της εργασιακής απόδοσης

Όπως εμφανίζεται και στην Εικόνα 9: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αύξηση της εργασιακής απόδοσης, και πάλι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (σε ποσοστό: 44.12%) δήλωσε ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας άσκησε μεγάλη επιρροή στην απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης. Μάλιστα, αν σε αυτούς

προστεθούν και όσοι απάντησαν ότι υπήρχε μέτρια επιρροή, το συνολικό ποσοστό είναι της τάξης του 83.34%.

Ανάλογα αποτελέσματα με τα προηγούμενα ερωτήματα, προέκυψαν και σε σχέση με το κατά πόσο **η εύρεση νέας-καλύτερης εργασίας** σχετίζεται με τη συμμετοχή στο πρόγραμμα.

B8_ΕΥΡΕΣΗ_ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	9	8.8	8.8	8.8
Μικρή επιρροή	7	6.9	6.9	15.7
Μέτρια επιρροή	31	30.4	30.4	46.1
Μεγάλη επιρροή	46	45.1	45.1	91.2
Πολύ μεγάλη επιρροή	9	8.8	8.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 10: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την εύρεση καλύτερης εργασίας



Εικόνα 10: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την εύρεση καλύτερης εργασίας

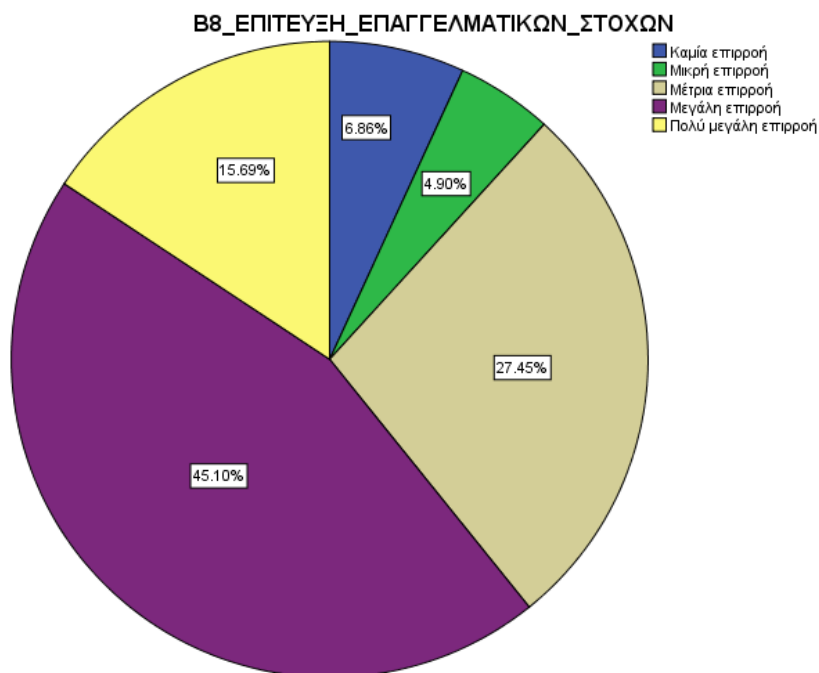
Όπως εμφανίζεται και στην Εικόνα 10: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την εύρεση καλύτερης εργασίας, και πάλι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (σε ποσοστό: 45.10%) δήλωσε ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας άσκησε μεγάλη επιρροή στην απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης. Το συνολικό ποσοστό δε όσων δήλωσαν ότι είχε μέτρια ως μεγάλη επιρροή η εύρεση καλύτερης εργασίας ανέρχεται στο 75.49%.

Σχετικά με το κατά πόσο η επίτευξη των εργασιακών στόχων σχετίζεται με τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, οι απαντήσεις φαίνονται στον πίνακα συχνοτήτων.

B8_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ_ΣΤΟΧΩΝ

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	7	6.9	6.9	6.9
Μικρή επιρροή	5	4.9	4.9	11.8
Μέτρια επιρροή	28	27.5	27.5	39.2
Μεγάλη επιρροή	46	45.1	45.1	84.3
Πολύ μεγάλη επιρροή	16	15.7	15.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 11: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την επίτευξη των επαγγελματικών στόχων



Εικόνα 11: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την επίτευξη των επαγγελματικών στόχων

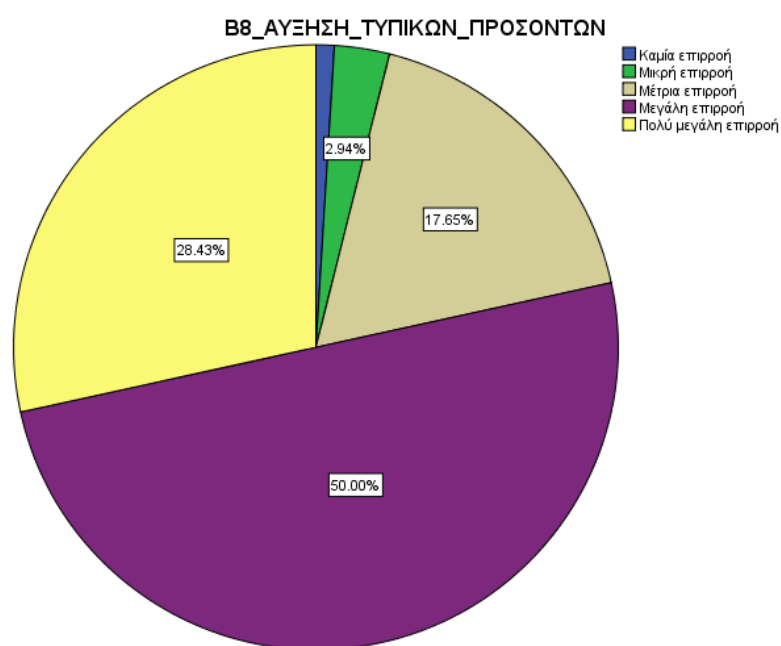
Όπως εμφανίζεται και στην Εικόνα 11: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την επίτευξη των επαγγελματικών στόχων, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (σε ποσοστό 45.10%) θεωρεί ότι είχε μεγάλη επιρροή η προσδοκία για την επίτευξη των εργασιακών στόχων μέσω της συμμετοχής σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης. Ενδεικτικό είναι το γεγονός, ότι μόλις ένα ποσοστό της τάξεως του 11.80% αμφισβητεί την επιρροή του συγκεκριμένου παράγοντα.

Στο ερώτημα σχετικά με το κατά πόσο η **αύξηση των τυπικών προσόντων** σχετίζεται με την απόφαση για συμμετοχή του σε πρόγραμμα κατάρτισης, οι απαντήσεις φαίνονται στον πίνακα συχνοτήτων.

B8_ΑΥΞΗΣΗ_ΤΥΠΙΚΩΝ_ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	1	1.0	1.0	1.0
Μικρή επιρροή	3	2.9	2.9	3.9
Μέτρια επιρροή	18	17.6	17.6	21.6
Μεγάλη επιρροή	51	50.0	50.0	71.6
Πολύ μεγάλη επιρροή	29	28.4	28.4	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 12: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση των τυπικών προσόντων



Εικόνα 12: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αύξηση των τυπικών προσόντων

Όπως εμφανίζεται και στην Εικόνα 12: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αύξηση των τυπικών προσόντων, αλλά και στον αντίστοιχο πίνακα συχνοτήτων, η απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό

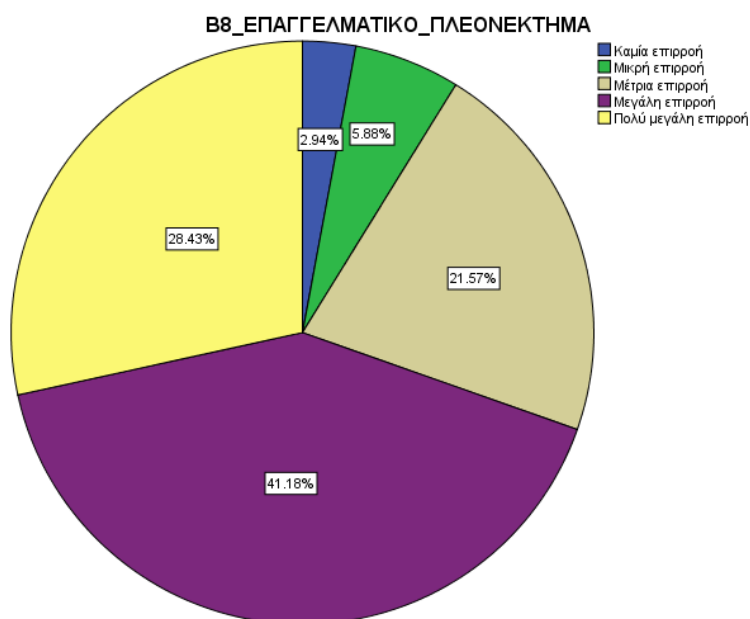
από τη θέληση του συμμετέχοντα να αυξήσει τα τυπικά του προσόντα. Για αυτό άλλωστε οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι ο εν λόγω παράγοντας ασκεί μεγάλη (50.00%) ή πολύ μεγάλη (28.43%) επιρροή στην απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης.

Σε αντίστοιχα επίπεδα κυμάνθηκαν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σε σχέση με το αν η συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης επηρεάστηκε από την προσδοκία για εξασφάλιση επαγγελματικού πλεονεκτήματος.

B8_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ_ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	3	2.9	2.9	2.9
Μικρή επιρροή	6	5.9	5.9	8.8
Μέτρια επιρροή	22	21.6	21.6	30.4
Μεγάλη επιρροή	42	41.2	41.2	71.6
Πολύ μεγάλη επιρροή	29	28.4	28.4	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 13: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με το επαγγελματικό πλεονέκτημα



Εικόνα 13: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με το επαγγελματικό πλεονέκτημα

Όπως εμφανίζεται και στην

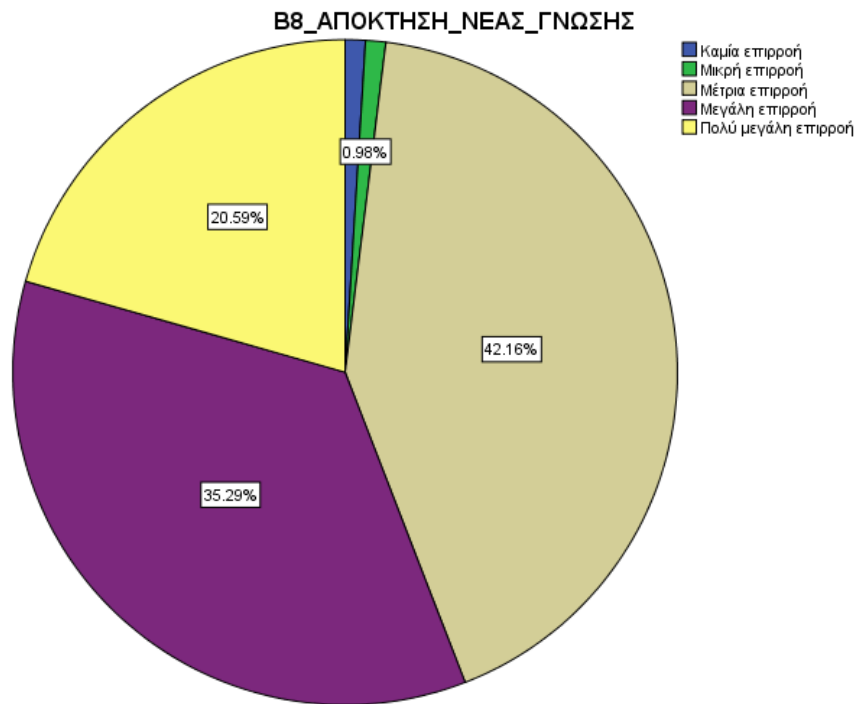
Εικόνα 13: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με το επαγγελματικό **πλεονέκτημα**, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (σε ποσοστό 41.16%) θεωρεί ότι είχε μεγάλη επιρροή η προσδοκία για την επίτευξη επαγγελματικού πλεονεκτήματος μέσω της συμμετοχής σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης. Ενδεικτικό είναι το γεγονός, ότι μόλις ένα ποσοστό της τάξεως του 8.80% αμφισβητεί την επιρροή του συγκεκριμένου παράγοντα.

Σχετικά με το κατά πόσο **η απόκτηση νέας γνώσης** σχετίζεται με τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, οι απαντήσεις φαίνονται στον πίνακα συχνοτήτων.

B8_ΑΠΟΚΤΗΣΗ_ΝΕΑΣ_ΓΝΩΣΗΣ

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	1	1.0	1.0	1.0
Μικρή επιρροή	1	1.0	1.0	2.0
Μέτρια επιρροή	43	42.2	42.2	44.1
Μεγάλη επιρροή	36	35.3	35.3	79.4
Πολύ μεγάλη επιρροή	21	20.6	20.6	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 14: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την απόκτηση νέας γνώσης



Εικόνα 14: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την απόκτηση νέας γνώσης

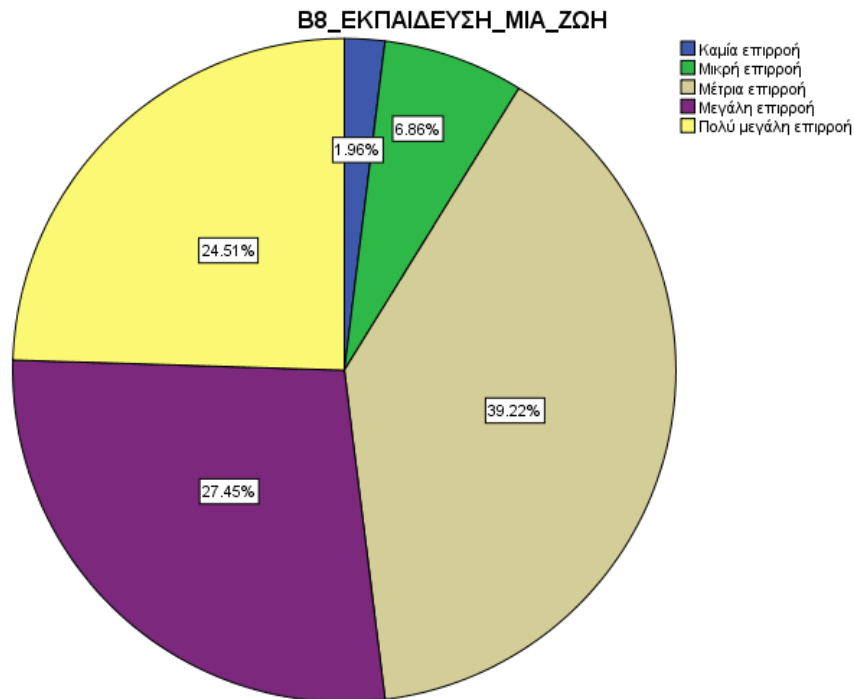
Όπως γίνεται εμφανές και στην Εικόνα 14: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την απόκτηση νέας γνώσης, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (σε συνολικό ποσοστό: 55.88%) δήλωσε ότι άσκησε μεγάλη ή πολύ μεγάλη επιρροή η απόκτηση νέας γνώσης στην απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης. Μόλις ένα ποσοστό της τάξεως του 2%, δεν θεωρεί ότι ο παράγοντας αυτός δεν ασκεί σημαντική επιρροή.

Ένα από τα ερωτήματα που διατυπώθηκαν στους συμμετέχοντες αφορούσε το κατά πόσο τους επηρέασε στην απόφασή τους για συμμετοχή στα προγράμματα ότι κάποιος πρέπει να **εκπαιδευτεί εφ' όρου ζωής**. Οι απαντήσεις παρουσιάζονται μοιρασμένες οι μεταξύ της μέτριας έως και της πολύ μεγάλης επιρροής. Η πλειοψηφία όμως συγκλίνει στην άποψη ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας επηρεάζει τη συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης (μόνο το 8.8% έχει αντίθετη άποψη) (Εικόνα 15: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την δια βίου εκπαίδευση, Πίνακας 14)

B8_EΚΠΑΙΔΕΥΣΗ_ΜΙΑ_ΖΩΗ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	2	2.0	2.0	2.0
Μικρή επιρροή	7	6.9	6.9	8.8
Μέτρια επιρροή	40	39.2	39.2	48.0
Μεγάλη επιρροή	28	27.5	27.5	75.5
Πολύ μεγάλη επιρροή	25	24.5	24.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 15: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την διαβίου εκπαίδευση



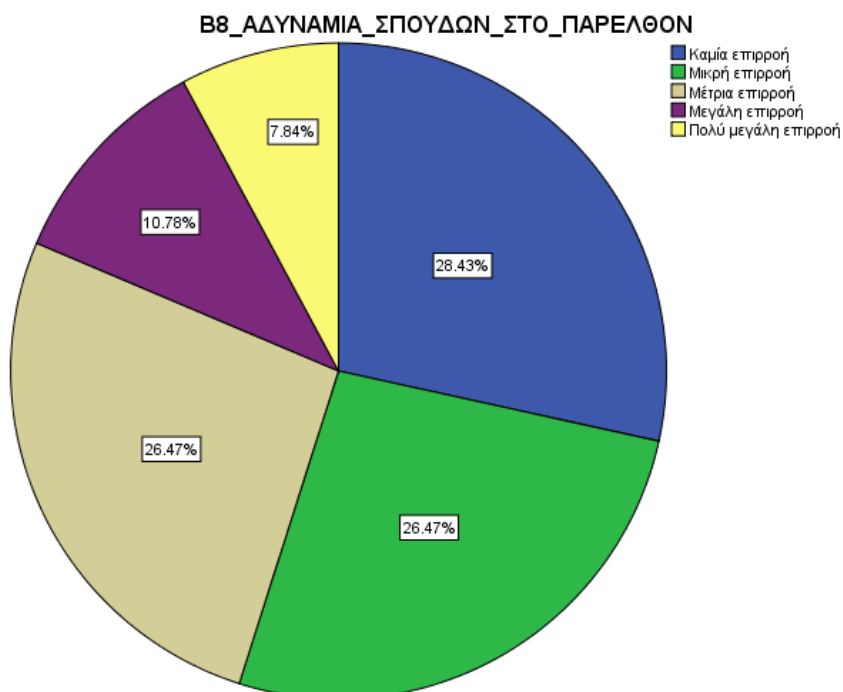
Εικόνα 15: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την διαβίου εκπαίδευση

Στο σημείο αυτό διερευνήθηκε η πιθανότητα ένα ποσοστό του δείγματος να επέλεξε τη συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα *λόγω ενδεχόμενης αδυναμίας* στο παρελθόν. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα και γράφημα.

B8_ΑΔΥΝΑΜΙΑ_ΣΠΟΥΔΩΝ_ΣΤΟ_ΠΑΡΕΛΘΟΝ

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	29	28.4	28.4	28.4
Μικρή επιρροή	27	26.5	26.5	54.9
Μέτρια επιρροή	27	26.5	26.5	81.4
Μεγάλη επιρροή	11	10.8	10.8	92.2
Πολύ μεγάλη επιρροή	8	7.8	7.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 16: Πίνακας συχνότητων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αδυναμία για σπουδές στο παρελθόν



Εικόνα 16: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αδυναμία για σπουδές στο παρελθόν

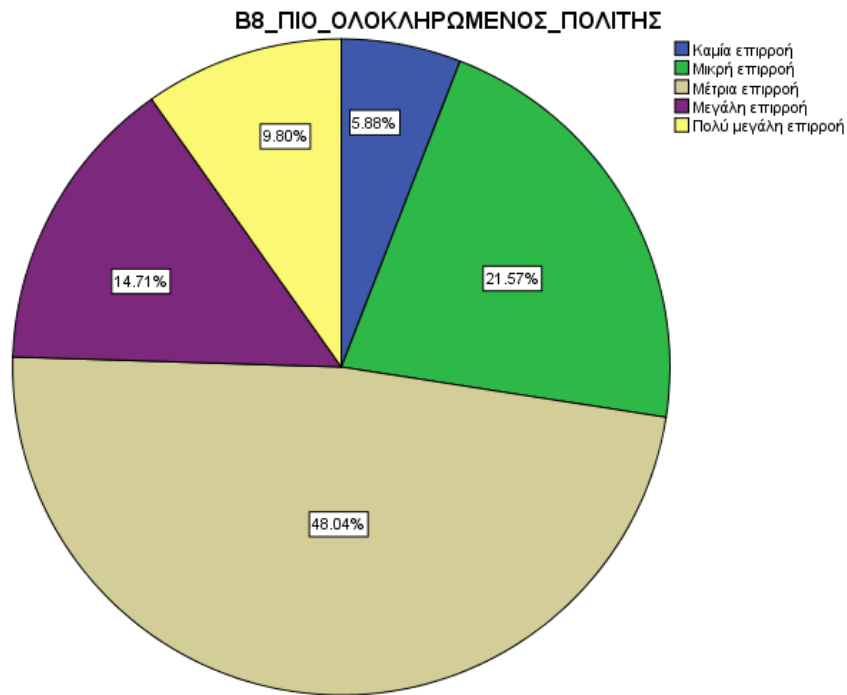
Με βάση τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, συμπεραίνουμε ότι υπήρξε μόνο μια μικρή μερίδα που θεωρεί τον συγκεκριμένο παράγοντα ως καθοριστικό στην απόφασή τους για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης. Συγκεκριμένα όπως καταδεικνύει και ο πίνακας συχνοτήτων (Πίνακας 16: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αδυναμία για σπουδές στο παρελθόν), το 81.4% πιστεύει ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας είχε το πολύ μέτρια επιρροή στην τελική απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα.

Σχετικά με το κατά πόσο η συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης σχετίζεται με το **αίσθημα ολοκλήρωσης** του ρόλου του πολίτη, τα αποτελέσματα των απαντήσεων εμφανίζονται ακολούθως.

B8_ΠΙΟ_ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟΣ_ΠΟΛΙΤΗΣ

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	6	5.9	5.9	5.9
Μικρή επιρροή	22	21.6	21.6	27.5
Μέτρια επιρροή	49	48.0	48.0	75.5
Μεγάλη επιρροή	15	14.7	14.7	90.2
Πολύ μεγάλη επιρροή	10	9.8	9.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 17: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με το αίσθημα ολοκλήρωσης των πολιτών



Εικόνα 17: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με το αίσθημα ολοκλήρωσης των πολιτών

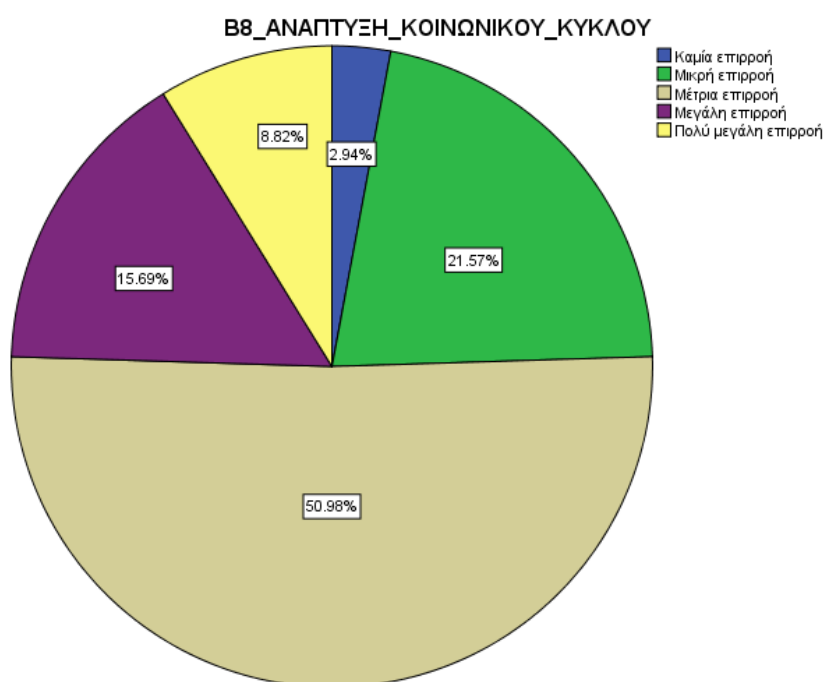
Όπως και στο προηγούμενο ερώτημα, έτσι και εδώ, συμπεραίνουμε ότι υπήρξε μόνο μια μικρή μερίδα που θεωρεί τον συγκεκριμένο παράγοντα ως καθοριστικό στην απόφασή τους για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης. Συγκεκριμένα όπως καταδεικνύει και ο πίνακας συχνοτήτων (Πίνακας 17: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με το αίσθημα ολοκλήρωσης των πολιτών), το 75.5% πιστεύει ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας είχε το πολύ μέτρια επιρροή στην τελική απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα.

Σχετικά με το κατά πόσο η συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης σχετίζεται με τη **διεύρυνση του κοινωνικού κύκλου** των συμμετεχόντων, τα αποτελέσματα των απαντήσεων εμφανίζονται ακολούθως.

B8_ΑΝΑΠΤΥΞΗ_ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ_ΚΥΚΛΟΥ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	3	2.9	2.9	2.9
Μικρή επιρροή	22	21.6	21.6	24.5
Μέτρια επιρροή	52	51.0	51.0	75.5
Μεγάλη επιρροή	16	15.7	15.7	91.2
Πολύ μεγάλη επιρροή	9	8.8	8.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 18: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την διεύρυνση του κοινωνικού κύκλου



Εικόνα 18: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την διεύρυνση του κοινωνικού κύκλου

Αντίστοιχα με τα τελευταία ερωτήματα είναι τα αποτελέσματα και για αυτόν τον παράγοντα. Όπως φανερώνει και ο πίνακας συχνοτήτων (Πίνακας 17: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με το αίσθημα ολοκλήρωσης των

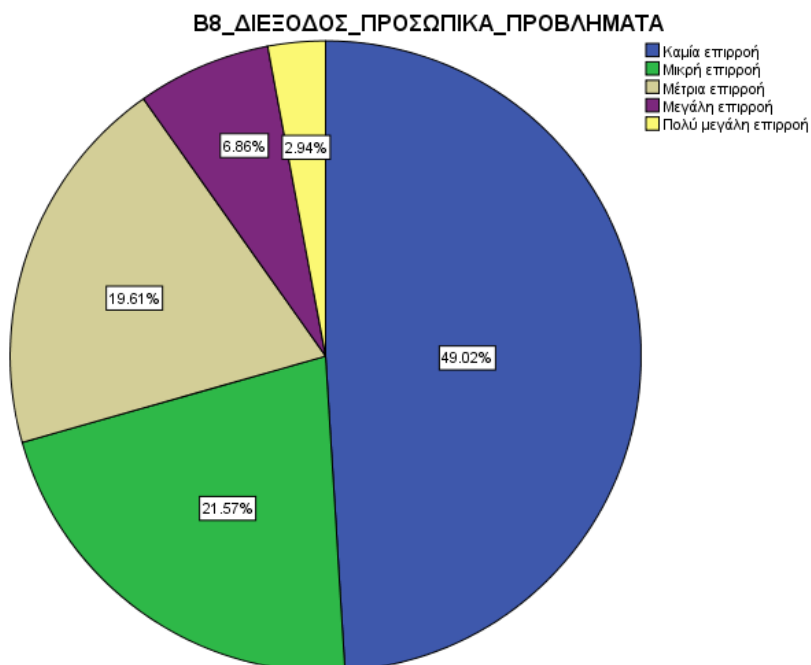
πολιτών), το 75.5% πιστεύει ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας είχε το πολύ μέτρια επιρροή στην τελική απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα.

Ένα ακόμα ζήτημα που τέθηκε προς διερεύνηση ήταν το ενδεχόμενο κάποιοι από τους συμμετέχοντες σε πρόγραμμα να το θεωρούν ως **διέξοδο από τα προσωπικά/οικογενειακά προβλήματα**.

B8_ΔΙΕΞΟΔΟΣ_ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ_ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	50	49.0	49.0	49.0
Μικρή επιρροή	22	21.6	21.6	70.6
Μέτρια επιρροή	20	19.6	19.6	90.2
Μεγάλη επιρροή	7	6.9	6.9	97.1
Πολύ μεγάλη επιρροή	3	2.9	2.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 19: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την διέξοδο από προσωπικά προβλήματα



Εικόνα 19: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την διέξοδο από προσωπικά προβλήματα

Σύμφωνα με τα όσα δήλωσαν οι συμμετέχοντες, δεν φαίνεται να αντιμετωπίζεται η συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα ως διέξοδο στα προσωπικά προβλήματα. Συγκεκριμένα το 90.2% πιστεύει ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας είχε το πολύ μέτρια επιρροή στην τελική απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα.

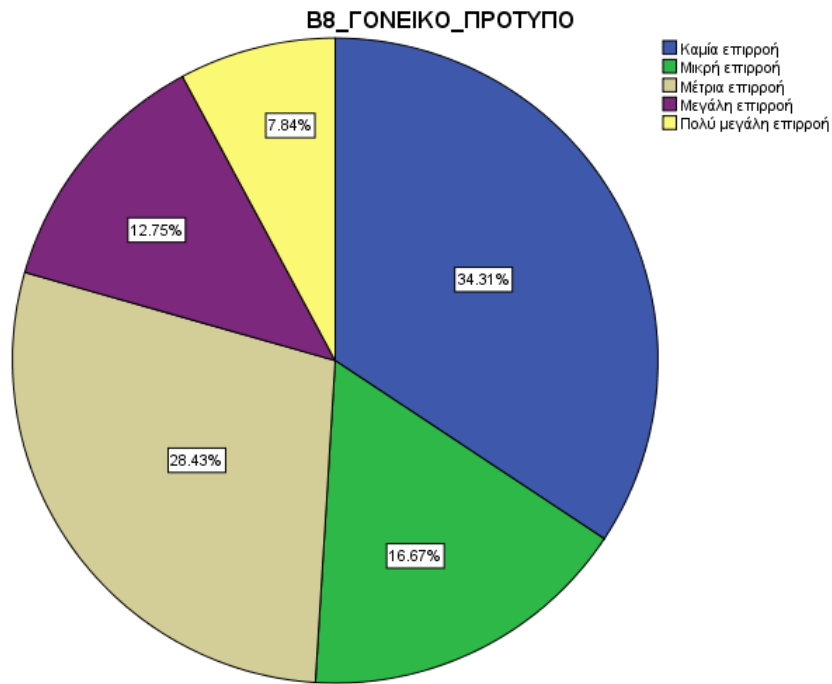
Οι συμμετέχοντες επίσης ρωτήθηκαν σχετικά με το αν η απόφαση για συμμετοχή σε πρόγραμμα εξαρτήθηκε από το γεγονός ότι ήθελαν να αποτελέσουν **πρότυπο για τα παιδιά τους**.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δεν φαίνεται να αναγνωρίζει τον συγκεκριμένο παράγοντα ως βασικό κριτήριο για την απόφαση συμμετοχής σε πρόγραμμα, παρόλα αυτά υπάρχει ένα ποσοστό περίπου 20.6% που πιστεύει ότι ο παράγοντας αυτό επηρεάζει τη συμμετοχή.

B8_ΓΟΝΕΙΚΟ_ΠΡΟΤΥΠΟ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	35	34.3	34.3	34.3
Μικρή επιρροή	17	16.7	16.7	51.0
Μέτρια επιρροή	29	28.4	28.4	79.4
Μεγάλη επιρροή	13	12.7	12.7	92.2
Πολύ μεγάλη επιρροή	8	7.8	7.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 20: Πίνακας συχνότητων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με γονικό πρότυπο



Εικόνα 20: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με γονικό πρότυπο

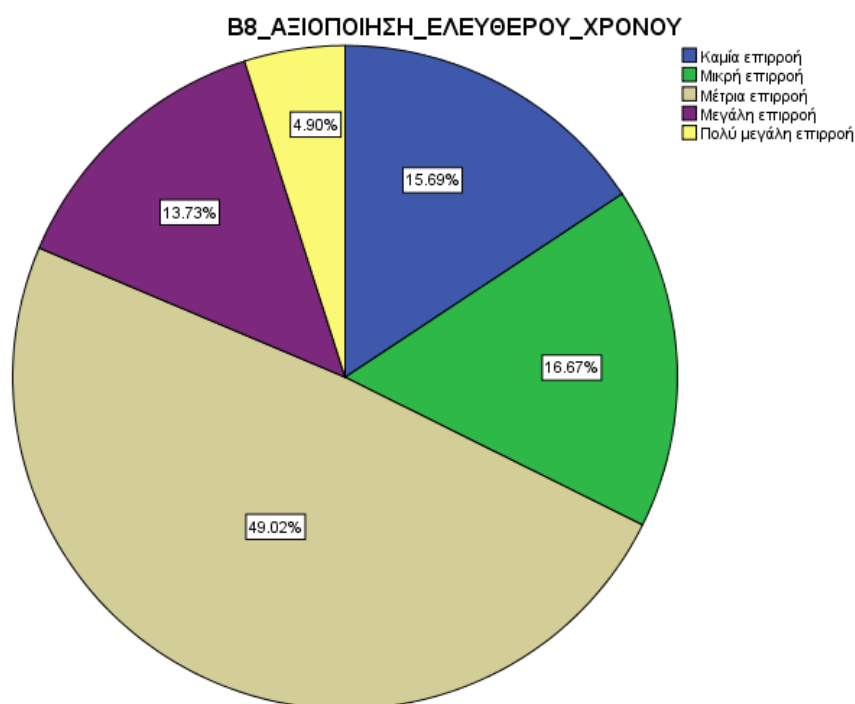
Το τελευταίο ερώτημα που τέθηκε σε σχέση με τους παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή ήταν η **αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου**.

Με βάση τα αποτελέσματα (Εικόνα 21: Γράφημα – Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου), μπορούμε να θεωρήσουμε ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας δεν ασκεί μεγάλη επιρροή (αλλά ούτε και μηδενική). Περίπου το 49% δήλωσε ότι ο παράγοντας αυτός ασκεί μέτρια επιρροή, ενώ το υπολειπόμενο ποσοστό διοχετεύεται στις υπόλοιπες απαντήσεις.

B8_ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ_ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ_ΧΡΟΝΟΥ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καμία επιρροή	16	15.7	15.7	15.7
Μικρή επιρροή	17	16.7	16.7	32.4
Μέτρια επιρροή	50	49.0	49.0	81.4
Μεγάλη επιρροή	14	13.7	13.7	95.1
Πολύ μεγάλη επιρροή	5	4.9	4.9	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 21: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου



Εικόνα 21: Γράφημα - Ποσοστά απαντήσεων σε σχέση με την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου

Στο τελευταίο μέρος της ενότητας που διερευνά ζητήματα σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση, οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ερωτήματα που

σχετίζονται με τον βαθμό ικανοποίησης μέσω της συμμετοχής στα συγκεκριμένα προγράμματα .

Στο σημείο αυτό παρατίθενται οι πίνακες συχνοτήτων του βαθμού ικανοποίησης που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες σε σχέση με τους παράγοντες που τους επηρέασαν στην απόφαση να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης.

Σχετικά με τη **διατήρηση θέσης** παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι αναλογικά υψηλότερος από την αντίστοιχη πεποίθηση σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Σημειώνεται ενδεικτικά ότι ενώ το 28.4% θεώρησε τη διατήρηση της εργασιακής θέσης ως παράγοντα μεγάλης επιρροής στην απόφαση συμμετοχής σε πρόγραμμα, ενώ το ποσοστό που δήλωσε ότι ο βαθμός ωφέλειας ήταν πολύ υψηλός έφτασε το 52.9%.

B9_ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ_ΘΕΣΗΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	11	10.8	10.8	10.8
Λίγο	7	6.9	6.9	17.6
Μέτρια	20	19.6	19.6	37.3
Πολύ	54	52.9	52.9	90.2
Πάρα πολύ	10	9.8	9.8	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 22: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την διατήρηση θέσης

Όσον αφορά την **αύξηση των οικονομικών απολαβών** παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι ανάλογος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Θέτοντας σε παράθεση τους πίνακες συχνοτήτων από τα αντίστοιχα ερωτήματα (Πίνακας 8: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση των οικονομικών απολαβών - Πίνακας 23: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αύξηση των οικονομικών απολαβών), διαπιστώνουμε ότι οι απαντήσεις ακολουθούν ουσιαστικά την ίδια κατανομή.

B9_ΑΥΞΗΣΗ_ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ_ΑΠΟΛΑΒΩΝ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	11	10.8	10.8	10.8
Λίγο	5	4.9	4.9	15.7
Μέτρια	20	19.6	19.6	35.3
Πολύ	51	50.0	50.0	85.3
Πάρα πολύ	15	14.7	14.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 23: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αύξηση των οικονομικών απολαβών.

Όσον αφορά την αύξηση της **εργασιακής απόδοσης** παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι αναλογικά λίγο υψηλότερος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Θέτοντας σε παράθεση τους πίνακες συχνοτήτων από τα αντίστοιχα ερωτήματα (Πίνακας 9: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση της εργασιακής απόδοσης - Πίνακας 24: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την υψηλότερη εργασιακή απόδοση), παρατηρείται ότι το ποσοστό αυτών που δηλώνουν πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι είναι της τάξης του 78.6% έναντι 53.9% που δήλωσαν μεγάλη ή πολύ μεγάλη επιρροή του συγκεκριμένου παράγοντα, το οποίο οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ο βαθμός ικανοποίησης ήταν μεγαλύτερος του αναμενόμενου.

B9_ΥΨΗΛΟΤΕΡΗ_ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ_ΑΠΟΔΟΣΗ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	2	2.0	2.0	2.0
Λίγο	8	7.8	7.8	9.8
Μέτρια	22	21.6	21.6	31.4
Πολύ	54	52.9	52.9	84.3
Πάρα πολύ	16	15.7	15.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 24: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την υψηλότερη εργασιακή απόδοση

Αντίστοιχα με το προηγούμενο ερώτημα ήταν τα αποτελέσματα όσον αφορά την **εύρεση καλύτερης εργασίας**. Παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι αναλογικά λίγο υψηλότερος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Θέτοντας σε παράθεση τους πίνακες συχνοτήτων από τα αντίστοιχα ερωτήματα (Πίνακας 10: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την εύρεση καλύτερης εργασίας - Πίνακας 25: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την εύρεση καλύτερης εργασίας), παρατηρείται ότι το ποσοστό αυτών που δηλώνουν πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι είναι της τάξης του 63.7% έναντι 53.9% που δήλωσαν μεγάλη ή πολύ μεγάλη επιρροή του συγκεκριμένου παράγοντα, το οποίο οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ο βαθμός ικανοποίησης ήταν μεγαλύτερος του αναμενόμενου.

B9_ΕΥΡΕΣΗ_ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ_ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	14	13.7	13.7	13.7
Λίγο	5	4.9	4.9	18.6
Μέτρια	18	17.6	17.6	36.3
Πολύ	51	50.0	50.0	86.3
Πάρα πολύ	14	13.7	13.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 25: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την εύρεση καλύτερης εργασίας

Όσον αφορά την **επίτευξη των επαγγελματικών στόχων** παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι ανάλογος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Υπάρχει ωστόσο μια μικρή μεταβολή η οποία φανερώνει η ικανοποίηση των συμμετεχόντων είναι ελάχιστα πιο υψηλή από το αναμενόμενο.

B9_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ_ΣΤΟΧΩΝ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	11	10.8	10.8	10.8
Λίγο	6	5.9	5.9	16.7
Μέτρια	15	14.7	14.7	31.4
Πολύ	53	52.0	52.0	83.3
Πάρα πολύ	17	16.7	16.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 26: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την επίτευξη επαγγελματικών στόχων

Αναφορικά με την αύξηση των **τυπικών προσόντων**, παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι ανάλογος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Θέτοντας σε παράθεση τους πίνακες συχνοτήτων από τα αντίστοιχα ερωτήματα (Πίνακας 12: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την αύξηση των τυπικών προσόντων - Πίνακας 27: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αύξηση των τυπικών προσόντων), διαπιστώνουμε ότι οι απαντήσεις ακολουθούν ουσιαστικά την ίδια κατανομή.

B9_ΑΥΞΗΣΗ_ΤΥΠΙΚΩΝ_ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	1	1.0	1.0	1.0
Λίγο	6	5.9	5.9	6.9
Μέτρια	17	16.7	16.7	23.5
Πολύ	51	50.0	50.0	73.5
Πάρα πολύ	27	26.5	26.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 27: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αύξηση των τυπικών προσόντων

Σε σχέση με την απόκτηση **επαγγελματικού πλεονεκτήματος** από τη συμμετοχή σε πρόγραμμα, ο βαθμός ικανοποίησης είναι ανάλογος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Θέτοντας σε παράθεση τους πίνακες συχνοτήτων από τα αντίστοιχα ερωτήματα, προκύπτουν ότι οι απαντήσεις ακολουθούν παρόμοια κατανομή.

B9_ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ_ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	3	2.9	2.9	2.9
Λίγο	12	11.8	11.8	14.7
Μέτρια	14	13.7	13.7	28.4
Πολύ	47	46.1	46.1	74.5
Πάρα πολύ	26	25.5	25.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 28: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την απόκτηση επαγγελματικού πλεονεκτήματος

Όσον αφορά την **απόκτηση νέας γνώσης** παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι αναλογικά πολύ υψηλότερος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Θέτοντας σε παράθεση τους πίνακες συχνοτήτων από τα αντίστοιχα ερωτήματα (Πίνακας 14: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά συμμετοχής σε σχέση με την απόκτηση νέας γνώσης - Πίνακας 29: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την απόκτηση νέας γνώσης), παρατηρείται ότι το ποσοστό αυτών που δηλώνουν πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι είναι της τάξης του 85.3% έναντι 55.9% που δήλωσαν μεγάλη ή πολύ μεγάλη επιρροή του συγκεκριμένου παράγοντα. Υπάρχει δηλαδή (σε αναλογία) μια μεταβολή +29.4% που δηλώνει ότι οι συμμετέχοντες απέκτησαν νέα γνώση σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό του αναμενόμενου

B9_ΑΠΟΚΤΗΣΗ_ΝΕΑΣ_ΓΝΩΣΗΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	1	1.0	1.0	1.0
Λίγο	1	1.0	1.0	2.0
Μέτρια	13	12.7	12.7	14.7
Πολύ	56	54.9	54.9	69.6
Πάρα πολύ	31	30.4	30.4	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 29: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την απόκτηση νέας γνώσης

Αντίστοιχα με το προηγούμενο ερώτημα ήταν τα αποτελέσματα όσον αφορά την άποψη για **διαρκή εκπαίδευση**. Παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι αναλογικά αρκετά υψηλότερος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Θέτοντας σε παράθεση τους πίνακες συχνοτήτων από τα αντίστοιχα ερωτήματα, παρατηρείται ότι το ποσοστό αυτών που δηλώνουν πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι είναι της τάξης του 86.3% έναντι 52% που δήλωσαν μεγάλη ή πολύ μεγάλη επιρροή του συγκεκριμένου παράγοντα.

B9_ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ_ΜΙΑ_ΖΩΗ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	1	1.0	1.0	1.0
Λίγο	2	2.0	2.0	2.9
Μέτρια	11	10.8	10.8	13.7
Πολύ	56	54.9	54.9	68.6
Πάρα πολύ	32	31.4	31.4	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 30: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την διαρκή εκπαίδευση

Όσον αφορά την άποψη για αδυναμία σπουδών στο παρελθόν, παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι αναλογικά αρκετά υψηλότερος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Παρόλο που οι συμμετέχοντες δεν φαίνονται να επηρεάζονται από τον συγκεκριμένο παράγοντα προκειμένου να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα, όπως δείχνουν και τα αποτελέσματα του πίνακα συχνοτήτων (Πίνακας 31: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αδυναμία για σπουδές στο παρελθόν) η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε πολύ ή πολύ μεγάλη ικανοποίηση ως προς τον ίδιο παράγοντα.

B9_ΑΔΥΝΑΜΙΑ_ΣΠΟΥΔΩΝ_ΣΤΟ_ΠΑΡΕΛΘΟΝ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	21	20.6	20.6	20.6
Λίγο	3	2.9	2.9	23.5
Μέτρια	12	11.8	11.8	35.3
Πολύ	44	43.1	43.1	78.4
Πάρα πολύ	22	21.6	21.6	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 31: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αδυναμία για σπουδές στο παρελθόν

Αντίστοιχα ήταν τα ευρήματα σε σχέση με το **αίσθημα ολοκληρωμένου πολίτη**. Παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι αναλογικά αρκετά υψηλότερος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Παρόλο που οι συμμετέχοντες δεν φαίνονται να επηρεάζονται από τον συγκεκριμένο παράγοντα προκειμένου να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα (μόλις το 24.5 δήλωσε μεγάλη ή πολύ μεγάλη επιρροή), η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε πολύ ή πολύ μεγάλη ικανοποίηση (σε ποσοστό 70.6%) ως προς τον ίδιο παράγοντα.

B9_ΠΙΟ_ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟΣ_ΠΟΛΙΤΗΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	3.9	3.9	3.9
	Λίγο	10	9.8	9.8	13.7
	Μέτρια	16	15.7	15.7	29.4
	Πολύ	47	46.1	46.1	75.5
	Πάρα πολύ	25	24.5	24.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 32: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με αίσθηση ολοκλήρωσης

Στο ίδιο επίπεδο κυμάνθηκαν τα αποτελέσματα σχετικά με την **ανάπτυξη του κοινωνικού κύκλου**. Και πάλι φαίνεται ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι αναλογικά πολύ υψηλότερος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Παρόλο που οι συμμετέχοντες δεν φαίνονται να επηρεάζονται από τον συγκεκριμένο παράγοντα προκειμένου να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα (μόλις το 24.5% δήλωσε μεγάλη ή πολύ μεγάλη επιρροή), η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε πολύ ή πολύ μεγάλη ικανοποίηση (σε ποσοστό 74.5%) ως προς τον ίδιο παράγοντα.

B9_ΑΝΑΠΤΥΞΗ_ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ_ΚΥΚΛΟΥ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	2.0	2.0	2.0
	Λίγο	4	3.9	3.9	5.9
	Μέτρια	20	19.6	19.6	25.5
	Πολύ	50	49.0	49.0	74.5
	Πάρα πολύ	26	25.5	25.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 33: Πίνακας συχνοτήτων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την ανάπτυξη του κοινωνικού κύκλου

Με βάση τα στοιχεία του πίνακα συχνοτήτων (Πίνακας 34: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την διέξοδο σε προσωπικά προβλήματα), είναι εντυπωσιακό ότι σε έναν ακόμα παράγοντα με κοινωνική προέκταση, **διέξοδο από προβλήματα προσωπικής/ οικογενειακής ζωής**, διαπιστώνουμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι αναλογικά πολύ υψηλότερος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Παρόλο που οι συμμετέχοντες δεν φαίνονται να επηρεάζονται από τον συγκεκριμένο παράγοντα προκειμένου να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα (μόλις το 9.8% δήλωσε μεγάλη ή πολύ μεγάλη επιρροή), η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε πολύ ή πολύ μεγάλη ικανοποίηση (σε ποσοστό 59.8%) ως προς τον ίδιο παράγοντα.

B9_ΔΙΕΞΟΔΟΣ_ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ_ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	23	22.5	22.5	22.5
Λίγο	3	2.9	2.9	25.5
Μέτρια	15	14.7	14.7	40.2
Πολύ	44	43.1	43.1	83.3
Πάρα πολύ	17	16.7	16.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 34: Πίνακας συχνοτήτων – Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την διέξοδο σε προσωπικά προβλήματα

Αντίστοιχα ήταν τα αποτελέσματα και στη περίπτωση του παράγοντα **γονεϊκό πρότυπο**. Παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης είναι αναλογικά αρκετά υψηλότερος της αντίστοιχη πεποίθησης σχετικά με το κατά πόσο επηρεάστηκαν οι συμμετέχοντες από τον συγκεκριμένο παράγοντα για να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα. Παρόλο που οι συμμετέχοντες δεν φαίνονται να επηρεάζονται από τον συγκεκριμένο παράγοντα προκειμένου να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα (μόλις το 20.5 δήλωσε μεγάλη ή πολύ μεγάλη επιρροή), η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε πολύ ή πολύ μεγάλη ικανοποίηση (σε ποσοστό 69.6%) ως προς τον ίδιο παράγοντα.

B9_ΓΟΝΕΙΚΟ_ΠΡΟΤΥΠΟ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	11	10.8	10.8	10.8
	Λίγο	7	6.9	6.9	17.6
	Μέτρια	13	12.7	12.7	30.4
	Πολύ	50	49.0	49.0	79.4
	Πάρα πολύ	21	20.6	20.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Πίνακας 35: Πίνακας συχνότητων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την προβολή ως γονεϊκό πρότυπο

Τέλος, ως προς την **αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου**, παρατηρούμε ότι οι απαντήσεις των συμμετεχόντων παρουσιάζουν την ίδια τάση (μικρό ποσοστό επιρροής του παράγοντα στη συμμετοχή και υψηλό ποσοστό ικανοποίησης αντίστοιχα).

B9_ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ_ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ_ΧΡΟΝΟΥ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	9	8.8	8.8	8.8
	Λίγο	7	6.9	6.9	15.7
	Μέτρια	18	17.6	17.6	33.3
	Πολύ	48	47.1	47.1	80.4
	Πάρα πολύ	20	19.6	19.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

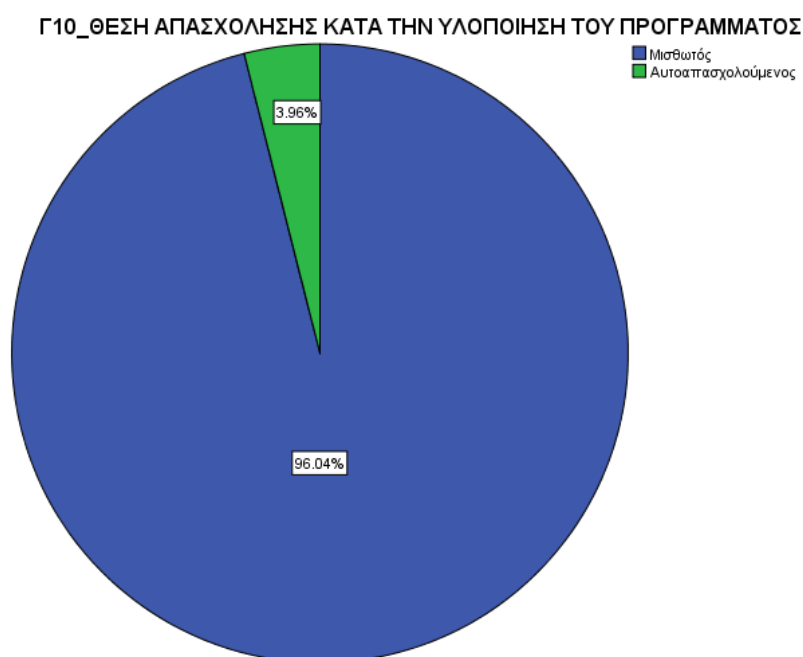
Πίνακας 36: Πίνακας συχνότητων - Ποσοστά ικανοποίησης σε σχέση με την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου

6.4 Ενότητα Γ: Εργασιακή κατάσταση

Στην ενότητα αυτή θα αναλυθούν εκείνα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εργασιακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα (τόσο κατά την διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος όσο και για μετά από αυτή) επι της ουσίας θα απαντηθούν ερευνητικά ερωτήματα :

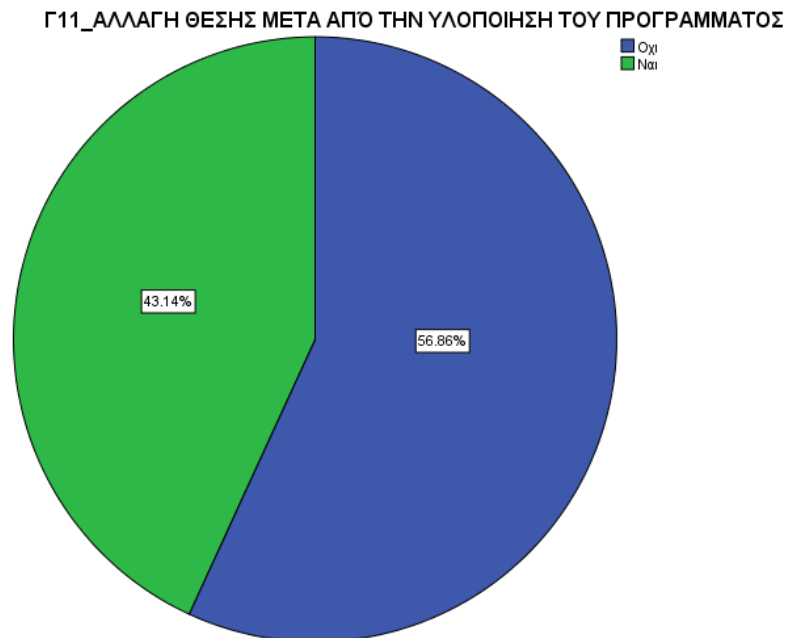
2. Επιτεύχθηκε ο στόχος των προγραμμάτων για την υποστήριξη των εκπαιδευόμενων ως προς τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, είτε για τη μετάβασή τους σε ασφαλέστερες & καλύτερες θέσεις εργασίας;
3. Πως ορίζουν οι εκπαιδευόμενοι τους όρους «ασφαλέστερες και καλύτερες» θέσεις εργασίας;
4. Τι άποψη έχουν οι συμμετέχοντες για την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων αναφορικά με

Στο ερώτημα για την θέση απασχόλησης κατά τη διάρκεια υλοποίησης του εκπαιδευτικού προγράμματος (βλ. Εικόνα 22: Γράφημα – Θέση απασχόλησης), σχεδόν το σύνολο του δείγματος, σε ποσοστό 96.04% είχαν μισθωτή θέση εργασίας (σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, σύμβαση έργου, πλήρης ή μερική απασχόληση), ενώ το 3.96% δήλωσε αυτοαπασχολούμενος (με ή χωρίς προσωπικό).



Εικόνα 22: Γράφημα – Θέση απασχόλησης

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα σχετικά με το αν οι συμμετέχοντες άλλαξαν θέση εργασίας μετά από την υλοποίηση του προγράμματος (Εικόνα 23: Γράφημα - Αλλαγή θέσης μετά από την υλοποίηση του προγράμματος). Όπως βλέπουμε και στο γράφημα, υπάρχει ένα ισχυρό ποσοστό (της τάξεως του 43.14%) που δήλωσε ότι άλλαξε θέση εργασίας.

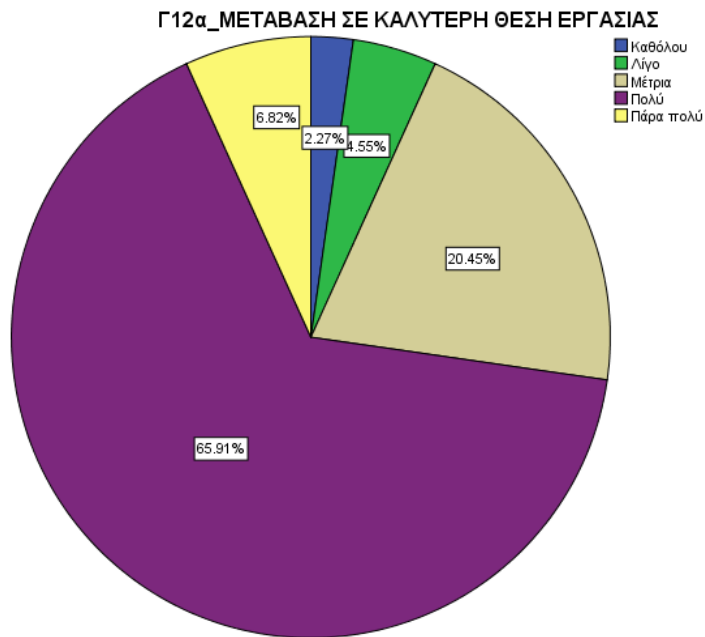


Εικόνα 23: Γράφημα - Αλλαγή θέσης μετά από την υλοποίηση του προγράμματος

Στο σημείο αυτό διαχωρίζονται κάποια ερωτήματα μεταξύ εκείνων που άλλαξαν και εκείνων που δεν άλλαξαν θέση εργασίας.

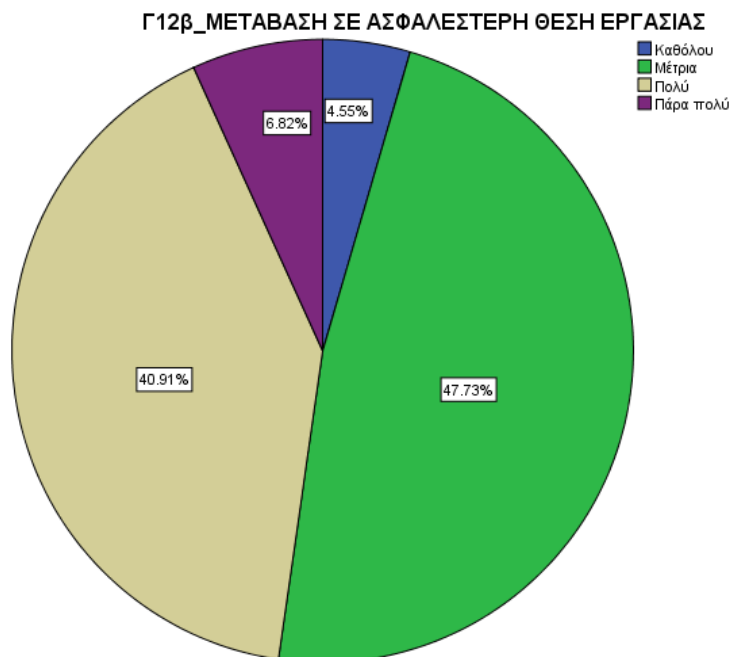
1. Συμμετέχοντες που άλλαξαν θέση εργασίας

Από το σύνολο των συμμετεχόντων που άλλαξαν θέση εργασίας, η πλειοψηφία (65.91%) δήλωσε ότι η νέα θέση είναι πολύ καλύτερη εν συγκρίσει με την προηγούμενη.



Εικόνα 24: Γράφημα - Μετάβαση σε καλύτερη θέση εργασίας

Υψηλά είναι και τα ποσοστά των συμμετεχόντων που δήλωσαν ότι πραγματοποίησαν μετάβαση σε ασφαλέστερη θέση εργασίας. Αν και μικρότερο το ποσοστό σε σχέση με το προηγούμενο ερώτημα (40.91% έναντι 65.91%), παρόλα αυτά παραμένει ιδιαίτερο υψηλό, δεδομένου κιόλας ότι μόλις το 4.55% δήλωσε ότι πραγματοποίησε μετάβαση σε θέση λιγότερη ασφαλή.

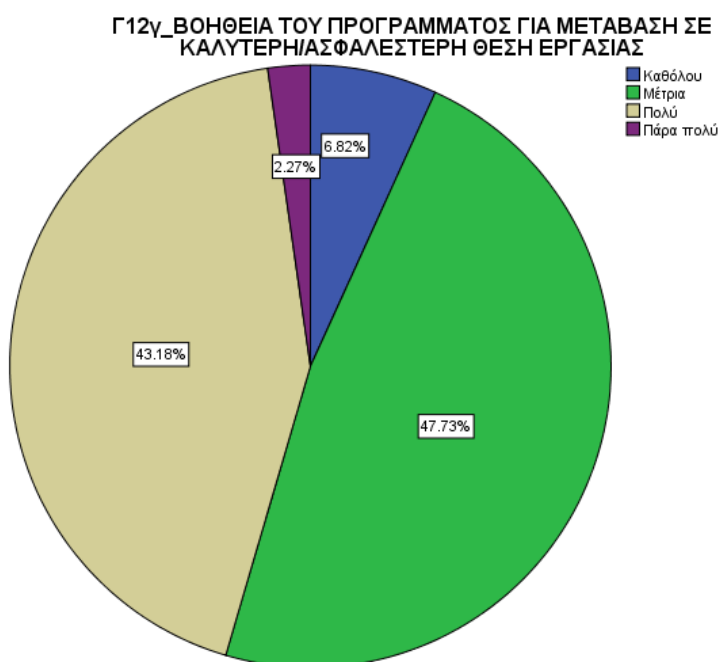


Εικόνα 25: Γράφημα - Μετάβαση σε ασφαλέστερη θέση εργασίας

Ιδιαίτερος σημαντικά είναι τα αποτελέσματα στο επόμενο ερώτημα (“Πιστεύετε ότι το πρόγραμμα σας βοήθησε να μεταβείτε σε μια καλύτερη ή/και ασφαλέστερη θέση εργασίας σας;”).

Όπως προκύπτει από την ανάλυση (Εικόνα 26: Γράφημα – Βοήθεια του προγράμματος για μετάβαση σε καλύτερη/ασφαλέστερη θέση εργασίας), το 43.18% των συμμετεχόντων που άλλαξαν θέση εργασίας, δήλωσε ότι το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησε τον βοήθησε να μεταβεί σε καλύτερη/ασφαλέστερη θέση εργασίας. Το ποσοστό αυτό θεωρείται πολύ υψηλό, ιδιαίτερα αν αναλογιστούμε ότι το 47.73% δήλωσε μέτρια επίδραση/βοήθεια του προγράμματος.

Η θετική επίδραση των προγραμμάτων εκπαίδευσης στην αλλαγή σε καλύτερη/ασφαλέστερη θέση, διαφαίνεται από το γεγονός ότι μόλις το 6.82% δήλωσε ότι δεν έλαβε βοήθεια από το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησε.

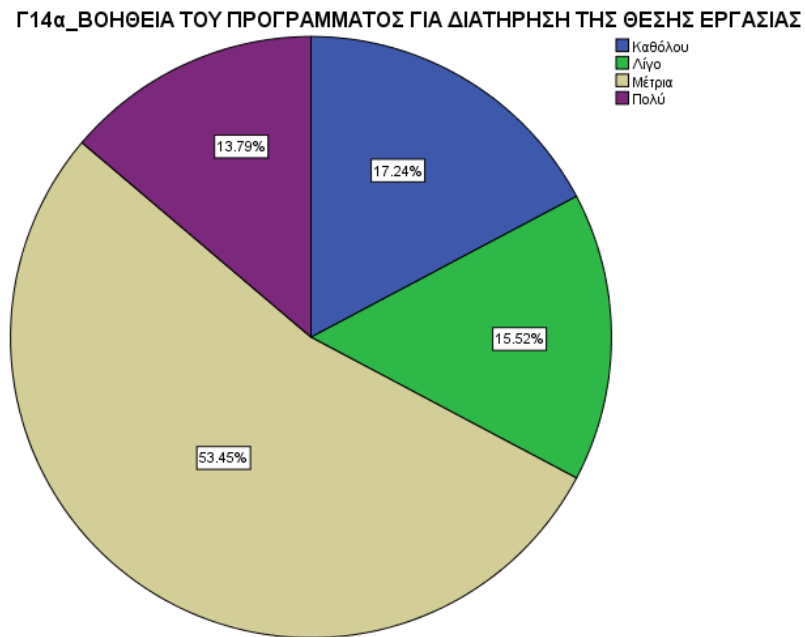


Εικόνα 26: Γράφημα – Βοήθεια του προγράμματος για μετάβαση σε καλύτερη/ασφαλέστερη θέση εργασίας

2. Συμμετέχοντες που κατέχουν την ίδια θέση εργασίας (πριν και μετά το πρόγραμμα)

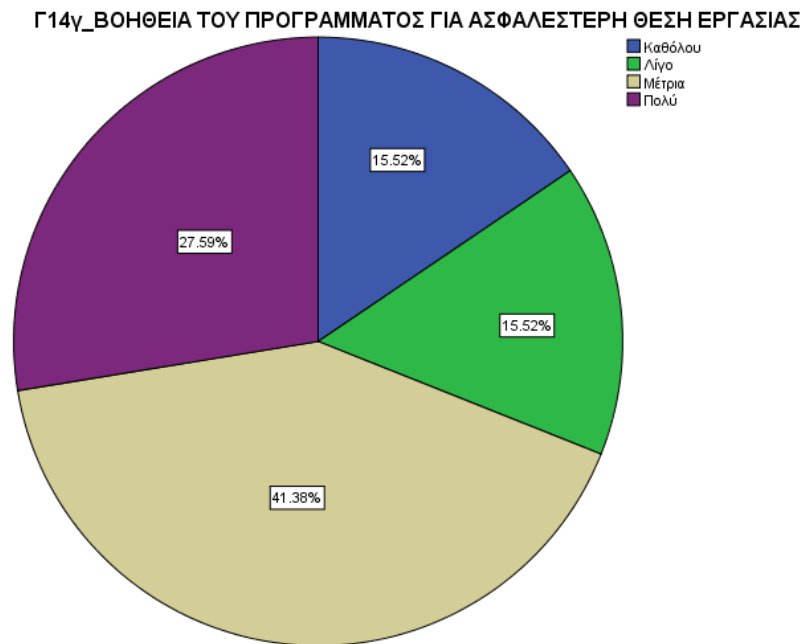
Όσον αφορά τους συμμετέχοντες που δήλωσαν ότι δεν άλλαξαν θέση εργασίας, τα αποτελέσματα διαφοροποιούνται. Συγκεκριμένα το 13.79% θεωρεί ότι έλαβε βοήθεια από το πρόγραμμα προκειμένου να διατηρήσει τη θέση, ήταν μεγάλη και η πλειοψηφία

των συμμετεχόντων (53.45%) σε αυτή τη κατηγορία, δήλωσε ότι η βοήθεια του προγράμματος είχε μέτρια επίδραση στη διατήρηση της εργασιακής θέσης.



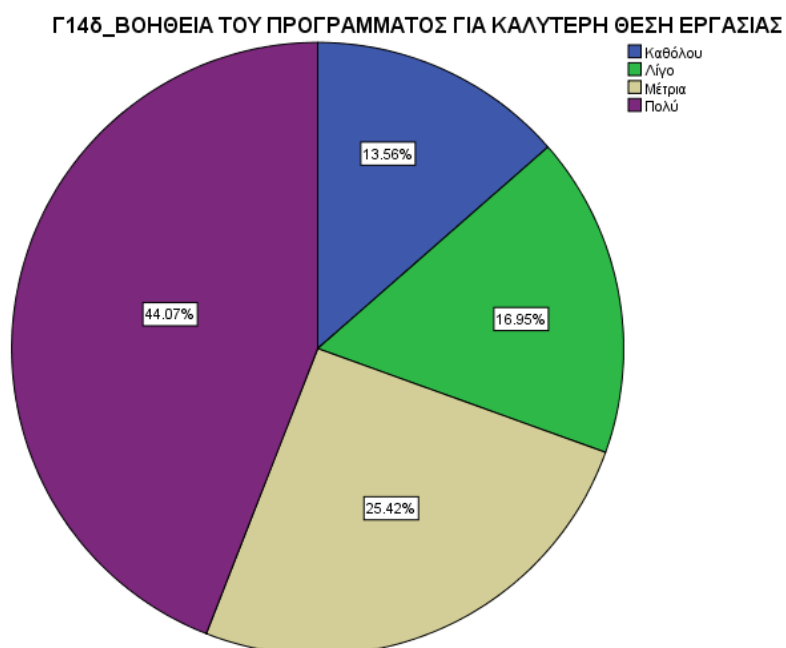
Εικόνα 27: Γράφημα - Βοήθεια του προγράμματος για διατήρηση της θέσης εργασίας

Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες που διατήρησαν τη θέση τους μετά από την υλοποίηση του προγράμματος, δήλωσαν το κατά πόσο βελτιώθηκε η θέση εργασίας τους από την παρακολούθηση του προγράμματος. Στο ερώτημα αυτό παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία θεωρεί ότι η παρακολούθηση του προγράμματος βελτίωσε τη θέση εργασίας πολύ ή πάρα πολύ (σε αθροιστικό ποσοστό 44.82%), ενώ μόλις το 18.97% θεωρεί ότι ήταν μικρή ή μηδενική η βοήθεια που έλαβε από το πρόγραμμα προς αυτή την κατεύθυνση.



Εικόνα 28: Γράφημα - Βοήθεια του προγράμματος για βελτίωση της ασφάλειας της θέσης εργασίας

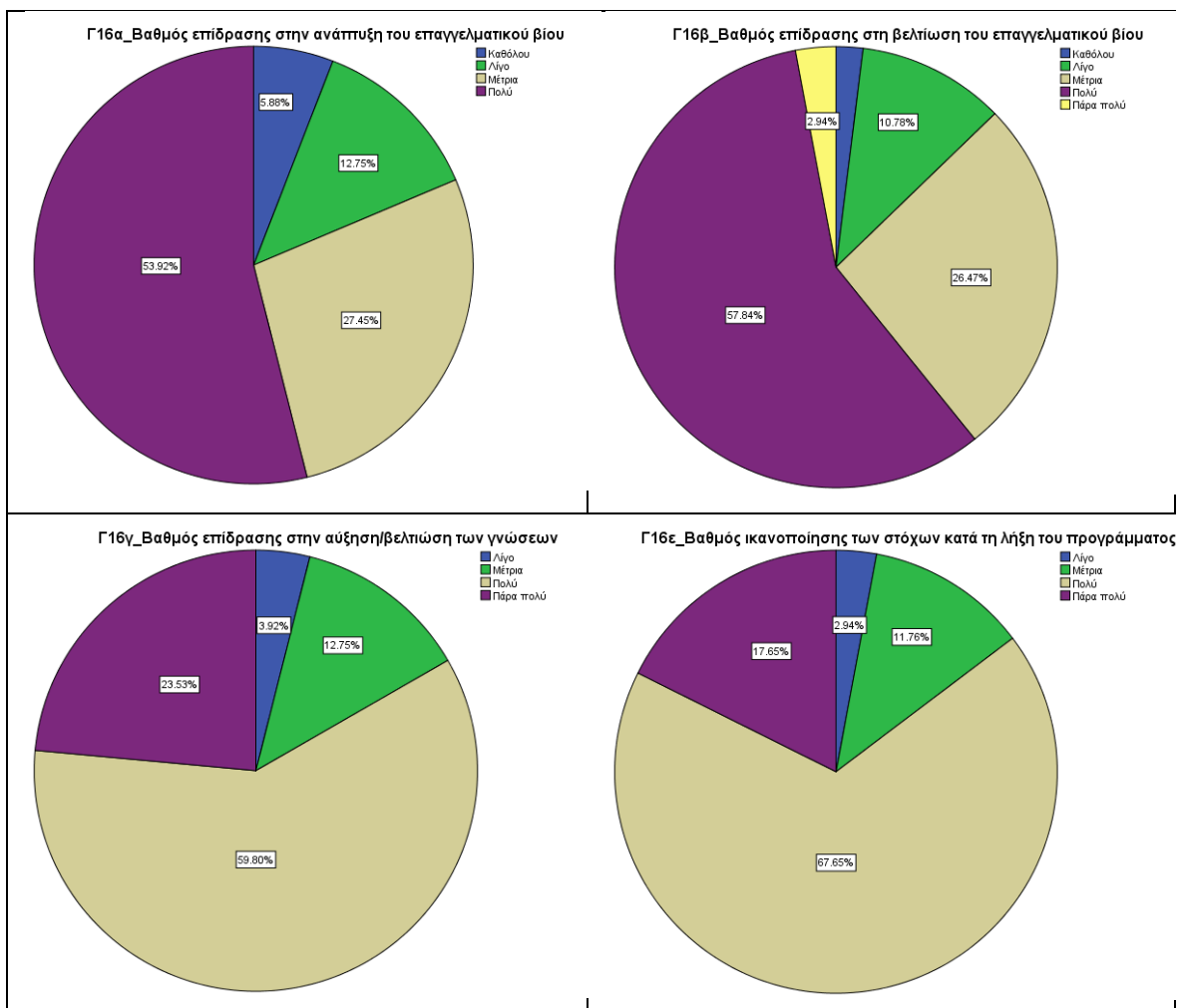
Τέλος, οι συμμετέχοντες που διατήρησαν τη θέση τους μετά από την υλοποίηση του προγράμματος, απάντησαν στο κατά πόσο η θέση εργασίας τους έγινε καλύτερη από την παρακολούθηση του προγράμματος. Το 44.07% δήλωσε ότι η θέση του έγινε πολύ καλύτερη, ενώ το 30.51% δήλωσε ότι έγινε λίγο καλύτερη ή καθόλου.

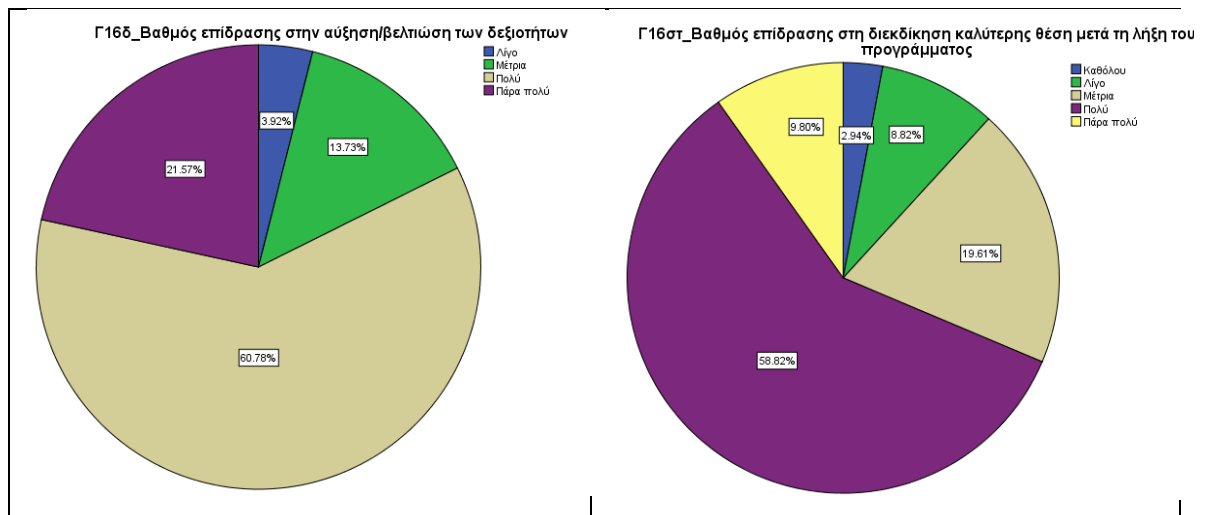


Εικόνα 29: Γράφημα - Βοήθεια του προγράμματος για καλύτερευση της θέσης εργασίας

3. Ερωτήματα ανάπτυξης κ βελτίωσης εργασιακού βίου, γνώσεων, δεξιοτήτων και στόχων. (στο σύνολο των συμμετεχόντων)

Στο σημείο αυτό το σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησε ερωτήματα σε σχέση με τον βαθμό επίδρασης του προγράμματος σε ζητήματα που αφορούν των επαγγελματικό βίο, την ανάπτυξη και βελτίωση γνώσεων και δεξιοτήτων, τον βαθμό ικανοποίησης των στόχων και τον βαθμό που τα προγράμματα συντέλεσαν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων για την διεκδίκηση μια καλύτερης θέσης εργασίας..





Εικόνα 30: Γραφήματα – Βαθμός επίδρασης από την παρακολούθηση προγράμματος στον επαγγελματικό βίο

Όπως προκύπτει από την ανάλυση των γραφημάτων (Εικόνα 30: Γραφήματα – Βαθμός επίδρασης από την παρακολούθηση προγράμματος στον επαγγελματικό βίο), το 53.92% θεωρεί πολύ σημαντική τη συνεισφορά των προγραμμάτων στον επαγγελματικό βίο. Η πεποίθηση αυτή ενισχύεται από το γεγονός ότι το 57.84% θεωρεί ότι υπήρξε μεγάλη η συμβολή του προγράμματος που παρακολούθησε για τη βελτίωση του επαγγελματικού βίου. Στα ίδια ποσοστά κυμαίνεται η άποψη εκείνων που θεωρούν ότι η παρακολούθηση του προγράμματος κατάρτισης αύξησε/βελτίωσε σημαντικά τις γνώσεις τους, συγκεκριμένα το 59.80% θεωρεί ότι η επίδραση των προγραμμάτων υπήρξε πολύ μεγάλη, ενώ το 23.53% πάρα πολύ μεγάλη.

Όσον αφορά την αύξηση/βελτίωση των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων από τη παρακολούθηση κάποιου προγράμματος, διαπιστώνουμε ότι το πλήθος των απαντήσεων ακολουθεί την ίδια κατανομή με το πλήθος των απαντήσεων σε σχέση με την αύξηση/βελτίωση των γνώσεων. Συγκεκριμένα το 60.78% θεωρεί πολύ μεγάλη την επίδραση, ενώ το 21.57% θεωρεί πάρα πολύ μεγάλη την επίδραση του προγράμματος κατάρτισης.

Αντίστοιχα συμπεράσματα προκύπτουν όσον αφορά τον βαθμό ικανοποίησης των στόχων κατά τη λήψη του προγράμματος. Το 67.65%, δήλωσε πολύ ψηλό βαθμό ικανοποίησης, ενώ το 17.65% πολύ υψηλό. Τέλος, σε σχέση με το πόσο βοήθησε τους συμμετέχοντες το πρόγραμμα που παρακολούθησαν προκειμένου να διεκδικήσουν καλύτερη θέση εργασίας (μετά από την λήξη του προγράμματος), το 58.82% δήλωσε πολύ, ενώ υπήρξε και ένα 9.80% που δήλωσε πάρα πολύ.

Συνολικά, όπως έδειξε η ανάλυση, ο βαθμός θετικής επίδρασης των προγραμμάτων κατάρτισης στον επαγγελματικό βίο των συμμετεχόντων, χαρακτηρίζεται ιδιαίτερα υψηλός.

4. Διερεύνηση απόψεων αναφορικά με την έννοια καλή κ ασφαλής θέση εργασίας.

Στη συνέχεια της έρευνας, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν τους παράγοντες εκείνους που κατά τη γνώμη τους συντελούν στο να χαρακτηριστεί μια εργασιακή θέση ως ασφαλής και καλή. Τα αποτελέσματα εμφανίζονται αναλυτικά στον πίνακα συχνοτήτων (Πίνακας 37: Πίνακας συχνοτήτων – Παράγοντες καθορισμού εργασιακής θέσης ως καλή & ασφαλής).

Παράγοντες καλής και ασφαλούς θέσης εργασίας^a

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Παράγοντες καλής και ασφαλούς θέσης εργασίας ^a	90	9.3%	88.2%
Μόνιμη απασχόληση	90	9.3%	88.2%
Πλήρης απασχόληση	98	10.2%	96.1%
Καλύτερος μισθός	65	6.7%	63.7%
Εργασία σχετική με τις σπουδές	63	6.5%	61.8%
Εργασία κοντά στην κατοικία	81	8.4%	79.4%
Καλύτερο περιβάλλον εργασίας	77	8.0%	75.5%
Λιγότερο άγχος	76	7.9%	74.5%
Περισσότερη εργασιακή ικανοποίηση	64	6.6%	62.7%
Καλύτερο κοινωνικό status	78	8.1%	76.5%
Εύρωστη οικονομικά επιχείρηση	83	8.6%	81.4%
Τομέας-κλάδος επιχείρησης που δεν έχει αυξημένη ανεργία	97	10.1%	95.1%
Χαμηλή πιθανότητα απόλυσης	1	.1%	1.0%
Άλλο	963	100.0%	944.1%
Total			

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Πίνακας 37: Πίνακας συχνότητων - Παράγοντες καθορισμού εργασιακής θέσης ως καλή & ασφαλής

Ένα εύλογο πρώτο συμπέρασμα που προκύπτει από τον πίνακα, είναι το γεγονός ότι σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων όλοι οι παραπάνω αποτελούν σημαντικούς παράγοντες προκειμένου να χαρακτηριστεί μια εργασιακή θέση ως καλή και ασφαλής. Ξεχωρίζουν ωστόσο κάποιοι παράγοντες ως ιδιαίτερος σημαντικοί.

Ο πλέον σημαντικός παράγοντας φαίνεται να αποτελεί «ο καλύτερος μισθός» συγκεντρώνοντας ποσοστό απαντήσεων: 96.1%. Εξίσου σημαντικός εμφανίζεται ο παράγοντας «Χαμηλή πιθανότητα απόλυσης» συγκεντρώνοντας ποσοστό απαντήσεων: 95.1%.

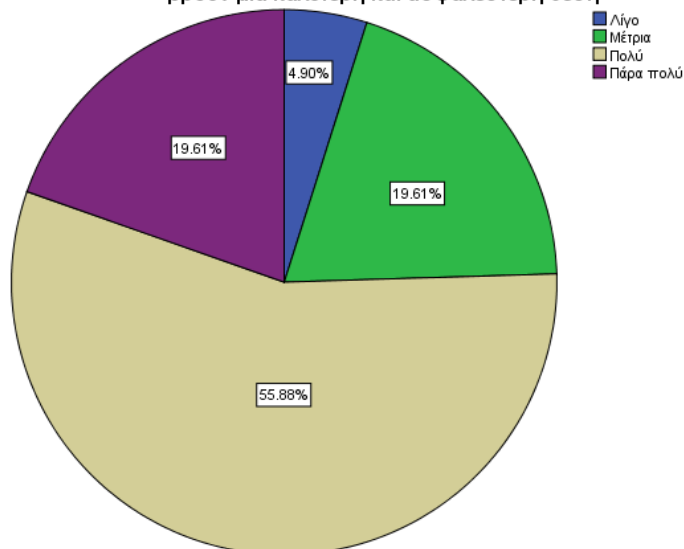
Εκτός από τους δύο πιο σημαντικούς παράγοντες (καλός μισθός & χαμηλή πιθανότητα απόλυσης), υπάρχουν τρεις ακόμα παράγοντες που ξεχωρίζουν:

- Μόνιμη απασχόληση (88.2%)
- Πλήρης απασχόληση (88.2%)
- Τομέας-κλάδος επιχείρηση που δεν έχει αυξημένη ανεργία (81.4%)

Με βάση τα παραπάνω εξάγεται το συμπέρασμα ότι η έννοια της «καλής & ασφαλούς» θέσης εργασίας σχετίζεται για τους περισσότερους με παράγοντες που αφορούν εισοδηματικά κριτήρια αλλά και τη διασφάλιση της εργασιακής θέσης στο μέλλον.

Όπως παρουσιάζεται στην Εικόνα 31: Γράφημα – Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, στο σύνολο των συμμετεχόντων, το 55.88% θεωρεί ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης βοηθούν πολύ τους εργαζομένους στην ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων προκειμένου να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους ή να βρουν μια καλύτερη και ασφαλέστερη εργασιακή θέση. Υπάρχει δε ένα πρόσθετο 19.61% που θεωρεί ότι η επίδραση αυτή είναι πάρα πολύ υψηλή.

Γ19. Θεωρείται ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βοηθούν τους εργαζομένους συμμετέχοντες στην ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε οι συμμετέχοντες να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους ή να βρουν μια καλύτερη και ασφαλέστερη θέση



Εικόνα 31: Γράφημα – Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

Τέλος, σε ερώτημα προς τους συμμετέχοντες σχετικά με το αν θα λάμβαναν μέρος στο μέλλον σε κάποιο αντίστοιχο πρόγραμμα, η συντριπτική πλειοψηφία (99.02%) απάντησε θετικά (Εικόνα 32: Γράφημα – Συμμετοχή σε μελλοντικό πρόγραμμα).



Εικόνα 32: Γράφημα – Συμμετοχή σε μελλοντικό πρόγραμμα

6.5 Ανάλυση λόγων συμμετοχής σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στην ενότητα, δίνεται έμφαση στον βαθμό επιρροής και ικανοποίησης των ερωτηθέντων σε σχέση με την απόφαση να συμμετάσχουν στα συγκεκριμένα προγράμματα. Να σημειωθεί ότι για την εξαγωγή πιο στοχευμένων αποτελεσμάτων θεωρήθηκαν τα ερωτήματα 8 & 9 ως επιμέρους κλίμακες με τέσσερις διαστάσεις (υποκλίμακες).

Η ανάλυση αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας για τις υποκλίμακες των ερωτημάτων 8 & 9 πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του συντελεστή Cronbach's alpha.

Πιο συγκεκριμένα οι λόγοι / προτάσεις που καταγράφονται στο Ερ.8 «Σε ποιο βαθμό οι παρακάτω λόγοι- προτάσεις επηρέασαν την απόφαση να συμμετάσχετε στα συγκεκριμένα προγράμματα;», κατηγοριοποιήθηκαν ως εξής:

- Λόγοι / Προτάσεις 1 – 7 : Επαγγελματικοί Λόγοι
- Λόγοι / Προτάσεις 8 – 10 : Λόγοι σχετικοί με το ενδιαφέρον για Μάθηση
- Λόγοι / Προτάσεις 11 – 12 : Κοινωνικοί Λόγοι
- Λόγοι / Προτάσεις 13 – 15 : Προσωπικοί ή/και Οικογενειακοί Λόγοι

Αντίστοιχα οι προτάσεις / στόχοι που καταγράφονται στο Ερ.9 «Σε ποιο βαθμό οι παρακάτω λόγοι- προτάσεις ικανοποιήθηκαν από τη συμμετοχή σας στα συγκεκριμένα προγράμματα;», κατηγοριοποιήθηκαν ως εξής:

- Προτάσεις / Στόχοι 1 – 7 : Επαγγελματικοί Στόχοι
- Προτάσεις / Στόχοι 8 – 10 : Στόχοι σχετικοί με το ενδιαφέρον για Μάθηση
- Προτάσεις / Στόχοι 11 – 12 : Κοινωνικοί Στόχοι
- Προτάσεις / Στόχοι 13 – 15 : Προσωπικοί ή/και Οικογενειακοί Στόχοι

Βαθμός Επιρροής: λόγοι-προτάσεις που επηρέασαν την απόφαση συμμετοχής στα συγκεκριμένα προγράμματα	
Διάσταση – Υποκλίμακα	Cronbach's alpha
Επαγγελματικοί Λόγοι	0.886

Λόγοι σχετικοί με το ενδιαφέρον για Μάθηση	0.633
Κοινωνικοί Λόγοι	0.857
Προσωπικοί / Οικογενειακοί Λόγοι	0.698
Βαθμός Ικανοποίησης: στόχοι από τη συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα	
Διάσταση – Υποκλίμακα	Cronbach's alpha
Επαγγελματικοί Στόχοι	0.950
Στόχοι σχετικοί με το ενδιαφέρον για Μάθηση	0.649
Κοινωνικοί Στόχοι	0.833
Προσωπικοί / Οικογενειακοί Στόχοι	0.836

Από τους πίνακες προκύπτει ότι για σύνολο των παραγόντων - υποκλιμάκων (με εξαίρεση τους λόγους/στόχους σε σχέση με την μάθηση) παρατηρείται υψηλή αξιοπιστία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του συντελεστή θα ακολουθήσουν μη παραμετρικοί στατιστικοί έλεγχοι για όλες τις υποκλίμακες, πλην της υποκλίμακας που σχετίζεται με Μαθησιακούς στόχους / λόγους.

Πραγματοποιήθηκαν μη παραμετρικοί έλεγχοι για όλα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (πλην της ηλικίας) σε σχέση με τον βαθμό επιρροής για τη συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα, αλλά και σε σχέση με τον βαθμό ικανοποίησης από τη συμμετοχή σε αυτά. Στην ανάλυση που ακολουθεί παρουσιάζονται οι έλεγχοι που παρουσιάζονται σημαντικές διαφορές για επίπεδο στατιστική σημαντικότητας 0.05.

Στον πίνακα που ακολουθεί βλέπουμε τα αποτελέσματα σε σχέση με το κατά πόσο το επίπεδο επιρροής για συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα (που οφείλεται σε προσωπικούς / οικογενειακούς λόγους) παρουσιάζει σημαντικές διαφορές με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Μεταβλητή	Τιμές Μεταβλητής	M.T.	Τυπική Απόκλιση	Διαδικασία Ελέγχου	P – value
Φύλο	Άντρας	2.3333	0.93485	Mann-Whitney	0.429
	Γυναίκα	2.4048	0.89605		

Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος (μόνος)	1.7778	0.64548	Kruskal-Wallis	0.002
	Άγαμος (με γονείς)	1.9850	0.60392		
	Έγγαμος	2.5032	0.91200		
	Διαζευγμένος	2.7000	0.94876		
	Χήρος	4.3330	. ¹		
	Συζεί/Συγκατοικεί	2.0668	0.54760		
	Άλλο	4.000	1.41421		
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Δημοτικό	3.3890	0.82794	Kruskal-Wallis	0.004
	Γυμνάσιο	3.4761	1.47646		
	Λύκειο	2.5173	0.79972		
	ΤΕΕ	2.0555	0.57414		
	ΙΕΚ	2.2223	0.91071		
	ΤΕΙ/ΚΑΤΕΕ	1.9092	0.47342		
	ΑΕΙ	2.1429	0.69575		
	Μεταπτυχ./Διδακτ.	2.0239	0.88147		
Γνώσεις Η/Υ	Ναι	2.3264	0.86290	Mann-Whitney	0.184
	Όχι	3.1332	0.91683		
Απασχόληση	Αυτοαπασχολούμενο	2.1430	0.48414	Kruskal-Wallis	0.185
	Μισθωτός	2.3379	0.95162		
	Άνεργος	2.7692	0.96587		

Πίνακας 38: Λόγοι / προτάσεις (προσωπικοί / οικογενειακοί) επιρροής για συμμετοχή στα προγράμματα ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

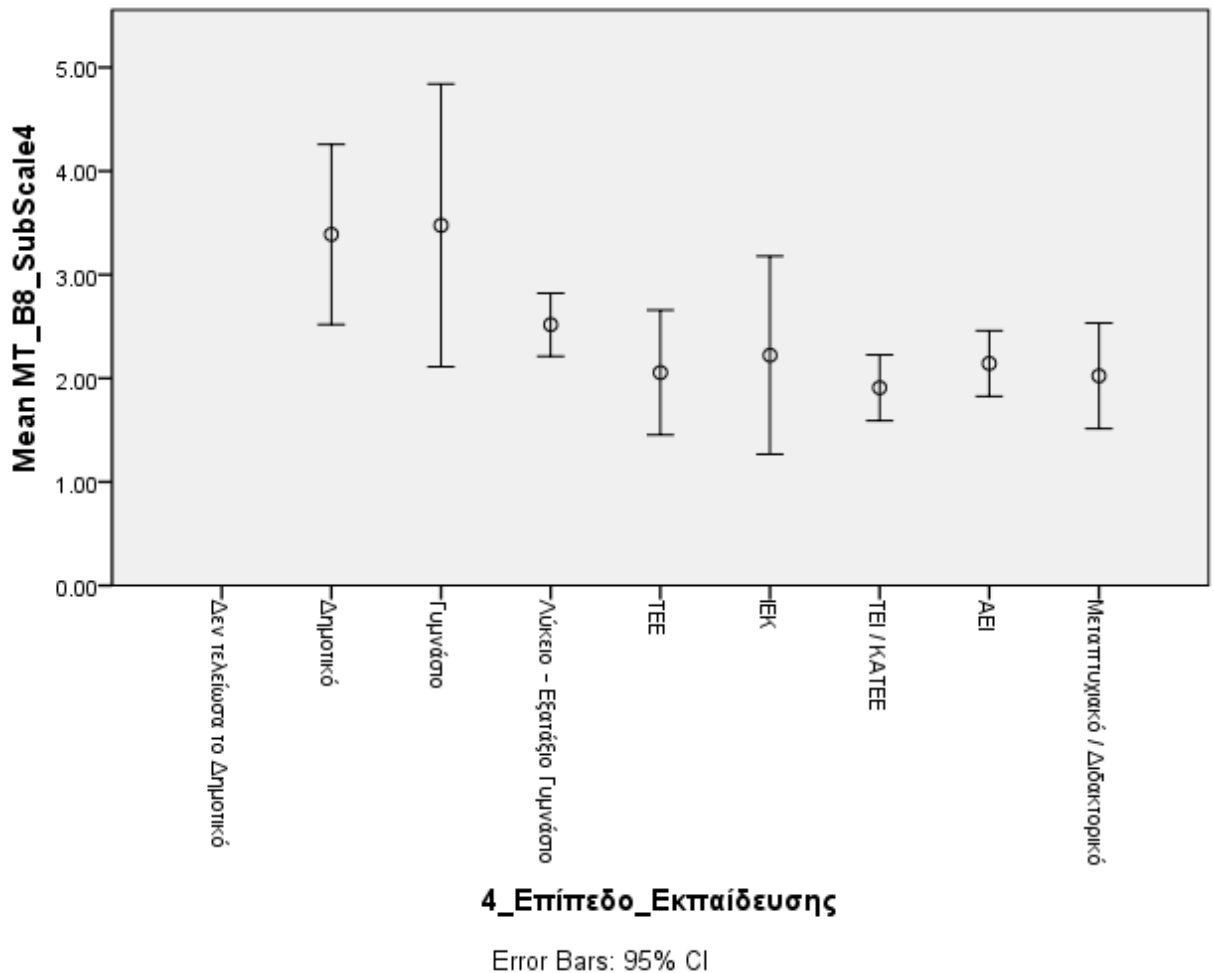
Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι ο **βαθμός επιρροής για προσωπικούς / οικογενειακούς λόγους** (για συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα) επηρεάζεται τόσο από την οικογενειακή κατάσταση ($p = 0.002$) όσο και από το επίπεδο εκπαίδευσης ($p=0.004$).

Ειδικότερα, για το επίπεδο εκπαίδευσης, όπως εμφανίζεται και στο γράφημα που ακολουθεί, οι ομάδες με το χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο επηρεάζονται σε

¹ Στη κατηγορία «Χήρος/α» ισχύει $N=1$ για το σύνολο των ερωτηθέντων

υψηλότερο βαθμό στη συμμετοχή τους για προσωπικούς ή/και οικογενειακούς λόγους και το αντίστροφο.

Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν φαίνεται να επηρεάζουν τον βαθμό επιρροής, αφού οι στατιστικοί έλεγχοι δεν υποδεικνύουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p>0.05$).



Στη συνέχεια πραγματοποιούνται έλεγχοι προκειμένου να διερευνηθεί το κατά πόσο το επίπεδο ικανοποίησης από τη συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα (ως προς τους κοινωνικούς στόχους) παρουσιάζει σημαντικές διαφορές με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Μεταβλητή	Τιμές Μεταβλητής	M.T.	Τυπική Απόκλιση	Διαδικασία Ελέγχου	P - value
Φύλο	Άντρας	3.9673	0.77029	Mann-Whitney	0.330
	Γυναίκα	3.7500	0.99086		
Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος (μόνος)	4.0555	0.63464	Kruskal-Wallis	0.592
	Άγαμος (με γονείς)	3.9772	0.77884		

	Έγγαμος	3.6981	0.95745					
	Διαζευγμένος	4.0500	1.21220					
	Χήρος	5.0000	. ²					
	Συζεί/Συγκατοικεί	3.8000	0.57008					
	Άλλο	4.0000	0.00000					
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Δημοτικό	4.3333	0.51639	Kruskal- Wallis	0.028			
	Γυμνάσιο	4.2142	1.28637					
	Λύκειο	3.9827	0.77324					
	ΤΕΕ	4.5833	0.66458					
	ΙΕΚ	3.6666	1.03279					
	ΤΕΙ/ΚΑΤΕΕ	3.5909	0.76870					
	ΑΕΙ	3.5238	0.96793					
	Μεταπτυχ./Διδακτ.	3.5357	0.86523					
	Γνώσεις Η/Υ	Ναι	3.8578			0.88023	Mann- Whitney	0.868
		Όχι	3.8000			1.44048		
Απασχόληση	Αυτοαπασχολούμενο	4.0357	0.53580	Kruskal- Wallis	0.641			
	Μισθωτός	3.8513	0.96062					
	Άνεργος	3.6923	0.87888					

Πίνακας 39: Λόγοι-στόχοι / προτάσεις (κοινωνικοί) ικανοποίησης από τη συμμετοχή στα προγράμματα ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι ο βαθμός ικανοποίησης για κοινωνικούς στόχους (από τη συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα) επηρεάζεται από το επίπεδο εκπαίδευσης ($p = 0.028$). Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν φαίνεται να επηρεάζουν τον βαθμό ικανοποίησης, αφού οι στατιστικοί έλεγχοι δεν υποδεικνύουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$).

Αντίστοιχα είναι και τα αποτελέσματα όσον αφορά το εάν το επίπεδο ικανοποίησης από τη συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα (ως προς τους προσωπικούς /

² Στη κατηγορία «Χήρος/α» ισχύει $N=1$ για το σύνολο των ερωτηθέντων

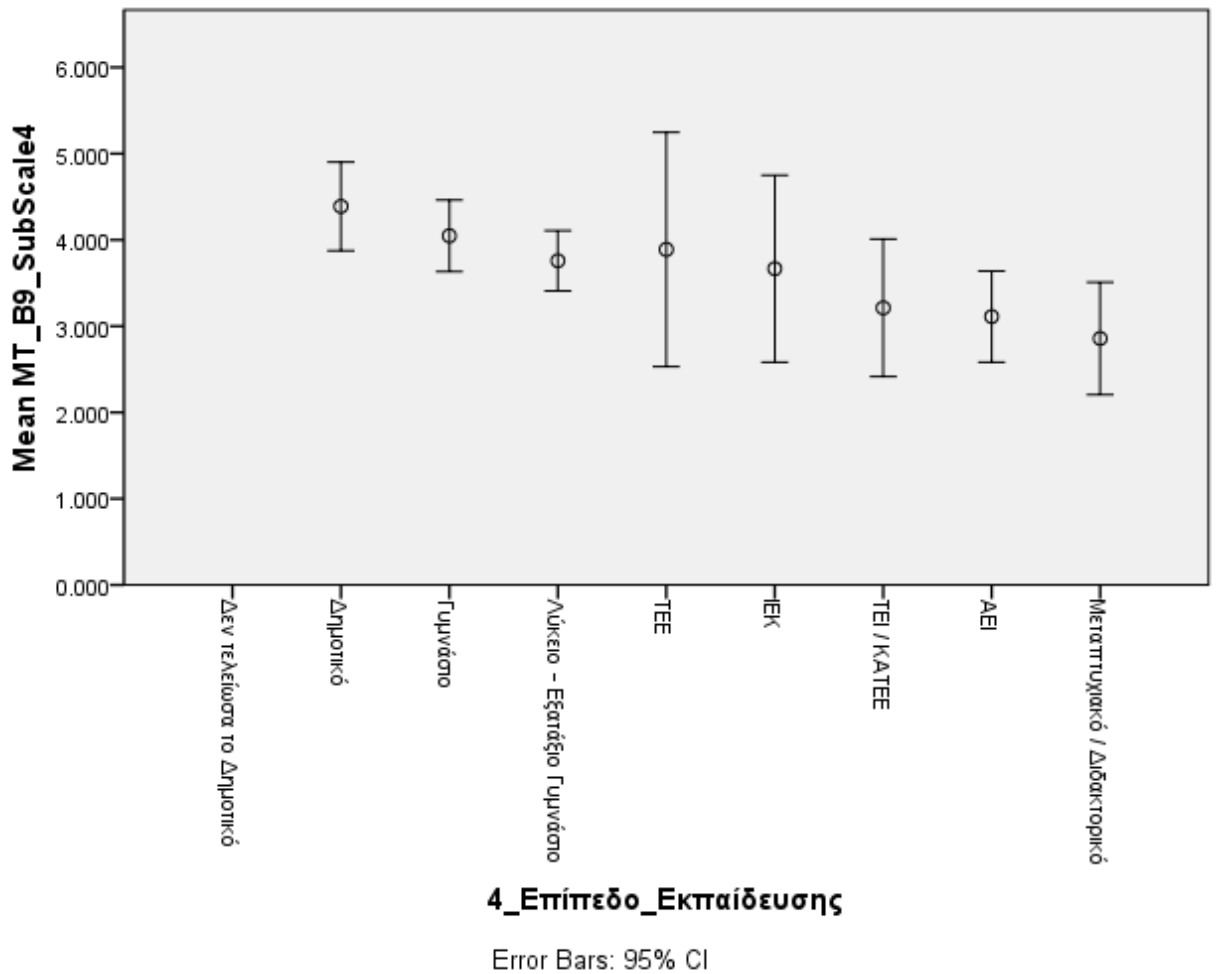
οικογενειακούς στόχους) παρουσιάζει σημαντικές διαφορές με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Μεταβλητή	Τιμές Μεταβλητής	M.T.	Τυπική Απόκλιση	Διαδικασία Ελέγχου	P – value
Φύλο	Άντρας	3.6667	1.00609	Mann-Whitney	0.205
	Γυναίκα	3.3750	1.14421		
Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος (μόνος)	3.4444	1.14258	Kruskal-Wallis	0.560
	Άγαμος (με γονείς)	3.7424	1.06369		
	Έγγαμος	3.3711	1.12400		
	Διαζευγμένος	3.9000	0.94349		
	Χήρος	4.0000	. ³		
	Συζεί/Συγκατοικεί	2.9334	1.18769		
	Άλλο	4.0000	0.00000		
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Δημοτικό	4.3888	0.49066	Kruskal-Wallis	0.024
	Γυμνάσιο	4.0477	0.44830		
	Λύκειο	3.7586	0.92108		
	ΤΕΕ	3.8888	1.29388		
	ΙΕΚ	3.6666	1.03279		
	ΤΕΙ/ΚΑΤΕΕ	3.2121	1.18568		
	ΑΕΙ	3.1112	1.16101		
	Μεταπτυχ./Διδακτ.	2.8572	1.13004		
Γνώσεις Η/Υ	Ναι	3.4947	1.12337	Mann-Whitney	0.889
	Όχι	3.7334	0.27896		
Απασχόληση	Αυτοαπασχολούμενο	3.5000	0.94956	Kruskal-Wallis	0.737
	Μισθωτός	3.5406	1.15293		
	Άνεργος	3.3590	0.92892		

Πίνακας 40: Λόγοι-Στόχοι / προτάσεις (προσωπικοί / οικογενειακοί) ικανοποίησης από τη συμμετοχή στα προγράμματα ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

³ Στη κατηγορία «Χήρος/α» ισχύει N=1 για το σύνολο των ερωτηθέντων

Και πάλι όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα, ο βαθμός ικανοποίησης σε σχέση με προσωπικούς / οικογενειακούς στόχους (από τη συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα) επηρεάζεται από το επίπεδο εκπαίδευσης ($p = 0.028$). Όπως άλλωστε φανερώνει και το γράφημα που ακολουθεί, οι ομάδες με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης δηλώνουν μικρότερο βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με τους προσωπικούς /κοινωνικούς στόχους και αντίστροφα, οι ομάδες με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης δηλώνουν υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης.

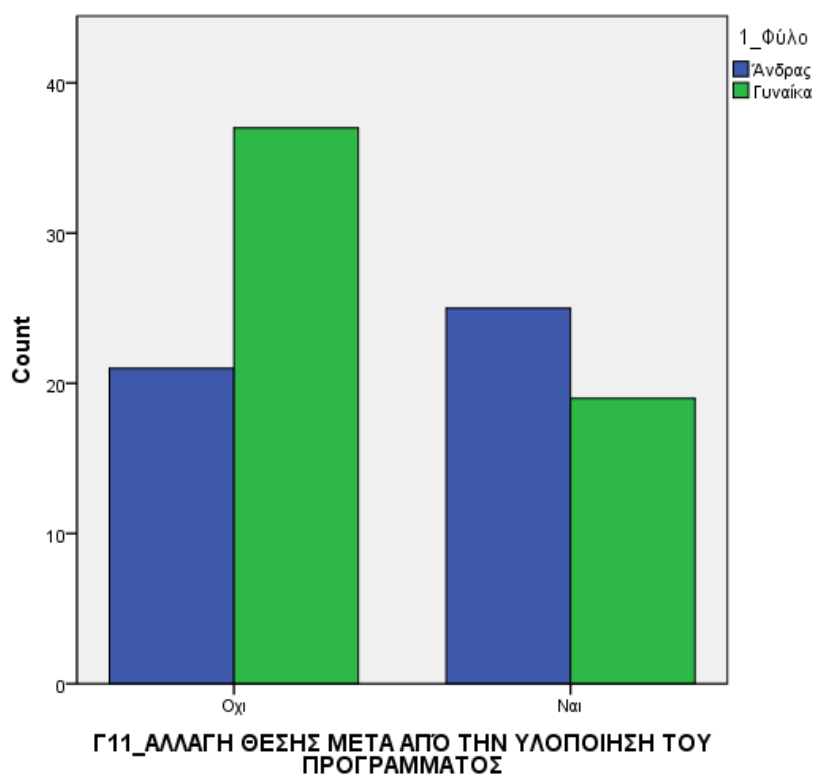


Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν φαίνεται να επηρεάζουν τον βαθμό ικανοποίησης, αφού οι στατιστικοί έλεγχοι δεν υποδεικνύουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$).

6.6 Επίδραση φύλου στις επιμέρους απαντήσεις των συμμετεχόντων

Εκτός από τον βαθμό επιρροής και ικανοποίησης των ερωτηθέντων σε σχέση με την απόφαση να συμμετάσχουν στα συγκεκριμένα προγράμματα, δόθηκε έμφαση και σε μια ακόμα διάσταση της ανάλυσης. Συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκε η διενέργεια ελέγχων ώστε να διαπιστωθεί εάν το φύλο των ερωτηθέντων επηρεάζει τις απαντήσεις τους στα υπόλοιπα ερωτήματα (Ερ. 11 – 19 για τις ερωτήσεις κλειστού τύπου).

Τα αποτελέσματα που ανέκυψαν μέσω του ελέγχου Mann – Whitney δείχνουν ότι το φύλο δεν επηρεάζει τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, καθώς στο σύνολο των ελέγχων δεν παρατηρήθηκαν στατιστικές διαφορές ($p>0.05$). Μοναδική εξαίρεση αποτέλεσε η επίδραση του φύλου στις απαντήσεις σχετικά με την αλλαγή θέσης μετά από την υλοποίηση του προγράμματος (ερώτημα 11).



Εικόνα 33: Γράφημα – Πλήθος ανδρών & γυναικών ως προς την αλλαγή (ή όχι) εργασιακής θέσης

Στην τελευταία περίπτωση, ο έλεγχος υπέδειξε στατιστική σημαντική διαφορά ($p=0.038<0.05$). Όπως άλλωστε παρουσιάζεται και στο γράφημα, οι γυναίκες

εμφανίζονται να μην άλλαξαν στην πλειοψηφία τους θέση εργασίας μετά από την ολοκλήρωση του προγράμματος, σε αντίθεση με τους άντρες όπου οι περισσότεροι εξ' αυτών παρουσιάζονται να άλλαξαν θέση εργασίας μετά από την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Κεφάλαιο 7

Συμπεράσματα – Προτάσεις

Εισαγωγή

Κύριος σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να μελετήσει αφενός τους λόγους συμμετοχής των εργαζομένων στα προγράμματα «Συνδικαλιστικής κατάρτισης και ενίσχυσης κοινωνικών δεξιοτήτων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΕ» που υλοποιήθηκαν το διάστημα Φεβρουάριος – Οκτώβριος 2015 στην Λαμία από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ και αφετέρου το βαθμό στον οποίο επιτεύχθηκε ο στόχος των προγραμμάτων για την υποστήριξη των εκπαιδευομένων ως προς τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, είτε για τη μετάβασή τους σε ασφαλέστερες & καλύτερες θέσεις εργασίας. Επιπλέον, μέσα από την ίδια μελέτη, εξετάστηκε το πως ορίζουν οι εκπαιδευόμενοι τους όρους «ασφαλέστερες και καλύτερες» θέσεις εργασίας καθώς επίσης και η άποψή τους για την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων αναφορικά με τον επαγγελματικό τους βίο και τις δεξιότητες – ικανότητες που αποκτούν.

7.1. Συμπεράσματα

Με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, **το πρώτο ερευνητικό ερώτημα**, οι συμμετέχοντες εκφράζουν ικανοποιητικά τα δύο φύλα (Άντρες: 45.10% - Γυναίκες: 54.90%) και όλες τις ηλικιακές ομάδες, με το 39,6% να είναι έως 40 ετών. Αντίστοιχα ποσοστά παρατηρούνται και στην έρευνα των Γούλα & Παπαγεωργίου (2009) όπου οι γυναίκες συμμετέχουν σε ποσοστό 54% και οι άνδρες 46%. και οι συμμετέχοντες ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα έως 40 ετών σε ποσοστό 61,1%. Ενώ στην ερευνητική προσπάθεια του Βεργίδη (2007) το δείγμα έχει μέση ηλικία 46,8 έτη και μόλις το 13,2% είναι έως 40 ετών.

Οι μισοί από τους ερωτηθέντες (46%) είναι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης και η πλειοψηφία των εκπαιδευομένων δηλώνει σε ένα ποσοστό 95,0% ότι έχει γνώσεις

H/Υ. Παρόμοια αποτελέσματα παρατηρήθηκαν από τους Γούλα & Παπαγεωργίου (2009) επίσης πλειοψηφική είναι η συμμετοχή ατόμων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (47,1%) με γνώσεις H/Υ (69%)

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, η πλειοψηφία του δείγματος δήλωσε «έγγαμος/η» σε ποσοστό 51.96%.

Ως προς **το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα**, δηλαδή, **τους λόγους συμμετοχής των εργαζομένων στα συγκεκριμένα προγράμματα**, τα αποτελέσματα έδειξαν πως η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε πως οι παράγοντες που επηρέασαν αυτούς σχετικά με την απόφασή τους να συμμετάσχουν στα εν λόγω προγράμματα, σε πολύ μεγάλο βαθμό, ήταν: α) η διατήρηση της εργασιακής τους θέσης, β) η αύξηση των οικονομικών απολαβών τους, γ) η αύξηση της εργασιακής τους αποδοτικότητας, δ) η εύρεση καλύτερης εργασίας, ε) η επίτευξη των εργασιακών τους στόχων, στ) η αύξηση των τυπικών προσόντων τους, ζ) η απόκτηση νέας γνώσης και η) η πεποίθησή τους ότι κάποιος πρέπει να εκπαιδευτεί εφ' όρου ζωής. Οι παράγοντες που επηρέασαν τους συμμετέχοντες σχετικά με την απόφασή τους να συμμετάσχουν στα εν λόγω προγράμματα, σε μικρό βαθμό, ήταν: α) η ενδεχόμενη αδυναμία στο παρελθόν να συμμετάσχουν σε αντίστοιχο πρόγραμμα, β) το αίσθημα ολοκλήρωσης που νιώθει κάποιος πολίτης, γ) η διεύρυνση του κοινωνικού τους κύκλου, δ) διέξοδος από τα προσωπικά/οικογενειακά προβλήματα, ε) ήθελαν να αποτελέσουν πρότυπο για τα παιδιά τους και στ) αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου τους.

Αντίστοιχα αποτελέσματα παρουσιάζονται και στη έρευνα που έχει πραγματοποιηθεί για τα κίνητρα συμμετοχής καταρτιζόμενων στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, (Λάμπρου, 2014, σ. 55-57) μεγαλύτερης σημασίας είναι τα κίνητρα εκπαιδευτικού ενδιαφέροντος, ακολουθούν κίνητρα που σχετίζονται με την επαγγελματική εξέλιξης και έπονται κίνητρα σχετικά με τις κοινωνικές επαφές και αυτά αξιοποίησης ελεύθερου χρόνου.

Ενώ τρόπος που ιεραρχούνται οι λόγοι συμμετοχής στα συγκεκριμένα προγράμματα διαφοροποιούνται από την ιεράρχηση των κινήτρων για συμμετοχή στη δια βίου μάθηση, όπου οι λόγοι που αναφέρονται με υψηλή συχνότητα είναι λόγοι που σχετίζονται με το ενδιαφέρον για μάθηση, και η άποψη ότι η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί σε όλη τη ζωή,

ενώ έπονται λόγιοι που σχετίζονται με την εργασία (αποδοτικότητα, απολαβές, εύρεση νέας εργασίας κλπ) (Καραλής, 2017).

Ένα πρώτο σχόλιο που θα μπορούσαμε να κάνουμε σχετικά με τη διερεύνηση του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος είναι πως **οι προσδοκίες των ατόμων από το πρόγραμμα στο οποίο συμμετείχαν, σχετίζονται περισσότερο με τις συνιστώσες που ορίζουν καλύτερες συνθήκες εργασίας και όχι με την επίτευξη προσωπικών στόχων** που αφορούν την κοινωνική και προσωπική τους βελτίωση και εξέλιξη.

Επιπλέον ιδιαίτερο ενδιαφέρον εμφανίζει το γεγονός ότι η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει το βαθμό επιρροής ως προς τους προσωπικούς / οικογενειακούς λόγους για συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα ($p=0.02$). Μάλιστα σύμφωνα με τα αποτελέσματα, οι συμμετέχοντες που δηλώνουν άγαμοι εμφανίζονται να επηρεάζονται στη συμμετοχή τους σε μικρότερο βαθμό συγκριτικά με τους έγγαμους και τους διαζευγμένους (ως προς την διάσταση των προσωπικών / οικογενειακών λόγων).

Σημαντικό είναι επίσης το συμπέρασμα που προκύπτει όσον αφορά την επιρροή του εκπαιδευτικού επιπέδου στις δηλώσεις των συμμετεχόντων. Από την ανάλυση που προηγήθηκε είναι εμφανής η επίδραση του εκπαιδευτικού επιπέδου των συμμετεχόντων στον βαθμό επιρροής που δέχονται ως προς τη συμμετοχή τους στα συγκεκριμένα προγράμματα για προσωπικά / οικογενειακά αίτια ($p=0.004$).

Όπως παρουσιάστηκε και στον αντίστοιχο γράφημα, οι συμμετέχοντες που είναι απόφοιτοι Γυμνασίου ή Λυκείου τείνουν να επηρεάζονται περισσότερο στη συμμετοχή τους σε προγράμματα για προσωπικούς / οικογενειακούς λόγους, σε αντίθεση με τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που δεν επηρεάζονται με την ίδια ένταση.

Όσον αφορά τα οφέλη που αποκόμισαν οι εκπαιδευόμενοι από τα σχετικά προγράμματα τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ήταν αρκετά ή πολύ υψηλότερα σε σχέση με τις προσδοκίες που είχαν από το πρόγραμμα που παρακολούθησαν και αφορούν κυρίως: α) στη διατήρηση θέσης εργασίας τους, β) στην αύξηση της εργασιακής απόδοσής τους, γ) στην εύρεση καλύτερης εργασίας, δ) στην απόκτηση νέας γνώσης,

στ) στην άποψή τους για τη διαρκή εκπαίδευση, ζ) στο αίσθημα του ολοκληρωμένου πολίτη, η) στην άποψή τους για αδυναμία σπουδών στο παρελθόν, θ) στην ανάπτυξη του κοινωνικού τους κύκλου και ι) στη διέξοδο σε προσωπικά ή οικογενειακά προβλήματα. Τα οφέλη που αποκόμισαν οι εκπαιδευόμενοι από τα σχετικά προγράμματα και ήταν ανάλογα σε σχέση με τις προσδοκίες που είχαν από το πρόγραμμα που παρακολούθησαν και αφορούν: α) στην αύξηση των οικονομικών απολαβών τους, β) στην επίτευξη των επαγγελματικών στόχων τους, γ) στην αύξηση των τυπικών προσόντων τους, και δ) στην αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου τους.

Αντίστοιχα από τη μελέτη περίπτωσης που πραγματοποίησε ο Κουτρούκης (2007, σ. 39), σε πρωτοβάθμια συνδικαλιστικά στελέχη, οι συμμετέχοντες θεωρούν ωφέλιμη τη συμμετοχή τους σε δραστηριότητες της Συνδ. Ε.Ε. Επιπλέον εξειδίκευσαν αυτά τα οφέλη σε θέματα που σχετίζονται με την ενεργό δράση στο συνδικαλιστικό χώρο, σε διεύρυνση των γνώσεων του σε στρατηγικές και πολιτικές του συνδικαλισμού, στην κοινή στοχοθεσία στην παραγωγική διαδικασία κλπ.

Σχετικά λοιπόν με το συγκεκριμένο ερώτημα θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε πως **ενώ οι προσδοκίες των εκπαιδευόμενων αφορούσαν κυρίως τη μεταβολή της εργασιακής τους πραγματικότητας, τα οφέλη από την παρακολούθηση αυτών των προγραμμάτων ήταν πολύ περισσότερα.** Πέρα από τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους ή την εύρεση καλύτερης θέσης εργασίας και την απόκτηση νέας γνώσης, φαίνεται πως διευρύνθηκε ο κοινωνικός τους κύκλος, το πρόγραμμα λειτούργησε – σε ένα βαθμό – ως διέξοδος από προσωπικά ή οικογενειακά προβλήματα και παράλληλα ενισχύθηκε η άποψή τους για τη δια βίου μάθηση και εκπαίδευση. Παρατηρείται λοιπόν μια ολιστική μεταβολή, τόσο στο εργασιακό περιβάλλον τους, όσο και στο προσωπικό και κοινωνικό, γεγονός που δείχνει πως οι προσδοκίες που είχαν οι συμμετέχοντες από τα συγκεκριμένα προγράμματα ήταν αρκετά μικρότερες από τα οφέλη που αποκόμισαν.

Επιπλέον, το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα, φαίνεται να έχει επίδραση και ως προς των βαθμό ικανοποίησης από την συμμετοχή τους στα συγκεκριμένα προγράμματα (ως προς την επίτευξη κοινωνικών και προσωπικών / οικογενειακών στόχων, με $p=0.028$ και $p=0.024$ αντίστοιχα). Συγκεκριμένα, η ένταση ικανοποίησης στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζεται ασθενέστερη από την συμμετοχή τους συγκριτικά με τους απόφοιτους Γυμνασίου ή Λυκείου

Όσον αφορά το **τρίτο ερευνητικό ερώτημα**, δηλαδή, **σε ποιο βαθμό επιτεύχθηκε ο στόχος των προγραμμάτων** για την υποστήριξη των ωφελούμενων ως προς τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, είτε για τη μετάβασή τους σε ασφαλέστερες & καλύτερες θέσεις εργασίας, τα αποτελέσματα έδειξαν πως ***πολλοί από τους συμμετέχοντες άλλαξαν θέση εργασίας μετά την υλοποίηση του προγράμματος και μάλιστα, δήλωσαν ότι η νέα θέση είναι πολύ καλύτερη*** εν συγκρίσει με την προηγούμενη ή ***δήλωσαν ότι πραγματοποίησαν μετάβαση σε ασφαλέστερη θέση εργασίας***. Συγκεκριμένα, το 44.82% των συμμετεχόντων που άλλαξαν θέση εργασίας, δήλωσε ότι το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησε τον βοήθησε να βελτιώσει πολύ ή πάρα πολύ τη θέση εργασίας του.

Όσον αφορά τους συμμετέχοντες που δήλωσαν ότι δεν άλλαξαν θέση εργασίας, τα αποτελέσματα έδειξαν πως η πλειοψηφία αυτών θεωρεί πως το πρόγραμμα είχε θετική επίδραση στη διατήρηση και βελτίωση της θέσης εργασίας τους, ωστόσο δεν παρατηρήθηκε κάποια μεταβολή, μετά την υλοποίηση του προγράμματος, σε σχέση με την εργασιακή ασφάλεια. Αντίστοιχο εύρημα έχει παρατηρηθεί από τους Γούλα & Παπαγεωργίου (2009) όπου το 68,6% θεωρεί ότι το πρόγραμμα που παρακολουθούν έχει συντελέσει και στη βελτίωση της θέσης τους στον εργασιακό τους χώρο.

Σημαντικό είναι και το εύρημα σχετικά με την αύξηση/βελτίωση γνώσεων και δεξιοτήτων, μετά την υλοποίηση του προγράμματος και η πεποίθηση για την πολύ σημαντική συνεισφορά των προγραμμάτων στον επαγγελματικό βίο τους.

Τέλος, όσον αφορά τις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, **σχετικά με τον χαρακτηρισμό μιας θέσης εργασίας ως καλής και ασφαλούς**, τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι εκπαιδευόμενοι θεωρούν πως ο καλός μισθός και η χαμηλή πιθανότητα απόλυσης, αποτελούν τα δυο κύρια χαρακτηριστικά μιας καλής και ασφαλούς θέσης εργασίας, και έπονται η μόνιμη ή η πλήρης απασχόληση, δηλαδή, η έννοια της «καλής & ασφαλούς» θέσης εργασίας σχετίζεται, για τους περισσότερους, με παράγοντες που αφορούν εισοδηματικά κριτήρια αλλά και τη διασφάλιση της εργασιακής θέσης στο μέλλον. Οι απόψεις των συμμετεχόντων συγκλίνουν ως προς τους παράγοντες που προσδιορίζουν μια εργασιακή θέση ως καλή και ασφαλή, με τον παράγοντα «καλύτερος μισθός» να συγκεντρώνει την ισχυρή πλειοψηφία (96.1%) και τους υπόλοιπους περιορισμούς που σχετίζονται με την εξασφάλιση και τη σταθερότητα της εργασιακής θέσης να κυμαίνονται στο διάστημα [81.4% - 88.2%].

Επιπλέον ενισχύεται η άποψη ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης **βοηθούν πολύ τους εργαζομένους στην ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων** προκειμένου να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους ή να βρουν μια καλύτερη και ασφαλέστερη εργασιακή θέση, πέμπτο ερευνητικό . Συγκεκριμένα όσον αφορά την αύξηση/βελτίωση των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων από τη παρακολούθηση κάποιου προγράμματος, το 60.78% θεωρεί πολύ μεγάλη την επίδραση, ενώ το 21.57% θεωρεί πάρα πολύ μεγάλη την επίδραση του προγράμματος κατάρτισης. Αντίστοιχα αποτελέσματα διαπιστώνουμε και σε σχέση με την αύξηση/βελτίωση των γνώσεων. Παρόμοια αποτελέσματα έχουν παρατηρηθεί και από τους Γούλα & Παπαγεωργίου (2009) όπου το 98,3% των εκπαιδευομένων κρίνει ότι έχουν αυξηθεί οι γνώσεις του και το 94,5% ότι έχουν αυξηθεί οι ικανότητές του.

Τα παραπάνω ευρήματα συνάδουν με αυτά άλλων ερευνών κυρίως στο ζήτημα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, και ιδιαίτερα αυτής που διοργανώνεται και υλοποιείται από συνδικαλιστικούς φορείς. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανακάλυψαν πως τα οφέλη είναι πολύ περισσότερα από τις προσδοκίες που είχαν πριν την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης και αφορούν καρπούς που δεν είναι άμεσα φανεροί αλλά ενισχύουν την ολιστική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε κοινωνικό και προσωπικό επίπεδο.

Τέλος, οι έλεγχοι που διενεργήθηκαν, όσο αφορά την επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων στις απαντήσεις που έδωσαν, οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι μετά από την ολοκλήρωση του προγράμματος η πλειοψηφία των γυναικών εμφάνισε την τάση μη μεταβολής της θέσης εργασίας, σε αντίθεση με τους άντρες που εμφάνισαν την τάση (σε μικρότερη ένταση) για μεταβολή της θέσης εργασίας ($p=0.038$).

7.2. Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Όλα τα ανωτέρω συμπεράσματα αποτελούν μια καλή βάση για τους λόγους και τα κίνητρα που ωθούν τους συμμετέχοντες σε προγράμματα κατάρτισης. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η οικογενειακή κατάσταση επιδρά στον

βαθμό επιρροής συμμετοχής ως προς προσωπικούς και οικογενειακούς λόγους και το καθιστά πεδίο αναλυτικής διερεύνησης σε μελλοντική έρευνα.

Παράλληλα χρήζουν περαιτέρω ανάλυσης (ίσως σε μεγαλύτερο δείγμα του πληθυσμού) οι λόγοι συμμετοχής στα προγράμματα κατάρτισης ως προς τις επαγγελματικές επιδιώξεις, καθώς οι έλεγχοι που πραγματοποιήθηκαν δεν φανέρωσαν κάποιου είδους επιρροή από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Επιπλέον θα είχε μεγάλο ενδιαφέρον να πραγματοποιηθεί αντίστοιχη μελέτη και σε άλλες περιοχές της χώρας όπου υπάρχουν υψηλά ποσοστά ανεργίας αλλά και εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα, με χαρακτηριστικά επισφαλούς εργασίας.

Η εκτεταμένη κρίση της απασχόλησης εμφανίστηκε ως μια από τις πιο πονεμένες και ασταθείς πτυχές της πολυδιάστατης κρίσης που επηρεάζει την Ελλάδα, ακολουθούμενη από επιπτώσεις όπως η υποτίμηση του ανθρώπινου κεφαλαίου, η διατάραξη της κοινωνικής συνοχής και η μείωση των ευκαιριών απασχόλησης. Με την ανεργία του γενικού πληθυσμού να φτάνει το 27,5% το 2013 και το 26,5% το 2014 και την επακόλουθη αποσύνθεση των μεμονωμένων ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών, π.χ. η ανεργία των νέων, η μακροχρόνια ανεργία, η παράταση της μέσης διάρκειας εκτός της αγοράς εργασίας, η διαμόρφωση και εφαρμογή επικεντρωμένων δράσεων και συγκεκριμένων παρεμβάσεων φαίνεται επιτακτική. Η διαρθρωτική επέκταση της αγοράς εργασίας είναι πρώτα απ' όλα θέμα ανάπτυξης. Η διαμόρφωση ειδικευμένης και μακροπρόθεσμης βιώσιμης απασχόλησης συνδέεται πρωτίστως με και ακολουθεί οργανικά ένα παραγωγικό μοντέλο μέσω ενός ολοκληρωμένου και συνεκτικού στρατηγικού σχεδίου ανάπτυξης που αναπτύσσεται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Βασική σημασία για το σχέδιο αυτό είναι ο τρόπος με τον οποίο μπορεί να ανακτηθεί το εργατικό δυναμικό με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, ώστε να αυξηθεί η παραγωγικότητα και η ασφάλεια της απασχόλησης, παράλληλα με την υγιή ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας μέσω της ενίσχυσης της κοινωνικής δικαιοσύνης και της αλληλεγγύης. Υπό το πρίσμα αυτό, η μόνιμη θέση των συνδικαλιστικών φορέων και των συμμετεχόντων κοινωνικών εταίρων είναι ότι οι ενεργές πολιτικές απασχόλησης και αγοράς εργασίας μπορούν να λειτουργήσουν μόνο με αλληλεξάρτηση, σε συνδυασμό με πρωτοβουλίες για επενδύσεις στην κοινωνία της γνώσης.

Παραρτήματα

A. Συνοδευτική επιστολή έρευνας

Αγαπητέ Κύριε, Κυρία

Ονομάζομαι Αργυροπούλου Ειρήνη και στα πλαίσια διπλωματικής διατριβής στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου στο τμήμα «Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» **διεξάγω μια εργασία- έρευνα** με τίτλο: «Αποτιμώντας την αποτελεσματικότητα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης: Μια μελέτη προγραμμάτων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ στο νομό Φθιώτιδας».

Σκοπός της παρούσας διατριβής αποτελεί η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, που προσφέρονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις, μέσω της αποτίμησής τους στην ενίσχυση των εκπαιδευομένων ώστε να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας, είτε να μεταβούν σε ασφαλέστερες & καλύτερες θέσεις εργασίας στις ίδιες ή & σε άλλες οικονομικές μονάδες .

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι **εθελοντική**. Όμως, **η γνώμη σας και η συνεργασία σας είναι πολύτιμες** για τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων, για την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων και για την επιτυχή ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας.

Θα ήθελα να σας διαβεβαιώσω ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σας θα παραμείνουν εμπιστευτικές.

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αποτελείτε από τρία μέρη:

- Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει ερωτήματα που σχετίζονται με Δημογραφικά Στοιχεία
- Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει ερωτήματα που σχετίζονται με την Επαγγελματική Κατάρτιση και τους Λόγους συμμετοχής σας σε προγράμματα
- Το τρίτο μέρος περιλαμβάνει ερωτήματα που σχετίζονται με την Εργασιακή Κατασταση και την αποψή σας για τους όρους «Καλύτερες και Ασφαλέστερες» θέσεις εργασίας.

Σύνδεσμος ερωτηματολογίου: <https://goo.gl/forms/kVBSrfyFOaHUrU1H3>

Ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για την πρόθυμη συμμετοχή σας στην έρευνα και για την πολύτιμη βοήθειά σας.

Με εκτίμηση,
Ειρήνη Αργυροπούλου

B. Ερωτηματολόγιο έρευνας

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

Άνδρας	
Γυναίκα	

Ημερομηνία Γέννησης _____

3. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η, κατοικεί μόνος	
Άγαμος/η, κατοικεί με γονείς	
Έγγαμος	
Διαζευγμένος/η, ή σε διάσταση	
Χήρος/α	
Συζεί / Συγκατοικεί	
Άλλο:	

4. Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Δεν τελείωσα το Δημοτικό σχολείο	
Δημοτικό	
Γυμνάσιο	
Λύκειο – Εξατάξιο Γυμνάσιο	
ΤΕΕ	
ΙΕΚ	
ΤΕΙ / ΚΑΤΕΕ	
ΑΕΙ	
Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	
Άλλο: _____	

5. Γνωρίζετε Ηλεκτρονικούς Υπολογιστές;

Ναι	
-----	--

Όχι	
-----	--

6. Παρακαλώ επιλέξτε ποια είναι η θέση σας στην απασχόληση σήμερα.

Αυτοαπασχολούμενος (με ή χωρίς προσωπικό)	
Μισθωτός (σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, σύμβαση έργου, πλήρης ή μερική απασχόληση)	
Άνεργος	
Νοικοκυρά	
Συνταξιούχος	
Φοιτητής/ Σπουδαστής	
Άλλο: _____	

Β. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

7. Παρακαλώ επιλέξτε τα προγράμματα που παρακολουθήσατε στο πλαίσιο του προγράμματος "Συνδικαλιστική κατάρτιση και ενίσχυση κοινωνικών δεξιοτήτων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα που εκπροσωπούνται από την ΓΣΕΕ" και υλοποιήθηκε το διάστημα Φεβρουάριος - Οκτώβριος 2015 στην Λαμία. *

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

Βασικές δεξιότητες I: Windows και επεξεργασία κειμένου (ΔΖ)	
Βασικές Δεξιότητες II: Υπηρεσίες διαδικτύου και Παρουσιάσεις (ΔΖ)	
Βασικές δεξιότητες III: υπολογιστικά φύλλα και βάσεις δεδομένων (ΔΖ)	
Δικαιώματα και αγωγή καταναλωτή (ΔΖ)	
Εισαγωγή στα πολυμέσα II: εισαγωγή στην επεξεργασία εικόνας (ΔΖ)	
Εκπαίδευση εκπαιδευτών επαγγελματικής κατάρτισης (ΜΚ)	
Επικοινωνιακές ικανότητες (ΔΖ)	
Ικανότητα διαχείρισης συγκρούσεων στο χώρο εργασίας (ΜΚ)	
Μεταγνωστικές ικανότητες (μαθαίνω πως να μαθαίνω) (ΜΚ)	
Οργανωτικές ικανότητες (ΜΚ)	
Ψηφιακές δεξιότητες κοινωνικής δικτύωσης με εφαρμογές στο χώρο εργασίας (social media) (ΜΚ)	
Ψηφιακός εγγραμματισμός στις καθημερινές συναλλαγές (ΜΚ)	

8. Σε ποιο βαθμό οι παρακάτω λόγοι- προτάσεις επηρέασαν την απόφαση να συμμετάσχετε στα συγκεκριμένα προγράμματα ;

	1 καμία επιρροή	2 Μικρή επιρροή	3 Μέτρια επιρροή	4 Μεγάλη επιρροή	5 Πολύ μεγάλη επιρροή
Για να διατηρήσω τη θέση εργασίας μου					
Για να αυξήσω τις οικονομικές μου απολαβές					
Για να είμαι περισσότερο αποδοτικός/η στην εργασία μου					
Για να βρω μια καλύτερη εργασία					
Για να επιτύχω έναν επαγγελματικό στόχο					
Για να αυξήσω τα τυπικά μου προσόντα					
Για να εξασφαλίσω επαγγελματικό πλεονέκτημα					
Γιατί μου αρέσει να μαθαίνω καινούργια πράγματα					
Γιατί η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί σε όλη μας τη ζωή					
Γιατί στο παρελθόν δεν μπόρεσα να σπουδάσω					
Για να είμαι πιο ολοκληρωμένος πολίτης					

	1 καμία επιρροή	2 Μικρή επιρροή	3 Μέτρια επιρροή	4 Μεγάλη επιρροή	5 Πολύ μεγάλη επιρροή
Για να συναντήσω καινούργιους ανθρώπους και να βελτιώσω το κοινωνικό μου δίκτυο					
Για να ξεφύγω από προβλήματα της προσωπικής/οικογενειακής ζωής					
Γιατί έτσι δίνω ένα καλό παράδειγμα στα παιδιά μου					
Για να αξιοποιήσω τον ελεύθερο χρόνο μου					

9. Σε ποιο βαθμό οι παρακάτω λόγοι- προτάσεις ικανοποιήθηκαν από τη συμμετοχή σας στα συγκεκριμένα προγράμματα;

	1 καθόλου	2 Λίγο	3 Μέτρια	4 Πολύ	5 Πάρα πολύ
Για να διατηρήσω τη θέση εργασίας μου					
Για να αυξήσω τις οικονομικές μου απολαβές					
Για να είμαι περισσότερο αποδοτικός/η στην εργασία μου					
Για να βρω μια καλύτερη εργασία					
Για να επιτύχω έναν επαγγελματικό στόχο					
Για να αυξήσω τα τυπικά μου προσόντα					
Για να εξασφαλίσω επαγγελματικό πλεονέκτημα					
Γιατί μου αρέσει να μαθαίνω καινούργια πράγματα					
Γιατί η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί σε όλη μας τη ζωή					
Γιατί στο παρελθόν δεν μπόρεσα να σπουδάσω					
Για να είμαι πιο ολοκληρωμένος πολίτης					

	1 καθόλου	2 Λίγο	3 Μέτρια	4 Πολύ	5 Πάρα πολύ
Για να συναντήσω καινούργιους ανθρώπους και να βελτιώσω το κοινωνικό μου δίκτυο					
Για να ξεφύγω από προβλήματα της προσωπικής/οικογενειακής ζωής					
Γιατί έτσι δίνω ένα καλό παράδειγμα στα παιδιά μου					
Για να αξιοποιήσω τον ελεύθερο χρόνο μου					

Γ. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

10. Ποια ήταν η θέση σας στην απασχόληση κατά την περίοδο υλοποίησης των προγραμμάτων;

Μισθωτός (σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, σύμβαση έργου, πλήρης ή μερική απασχόληση)	
Αυτοαπασχολούμενος (με ή χωρίς προσωπικό)	
Άλλο: _____	

11. Μετά την υλοποίηση του προγράμματος (και ανεξάρτητα με την σημερινή σας εργασιακή κατάσταση) αλλάξατε θέση εργασίας, σχέση απασχόλησης ή/ και εργοδότη; (πχ είχατε σύμβαση ορισμένου χρόνου και έγινε αορίστου χρόνου ή εργαζόσασταν με πλήρη απασχόληση και τώρα εργάζεστε με μερική απασχόληση κλπ)

Ναι		Παρακαλώ πηγαίνετε στην επόμενη ερώτηση (ερ. 12)
Όχι		Παρακαλώ πηγαίνετε στην επόμενη ερώτηση (ερ. 14)

Αλλαγή Θέσης

12. Στις παρακάτω ερωτήσεις παρακαλώ απαντήστε βαθμολογώντας από το 1 έως το 5 όπου 1- καθόλου και 5 - πάρα πολύ *

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

	1 Καθόλου	2 Λίγο	3 Μέτρια	4 Πολύ	5 Πάρα πολύ
Η θέση εργασίας που μεταβήκατε θεωρείτε ότι είναι καλύτερη από τη θέση που κατείχατε κατά τη διάρκεια του προγράμματος;					
Η θέση εργασίας που μεταβήκατε θεωρείτε ότι είναι ασφαλέστερη από τη θέση που κατείχατε κατά τη διάρκεια του προγράμματος;					

	1 Καθόλου	2 Λίγο	3 Μέτρια	4 Πολύ	5 Πάρα πολύ
Πιστεύετε ότι το πρόγραμμα σας βοήθησε να μεταβείτε σε μια καλύτερη ή/και ασφαλέστερη θέση εργασίας σας;					

13. Για ποιους λόγους πιστεύεται ότι η θέση που μεταβήκατε είναι καλύτερη ή/και ασφαλέστερη;

Πηγαίνετε στην ερώτηση 16.

Μη αλλαγή θέσης

14. Στις παρακάτω ερωτήσεις παρακαλώ απαντήστε βαθμολογώντας από το 1 έως το 5 όπου 1- καθόλου και 5 - πάρα πολύ *

	1 καθόλου	2 Λίγο	3 Μέτρια	4 Πολύ	5 πάρα πολύ
Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι το πρόγραμμα σας βοήθησε να διατηρήσετε τη θέση εργασίας σας;					
Σε τι βαθμό θεωρείται ότι η θέση εργασίας σας βελτιώθηκε με την παρακολούθηση του προγράμματος;					
Σε τι βαθμό θεωρείται ότι μετά την παρακολούθηση των					

	1 καθόλου	2 Λίγο	3 Μέτρια	4 Πολύ	5 πάρα πολύ
προγραμμάτων η θέση σας είναι ασφαλέστερη;					
Σε τι βαθμό θεωρείται ότι μετά την παρακολούθηση των προγραμμάτων η θέση σας είναι καλύτερη;					

15. Για ποιους λόγους πιστεύεται ότι η θέση σας σήμερα είναι καλύτερη και ασφαλέστερη;

16. Στις παρακάτω ερωτήσεις παρακαλώ απαντήστε βαθμολογώντας από το 1 έως το 5 όπου 1- καθόλου και 5 πάρα πολύ . *

	1 καθόλου	2 Λίγο	3 Μέτρια	4 Πολύ	5 Πάρα πολύ
Σε τι βαθμό θεωρείται ότι τα προγράμματα συνετέλεσαν στην ανάπτυξη του επαγγελματικού σας βίου;					
Σε τι βαθμό θεωρείται ότι τα προγράμματα συνετέλεσαν στην βελτίωση του επαγγελματικού σας βίου;					
Σε τι βαθμό θεωρείται ότι τα προγράμματα αύξησαν ή/και βελτιώσαν τις γνώσεις σας;					
Σε τι βαθμό θεωρείται ότι τα προγράμματα αύξησαν ή/και βελτιώσαν τις δεξιότητές σας;					
Κατά την λήξη του προγράμματος σε τι βαθμό ικανοποιήθηκαν οι στόχοι σας;					
Μετά τη λήξη των προγραμμάτων σε τι βαθμό θεωρείται ότι τα προγράμματα σας βοήθησαν ώστε να διεκδικήσετε μια καλύτερη θέση εργασίας;					

17. Από τις παρακάτω προτάσεις επιλέξτε τι σημαίνει για εσάς καλή και ασφαλής θέση εργασίας ;

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

	Ναι	Όχι
Μόνιμη απασχόληση		
Πλήρης απασχόληση (πλήρες ωράριο)		
Καλύτερος μισθός		
Εργασία σχετική με τις σπουδές μου		
Εργασία κοντά στην κατοικία μου		
Καλύτερο περιβάλλον εργασίας		
Λιγότερο άγχος		
Περισσότερη εργασιακή ικανοποίηση		
Καλύτερο κοινωνικό status		
Εύρωστη οικονομικά επιχείρηση		
Τομέας- κλάδος επιχείρησης που δεν έχει αυξημένη ανεργία		
Χαμηλή πιθανότητα απόλυσης		
Άλλο		

18. Από τις παρακάτω προτάσεις επιλέξτε τι είναι πιο σημαντικό για εσάς προκειμένου να θεωρήσετε μια θέση εργασίας καλή κ ασφαλή.

Παρακαλώ επιλέξτε έως 4 επιλογές *

Μόνιμη απασχόληση	
Πλήρης απασχόληση (πλήρες ωράριο)	
Καλός μισθός	
Εργασία σχετική με τις σπουδές μου	
Εργασία κοντά στην κατοικία μου	
Καλό περιβάλλον εργασίας	
Λίγο άγχος	
Εργασιακή ικανοποίηση	
Καλύτερο κοινωνικό status	
Εύρωστη οικονομικά επιχείρηση	
Τομέας- κλάδος επιχείρησης που δεν έχει αυξημένη ανεργία	
Χαμηλή πιθανότητα απόλυσης	

19. Θεωρείται ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βοηθούν τους εργαζόμενους συμμετέχοντες στην ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε οι συμμετέχοντες να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους ή να βρουν μια καλύτερη και ασφαλέστερη θέση εργασίας;

	1	2	3	4	5	
Καθόλου						πάρα πολύ

20. Θα συμμετείχατε στο μέλλον σε κάποιο αντίστοιχο πρόγραμμα;

Ναί	
Όχι	

21. Ποιο αντικείμενο θα σας ενδιαφέρει;

22. Με ποιο τρόπο πιστεύετε ότι τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βοηθούν τους εργαζόμενους συμμετέχοντες στην ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε οι συμμετέχοντες να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους ή να βρουν μια καλύτερη και ασφαλέστερη θέση εργασίας;

23. Τι πιστεύεται ότι θα έπρεπε να έχουν τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ώστε να ενισχύουν τις γνώσεις ή/και τις δεξιότητες των συμμετεχόντων με σκοπό την διατήρηση της θέσης εργασίας τους ή την μετάβασή τους σε καλύτερες και ασφαλέστερες θέσεις εργασίας;

Ευχαριστώ πολύ για τη συνεργασία σας!

C. Υπενθύμιση έρευνας

Αγαπητέ Κύριε, Κυρία

Θα ήθελα ευγενικά να σας υπενθυμίσω την διεξαγωγή μια έρευνας και να σας παρακαλέσω να διαθέσετε λίγο χρόνο για την συμμετοχή σας.

Σύνδεσμος ερωτηματολογίου: <https://goo.gl/forms/kVBSrffyFOaHUrU1H3>

Το ερωτηματολόγιο θα είναι στη διάθεσή σας, προκειμένου να το συμπληρώσετε, έως [31/1/2018](#).

Με εκτίμηση,
Ειρήνη Αργυροπούλου

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Alahiotis, S. & Karatzia – Stavlioti, E. (2006), “Effective curriculum policy and cross-curricularity: Analysis of the new curriculum design by the Hellenic Pedagogical Institute”, forthcoming in *Pedagogy, Culture & Society*.
- Αμίτσης, Γ. (2000). *Θεσμοί και Πολιτικές Επαγγελματικής Κατάρτισης*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Αποστολίδης, Λ. (1981). *Συνδικαλιστική εκπαίδευση και ινστιτούτα εργασίας*. Αθήνα: Αιχμή.
- Babbie, E. (2011). Δειγματοληψία. Στο E. Babbie, *Εισαγωγή στην κοινωνική Έρευνα* (σσ. 283-347). Αθήνα: Κριτική.
- Βεργίδης, Δ. (1999). *Εκπαίδευση ενηλίκων, Τόμος Β΄, Κοινωνική και οικονομική λειτουργία*. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Βεργίδης, Δ., & Καραλής, Α. (2004). Τυπολογίες και στρατηγικές στην εκπαίδευση ενηλίκων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Τεύχος 2, 11-16.
- Βεργίδης, Δ. (2007). Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών συνδικαλιστικών στελεχών. Πρώτα ερευνητικά πορίσματα και προτάσεις, στο Πρακτικά Ημερίδας Δημοσιοϋπαλληλικό κίνημα και συνδικαλιστική εκπαίδευση, Αθήνα: ΑΔΕΔΥ-Κοινωνικό Πολύκεντρο.
- Böhnke, P. (2008) Are the poor socially integrated? The link between poverty and social support in different welfare regimes, *Journal of European Social Policy*, 18(2): 133-150.
- Bonoli, G. (2012) Comment on Anton Hemerijck/4 – Making Social Investment Work, *Sociologica* 1/2012: 1-6.
- Βούτσινος, Γ., Παλαιοκρασάς, Σ., Σταύρου, Σ., Λαμπρόπουλος, Χ., Ιωακίμης, Κ. (1994), *Πολιτική Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων*, Κέντρο Πολιτικής Έρευνας και Ανάπτυξης, Εκδ. Ίων, Αθήνα.
- Boshier, R. (1980). *Education Participation Scale Factor*. Vancouver: Learning Press.
- Bowman, M.J., Millit, B. & Shieferben (1998), *The political economy of government support of Higher Education: studies in Chile, France and Malaysia*, Washington DC., The World Bank.
- CEDEFOP (1996). *Lifelong learning: Retrospective and perspectives*, CEDEFOP.
- CEDEFOP (1996). *Vocational Training Glossarium*. Thessaloniki: CEDEFOP
- CEDEFOP (2011). *The benefits of vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

- CEDEFOP (2015). *Καλύτερη επαγγελματική κατάρτιση, καλύτερη ποιότητα ζωής*.
Ενημερωτικό Σημείωμα, Μάρτιος 2015, ISSN 1831-2462.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications>
- CEDEFOP (2015). *Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων. Η εκπαίδευση ενηλίκων πρέπει να γίνει πιο ελκυστική, προσιτή και ευέλικτη, χωρίς αποκλεισμούς*.
Ενημερωτικό Σημείωμα, Ιούλιος 2015, ISSN 1831-2462.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications>
- CERI (1994), *Making Education Count*, Paris, OECD.
- CERI (1998), *Human Capital Investment Policies an Overview*, Paris, OECD.
- CERI (2001), *Schooling for tomorrow: What schools for the future?*, Paris, OECD.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*.
Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Cohn, E. & Gesk, T.G. (1998), *The Economics of Education*, 3rd edition, Oxford, Pergamon Press.
- Creswell, W. J. (2011). *Η Έρευνα Στην Εκπαίδευση: Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας*. (Πρώτη Ελληνική Έκδοση εκδ.).
Αθήνα: Ίων.
- Cronbach, L. (1951, Volume 16, Issue 3,). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, σσ. 297–334.
- Cross, P. (1981). *Adults as learners: increasing participation and facilitating learning*.
San Francisco: Jossey-Bass.
- Γεωργιάδου, Π. (2011). Η συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση στην Ελλάδα.
Τετράδια του ΙΝΕ, 33
- Γούλας, Χ., & Παπαγεωργίου, Η. (2009). *Δια βίου εκπαίδευση και εργαζόμενοι, Μελέτη αξιολόγησης προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και εκπαίδευσης Εργαζομένων*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- ΓΣΕΕ. (1987). *Πρακτικά 23ου Συνεδρίου ΓΣΕΕ*. Αθήνα: ΓΣΕΕ.
- ΓΣΕΕ. (1995). *Πρακτικά 28ου Συνεδρίου ΓΣΕΕ*. Αθήνα: ΓΣΕΕ.
- ΓΣΕΕ. (1992). *Καταστατικό ΓΣΕΕ (1918-1992)*, Αθήνα : ΓΣΕΕ.
- Denscombe, M. (2010). *The Good Research Guide for small-scale social research projects (Fourth Edition)*. Open University Press.
- Δημουλάς, Κ. (2004). Η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση στις χώρες της Ε.Ε.. *Ενημέρωση*.
Τεύχος 111, 2-17.

- Drake, K. (1982), "The cost-effectiveness of vocational training. A survey of British Studies", *Economics of Educational Review*, 2(2), pp. 103-125.
- European Commission. *Social protection. Directorate for Employment, Social Affairs and Inclusion*, European Commission.
- European Commission (2008) *A renewed commitment to social Europe: Reinforcing the Open Method of Coordination of Social Protection and Social Inclusion*. COM(2008) 418 final.
- European Commission (2010) *Empowering people driving change social innovation in the European Union*. Brussels: Bureau of European Policy Advisors.
- European Commission (2013a) *Evidence on Demographic and Social Trends, Social Policies' Contribution to Inclusion, Employment and the Economy*. SWD(2013) 38 final.
- European Commission (2013b) *Social Investment: Commission urges Member States to focus on growth and social cohesion*. Directorate for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- European Commission (2013c) *Towards Social Investment for Growth and Cohesion – including implementing the European Social Fund 2014-2020*. COM(2013) 83 final.
- European Commission (2013d) *Investing in children: breaking the cycle of disadvantage*. C(2013) 778 final.
- European Council (2000) *Lisbon European Council. Presidency Conclusions*. 23-24 March 2000.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2016). *Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας Τα συμπεράσματα της Ρίγας: 5 στόχοι για τη βελτίωση της ΕΕΚ*. Βέλγιο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Ευστράτογλου, Α., & Νικολοπούλου, Β. (2014). Ζητήματα αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης. Στο Μ. Γραβάνη, Σημειώσεις – ΕΠΑ 66Κ *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση*. (σσ. 139-166). Λευκωσία, Κύπρος: ΑΠΚΥ.
- Ευστράτογλου, Α. (2005, Μάιος). *Η Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*. Ενημέρωση - ΙΝΕ ΓΣΕΕ, σσ. 2-15.
- Ευστράτογλου Α., (1997): *Επαγγελματική Κατάρτιση και Δομές των Αγορών Εργασίας. Η περίπτωση της Θεσσαλίας*. Διδακτορική Διατριβή. Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

- Ευστράτογλου, Α., Δέδε Ι., Μακρυγιάννη Α., κ.α., (2003): *Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση. Διαδικασία και Αποτελέσματα ΚΕΚ 2001-2003*. Αθήνα, ΕΚΕΠΙΣ.
- Ζαρίφης, Γ. (2014). *Θεωρητική Θεμελίωση και Πρακτικές Εφαρμογές (Υλικό Μελέτης για τις θεματικές ενότητες ΣΔΜ 512 και ΣΔΜ 522)*. ΑΠΚΥ.
- Foster, S. (1969), "The vocational school fallacy in development planning", in: Bowman, M.J. (ed.), *Readings in Economics of Education*, Paris, Unesco.
- Freedman, D., Pisani, R., & Purves, R. (2012), *Statistics* (4th Editio). New York: W. W. Norton & Company.
- Grubb, N. W. & Ryan, P. (1999), *The roles of evaluation for Vocational Education and Training: Plain Talk in the Field of Dreams*, Geneva, International Labour Office.
- Heller, M. (2007) *Microlearning in Trade Union Education. Designing and Implementing Innovative Educational Services Using Microcontent*. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/237431299_Microlearning_in_Virtual_Communities_of_Practice_An_explorative_analysis_of_changing_information_behaviour
[Changing Patterns of Learning Schools Universities Vocational Training](#)
- Hemerijck, A. (2012a) *Changing Welfare States*. Oxford: University Press.
- Hemerijck, A. and Vandenbroucke, F. (2012) Social Investment and the Euro Crisis: The Necessity of a Unifying Social Policy Concept, *Intereconomics* 47(4): 200-6.
- Ιακωβίδης, Γ., (1998): *Η Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση στην Ελλάδα. Προσέγγιση μέσα από τη σύγκριση του Ελληνικού και του Γερμανικού Συστήματος*. Αθήνα, Gutenberg.
- ILO, Bureau for Workers' Activities: (2007). The role of trade unions in workers' education: The key to trade union capacity building background paper, *International Workers' Symposium*. Geneva, 8–12 October 2007.
- INE ΓΣΕΕ. (1995). *Ο Απολογισμός μας, 4 χρόνια δημιουργικής πορείας, 1995: Το Πρόγραμμα δράσης μας*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ. (1998). *Απολογισμός 1995-1997, Προγραμματισμός 1998*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ. (1999). *1992-1998, Συνδικάτα και επαγγελματική κατάρτιση*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ. (1999). *Προφίλ φορέα*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ. (2000). *Προφίλ φορέα*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ. (2001). *Απολογισμός 1998-2000, Προγραμματισμός 2001*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.

- INE ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ (2004). *Απολογισμός 2001-2003, Προγραμματισμός 2004*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ. (2007). *Απολογισμός 2004-2006, Προγραμματισμός 2007*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ. (2010). *Απολογισμός 2007-2009, Προγραμματισμός 2010-2012*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ (2017). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια έκθεση 2017*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ (2003). *Κατάρτιση και απασχόληση*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- Ιωαννίδου Α., και Σταύρου Σ. (2013). *Προοπτικές μεταρρύθμισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα*, Friedrich-Ebert-Stiftung Department of Western Europe / North America, Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin | Germany.
- Ioannidou, A. (2007). A Comparative Analysis of New Governance. European Educational Research Journal. Ανακτήθηκε από <http://eer.sagepub.com/content/6/4/336.abstract>.
- Jenson, J. (2012) Redesigning citizenship regimes after neoliberalism: moving towards social investment, in Morel, N., Palier, B. and Palme, J. (eds) *Towards a Social Investment State? Ideas, Policies and Challenges*. Bristol: Policy Press, 61-87.
- KANEP ΓΣΕΕ. (2010). *Απολογισμός δράσης 2005-2009, Προγραμματισμός 2010-2012*. Αθήνα: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.
- Καραγεώργος, Δ. (2002). *Μεθοδολογία έρευνας στις επιστήμες της αγωγής. Μία διδακτική προσέγγιση*. Αθήνα: Σαββάλας.
- Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ε., Καραλής, Δ., & Σώρος, Γ. (2014). *Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια. Διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Καραλής, Θ. (2013). *Κίνητρα και Εμπόδια για την συμμετοχή των ενηλίκων στη Δια Βίου Εκπαίδευση*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ- ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Καραλής, Θ. (2017). *Η συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση. Εμπόδια και κίνητρα συμμετοχής (2011-2016)*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Καραλής, Θ. (1999). *Εκπαίδευση ενηλίκων, Τόμος Γ', Σχεδιασμός οργάνωση και αξιολόγηση προγραμμάτων*. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Καραλής, Θ. (2006). *Πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών -Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης, Τόμος 1*. Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ.
- Καρατζιά – Σταυλιώτη, Ε. (2005), «Η πρόκληση της διαθεματικότητας και η αποτελεσματικότητα της σχολικής πράξης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη», *Συγκριτική και διεθνής εκπαιδευτική επιθεώρηση*, Αρ. 5, σσ. 35-50.

- Karatzia – Stavlioti, E. (2004), “Educational effectiveness and educational policy: The policy discourse of UNESCO and the European Union in a comparative perspective”, in *Αράθας*, Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Kazamias, A. & Starida, A. (1992), “Professionalization or vocationalization in Greek Higher Education, *European Journal of Education*, 27 (1/2), pp. 101-109.
- Kazamias, A., Zampeta, E., Karadjia, E. (2001), “Educational Reform 2000- Towards a paideia of open horizons – The modern Greek Sisyphus”, in: Limlad, S. & Popkevitz, T. (eds.), *Education governance and social intergration and exclusion: Studies in the powers of reason and the reasons of power. A report from the EGSIE project*, Upsala, Upsala Univesitet.
- Κεδράκα, Κ. (2008). *Μεθοδολογία λήψης συνέντευξης* στο <http://www.adulteduc.gr/>.
- ΚΕΕ (Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας) (2003), *Έκθεση για την εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα*, Αθήνα, ΚΕΕ.
- Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ, (2013). «Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική: Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση». Αθήνα: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ
- King, K. (1984), “The planning of Technical and Vocational Education”, Mimeo, Edinburgh, Edinburgh University Unit.
- King, K. (1986), “Vocational Education”, in: Langolo, J. & Lillick, J. (eds), *Vocationalising Education*, Oxford, Pergamon Press.
- Κόκκος, Α., & Λιοναράκης, Α. (1998). *Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση, Σχέσεις διδασκόντων και διδασκομένων*. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Kouzis Y.(2000). Trade union education in Greece. Στο J. Bridgford and J. Stirling (eds) *Trade Union Education in Europe*. Brussels: ETUCO.
- Κουζής, Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κουζής, Γ. (2009). *Το πανόραμα της εργασιακής ανασφάλειας και της επισφαλούς εργασίας*. Ανάκτηση από entosepoxhs.wordpress.com/
- Κουτρούκης, Θ. (2007). *Η συνδικαλιστική εκπαίδευση στην Ελλάδα: μελέτη των απόψεων πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών στελεχών για τις επιδράσεις της*. Θεσσαλονίκη: ΕΑΠ.
- Künzel, S. (2012) The local dimension of active inclusion policy, *Journal of European Social Policy* 22(1): 3-16.
- Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α. (1999). *Ψυχολογία κινήτρων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Λάμπρου, Ν. (2014) Κίνητρα συμμετοχής καταρτιζόμενων στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα: Η περίπτωση προγραμμάτων ΛΑΕΚ στο Νομό Ευβοίας. Αθήνα. ΕΑΠ.
- Letourneux, V. (1996). *Precarious employment and working conditions in the European Union summary*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Levin, H.M. (1999), "Financing a system for lifelong learning", *Educational Economics*, 6(6).
- Levin, H.M. (2001), *Can the marketplace deliver choice, efficiency, equity, and social cohesion*, Cambridge, Westview Press.
- Lindsay, C., Mc Quaid, R.W. and Dutton, M. (2008) *Inter-agency Cooperation and New Approaches to Employability, Social Policy & Administration* 42(7): 715-732.
- Mace, J. (1996), *Economics of Education II: External programme*, London, University of London.
- Ματθαίου, Δ. (1997), *Συγκριτική Σπουδή της Εκπαίδευσης. Θεωρήσεις και ζητήματα*, Αθήνα.
- Μαυρογένης, Δ. (1984). *Α' Συνδικαλιστικό Σεμινάριο*, (6-8 Απρίλη). Αθήνα: ΚΕΜΕΤΕ ΓΣΕΕ - ΠΟΣ.
- Μαυρογιώργος Γ.,(2003): *Μελέτη για τις διαδικασίες αξιολόγησης και πιστοποίησης των υποψηφίων εκπαιδευτών/τριών ΣΕΚ*. Αθήνα, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Morel, N., Palier, B. and Palme, J. (2012) *Towards a Social Investment State? Ideas, Policies and Challenges*. Bristol: Policy Press.
- Μπαλούρδος Δ., Χρυσάκης Μ.,(1998): Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης: Στατιστικές Ενδείξεις, Αξιολόγηση και Προοπτικές. Στο: Μαράτου Αλιμπράντη Λ., Χατζηγιάννη Α., (Επ.): *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση - Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία*. Αθήνα, ΕΚΚΕ.
- Newman, M. (2002). *The third contract, Theory and practice in trade union training*. Sydney: Centre for popular Education, University of Technology.
- Nolan, B. (2013) What use is 'social investment'?, *Journal of European Social Policy* 23(5): 459-468.
- OECD, (1996). *Lifelong Learning for all*, Paris, OECD.
- O' Higgins, N. (2001), *Youth unemployment and employment policy: a global perspective*, Geneva, International Labour Office.

- ΟΥΝΕΣΚΟ (1998), *Εκπαίδευση. Ο θησαυρός που κλείνει μέσα της* (μτφρ. ΚΕΕ), Αθήνα, Εκδ. Gutenberg.
- Παγκαρλιώτας, Κ. (2009). Εκπαίδευση και επιμόρφωση που παρέχεται από το εργατικό κίνημα. Θεσσαλονίκη: ΕΑΠ
- Παλαιολόγος, Ν. (2006). *Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Παπαδάκης, Murphy & Ροζάκη (2004), «Πολιτικές Ανώτατης Εκπαίδευσης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων», Συγκριτική και Διεθνής Εκπαιδευτική Επιθεώρηση, τ. 2^{ος}, σσ. 24-62.
- Παπαδόγαμβρος, Β. (2005). Συνδικάτα και επαγγελματική κατάρτιση. *Ενημέρωση*. Τεύχος 114, 2-10.
- Πασιάς, Γ. (2002), «Προς την Ευρώπη της Γνώσης», στο Ματθαίου, Δ. (επιμ.), *Η εκπαίδευση απέναντι στις προκλήσεις του 21^{ου} αιώνα*, Αθήνα, Εκδ. Α.Α. Λιβάνη, σσ. 185-245.
- Πεσματζόγλου, Σ. (1987), *Εκπαιδευτική Ανάπτυξη στην Ελλάδα 1948-1985: Το ασύμπτωτο μιας σχέσης*, Αθήνα, Εκδ. Θεμέλιο.
- Πολυζωγόπουλος, Χ. (2003). Συνδικαλιστική δράση και συνδικαλιστική επιμόρφωση. *Ενημέρωση*. Τεύχος 97, 2-5.
- Πρόκου, Ε. (2009). *Εκπαίδευση ενηλίκων και δια βίου μάθηση στην Ευρώπη και την Ελλάδα*. Αθήνα Διόνικος.
- Psacharopoulos, G. (1991), "Vocational Education including hints for vocational planners", *International Journal of Education Development*, 2 (3), pp. 193-199.
- Psacharopoulos, G. & Woodhall, M. (1985), *Education for Development. An analysis of investment choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Psacharopoulos, G. & Loxley, W. (1985), *Secondary education and development*, John Hopkins.
- Quintin 2002 "Οδηγώντας την Ευρώπη πάλι στην Εργασία – Η Ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση", στο ΕΕ, *Η απασχόληση και η Κοινωνική Πολιτική της ΕΕ 1999-2001*, Αθήνα, Υπηρεσία Εκδόσεων ΕΚ, σσ. 6-10.
- Robson, C. (2007). Δειγματοληπτικές Έρευνες και Ερωτηματολόγια. Στο C. Robson, *Η έρευνα του Πραγματικού Κόσμου: Ένα μέσον για τους Κοινωνικούς Επιστήμονες* (σσ. 267-318). Αθήνα: Gutenberg.
- Ρομπόλης Σ., Δημουλάς Κ., Γαλατά Β.,(1999): *Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*. Αθήνα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Rogers, A., (1999): *Η εκπαίδευση των ενηλίκων*. Αθήνα, Μεταίχμιο.

- Ritter, N. L. (2010). Understanding a Widely Misunderstood Statistic: Cronbach's "Alpha". *Southwest Educational Research Association*. New Orleans.
- Shackleton, J. R. (1992), *Is Training too much? A skeptical view of the economics of skill provision in the UK*, London Institute of Economic Affairs.
- Spenser, B. (2002). Labour education-An introduction. Στο B. Spenser (ed.) *Unions and learning in a global economy: International and comparative perspectives*. Toronto: Thomson Educational Publishing Inc.
- Spenser, B. (2007). The present-and future challenges of labour education in the global economy. *Labour Education 2007/ Τεύχος 1-2*, 146- 147.
- Stoikov, V. (1975), *The economics of Recurrent Education and Training*, Geneva, ILO.
- Schultz, Th. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, Vol. 51, pp. 1-17
https://www.jstor.org/stable/1818907?seq=1#page_scan_tab_contents.
- Taylor-Gooby, P., Larsen, T. and Kananen, J. (2004) Market Means and Welfare Ends: The UK Welfare State Experiment, *Journal of Social Policy* 33(4): 573-592.
- Taylor-Gooby, P. (2004) *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*. Oxford: University Press.
- Τριανταφύλλου, Χ. (2008, Μάρτιος). Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα. *Ενημέρωση*, σσ. 8-19.
- Vandenbroucke, F., Hemerijck, A. and Palier, B. (2011) The EU Needs a Social Investment Pact. *OSE opinion paper 5*.
- Wolf, A. (2002), *The economics of education*, London, Penguin Books.
- Φίλιας, Β. (2000). *Εισαγωγή στην Μεθοδολογία και τις Τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών*. Αθήνα: Gutenberg.
- Φώκιαλη, Π. (2003), «Εισαγωγικό Σημείωμα», στο Π. Φώκιαλη, Β. Τριάρχη-Hermann, Μ. Καϊλα (επιμ.), *Θεματικές Επιμόρφωσης και Μετεκπαίδευσης Εκπαιδευτικών*, Ακαδημία Dillingen Μόναχο & Πανεπιστήμιο Αιγαίου, σ. 26-38
- Φωτόπουλος, Ν. (2007). Εκπαίδευση και συνδικαλιστικές οργανώσεις: Όψεις της ευρωπαϊκής εμπειρίας και σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα. *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, σσ. 197-203.
- Χασάπης, Δ., (1994α): *Πρόσβαση, ποιότητα και εύρος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα*. Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.
- Χασάπης, Δ., (1994β): *Ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*. Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

χ.σ. (2017, Νοέμβριος 25). Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Ανάκτηση από <https://www.inegsee.gr/ergazomenon-ekpaidefsi/epimorfosi-sindikalistikon-ekprosopon-ke-ergazomenon/>

Ψαχαρόπουλος, Γ. (1999), Οικονομική της εκπαίδευσης, β' Έκδοση, Αθήνα, Εκδ. Παπαζήση.

Ζιώμας Δ., Καραλής Θ., Κόκκος Α., Χρυσάκης Μ.,(2002): *Μελέτη για τον προσδιορισμό των γνώσεων και δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων εκπαιδευτών*. Αθήνα, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.