

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών

Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου μάθηση

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Κίνητρα και Εμπόδια Συμμετοχής στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Εργαζομένων στον Ξενοδοχειακό Τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου

Ιουλία Βασούρη

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Θέκλα Αφαντίτη Λαμπριανού**

Μάιος 2019

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών

Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου μάθηση

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Κίνητρα και Εμπόδια Συμμετοχής στην Επαγγελματική
Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Εργαζομένων στον Ξενοδοχειακό
Τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου**

Ιουλία Βασούρη

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Θέκλα Αφαντίτη Λαμπριανού**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Διά Βίου μάθηση από τη Σχολή Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Σπουδών του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Μάιος 2019

Περίληψη

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή είχε ως στόχο να διερευνήσει τα κίνητρα και τα εμπόδια των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές μονάδες της Κύπρου, για συμμετοχή ή μη σε προγράμματα και δραστηριότητες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Για να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος, χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική μεθοδολογία με τη χρήση προσωπικών συνεντεύξεων ως εργαλείου συλλογής δεδομένων. Το δείγμα του πληθυσμού που συμμετείχε στην έρευνα αποτέλεσαν δεκατέσσερις εργαζόμενοι στον ξενοδοχειακό τομέα, άντρες και γυναίκες, από διάφορους τομείς εργασίας στις ξενοδοχειακές μονάδες με ηλικιακό εύρος από 18 ετών μέχρι και 65.

Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με παρουσίαση και σύγκριση των απαντήσεων που πάρθηκαν από κάθε ερώτημα, μετά από κωδικοποίηση των θεμάτων και ακολούθησε η εξαγωγή συμπερασμάτων μέσω των οποίων αναδείχθηκαν ποικίλα κίνητρα και εμπόδια συμμετοχής σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα κίνητρα που αναδείχθηκαν είναι τα εξής: «ενδιαφέρον για ανανέωση γνώσεων και απόκτηση καινούριων», «βελτίωση στην εργασία», «επαγγελματική ανέλιξη» «υποχρέωση για συμμετοχή» «πιστοποίηση» και «ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας». Τα εμπόδια που αναδείχθηκαν είναι τα εξής: «εύκολη εργοδότηση χωρίς πιστοποιητικά», «έλλειψη ενδιαφέροντος για το επάγγελμα», «ελλιπής πληροφόρηση», «κόστος συμμετοχής», «έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων», «χαμηλό επίπεδο μόρφωσης», «απόσταση» «επερχόμενη συνταξιοδότηση».

Summary

This post-graduate dissertation aimed at exploring the motivations and obstacles of employees in hotel units in Cyprus regarding their participation or non-participation in vocational education and training programs and activities.

To achieve the above goal, a qualitative research method was used using personal interviews as a data collection tool. The sample of the surveyed population was 14 employees in the hotel sector, men and women, from various sectors of work in hotels within a range from 18 to 65 years old.

Data analysis was done by presenting and comparing the answers received from each question, followed by the conclusion which revealed a variety of incentives and obstacles to participation in vocational education and training programs have emerged. The incentives that emerged are: "Interest in renewing knowledge and acquiring new ones", "improving work", "professional development", "obligation to participate", "certification" and "competition in the labor market". The obstacles that have emerged are: "easy job without certificates", "lack of interest in the profession", "lack of information", "participation costs", "lack of time due to family and professional obligations", "low level of education" distance " upcoming retirement ".

Ευχαριστίες

Στο σημείο αυτό, θα ήθελα να ευχαριστήσω για τη σημαντικότερη συμβολή της, την κυρία Θέκλα Αφαντίτη, η οποία ανέλαβε την επίβλεψη της παρούσας διπλωματικής διατριβής και ήταν πάντοτε διαθέσιμη και πρόθυμη να καθοδηγήσει και να λύσει τυχόν προβληματισμούς και δυσκολίες.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα, τους δεκατέσσερις συμμετέχοντες, οι οποίοι πρόθυμα και με μεγάλο ενδιαφέρον απάντησαν σε κάθε ερώτημα προσφέροντας έτσι την πολύτιμη βοήθειά τους στη διεκπεραίωση της παρούσας εργασίας.

Θα ήταν όμως παράλειψή μου να μην πω ένα μεγάλο ευχαριστώ στον σύζυγο και στα παιδιά μου, οι οποίοι με ενθάρρυναν σε αυτήν την προσπάθεια και στάθηκαν υπομονετικά δίπλα μου, δίνοντάς μου κουράγιο και δύναμη για να ολοκληρώσω την παρούσα διπλωματική διατριβή.

Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή.....	1-5
1.1	Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση	1-3
1.2	Νομικό Πλαίσιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Κύπρο.....	3-5
2	Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	5-25
2.1	Η Επαγγελματική Κατάρτιση στην Κύπρο και στην Ευρώπη- Φορείς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.....	5-9
2.2	Οφέλη που προκύπτουν από την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.....	9-12
2.3	Κίνητρα συμμετοχής στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και στη δια βίου μάθηση.....	12-14
2.4	Εμπόδια συμμετοχής στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και δια βίου μάθηση.....	14-17
2.5	Παρουσίαση σχετικών ερευνών.....	17-19
2.6	Ερευνητικά ερωτήματα ερευνών.....	19-21
2.7	Μεθοδολογική προσέγγιση ερευνών.....	21-22
2.8	Σημαντικότερα ευρήματα ερευνών.....	22-24
2.9	Κριτική αποτίμηση ερευνών.....	24-25
3	Μεθοδολογία της Έρευνας.....	25-34
3.1	Θέμα έρευνας.....	25-26
3.2	Σκοπός Έρευνας και Ερευνητικά Ερωτήματα.....	26-27
3.3	Μεθοδολογική προσέγγιση.....	27-28
3.4	Εργαλείο συλλογής δεδομένων.....	28-30
3.5	Δείγμα και διαδικασία επιλογής.....	30-31
3.6	Τρόπος ανάλυσης δεδομένων.....	31-33
3.7	Πιλοτική έρευνα.....	33
3.8	Περιορισμοί της έρευνας.....	33-34
4	Αποτελέσματα.....	34-64
4.1	Ανάλυση των δεδομένων με θεματική ανάλυση- ευρήματα.....	34
4.1.1	Στάσεις και αντιλήψεις για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ανάλογα με το προφίλ των εργαζομένων.....	34-49
4.1.1.1	Ηλικία, φύλο και οικογενειακή κατάσταση.....	34-39
4.1.1.2	Εκπαιδευτικό επίπεδο και προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες.....	40-45

4.1.1.3 Τομέας εργασίας.....	45-49
4.1.2 Αναζήτηση εργασίας και πρόσληψη.....	49-55
4.1.3 Ενημέρωση για προγράμματα.....	55-57
4.1.4 Θέματα που σχετίζονται με την οργάνωση προγραμμάτων.....	57-61
4.1.5 Διαθέσιμος χρόνος για συμμετοχή.....	61-64
5 Συμπεράσματα.....	64-70
5.1 Εισαγωγή.....	64
5.2 Κίνητρα συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου.....	64-66
5.3 Εμπόδια συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου.....	66-68
5.2 Διαφοροποίηση κινήτρων και εμποδίων συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ανάλογα με το προφίλ των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου.....	68-70
Βιβλιογραφία.....	71-75
Παράρτημα: Πρωτόκολλο Συνέντευξης.....	76-80

1.1 Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Στο πλαίσιο ενός διαρκώς μεταβαλλόμενου παγκόσμιου περιβάλλοντος, η εκπαιδευτική πολιτική καλείται να αντιμετωπίσει τις τεχνολογικές, παραγωγικές και επαγγελματικές μεταβολές. Γι' αυτόν τον λόγο, λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες που προκύπτουν στην εκπαίδευση και αυτές δεν είναι άλλες από την κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση του εργατικού δυναμικού με στόχο την κοινωνική συνοχή και την κοινωνική ευημερία (Γούλας, Ζάγκος, Κατσή, Κόκκινος, Κορδάτος, Μπουκουβάλας, Παληός, Πανδής, & Φωτόπουλος, 2013). Σύμφωνα με τον Kehrach (όπως αναφέρεται στο Φωτιάδη, 2017), σύμβουλο Εργασίας Υγείας και Κοινωνικών Υποθέσεων της Πρεσβείας της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στη Γερμανία εμφανίζεται από τον Μεσαίωνα κιόλας, όπου μαθητευόμενοι τοποθετούνται δίπλα σε κάποιον τεχνίτη ή δεξιότεχνη ώστε να γίνουν αρχιμάστορες (Φωτιάδη, 2017).

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, αποτελεί ένα ταχύτατα αναπτυσσόμενο πεδίο, όπως το χαρακτηρίζουν οι Γούλας κ.ά. (2013), το οποίο περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες που οργανώνονται συστηματικά και στις οποίες οι συμμετέχοντες εκπαιδεύονται ώστε να αποκτήσουν νέες γνώσεις, ικανότητες και στάσεις. Πράγματι, η ανάγκη των ατόμων σε μια διαρκώς αναπτυσσόμενη και απαιτητικότερη αγορά εργασίας, να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες για επιτέλεση καθορισμένων καθηκόντων, οδήγησε στην ολοένα και ταχύτερη ανάπτυξη του πεδίου της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ζαρίφης, 2014).

Ο Ζαρίφης (2014) ορίζει την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση ως *«Το σύνολο των σκόπιμα σχεδιασμένων εκπαιδευτικών πρακτικών που στοχεύουν στη μάθηση όλων των γνωστών δεξιοτήτων και όλων των γνωστικών περιοχών με τη χρήση όλων των δυνατών εκπαιδευτικών μεθόδων με γενικό σκοπό τη δυνατότητα ανάπτυξης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.»* (σ. 13). Όλες οι συγκεκριμένες πρακτικές και οι δραστηριότητες μαθησιακού περιεχομένου, που έχουν ως στόχο οι συμμετέχοντες να αποκτήσουν γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις εμπερικλείονται στον όρο *«πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης»* (Ζαρίφης, 2014, σ.13).

Ο όρος «επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση» είναι γενικός και περιλαμβάνει, όπως έχει προαναφερθεί, κάθε μορφή εκπαίδευσης που έχει ως στόχο την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων, που είναι απαραίτητα ώστε να εξασκήσει κανείς ένα συγκεκριμένο επάγγελμα (Kotsikis, 2007, όπως αναφέρεται στη Μορφάκη, 2012). Η διαφορά της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τη γενική εκπαίδευση είναι ότι η δεύτερη παρέχει γενικά και ακαδημαϊκά προσόντα, δεξιότητες ανάλυσης και κριτικής σκέψης, ενώ η πρώτη παρέχει τεχνική και πρακτική εμπειρία στην επίλυση πρακτικών προβλημάτων (Education International, 2009).

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση προσφέρεται σε διάφορα επίπεδα και εκπαιδευτικά συστήματα. Συγκεκριμένα, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση προσφέρεται σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και σχολεία, από δημόσιους, ιδιωτικούς και μη κυβερνητικούς φορείς και σε επιχειρήσεις και οργανισμούς (Education International, 2009). Διαχωρίζεται στην Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση και στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση. Ωστόσο, η επαγγελματική κατάρτιση στο σύνολό της επικεντρώνεται στην άμεση ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς εργασίας ενισχύοντας τις προοπτικές απασχόλησης (Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης και Νέας Γενιάς, 2012). Ευρήματα από διεθνείς συγκριτικές έρευνες δείχνουν ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει να βρίσκεται σε στενή σύνδεση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και της οικονομίας, ώστε να διευκολύνεται η μετάβαση από το σχολείο στην ενεργό ζωή (CEDEFOP, 2014).

Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση συμπεριλαμβάνει δραστηριότητες που προσφέρουν βασικές επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες σε ειδικότητες και εξειδικεύσεις, έχοντας στόχο την ένταξη, την επανένταξη και την επαγγελματική κινητικότητα και ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας (Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης και Νέας Γενιάς, 2012). Σύμφωνα με τον Ζαρίφη (2014), η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση λαμβάνει χώρα στο σύστημα της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, πριν από την είσοδο των ατόμων στην ενεργό επαγγελματική ζωή και περιλαμβάνει τη γενική ή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Πρόκειται για κάθε μορφή μαθητείας, τεχνικής και επαγγελματικής, που δίνουν τη δυνατότητα στους νέους να αποκτήσουν αναγνωρισμένα επαγγελματικά προσόντα (Ζαρίφης, 2014).

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση περιλαμβάνει την κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού με στόχο τη συμπλήρωση, τον εκσυγχρονισμό και την αναβάθμιση των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από την αρχική επαγγελματική κατάρτιση ή από επαγγελματική εμπειρία (Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης και Νέας Γενιάς, 2012).

Ο Ζαρίφης (2014), ορίζει τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως:

«κάθε μορφή δια βίου επιμόρφωσης, κατάρτισης και επανακατάρτισης η οποία απευθύνεται στο εργατικό δυναμικό και συμπληρώνει δεξιότητες και γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και της αρχικής κατάρτισης ή στο πλαίσιο προηγούμενης απασχόλησης με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας ή τη διασφάλιση και βελτίωση της θέσης εργασίας.» (σ. 15)

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχει ανανέωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στην αρχική εκπαίδευση μέσω ενός συνόλου σκόπιμα σχεδιασμένων εκπαιδευτικών πρακτικών που στοχεύουν σε όλες τις δεξιότητες και γνωστικές περιοχές χρησιμοποιώντας όλες τις δυνατές εκπαιδευτικές μεθόδους. Περιλαμβάνει τυπικές, μη τυπικές και άτυπες εκπαιδευτικές διαδικασίες (Ζαρίφης, 2014).

1.2 Νομικό Πλαίσιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Κύπρο

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Κύπρο είναι ρυθμιζόμενη από το κράτος. Τα πτυχία, τα διπλώματα ή τα πιστοποιητικά που χορηγούνται μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης εντάσσονται στο πλαίσιο του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης. Όλες οι αποφάσεις σχετικές με την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης νομιμοποιούνται με αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου και νομοθεσίες που θεσπίζονται από τη Βουλή των Αντιπροσώπων, αλλά και με συλλογικές συμβάσεις (Κορέλλη & Μουρουζίδης, 2016 · Cedefop Referent, 2009).

Παρακάτω γίνεται αναφορά σε νομοθετικές διατάξεις που αφορούν την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Οι νομικές διατάξεις που αφορούν την ανώτερη δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση είναι διεσπαρμένες σε διάφορους νόμους. Οι σχετικές νομοθεσίες είναι Αρ. 5/71, 56/83, 123/85 και 154 (I)/99. Ο «Περί Μαθητευόμενων Νόμος του 1966» (Αρ. 13/66) καθορίζει τη λειτουργία του Συστήματος μαθητείας (Cedefop Referent, 2009).

Όσον αφορά στη μετα- δευτεροβάθμια εκπαίδευση, μια συμφωνία που έγινε το 1963 μεταξύ της κυπριακής κυβέρνησης και του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας οδήγη στην ίδρυση του ΚΕΠΑ με στόχο την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ενήλικες. Το 1974 με σχετική νομοθεσία το ΚΕΠΑ τίθεται κάτω από την αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ο

περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμος του 1999 (Αρ. 125 (I)/99) μετονομάζει την Αρχή Βιομηχανικής Κατάρτισης σε Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ) (Cedefop Referent, 2009).

Ο Νόμος 1/1987 σχετίζεται με την ανώτερη μη πανεπιστημιακή δημόσια και ιδιωτική εκπαίδευση. Η συγκεκριμένη νομοθεσία αντικαταστάθηκε με τους Νόμους 67 (I) 1996 έως 1 (I) 2004, οι οποίοι σχετίζονται με την ίδρυση, τον έλεγχο και τη λειτουργία των Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, μη πανεπιστημιακής. Τέλος, με τον νόμο 234 (I)/2002 ιδρύθηκε το Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου και με τον νόμο Αρ.198 (I)/2003, το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Την ίδρυση ιδιωτικών πανεπιστημίων καθορίζει ο νόμος Αρ.109 (I)/2005 (Cedefop Referent, 2009).

Το νομικό πλαίσιο που αφορά στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση διαμορφώνεται με αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου ή με νομοθεσίες που θεσπίζονται από τη Βουλή των Αντιπροσώπων. Οι νόμοι Αρ.5/71, 56/83, 123/85 και 154 (I)/99 καλύπτουν προδημοτική, δημοτική, μέση γενική και ιδρύματα μέσης τεχνικής εκπαίδευσης. Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης ιδρύεται με την απόφαση Αρ.35.582 το 1991 και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο ιδρύεται με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου Αρ.11.330 13 α-δ. Επίσης, συλλογικές συμβάσεις παρέχουν άδεια σε συγκεκριμένους τομείς για παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως στα Ξενοδοχεία, στις Τράπεζες, στη Βιομηχανία ξύλου και τις Ιδιωτικές Κλινικές (Cedefop Referent, 2009).

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική ανασκόπηση

2.1 Η Επαγγελματική Κατάρτιση στην Κύπρο και στην Ευρώπη- Φορείς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Η εκπαίδευση γενικότερα στην Κύπρο σημείωσε σημαντική ανάπτυξη μετά το 1960 και την ανεξαρτησία του νησιού λόγω κυρίως της ανάπτυξης της οικονομίας. Η ανάγκη για εξειδικευμένο προσωπικό σε όλους τους τομείς της οικονομίας, οδήγησε στην αύξηση και στην προσφορά εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. Παράλληλα η ίδρυση και η λειτουργία της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού έδωσε σημαντική ώθηση στην κατάρτιση τόσο των εργαζομένων, αλλά και των ανέργων ώστε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με τα κατάλληλα εφόδια (Cedefop, 2012).

Στην Κύπρο η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση διαβαθμίζεται σε ανώτερη μέση αρχική επαγγελματική εκπαίδευση, μεταλυκειακή μη τριτοβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση, τριτοβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Cedefop, 2009). Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχεται, επίσης, και μέσω του συστήματος μαθητείας (Cedefop, 2012).

Στην Κύπρο δεν παρέχεται κατώτερη αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. «Τα προγράμματα αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αρχίζουν να παρέχονται στο ανώτερο μέσο επίπεδο του εκπαιδευτικού συστήματος.» (Cedefop, 2009, σ.27). Οι απόφοιτοι του γυμνασίου μπορούν να φοιτήσουν στις Τεχνικές Σχολές, ακολουθώντας Θεωρητική ή Πρακτική κατεύθυνση. Η διάρκεια της φοίτησης έχει οριστεί στα τρία χρόνια. Οι μαθητές με την εισδοχή τους στις Τεχνικές Σχολές επιλέγουν κλάδο και μετά τον πρώτο χρόνο επιλέγουν ειδικότητα ανάμεσα σε όσες προσφέρονται στον συγκεκριμένο κλάδο της επιλογής τους. Τα μαθήματα που προσφέρονται είναι θεωρητικά και εργαστηριακά. Τον τρίτο χρόνο της φοίτησής τους οι μαθητές τοποθετούνται σε επιχειρήσεις μια μέρα την εβδομάδα ακολουθώντας πρακτική άσκηση (Cedefop, 2016 · Cedefop, 2009). Εκτός από τις Τεχνικές Σχολές, οι οποίες παρέχουν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε ανηλίκους, υπάρχουν και οι Εσπερινές Τεχνικές Σχολές που προωθούν την ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο και είναι δωρεάν, όπως οι Τεχνικές Σχολές. Επίσης, αρχική επαγγελματική εκπαίδευση παρέχουν και τα τριετή προγράμματα απογευματινών και βραδινών τμημάτων Τεχνικών Σχολών με μειωμένα δίδακτρα. Οι Εσπερινές Τεχνικές σχολές και τα βραδινά τμήματα των Τεχνικών Σχολών αφορούν δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων (Cedefop, 2016) .

Από τον Ιούνιο του 2015 τέθηκε σε ισχύ η νέα σύγχρονη μαθητεία η οποία αποτελεί μια εναλλακτική πορεία εκπαίδευσης για τους νέους που εγκαταλείπουν το επίσημο σύστημα τυπικής εκπαίδευσης και διακρίνεται σε προπαρασκευαστική μαθητεία και κεντρικό κορμό μαθητείας. Στην προπαρασκευαστική μαθητεία συμμετέχουν όσοι δεν έχουν συμπληρώσει την υποχρεωτική κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στον κεντρικό κορμό μαθητείας, όσοι μαθητές έχουν συμπληρώσει με επιτυχία την υποχρεωτική εκπαίδευση ή την προπαρασκευαστική μαθητεία. Την ευθύνη για τη νέα σύγχρονη μαθητεία, από το 2015 και έπειτα, έχει τμήμα του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού (Cedefop, 2016).

Η μεταλυκειακή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχεται στην Κύπρο από το 2012 και έπειτα. Απευθύνεται σε άτομα που επιθυμούν να αποκτήσουν, να βελτιώσουν ή να αναβαθμίσουν τα επαγγελματικά τους προσόντα και τις δεξιότητές τους. Τα προγράμματα μεταλυκειακής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης παρέχονται δωρεάν στις υφιστάμενες Τεχνικές Σχολές και είναι διετούς

διάρκειας σε πενθήμερη βάση για έξι εβδομάδες. Οι σπουδαστές τοποθετούνται σε κατάλληλες επιχειρήσεις και βιομηχανίες, χωρίς να αμείβονται, και επιπρόσθετα αποκτούν πρακτική εκπαίδευση στα εργαστήρια των εγκαταστάσεων των τεχνικών σχολών (Cedefop, 2016).

Τριτοβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Κύπρο παρέχεται σε τέσσερα δημόσια ιδρύματα, που υπάγονται σε υπουργεία, και σε 41 ιδιωτικά ιδρύματα (Cedefop, 2016). Τα τέσσερα δημόσια ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι το Ανώτερο Ξενοδοχειακό Ινστιτούτο Κύπρου, το οποίο υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ενώ από την 1η Ιανουαρίου 2020 θα υπάγεται στο Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού και Αθλητισμού, το Δασικό Κολέγιο, το οποίο υπάγεται στο Υπουργείο Γεωργίας, Φυσικών Πόρων και Περιβάλλοντος, η Σχολή Ξεναγών, που υπάγεται στον Κυπριακό Οργανισμό Τουρισμού και η Αστυνομική Ακαδημία Κύπρου, που υπάγεται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης (Cedefop, 2012). Απαραίτητη προϋπόθεση για τη φοίτηση στα παραπάνω ιδρύματα είναι το απολυτήριο Λυκείου και η εκπαίδευση παρέχεται δωρεάν (Cedefop, 2016).

Στα ιδιωτικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, παρέχεται επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα ειδικοτήτων και η γλώσσα διδασκαλίας είναι κατά βάση η Αγγλική (Cedefop, 2016).

Τέλος, στην Κύπρο παρέχονται και άλλες μορφές κατάρτισης οι οποίες απευθύνονται σε ενήλικες, εργαζομένους, ανέργους και σε ομάδες που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Κύριοι φορείς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης είναι η ΑνΑΔ, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και διάφορα άλλα υπουργεία και δημόσια ιδρύματα. Επίσης, διάφορα ιδρύματα, κολέγια και επιχειρήσεις, παρέχουν προγράμματα κατάρτισης σε ενήλικες (Cedefop, 2016).

Η ΑνΑΔ παρέχει μονοεπιχειρησιακά προγράμματα κατάρτισης στην Κύπρο και στο εξωτερικό, πολυεπιχειρησιακά προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης σε δημόσια ή ιδιωτικά ιδρύματα κατάρτισης και οργανισμούς και πολυεπιχειρησιακά προγράμματα κατάρτισης σε θέματα υψηλής προτεραιότητας, καθώς και προγράμματα σε ανέργους. Το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού παρέχει μονοετή προγράμματα σε εργαζομένους και ανέργους με μειωμένα διδάκτρα. Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων προσφέρει προγράμματα μικρής διάρκειας για εργαζομένους. Το Υπουργείο Γεωργίας, Αγροτικής Ανάπτυξης και Περιβάλλοντος καταρτίζει άτομα που εργάζονται στον γεωργικό τομέα και στον τομέα δασοπονίας. Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης προσφέρει προγράμματα κατάρτισης στους δημόσιους υπαλλήλους. Τέλος, προγράμματα κατάρτισης προσφέρουν

το Υπουργείο Παιδείας, το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης και το Ίδρυμα Διαχείρισης Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων Δια Βίου Μάθησης (Cedefop, 2016).

Συμπερασματικά, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η κυπριακή κυβέρνηση και το Γραφείο Προγραμματισμού διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση και παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ) και δημόσια ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αναλαμβάνουν τη διαμόρφωση και την εφαρμογή πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Σημαντικός είναι και ο ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων αφού η συμμετοχή τους και η καθοδήγησή τους διαμορφώνουν τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Cedefop, 2009). Ωστόσο, σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Εκπαίδευση, η συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, παραμένει σε χαμηλά επίπεδα συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Παύλου, 2018).

Για την καθιέρωση και θεμελίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Κύπρο, στην Ελλάδα, αλλά και σε όλες τις χώρες της Ευρώπης διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο η Ευρωπαϊκή Ένωση στην οποία η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση έχει πρωταρχικό ρόλο στις πολιτικές απασχόλησης αφού το ζήτημα της ανεργίας αποτελεί ένα από τα κορυφαία ζητήματα στην ατζέντα προτεραιοτήτων της (Γούλας κ.ά., 2013). Για να δημιουργηθεί μια επιτυχημένη οικονομία της γνώσης στην Ευρώπη, θα πρέπει να αποκτηθούν από τους εργαζομένους και όσους πρόκειται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, νέες βασικές δεξιότητες και συμπεριφορές. Η Ε.Ε. καλείται να γίνει παγκόσμιο σημείο αναφοράς για την αξία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και να την καταστήσει ελκυστική σε όλο τον κόσμο (Ζαρίφης, 2014).

Μέχρι τα τέλη του 19ου αιώνα η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελούσε περισσότερο κοινωνικό θεσμό και δεν ήταν αποκλειστικά προσανατολισμένη σε επαγγελματικούς σκοπούς. Μετά το 1980, λόγω της παγκοσμιοποίησης και του οικονομικού ανταγωνισμού, η επαγγελματική εκπαίδευση θεωρείται βασικός άξονας για την οικονομική ανάπτυξη. Η καθιέρωση του ρόλου της έρχεται με τη Συνθήκη της Λισσαβόνας του 2000 όπου πλέον η επαγγελματική εκπαίδευση συνδέεται με την οικονομική ανάπτυξη και την προώθηση της απασχόλησης (Γούλας κ.ά., 2013).

Τα τελευταία χρόνια η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει επιδοθεί σε συστηματική εργασία σε επίπεδο δημόσιου διαλόγου και ανάπτυξης προτάσεων και πολιτικών για να βελτιωθεί η ποιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να προσελκύσει όσο το δυνατόν περισσότερους νέους (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2017). Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική δια Βίου Μάθησης ήταν μια από τις κυριότερες εξελίξεις προς την

εφαρμογή αλλαγών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Cedefop, 2009). Στο πλαίσιο της στρατηγικής αυτής ιδρύθηκαν το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ζαρίφης, 2014).

2.2 Οφέλη που προκύπτουν από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση έχει ζωτική σημασία για τις αναπτυσσόμενες χώρες αφού οδηγεί σε επιστημονική, τεχνολογική και κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη και οδηγεί στην απαιτούμενη εξέλιξη που προβλέπεται. Είναι εξαιρετικά σημαντική αφού προσφέρει στα άτομα ικανότητες που είναι απαραίτητες για τη ζωή τους και ανοίγει δρόμους στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση παρέχει καλύτερη ζωή (Education International, 2009). Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, εκτός του ότι συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη, συμβάλλει στη διαμόρφωση κοινωνιών με μεγαλύτερη συνοχή και ισότητα, προσφέρει στα άτομα επαγγελματική ικανοποίηση και ευκαιρίες στην απασχόληση για ολόκληρη τη ζωή (Cedefop, 2011).

Σύμφωνα με την UNESCO (1976, όπως αναφ. στον Καραλή, XX), τα άτομα που συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αναπτύσσουν τις ικανότητές τους, εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους, βελτιώνουν την τεχνική και επαγγελματική τους κατάρτιση και μπορούν να συμμετέχουν σε μια ισορροπημένη και ανεξάρτητη κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη. Αδιαμφισβήτητα, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση προετοιμάζει τα άτομα ώστε να μπορούν να φέρνουν εις πέρας συγκεκριμένα καθήκοντα που απαιτούνται από συγκεκριμένα επαγγέλματα (Skills Portal, 2018), αφού είναι σταθερά προσανατολισμένη στην επαγγελματική ειδίκευση και στη σύνδεση με την αγορά εργασίας (IME ΓΣΕΒΕΕ, 2017).

Σε μίαν εποχή στην οποία οι θέσεις εργασίας είναι λίγες, ενώ οι αναζητούντες εργασία πολλοί και οι εταιρίες και οι οργανισμοί καλούνται να επιβιώσουν στο διεθνώς ανταγωνιστικό περιβάλλον, η εκπαίδευση και η κατάρτιση των εργαζομένων φαίνεται ολοένα και πιο επιτακτική. Έτσι, λοιπόν, η εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων εντός του τόπου εργασίας τους, προσφέρει οφέλη τόσο στους εργοδότες όσο και στους ίδιους τους εργαζομένους. Οι εργοδότες επωφελούνται από το αυξανόμενο επίπεδο δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, καλύπτουν πιθανά κενά στις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού και εξαρτούνται πλέον λιγότερο από την εξωτερική αγορά εργασίας, αφού ό,τι χρειάζονται το έχουν. Επιπλέον οι εργοδότες κάνουν τις επιχειρήσεις τους παραγωγικότερες μειώνοντας έτσι το κόστος και αυξάνοντας το κέρδος (Ζαρίφης, 2014). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να βελτιώνεται η

ανταγωνιστικότητα, αφού οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερα κίνητρα και είναι περισσότερο προσηλωμένοι στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης (Cedefop, 2011).

Από την άλλη οι εργαζόμενοι, παρακολουθώντας προγράμματα κατάρτισης, φαίνεται να δείχνουν ενθουσιασμό και να αντισταθμίζουν παλαιότερες πιθανές κακές εμπειρίες με μάθηση. Αυξάνεται επίσης, η αυτοπεποίθησή τους και τονώνεται το ηθικό τους αφού αποκτούν τις κατάλληλες δεξιότητες για να κάνουν την καθημερινότητά τους στην εργασία ευκολότερη και πιο ευχάριστη (Ζαρίφης, 2014). Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι ο εργοδότης τους επενδύει σε αυτούς, αποτελεί γι' αυτούς σημαντικό κίνητρο. Επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα σε άτομα με χαμηλά προσόντα να αποκτήσουν νέες δεξιότητες (Cedefop, 2011).

Οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε μια κατάρτιση αναφέρουν ότι εκτός από γνώσεις κερδίζουν και εμπειρία μέσα από την επαφή τους με την αγορά εργασίας και την επαφή τους με τους επαγγελματίες του χώρου. Η βιωματική τους εργασία τους κάνει καλύτερους επαγγελματίες προσφέροντας έτσι οφέλη και στον χώρο εργασίας που απασχολούνται. Επίσης, κερδίζουν επαγγελματική κατάρτιση και εξειδικευμένες γνώσεις οι οποίες αποτελούν το καλύτερο σημείο αναφοράς για όσους αναζητούν εργασία (Γούλας κ.ά., 2013). Το σημαντικότερο όφελος είναι ότι οι εργαζόμενοι που έχουν συμμετέχει σε εκπαίδευση και κατάρτιση μπορούν να διεκδικήσουν υψηλότερο μισθό και κατά συνέπεια καλύτερη ζωή (Cedefop, 2011). Τέλος, σύμφωνα με τον Schuller (2017, όπως αναφέρεται στην Παύλου, 2018), οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης, μειώνουν τα ποσοστά να παραιτηθούν (Παύλου, 2018).

Θα ήταν μεγάλη παράλειψη να μην αναφέρουμε τα κοινωνικά οφέλη της εκπαίδευσης, τα οποία είναι πολλά και πολύ σημαντικά. Από έρευνα της Cedefop (2011) φαίνεται ότι η αύξηση στη συμμετοχή στην εκπαίδευση οδηγεί σε μείωση της εγκληματικότητας, ιδιαίτερα όταν αυτή απευθύνεται σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, όπως πρώην φυλακισμένους κ.λπ., αφού τους βοηθά στην κοινωνική ένταξη. Επίσης, η εκπαίδευση οδηγεί στην κοινωνική συνοχή, στην καλύτερη υγεία και στην αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών, αλλά και στη μείωση της ανεργίας (Cedefop, 2011).

Συγκεκριμένα στην Κύπρο, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού έχει εκδώσει σχετικό οδηγό ενημέρωσης που σχετίζεται με τη Μέση Τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση, στον οποίο διαφαίνονται τα πολλαπλά οφέλη που μπορεί να επωμισθεί κάποιος επιλέγοντας τη συγκεκριμένη κατεύθυνση. Οι νέες συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί στην Κύπρο εξαιτίας και της οικονομικής κρίσης έχουν σοβαρές επιπτώσεις στον οικονομικό τομέα και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μπορεί να οδηγήσει σε βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και υψηλό επίπεδο ευημερίας των πολιτών. Η

επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση προσφέρει σύμφωνα με τον οδηγό ευκολότερη πρόσβαση στην κυπριακή αγορά εργασίας αφού παρέχει πιστοποιήσεις σε κλάδους που δεν έχουν ακόμα κορεσθεί. Το Υπουργείο Παιδείας της Κύπρου παρέχει μάλιστα κίνητρα στους αποφοίτους Τεχνικών Σχολών αφού τους προσφέρει 10% επιπλέον θέσεις στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση μέσω των παγκυπρίων εξετάσεων γιατί θεωρεί ότι μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης βελτιώνονται οι επαγγελματικές προοπτικές των πολιτών και μειώνεται το ποσοστό ανεργίας (Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, 2016).

Η ΑνΑΔ, η οποία έχει την αρμοδιότητα να ορίζει Πρότυπα Επαγγελματικών Προσόντων, να μεριμνά για τη διεξαγωγή εξετάσεων και να εκδίδει Πιστοποιητικά Επαγγελματικών Προσόντων, στοχεύει να εξασφαλίσει οφέλη τόσο στους υποψηφίους πιστοποίησης, όσο και στις επιχειρήσεις και στην οικονομία. Συγκεκριμένα οι υποψήφιοι πιστοποίησης μπορούν να βρουν εργασία στην Κύπρο και να εξασφαλίσουν επαγγελματική ανάπτυξη και ανέλιξη αλλά και να βρουν εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επίσης άλλα οφέλη για τους υποψηφίους είναι η αποδοτικότερη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες του επαγγέλματος, οι αυξημένες πιθανότητες εισδοχής στην αγορά εργασίας και η αναζήτηση εργασίας σε συναφή επαγγέλματα της ειδικότητάς τους, οι αυξημένες δυνατότητες και ευκαιρίες συνεχούς κατάρτισης και η αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων. Τα οφέλη για τις επιχειρήσεις είναι οι αναβαθμισμένες γνώσεις και δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού και η αποδοτικότερη κατάρτισή του στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επιπλέον οι επιχειρήσεις στην Κύπρο μπορούν να επιλέγουν και να προσλαμβάνουν το καταλληλότερο ανθρώπινο δυναμικό έχοντας αντικειμενικό μέτρο για αξιολόγηση. Τέλος, όσον αφορά την οικονομία και την κοινωνία, η πιστοποίηση που παρέχεται μέσω των δομών της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενισχύει τη διά βίου μάθηση, αυξάνει τις ευκαιρίες για απασχόληση και κατάρτιση των νέων, αυξάνει την κινητικότητα και τη διακίνηση του προσωπικού και παράγονται αγαθά και υπηρεσίες υψηλής προστιθέμενης αξίας ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα της χώρας σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Τζάμας, 2018).

Συμπερασματικά, τα οφέλη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αφορούν στα άτομα, τις επιχειρήσεις, την οικονομία, αλλά και την κοινωνία. Έχει αποδειχθεί ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση επιφέρει τα ίδια οφέλη με τη γενική εκπαίδευση. Τα άτομα καταρτίζονται για να μπουν στην αγορά εργασίας και να μπορέσουν καλύτερευοντας τη σταδιοδρομία τους να βρουν υψηλότερες θέσεις ή ακόμα και να αλλάξουν σταδιοδρομία και να στραφούν προς άλλη επαγγελματική κατεύθυνση. Οι επιχειρήσεις προσφέρουν κατάρτιση για να διαμορφώσουν εργατικό δυναμικό με υψηλά επαγγελματικά προσόντα (Cedefop, 2011).

2.3 Κίνητρα συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και στη διά βίου μάθηση

Στην επιστήμη της ψυχολογίας το κίνητρο αναφέρεται στην πρόθεση κάποιου να επιτύχει έναν στόχο με αποτέλεσμα να κατευθύνει τη συμπεριφορά του προς αυτόν τον στόχο (Θεοδωρίδης, 2011). Ο ρόλος του κινήτρου που ωθεί τους ανθρώπους στη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης απασχόλησε πολλούς θεωρητικούς και αποτελεί το μεγαλύτερο ίσως κεφάλαιο στην κατανόηση τόσο των ενδογενών όσο και των εξωγενών μηχανισμών που καθορίζουν τη συμμετοχή (Ζαρίφης, 2014). Ενδογενής παρακίνηση υπάρχει όταν κάποιος δραστηριοποιείται για να επιτύχει και εξωγενής παρακίνηση όταν το άτομο δρα με τέτοιο τρόπο ώστε να αναμένει ένα αποτέλεσμα εξωτερικό που είναι αποτέλεσμα της δράσης του (Θεοδωρίδης, 2011). Το κίνητρο, λοιπόν, συνδέεται άμεσα με την ενεργοποίηση συμπεριφοράς ή την κινητήρια δύναμη που ωθεί τους οργανισμούς να πετύχουν έναν στόχο και αποτελεί έναν συνδυασμό εσωτερικής και εξωτερικής παρακίνησης. Στη βιβλιογραφία μπορεί να εντοπίσει κανείς κίνητρα συμμετοχής και κίνητρα μάθησης τα οποία δεν συμπίπτουν απαραίτητα (Ζαρίφης, 2014).

Ο πρώτος που ασχολήθηκε με τα κίνητρα συμμετοχής και διακρίνει τους ενήλικες εκπαιδευόμενους σε αυτούς που είναι προσανατολισμένοι στον στόχο και σε αυτούς που είναι προσανατολισμένοι στη δράση είναι ο Houle (1961, όπως αναφέρεται στους Λάζου, Αργυροπούλου, & Σταυρόπουλος, 2017). Αργότερα ο Boshier (1971, όπως αναφέρεται στους Λάζου κ.ά., 2017), δημιουργεί την Κλίμακα Εκπαιδευτικής Συμμετοχής στην οποία εισάγει κίνητρα συμμετοχής. Σήμερα η κλίμακα διερευνά κατά πόσον αποτελούν κίνητρα η βελτίωση της επικοινωνιακής ικανότητας, η ανάπτυξη κοινωνικών επαφών, η εκπαιδευτική προετοιμασία, η επαγγελματική εξέλιξη, η βελτίωση των σχέσεων στην οικογένεια, η επιδίωξη κοινωνικών ερεθισμάτων και το ενδιαφέρον για μάθηση σε ένα αντικείμενο (Λάζου κ.ά., 2017).

Ο Tough (1968, όπως αναφέρεται στον Καραλή, 2011-2016), μετά από έρευνα που έκανε, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευόμενοι ωθούνται από πολλούς λόγους για να συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα. Ο Mezirow (1968, όπως αναφέρεται στον Καραλή, 2011-2016), αναζητώντας τους λόγους συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές διαδικασίες, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το άτομο καθορίζει στόχους, περιγράφει τον οργανισμό εντός του οποίου ενεργεί και επηρεάζεται από άτυπους και τυπικούς κανόνες ώστε να οδηγηθεί στη συμμετοχή. Ο Knowles (1970, όπως αναφέρεται στον Καραλή, 2013, σ.23), τα κίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα συνδέονται με τις εκπαιδευτικές ανάγκες. Γι' αυτό τον λόγο κατηγοριοποιεί τα κίνητρα με βάση το ποιες ανάγκες καλύπτονται τις οποίες διακρίνει σε φυσιολογικές, αναπτυξιακές, ασφάλειας, εμπλουτισμού εμπειριών και αναγνώρισης.

Η Little (2003, όπως αναφέρεται στον Ζαρίφη, 2014), επικεντρώνεται στα κίνητρα και την κινητοποίηση του ατόμου, για επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και μάθηση με βάση τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου. Τα άτομα επενδύουν στον εαυτό τους μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης επηρεασμένα από την οικογένεια και τον κοινωνικό περίγυρο. Προσθέτει, επίσης, ότι ο κόσμος είναι καθοριστικός παράγοντας συμμετοχής.

Εκτός των παραπάνω, η Cross (1981) ασχολήθηκε τόσο με τα κίνητρα όσο και με τα εμπόδια της μάθησης. Μέσα από έρευνα που έκανε, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο βασικότερος παράγοντας που επηρεάζει τη συμμετοχή των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές διαδικασίες είναι οι προηγούμενες σχολικές τους εμπειρίες και το επίπεδο εκπαίδευσής τους (Καραλής, 2011-2016).

Τα κίνητρα που οδηγούν τους ενήλικες στη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης έχουν διακριθεί σε κίνητρα μάθησης και κίνητρα συμμετοχής (Λάζου κ.ά., 2017). Τα κίνητρα μάθησης διακρίνονται σε ενδογενή και σε εξωγενή. Τα ενδογενή κατηγοριοποιούνται σε κίνητρα μάθησης και κίνητρα αυτοεκτίμησης. Τα ενδογενή κίνητρα αφορούν στην εσωτερική ικανοποίηση κάποιου από τα αποτελέσματα της μάθησης, ενώ τα εξωγενή αφορούν σε οτιδήποτε θα επηρεαστεί από τη μάθηση εκτός του εσωτερικού κόσμου του ατόμου, όπως για παράδειγμα ο μισθός κ.λπ. (Ryan & Deci, 2000, όπως αναφέρεται στους Λάζου κ.ά., 2017).

Από τα βασικότερα κίνητρα που φαίνεται να έχουν οι συμμετέχοντες στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι η συσχέτιση του εκάστοτε προγράμματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και η σύνδεση με την απασχόληση. Επιπλέον, φαίνεται ότι τη συμμετοχή επηρεάζουν οι ατομικές κλίσεις, τα προσωπικά ενδιαφέροντα και η ώθηση από την οικογένεια και τους φίλους (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2017).

Γνωρίζοντας τόσο τα κράτη, όσο και η Ευρωπαϊκή Ένωση τη σημασία των κινήτρων στην επίτευξη των στόχων της εκπαιδευτικής πολιτικής, φροντίζουν να παρέχουν συνεχώς κίνητρα ώστε να αυξάνεται η συμμετοχή στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και η εκάστοτε χώρα να απολαμβάνει τα οικονομικά, πολιτιστικά, κοινωνικά κ.ά. οφέλη. Η Κύπρος, για παράδειγμα, παρέχει δωρεάν προγράμματα, χρηματοδοτούμενα μέσω δημόσιων κεφαλαίων ή μέσω της ΑνΑΔ, καταβάλλει επιδόματα στους συμμετέχοντες και φορολογικά κίνητρα στις επιχειρήσεις, ώστε να αυξήσει τη συμμετοχή στα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Cedefop, 2012).

2.4 Εμπόδια συμμετοχής στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και στη διά βίου μάθηση

Τα ποσοστά συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και γενικότερα στη δια βίου μάθηση είναι διαχρονικά χαμηλά. Σύμφωνα με τον Crowther (2000, όπως αναφέρεται στον Καραλή, 2011-2016, σ.12) «πιθανώς το πιο καλλιεργημένο αυλάκι στην έρευνα της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι αυτό της συμμετοχής». Αυτό αποδεικνύει ότι ένας από τους βασικούς τομείς έρευνας στο επιστημονικό πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι αυτός της συμμετοχής. Ο Mezirow (1971, όπως αναφέρεται στον Καραλή, 2011-2016), αναφέρει ότι υπάρχουν περίπου 600 ερευνητικές εργασίες που σχετίζονται με τα εμπόδια και τα κίνητρα συμμετοχής στη δια βίου εκπαίδευση οι οποίες χρησιμοποιούν συγκεκριμένες μεταβλητές, όπως την ηλικία, το φύλο, την προηγούμενη εκπαίδευση, το μορφωτικό επίπεδο, τον τόπο διαμονής, την εργασία κ.ά. Ωστόσο δεν έχει συγκροτηθεί μια ολοκληρωμένη θεωρία που να ερμηνεύει τη συμμετοχή των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες (Καραλής, 2011-2016).

Η Cross (1981) εκτός από τα κίνητρα, έχει ασχοληθεί και με τα εμπόδια συμμετοχής των ενηλίκων και έχει προτείνει την τυπολογία των εμποδίων κατατάσσοντας τα εμπόδια σε τρεις κατηγορίες: τα καταστασιακά, τα θεσμικά και τα προδιαθετικά. Τα καταστασιακά εμπόδια αφορούν στην κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο ενήλικας μια συγκεκριμένη περίοδο και έχουν να κάνουν με την έλλειψη χρημάτων, χρόνου, τη φροντίδα των παιδιών κ.ά. Τα θεσμικά εμπόδια αφορούν στους παράγοντες και τις διαδικασίες που σχετίζονται με τα προγράμματα, όπως ωράρια διεξαγωγής, προϋποθέσεις εισαγωγής και περιορισμένη προσφορά. Τέλος, τα προδιαθετικά εμπόδια έχουν να κάνουν με τις στάσεις και τις αντιλήψεις που έχουν οι ενήλικες σε σχέση με την εκπαίδευση και παλαιότερες εκπαιδευτικές εμπειρίες (Καραλής, 2013, 2011-2016).

Στην προσπάθειά της η Cross (1981) να δομήσει ένα ολοκληρωμένο μοντέλο που να εξηγεί τη συμμετοχή, πρότεινε το μοντέλο της Αλυσίδας των Αντιδράσεων, το οποίο διερευνά τη συμμετοχή με βάση δύο εσωτερικούς παράγοντες: την αυτοαξιολόγηση και τις στάσεις απέναντι στην εκπαίδευση. Η Cross (1981) διαπιστώνει ότι οι προσδοκίες των εκπαιδευομένων επηρεάζονται από τις αλλαγές στη ζωή τους σε συνδυασμό με τις ευκαιρίες που τους παρέχονται τη συγκεκριμένη στιγμή (Καραλής, 2013).

Οι Rubenson και Desjardis (2009, όπως αναφέρεται στον Καραλή, 2011-2016), συμπλήρωσαν το παραπάνω μοντέλο υποστηρίζοντας ότι οι ενήλικες περιορίζονται και από τις κοινωνικές δομές, τα συγκείμενα και άλλα ατομικά χαρακτηριστικά. Επίσης, υποστήριξαν ότι τα καταστασιακά εμπόδια εμφανίζονται περισσότερο σε νέους, άνεργους και άτομα με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις. Τα θεσμικά σε άνεργους και χειρωνακτες και τα προδιαθετικά σε άτομα με χαμηλή εκπαίδευση. Έτσι ομαδοποιούν τους δύο πρώτους τύπους εμποδίων της Cross σε μία, τα δομικά και προτείνουν το μοντέλο της Περιορισμένης Δράσης το οποίο δίνει έμφαση στην επίδραση του κράτους πρόνοιας. Δηλαδή το

συγκεκριμένο μοντέλο υποστηρίζει ότι αν οι κοινωνικές δομές προσαρμοστούν στις ανάγκες των πολιτών, τότε η συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα θα αυξηθεί (Καραλής, 2011-2016).

Η Cross (1981) επισημαίνει, επίσης, ότι ανασταλτικός παράγοντας συμμετοχής είναι η ελλιπής πληροφόρηση (Καραλής, 2011-2016). Έρευνα της Cedefop εντοπίζει ελλιπή πληροφόρηση των μαθητών όταν αυτοί αποφασίζουν για το ποια εκπαιδευτική διαδρομή θα ακολουθήσουν. Η ελλιπής πληροφόρηση, λοιπόν, αποτελεί παράγοντα που μπορεί να μειώσει τα ποσοστά συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, γιατί αφήνει στην αφάνεια διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα τα οποία θα μπορούσαν να ικανοποιήσουν τις κλίσεις, τα ταλέντα και τα ενδιαφέροντα μεγάλου αριθμού ενδιαφερομένων (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2017).

Γενικότερα μια σειρά από παράγοντες κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτισμικούς κ.ά. μπορούν να επηρεάσουν τα ποσοστά συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2017). Οι έρευνες χρησιμοποιούν τις τυπολογίες Cross και Rubenson- Desjardins και καταγράφουν διάφορα εμπόδια συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, όπως η ελλιπής πληροφόρηση, η έλλειψη χρόνου λόγω επαγγελματικών και άλλων υποχρεώσεων, παράγοντες συμμετοχής που σχετίζονται με την οργάνωση σεμιναρίων, τον τόπο διεξαγωγής τους και τη διάρκειά τους. Βασικότερο εμπόδιο αναφέρουν πως είναι το κόστος (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2018).

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι έχει διαπιστωθεί ότι οι ενήλικες που χρειάζονται περισσότερο την εκπαίδευση και την κατάρτιση είναι αυτοί που δυσκολότερα συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αυτοί συνήθως είναι άτομα με χαμηλά ή καθόλου ακαδημαϊκά προσόντα, όσοι απασχολούνται σε ανειδίκευτα επαγγέλματα, οι άνεργοι και οι γηραιότεροι (Δίκτυο Πληροφοριών Ευρυδίκη, 2015). Οι Skinner και Belmont (1991, όπως αναφέρεται στον Θεοδωρίδη, 2011) παρατηρούν ότι οι λιγότερο παρακινημένοι ή αποσυνδεδεμένοι εκπαιδευόμενοι είναι παθητικοί και εγκαταλείπουν πολύ εύκολα την προσπάθεια. Ίσως γι' αυτό να ευθύνεται και η απουσία κουλτούρας Δια βίου Μάθησης και η απουσία θεσμοθετημένου και λειτουργικού συστήματος ανίχνευσης και προσδιορισμού των εκπαιδευτικών αναγκών (Κουρουτός, ΧΧ).

Αναμφισβήτητα η μη εύρεση εργασίας, η απουσία πιστοποίησης και αναγνώρισης των αποτελεσμάτων (Κουρουτός, ΧΧ), η επιβάρυνση του καθημερινού προγράμματος, οι ανεπαρκείς ή αναποτελεσματικοί εκπαιδευτές, η κακή ποιότητα των προγραμμάτων αποτελούν επιπρόσθετα εμπόδια που κρατούν πίσω τα άτομα από την εκπαίδευση και κατάρτιση (Γούλας κ.ά., 2013).

2.5 Παρουσίαση σχετικών ερευνών

Στο πλαίσιο της διερεύνησης των εμποδίων και των κινήτρων συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες οι οποίες δίνουν σημαντικά στοιχεία για τους λόγους που εμποδίζουν ή που ωθούν τα άτομα στη συμμετοχή ή στη μη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Κατά την επισκόπηση της βιβλιογραφίας έχουν εντοπιστεί κάποιες από αυτές οι οποίες παρουσιάζουν ενδιαφέροντα στοιχεία που είναι απαραίτητα για τη διεκπεραίωση της έρευνας της παρούσας εργασίας. Παρακάτω θα πραγματοποιηθεί η σύνθεση των ερευνών των Ινστιτούτων της ΓΣΕΒΕΕ και ΓΣΕΕ (2018), ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2017), Γούλα κ.ά. (2013), Κάραλη (2013, 2011-2016), Θεοδωρίδη (2011) και Σαρλά (2013). Κατά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση διαπιστώθηκε ότι υπάρχει κενό στην έρευνα όσον αφορά συγκεκριμένα τα εμπόδια και τα κίνητρα συμμετοχής των ξενοδοχοϋπαλλήλων στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Γενικότερα οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί αφορούν στα εμπόδια και στα κίνητρα γενικότερα στη διά βίου μάθηση. Η μοναδική έρευνα που εντοπίστηκε να είναι σχετική με τη διερεύνηση της συμμετοχής των ξενοδοχοϋπαλλήλων είναι η έρευνα της Σαρλά (2013). Γι' αυτό το λόγο επιλέχθηκαν έρευνες που σχετίζονται με εμπόδια και κίνητρα συμμετοχής στην εκπαίδευση ώστε να μπορέσουμε να έχουμε κάποια συγκρίσιμα δεδομένα.

Το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ δημοσιοποιεί το 2017 την έρευνα γνώμης του Cedefop για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση η οποία στοχεύει στο να διερευνήσει τις αντιλήψεις των ευρωπαϊών πολιτών για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση με σκοπό να αναπτυχθούν προτάσεις και πολιτικές για αναχαίτηση της καθοδικής πορείας της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης σε μίαν περίοδο όπου δεν γίνονται έρευνες που αφορούν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η Έρευνα των Ινστιτούτων της ΓΣΕΒΕΕ και της ΓΣΕΕ (2018) διερεύνησε τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου μάθηση το 2011, 2013, 2015 και 2016, καθώς και τα κίνητρα και τα εμπόδια συμμετοχής και αποτέλεσε αξιόπιστο βαρόμετρο συμμετοχής στη δια βίου μάθηση ώστε να μπορέσουν να ληφθούν οι κατάλληλες αποφάσεις και να υιοθετηθούν οι αποτελεσματικότερες πολιτικές.

Πρώτη στον ελληνικό χώρο είναι η έρευνα του Κάραλη (2011-2016) που συνδυάζει ποσοτική και ποιοτική προσέγγιση για να διερευνήσει τα εμπόδια και τα κίνητρα συμμετοχής των ενηλίκων στη δια βίου μάθηση. Τα ευρήματα της έρευνας άνοιξαν δίαυλους για διάλογο σχετικά με την εκπαίδευση των ενηλίκων ώστε να εφαρμοστούν πολιτικές και οι αναγκαίες παρεμβάσεις για να αυξηθεί η πρόσβαση των πολιτών στη δια βίου μάθηση. Συγκεκριμένα, η έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2013 και διερευνά τα εμπόδια και τα κίνητρα των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, των ανέργων, των ιδιοκτητών μικρών επιχειρήσεων και των αυτοαπασχολούμενων άνω των 18 ετών πρόσφερε πολλά στην κοινωνική έρευνα σε μια περίοδο δυσμενή για την Ελλάδα λόγω της οικονομικής κρίσης στρέφοντας το ενδιαφέρον στη δια

βίου εκπαίδευση ώστε με την αξιοποίηση θεωρητικών προσεγγίσεων να σχεδιαστούν με αποτελεσματικό τρόπο οι επιδιωκόμενες δράσεις (Κάραλης, 2013).

Προσανατολισμένοι στο γεγονός ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα είναι ένα ιδιαίτερα σύνθετο και επίκαιρο ζήτημα που απαιτεί διερεύνηση, οι Γούλας κ.ά. (2013), πραγματοποίησαν σε συνεργασία με το Κέντρο Ανάπτυξης Πολιτικής της ΓΣΕΕ, έρευνα η οποία επικεντρώνεται στη διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση και της αποτελεσματικότητας της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης στην Ελλάδα. Με τη συγκεκριμένη έρευνα επιδιώχθηκε να δοθούν τεκμηριωμένες προτάσεις πολιτικής ώστε η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση να γίνει αποτελεσματικότερη και να ενδυναμωθεί η διασύνδεσή της με την απασχόληση (Γούλας κ.ά., 2013).

Ο Θεοδωρίδης (2011) διερευνά τον παράγοντα παρακίνησης «επαγγελματική ανέλιξη» ως κίνητρο συμμετοχής των φοιτητών του Ε.Α.Π. στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Εκπαίδευση Ενηλίκων», αφού διαπιστώνει ότι το θέμα παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον λόγω της ανεπάρκειας των πληροφοριών για το θέμα αυτό. Τονίζει ότι τα αποτελέσματα θα παρέχουν γνώσεις απαραίτητες στους μετέπειτα ερευνητές διασφαλίζοντας έτσι την αποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό και την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων αφού θεωρεί καταλυτική την επίδραση των κινήτρων συμμετοχής σε αυτά.

Όσον αφορά στο θέμα που απασχολεί την παρούσα εργασία, τα κίνητρα που ωθούν τους εργαζομένους στον ξενοδοχειακό τομέα στη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, δεν εντοπίστηκαν έρευνες που να αποτυπώνουν ακριβώς τα ζητούμενα που έχουν τεθεί παραπάνω. Ωστόσο, έχει εντοπιστεί μια έρευνα η οποία έχει στόχο να διερευνήσει τον βαθμό στον οποίο γίνεται εκπαίδευση του προσωπικού στις ξενοδοχειακές μονάδες της Κύπρου και ποια είναι η αποτίμηση της εκπαίδευσης (Σαρλά, 2013). Οι έρευνες που έχουν σχέση με τη διερεύνηση των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης προσωπικού στις προσφερόμενες υπηρεσίες από τον κόσμο είναι εξαιρετικά σημαντικές γιατί τα θετικά αποτελέσματα μπορούν να αποτελέσουν κίνητρα για τους εργαζομένους για να συμμετέχουν στην εκπαίδευση, η οποία αποτελεί πλέον αναγκαιότητα. Οι εργαζόμενοι που αποκτούν περισσότερες γνώσεις και δεξιότητες είναι περισσότερο παραγωγικοί και εργάζονται με μικρότερο κίνδυνο να κάνουν λάθη μειώνοντας το ποσοστό ατυχημάτων στις ξενοδοχειακές μονάδες (Σάρλα, 2013).

2.6 Ερευνητικά Ερωτήματα Ερευνών

Κοινή συνισταμένη όλων των ερευνών είναι ότι διερευνούν τα ποσοστά συμμετοχής σε παρεχόμενα προγράμματα και δράσεις σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και εξετάζουν όλους εκείνους τους παράγοντες που ωθούν στη συμμετοχή ή εμποδίζουν τη συμμετοχή στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Οι Γούλας κ.ά. (2013) επικεντρώνονται στη διερεύνηση του βαθμού αντιστοίχισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση. Ειδικότερα η έρευνα διερευνά τον βαθμό πρόσβασης στην απασχόληση 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, τον βαθμό πρόσβασης στην απασχόληση τη στιγμή της έρευνας, τον βαθμό συγκράτησης της απασχόλησης και τη χρονική διάρκεια παραμονής στην εργασία μετά τον χρόνο κατάρτισης, τον βαθμό συνάφειας του γνωστικού αντικείμενου κατάρτισης σε σχέση με το αντικείμενο της απασχόλησης, τον βαθμό ικανοποίησης των καταρτιζομένων, καθώς και το κοινωνικό τους προφίλ και τα βασικά τους χαρακτηριστικά, τη συνδρομή των προγραμμάτων κατάρτισης στην εύρεση εργασίας, στις ενέργειες των καταρτιζομένων για εύρεση εργασίας και στην αξιολόγηση των δομών.

Το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ (2017), διερευνώντας τις απόψεις των ευρωπαίων πολιτών για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση επικεντρώθηκε στη διερεύνηση της ευαισθητοποίησης και της γνώσης των ευρωπαίων πολιτών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, στην ελκυστικότητα και στην πρόσβαση, στην εμπειρία και στην ικανοποίηση όσων συμμετείχαν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και στον τρόπο που γίνονται αντιληπτά τα αποτελέσματα και η αποτελεσματικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ο Κάραλης (2011-2016), μέσα από την έρευνά του, στόχευσε στο να διερευνήσει αν οι διαπιστώσεις που χρησιμοποιούνται για το βασικό αντικείμενο της έρευνας ανταποκρίνονται στον βαθμό που οι ερωτώμενοι κατανοούν τους όρους και αν εξετάζεται ο βαθμός συμμετοχής τους και το κατά πόσον είναι κατανοητά τα κίνητρα και τα εμπόδια στους ερωτώμενους. Επίσης, στόχευσε στο να διερευνήσει εάν οι ερωτώμενοι αποδίδουν σημασία στην εκπαίδευση ενηλίκων στο πλαίσιο της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης. Βασικοί άξονες διερεύνησης ήταν γιατί η συμμετοχή στη δια βίου εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι διαχρονικά χαμηλή, πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν οι ανισότητες ως προς το φύλο, το εισόδημα, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τη θέση και την κατάσταση απασχόλησης κ.ά., που παρατηρούνται στη συμμετοχή και αν η χαμηλή συμμετοχή οφείλεται στην ποιότητα οργάνωσης και υλοποίησης των προγραμμάτων.

Ο Θεοδωρίδης (2011), επικεντρώνεται στη διερεύνηση της επιρροής του υποκινητικού παράγοντα «επαγγελματική ανέλιξη» και εάν ο συγκεκριμένος παράγοντας διαφοροποιούνταν ανάλογα με τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα, δηλαδή το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την ύπαρξη ή όχι παιδαγωγικών σπουδών και την ύπαρξη εκπαιδευτικής εμπειρίας.

Η μοναδική έρευνα που εντοπίστηκε όσον αφορά στην εκπαίδευση του προσωπικού στις ξενοδοχειακές μονάδες της Κύπρου, είχε ως στόχο να διερευνήσει τον βαθμό στον οποίο πραγματοποιείται εκπαίδευση στις ξενοδοχειακές μονάδες και τι αυτές θεωρούν πιο σημαντικό. Βασικοί άξονες που διερευνήθηκαν ήταν το εκπαιδευτικό και μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, εάν παρέχονται προγράμματα κατάρτισης στις ξενοδοχειακές μονάδες, με ποιον τρόπο, ποια συχνότητα, με ποιο περιεχόμενο εκπαίδευσης, ποια πλεονεκτήματα προσφέρει η εκπαίδευση στις ξενοδοχειακές μονάδες και στο προσωπικό, το ποιος καλύπτει το κόστος και ποιος είναι ο λόγος που κάποιες ξενοδοχειακές μονάδες δεν προσφέρουν προγράμματα. Η συγκεκριμένη έρευνα δίνει ενδιαφέρουσες προτάσεις που θα δώσουν λύσεις ώστε να βελτιωθεί η εκπαίδευση στις ξενοδοχειακές μονάδες (Σαρλά, 2013).

2.7 Μεθοδολογική Προσέγγιση Ερευνών.

Όπως προαναφέρθηκε, η έρευνα του Κάραλη που πραγματοποιήθηκε μεταξύ των ετών 2011-2016, είναι η πρώτη στην Ελλάδα που χρησιμοποιεί ποσοτική και ποιοτική προσέγγιση ώστε να διερευνήσει τα ποσοστά συμμετοχής, τα κίνητρα και τα εμπόδια που έχει ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός της χώρας όσον αφορά στα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η ποσοτική προσέγγιση έχει γίνει με τη χρήση ερωτηματολογίου το οποίο δίνει μια καλή εικόνα για την καταγραφή ενός φαινομένου σε μακρό κλίμακα και μπορεί να παρέχει τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων από το δείγμα στον γενικό πληθυσμό. Στο ερωτηματολόγιο συμπεριλήφθηκαν ερωτήματα που διερευνούσαν τα δημογραφικά στοιχεία καθώς και ορισμένες μεταβλητές. Σε συνδυασμό με την ποιοτική προσέγγιση διερευνήθηκαν οι κοινωνικές αναπαραστάσεις των συμμετεχόντων. Οι τηλεφωνικές συνεντεύξεις βάσει ερωτηματολογίου αποτέλεσαν τη μέθοδο συλλογής στοιχείων για το ποιοτικό μέρος της έρευνας.

Ποσοτική και ποιοτική μεθοδολογία χρησιμοποίησαν και οι Γούλας, κ.ά. (2013) σε δείγμα 2401 συμμετεχόντων, ανδρών και γυναικών, στους οποίους πραγματοποίησαν τηλεφωνικές συνεντεύξεις οι οποίες ελέχθησαν μέσω συνακρόασης και 100% ηλεκτρονικά. Ερευνητικό εργαλείο ήταν το ερωτηματολόγιο που αποτελούνταν από 7 μέρη, το οποίο περιλάμβανε δημογραφικές ερωτήσεις και κυρίως ερωτήματα που επικεντρώθηκαν σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο δεύτερο μέρος. Το τρίτο μέρος συμπεριέλαβε ερωτήσεις που βασίζονταν σε θέματα απασχόλησης και το τέταρτο και το πέμπτο διερευνούσε τις απόψεις των ανέργων και των αυτοαπασχολούμενων. Όσον

αφορά στην ποιοτική έρευνα πραγματοποιήθηκαν ομαδικές συζητήσεις και εις βάθος προσωπικές συνεντεύξεις με στόχο να διερευνηθούν τα βασικά κίνητρα παρακολούθησης και να αξιολογηθεί η σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης.

Η έρευνα του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ (2017), αξιοποίησε την ποιοτική μέθοδο με χρήση της τεχνικής πρόσωπο με πρόσωπο συνεντεύξεις σε πληθυσμό 36 000 πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης 15 ετών και άνω. Ο Θεοδωρίδης (2011), επέλεξε για την έρευνά του ποσοτική μέθοδο χρησιμοποιώντας ως εργαλείο συλλογής δεδομένων το ερωτηματολόγιο του Boshier (1971), το οποίο στην κύρια ενότητά του περιέχει την Κλίμακα Συμμετοχής στην Εκπαίδευση και πραγματοποιήθηκε σε 175 εν ενεργεία φοιτητές του μεταπτυχιακού προγράμματος «Εκπαίδευση Ενηλίκων».

Ποσοτική μέθοδο, περιγραφική με συλλογή πρωτογενών στοιχείων και χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, χρησιμοποίησε και η Σαρλά (2013) στην έρευνά της για την οποία συνέλλεξε στοιχεία από 140 ξενοδοχειακές μονάδες. Το μέσο συλλογής δεδομένων, που ήταν το ερωτηματολόγιο, περιείχε ερωτήσεις κλειστού τύπου και πραγματοποιήθηκε μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, τηλεφωνικών και ταχυδρομικών συνεντεύξεων (Σαρλά, 2013).

2.8 Σημαντικότερα Ευρήματα Ερευνών.

Τα ευρήματα των ερευνών παρουσιάζουν εξαιρετικό ενδιαφέρον καθώς καταδεικνύουν πληθώρα εμποδίων και κινήτρων σχετικά με τη συμμετοχή στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που είναι απαραίτητα για τη διεξαγωγή της παρούσας εργασίας.

Η έρευνα γνώμης του CEDEFOP για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση καταδεικνύει ως βασικό εμπόδιο συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση την ελλιπή πληροφόρηση σχετικά με τα προσφερόμενα προγράμματα αν και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, σύμφωνα με τη γνώμη των ερωτώμενων οδηγεί συχνότερα στην απασχόληση γεγονός που αποτελεί, σε συνδυασμό με τη συσχέτιση του συγκεκριμένου είδους εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, το βασικότερο κίνητρο για συμμετοχή στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (IME ΓΣΕΒΕΕ, 2017).

Οι Γούλας, κ.ά. (2013) μέσω της έρευνας εντοπίζουν ότι τα κίνητρα των συμμετεχόντων σχετίζονται με τη φάση της ζωής τους. Οι καταρτιζόμενοι στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση φαίνεται να επιθυμούν την πρόσβασή τους στην απασχόληση. Για κάποιους άλλους βασικό κίνητρο αποτελεί το επίδομα που συνδυάζεται με το πρόγραμμα κατάρτισης. Οι καταρτιζόμενοι στην αρχική εκπαίδευση δήλωσαν ότι

εξαιτίας του υψηλού ποσοστού ανεργίας οδηγήθηκαν στη συγκεκριμένη μορφή εκπαίδευσης αν και δεν ήταν η πρώτη τους επιλογή. Οι καταρτισθέντες και τα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα οδηγήθηκαν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για επαγγελματική εξειδίκευση και εξειδικευμένη τεχνογνωσία με στόχο την προοπτική στην απασχόληση και την επαγγελματική σταδιοδρομία. Εμπόδιο για τους συμμετέχοντες αποτέλεσε το πρόβλημα στα συστήματα πιστοποίησης (Γούλας, κ.ά., 2013).

Στην έρευνα του Κάραλη που πραγματοποιήθηκε μεταξύ των ετών 2011 και 2016, οι ερωτώμενοι τοποθετήθηκαν θετικά ή αρνητικά σχετικά με τα κίνητρα και τα εμπόδια τρεις φορές ώστε να καταδείξουν τα τρία σημαντικότερα και τέλος το σημαντικότερο γι' αυτούς κίνητρο ή εμπόδιο. Η έρευνα κατέδειξε ότι, τόσο το 2011 όσο και το 2013 και το 2016, το βασικότερο κίνητρο συμμετοχής στη δια βίου εκπαίδευση αποτέλεσε το «ενδιαφέρον για μάθηση» με δεύτερο κίνητρο στην κατάταξη την «επαγγελματική αναβάθμιση». Τελευταίο στη διαβάθμιση αποτέλεσε το κίνητρο «για να ξεφύγω από τα προβλήματα της προσωπικής/ οικογενειακής ζωής» και «για να αξιοποιήσω τον ελεύθερό μου χρόνο». Το βασικό εμπόδιο, το οποίο κατέδειξε η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων, ήταν το «κόστος συμμετοχής» στα προγράμματα. Ακολούθησαν τα εμπόδια «έλλειψη χρόνου λόγω εργασιακών υποχρεώσεων» και «έλλειψη χρόνου λόγω φροντίδας παιδιών».

Το κίνητρο «επαγγελματική ανέλιξη» αναδείχθηκε ως ο βασικός υποκινητικός παράγοντας συμμετοχής στην έρευνα του Θεοδώριδη (2011). Ο ίδιος ο ερευνητής επισημαίνει ότι η επαγγελματική ανέλιξη αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα κίνητρα συμμετοχής σύμφωνα με τα ευρήματα της διεθνούς βιβλιογραφίας. Ωστόσο, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου κατέταξαν στην ίδια θέση την «επαγγελματική ανέλιξη» με το «ενδιαφέρον για γνώση και μάθηση» όσον αφορά στα κίνητρα που τους ώθησαν στη συμμετοχή στο συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Εντύπωση προκαλεί το συμπέρασμα των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές μονάδες της Κύπρου, που εξάγεται από την έρευνα της Σαρλά (2013), ότι οι ερωτηθέντες θεωρούν περισσότερο σημαντική την εμπειρία και την εμφάνιση για να εργαστεί κανείς σε ξενοδοχείο από την εκπαίδευση. Αυτό, σε συνδυασμό με το συμπέρασμα ότι ένα πολύ μικρό ποσοστό των εργαζομένων είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εγείρει ερωτήματα εάν τελικά οι προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες και το μορφωτικό επίπεδο μπορεί να διαμορφώσει στάσεις και δράσεις απέναντι στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Θετικό είναι το εύρημα ότι όλες οι ξενοδοχειακές μονάδες παρέχουν προγράμματα στους εργαζομένους, κυρίως σεμινάρια, εντός της ξενοδοχειακής μονάδας και το γεγονός ότι οι περισσότεροι ερωτώμενοι συμφωνούν ότι μετά την παροχή των προγραμμάτων, βελτιώνονται οι προσφερόμενες υπηρεσίες και αυξάνεται η παραγωγικότητα (Σαρλά, 2013).

2.9 Κριτική Αποτίμηση Ερευνών

Τα κίνητρα που ωθούν τους ανθρώπους στην επαγγελματική εκπαίδευση καθώς και τα εμπόδια που τους κρατούν μακριά, είναι απαραίτητο να διερευνώνται ώστε να εφαρμόζεται η κατάλληλη εκπαιδευτική πολιτική και μέσα από την ενίσχυση των κινήτρων και την άρση των εμποδίων, να ενισχυθεί η ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2017).

Η έρευνα του Κάραλη (2011-2016) έχει αποδείξει ότι τα κίνητρα και τα εμπόδια παρουσιάζουν τάσεις παγίωσης. Δεν έγιναν δηλαδή μέσα σε αυτά τα χρόνια προσπάθειες να ενισχυθούν τα κίνητρα και να αντιμετωπιστούν τα εμπόδια. Ωστόσο ο θεσμός της εκπαίδευσης ενηλίκων παρουσιάζει αποδοχή και εδραίωση και οι πολίτες οδηγούνται στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση από ανάγκη για γνώση. Η μη συμμετοχή συνιστά σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα και αυτή φαίνεται να επηρεάζεται συνήθως από το κόστος που απαιτεί η συμμετοχή. Οπότε στην εκπαίδευση δεν συμμετέχουν άτομα από χαμηλές εισοδηματικές κατηγορίες γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η δια βίου εκπαίδευση λειτουργεί ως ενισχυτής ανισοτήτων. Ο στόχος λοιπόν της εκπαιδευτικής πολιτικής επιβάλλεται να προσανατολιστεί στην αύξηση της πρόσβασης ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ευρήματα από την έρευνα του Θεοδωρίδη (2011), διαπιστώνουμε ότι ο παράγοντας «επαγγελματική ανέλιξη» αναδείχθηκε βασικός παράγοντας παρακίνησης, γεγονός που δείχνει ότι οι ενήλικες οδηγούνται στην εκπαίδευση γιατί δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην εξέλιξη στον επαγγελματικό τους τομέα.

Η δυσκολία εντοπισμού ερευνών σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα, ιδιαίτερα στην Κύπρο, δείχνει ότι υπάρχει ανάγκη να διερευνηθούν περισσότερο άξονες που σχετίζονται με την εκπαίδευση των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές μονάδες. Συγκεκριμένα δεν έχουν εντοπιστεί έρευνες που να διερευνούν συγκεκριμένα τα κίνητρα και τα εμπόδια που έχουν οι εργαζόμενοι στον ξενοδοχειακό τομέα ώστε να συμμετάσχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης γι' αυτό προκύπτει η ανάγκη να πραγματοποιηθούν τέτοιου είδους έρευνες ώστε να ενισχυθεί η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

3.1 Θέμα Έρευνας.

Ο τομέας των ξενοδοχείων αποτελεί μια από τις κυριότερες κινητήριες δυνάμεις της οικονομίας της Κύπρου. Ωστόσο, ο συγκεκριμένος τομέας αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις, μεταξύ αυτών και η στελέχωση με κατάλληλα καταρτισμένο προσωπικό ώστε να αναβαθμιστεί η ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών (ΑνΑΔ, 2015). Η διερεύνηση των εμποδίων και των κινήτρων που επηρεάζουν τους εργαζομένους στον ξενοδοχειακό τομέα, στο να συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, επιβάλλεται ώστε να λαμβάνονται υπόψη κατά τον σχεδιασμό των προγραμμάτων. Εάν ληφθούν υπόψη τα εμπόδια και τα κίνητρα, τότε θα αναπτυχθούν δράσεις οι οποίες μέσα από τη διερεύνηση των αναγκών θα μπορούν να εκπληρώσουν τους στόχους τους, δηλαδή θα ενισχύσουν τα κίνητρα και θα αποδυναμώσουν όσο μπορούν τα εμπόδια (Παπαδόπουλος, 2013).

Συνεπώς, το θέμα της παρούσας έρευνας, προκύπτει από την παραπάνω αναγκαιότητα και επικεντρώνεται στη διερεύνηση των εμποδίων και των κινήτρων συμμετοχής των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της Κύπρου, σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

3.2 Σκοπός Έρευνας και Ερευνητικά Ερωτήματα

Βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των κινήτρων και των εμποδίων συμμετοχής των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της Κύπρου σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Τα ερευνητικά ερωτήματα θα πρέπει οπωσδήποτε να διατυπώνονται με σαφήνεια, ακρίβεια, πληρότητα, συντομία και να στοχεύουν σε συγκεκριμένο πρόβλημα (Αθανασίου, 2007). Για την παρούσα έρευνα προκύπτουν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- (1) Ποια κίνητρα ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των ξενοδοχοϋπαλλήλων στην Κύπρο σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης;
- (2) Ποιοι παράγοντες εμποδίζουν τη συμμετοχή των ξενοδοχοϋπαλλήλων στην Κύπρο σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης;
- (3) Πώς διαφοροποιούνται τα κίνητρα και τα εμπόδια των εργαζομένων ανάλογα με το προφίλ των εργαζομένων;

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι τα κίνητρα και τα εμπόδια που διερευνώνται σύμφωνα με τα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα, προέκυψαν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, αφού αναδύθηκαν

ως τα βασικότερα κίνητρα και εμπόδια που διερευνώνται σε σχετικές έρευνες και φαίνεται ότι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο όσον αφορά στη συμμετοχή των ατόμων σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης.

3.3 Μεθοδολογική Προσέγγιση.

Επόμενο βήμα μετά τη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων είναι η μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας. Ανάλογα με τον τρόπο συλλογής, επεξεργασίας και παρουσίασης των δεδομένων, οι έρευνες διακρίνονται σε ποσοτικές και ποιοτικές (Αθανασίου, 2007). Σύμφωνα με τον Αθανασίου (2007), *«είναι πολύ δύσκολο, αν όχι αδύνατο, να αναφέρεται κανείς σε ποσοτικά δεδομένα, χωρίς να ενδιαφέρεται για την ποιότητά τους, καθώς και σε ποιοτικά χωρίς να ενδιαφέρεται για την ποσότητά τους»* (σ. 41).

Οι ποσοτικές έρευνες είναι οι παλαιότερες στον χώρο της επιστήμης και χρησιμοποιούνται συχνότερα. Διακρίνονται σε εργαστηριακές, πειραματικές και δημοσκοπικές έρευνες (Bell, 2005). Τα δεδομένα που προέρχονται από τις ποσοτικές έρευνες μπορούν να ποσοτικοποιηθούν, να παρουσιαστούν, δηλαδή, με αριθμούς σε πίνακες συχνότητων μέσα από στατιστικές αναλύσεις και συνοδεύονται από πίνακες συχνότητων, ιστογράμματα και πολύγωνα συχνότητας. Οι ποσοτικές έρευνες απαιτούν συστηματικό σχεδιασμό, οργάνωση, ακριβή καθορισμό του θέματος, προσδιορισμό των μεταβλητών και μετατροπή όλων των πληροφοριών σε αριθμούς (Αθανασίου, 2007).

Από την άλλη, οι ποιοτικές έρευνες διακρίνονται σε ιστορικές, δράσης, περιπτώσεων, εθνογραφικές, ιστορίες ζωής, βιογραφικές κ.ά. (Αθανασίου, 2007). Σε αντίθεση με τις ποσοτικές, οι πληροφορίες δεν ποσοτικοποιούνται, δεν μετατρέπονται δηλαδή σε αριθμούς, αλλά σχολιάζονται και αξιοποιούνται ως λεκτικά σύνολα (Γκότοβος, 1983, όπως αναφέρεται στον Αθανασίου, 2007). Είναι σχετικά σύγχρονες μορφές έρευνας αφού χρησιμοποιούνται ευρέως τα τελευταία σαράντα χρόνια.

Η ποιοτική έρευνα χαρακτηρίζεται από τον Αθανασίου (2007) ως μια δημιουργική διαδικασία που απαιτεί χρόνο, κριτική σκέψη και συναισθηματική ενεργητικότητα αφού έργο της συγκεκριμένης έρευνας είναι η ανάλυση και η σύνθεση δεδομένων. Το γεγονός ότι η ποιοτική έρευνα επικεντρώνεται στη διερεύνηση συμπεριφορών ώστε να κατανοήσει σε βάθος τα θέματά της, οδήγησε στην επιλογή της συγκεκριμένης μεθόδου για την παρούσα έρευνα η οποία διερευνά στάσεις, συμπεριφορές, κίνητρα και εμπόδια σχετικά με τη συμμετοχή των ξενοδοχοϋπαλλήλων της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Eisner, 1991).

3.4 Εργαλείο Συλλογής Δεδομένων.

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι συλλογής του ερευνητικού υλικού, όπως ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, παρατήρηση και σταθμισμένα test. Το μέσο ή τα μέσα που θα χρησιμοποιήσει ο ερευνητής για να συλλέξει τα δεδομένα αποτελούν εγγύηση για την επιτυχία της έρευνας. Το εργαλείο που θα χρησιμοποιηθεί, πρέπει απαραίτητα να βοηθήσει τον ερευνητή να συγκεντρώσει τις κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με το θέμα του, να είναι αξιόπιστο και αντικειμενικό (Αθανασίου, 2007).

Στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας, που έχει επιλεγεί για συλλογή δεδομένων για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, επιλέχθηκε ως εργαλείο συλλογής δεδομένων η συνέντευξη. Σύμφωνα με τον Αθανασίου (2007) *«με τον όρο “συνέντευξη”, εννοούμε την πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία ερευνητή- υποκειμένου, προκειμένου να συζητηθεί και να διερευνηθεί ένα θέμα ή ένα πρόβλημα»* (σ. 206). Ωστόσο, συνεντεύξεις μπορεί να πραγματοποιηθούν και τηλεφωνικώς ή να είναι ομαδικές (Bell, 2005).

Για την παρούσα έρευνα έχει επιλεγεί η συνέντευξη καθώς θεωρείται αξιόλογο εργαλείο συλλογής ερευνητικού υλικού αφού μέσω της διαπροσωπικής επικοινωνίας, έχει πολλά γνωρίσματα της καθημερινής επικοινωνίας, εκφράζονται σκέψεις, συναισθήματα και αξίες πολύ πιο εύκολα από άλλους επικοινωνιακούς τρόπους. Συλλέγονται έτσι τόσο άμεσες όσο και έμμεσες πληροφορίες που αφορούν στην έρευνα (Αθανασίου, 2007). Βασικό πλεονέκτημα της συνέντευξης είναι η προσαρμοστικότητα, μπορεί δηλαδή να εμβαθύνει και να διερευνήσει κίνητρα και απόψεις σε βάθος, κάτι που δεν γίνεται με το ερωτηματολόγιο (Bell, 2005).

Οι συνεντεύξεις, ανάλογα με τη δομή και το περιεχόμενό τους, διακρίνονται σε ημιδομημένες, μη δομημένες και πλήρως δομημένες (Ίσαρη & Πούρκος, 2015). Για την παρούσα έρευνα, επιλέχθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη η οποία δεν απαιτεί την ύπαρξη αυστηρά δομημένων ερωτήσεων και τα υποκείμενα της έρευνας μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τις σκέψεις, τις εμπειρίες, τα συναισθήματα και τις στάσεις τους στη βάση όμως ενός πλαισίου επιλεγμένων θεμάτων με τα οποία ο ερευνητής κατευθύνει τη συζήτηση (Αθανασίου, 2007). Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε ένα σύνολο προκαθορισμένων ερωτήσεων για να έχει η ερευνήτρια έναν οδηγό για τα σημαντικότερα θέματα που θα έπρεπε να καλυφθούν όμως, το περιεχόμενό τους τροποποιήθηκε ανάλογα με τον συμμετέχοντα σε κάποιες περιπτώσεις (Ίσαρη & Πουρκός, 2015). Ο ερευνητής επιβάλλεται να είναι καλός ακροατής, να παρακολουθεί με προσοχή τον συνομιλητή του, να είναι ουδέτερος και να είναι σε θέση να διατυπώνει

ξεκάθαρα τις ερωτήσεις και να δίνει διευκρινίσεις όταν χρειάζεται ή να ανατροφοδοτεί και να ενισχύει τα υποκείμενα για ειλικρινείς απαντήσεις (Αθανασίου, 2007 · Bell, 2005).

Κατά τον σχεδιασμό των συνεντεύξεων, έχουν σχεδιαστεί οι ερωτήσεις σχολαστικά ανάλογα με το θέμα και τους στόχους της έρευνας και έχουν προσανατολιστεί ώστε να διερευνούν τα κίνητρα και τα εμπόδια συμμετοχής των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της Κύπρου σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και συγκεκριμένα τα ερευνητικά ερωτήματα Έχει δοθεί ιδιαίτερη προσοχή ώστε η γλώσσα να είναι κατανοητή και η σειρά των ερωτημάτων να είναι κλιμακωτή ώστε να εξασφαλιστεί άνετη σχέση με τον συνεντευξιζόμενο. Η συνέντευξη έχει εφαρμοστεί πιλοτικά ώστε να γίνουν αλλαγές που ήταν απαραίτητες (Αθανασίου, 2007 · Bell, 2005).

Πριν την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων, αφού έχει επιλεγεί το δείγμα της έρευνας, έχει εξασφαλιστεί η συγκατάθεση όλων όσοι ανταποκρίθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα. Έχει διασφαλιστεί εξ αρχής ότι όλοι οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και έχει γίνει γνωστό σε αυτούς το πλαίσιο της έρευνας, οι σκοποί της και το πώς ακριβώς θα χρησιμοποιηθούν οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν. Έχουν όλοι ενημερωθεί ότι η συμμετοχή είναι εθελοντική και ότι είναι ελεύθεροι να αρνηθούν να απαντήσουν στις ερωτήσεις, αλλά και να μην συμμετάσχουν καθόλου εάν δεν το επιθυμούν. Επιπλέον έχουν όλοι ενημερωθεί για την εχεμύθεια και την ανωνυμία των συνεντεύξεων ώστε να εξασφαλιστεί εμπιστοσύνη. Δηλαδή, έχει δοθεί σε αυτούς υπόσχεση ότι δεν θα αποκαλυφθεί η ταυτότητά τους και ότι κανένας άλλος εκτός από τον ερευνητή δεν θα γνωρίζει ποιες έδωσε ποιες απαντήσεις και ότι όλες οι συνεντεύξεις θα καταστραφούν μόλις ολοκληρωθεί η συγγραφή της έρευνας (Bell, 2005).

Οι συνεντεύξεις έχουν πραγματοποιηθεί πρόσωπο με πρόσωπο, σε χώρο και χρόνο που βούλεψε τον συνεντευξιζόμενο και η κάθε μια είχε μέσο όρο διάρκειας περίπου είκοσι λεπτών. Η ερευνήτρια φρόντισε ώστε να εξασφαλίσει φιλικό κλίμα και να δημιουργήσει «ζεστή» ατμόσφαιρα, ώστε να πάρει όσον το δυνατόν ειλικρινείς απαντήσεις. Όπου κρινόταν απαραίτητο, δίνονταν διευκρινίσεις στα υποκείμενα, ζητούνταν επίσης διευκρινίσεις όταν μια απάντηση δεν ήταν σαφής και λάμβανε υπόψη όχι μόνο λεκτικά μηνύματα αλλά και τη μη λεκτική επικοινωνία, όπως κάποιες αντιδράσεις, οι οποίες καταγράφηκαν από την ερευνήτρια, ίσως φανούν χρήσιμες κατά την ανάλυση των δεδομένων (Αθανασίου, 2007 · Bell, 2005).

3.5 Δείγμα και Διαδικασία Επιλογής.

Για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, οι οποίες θα δώσουν απαραίτητες πληροφορίες για την παρούσα έρευνα, είναι αναγκαίο προηγουμένως να πραγματοποιηθεί η επιλογή του δείγματος που θα λάβει μέρος στην έρευνα. Λέγοντας «δείγμα», εννοούμε τον τελικό αριθμό των ατόμων που επιλέγονται με διάφορες τεχνικές ώστε να λάβουν μέρος σε μια έρευνα διότι δεν είναι εφικτό να συλλέξουμε δεδομένα απ' όλους τους εργαζομένους στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου Έρευνες που βασίζονται σε δείγματα, ονομάζονται δειγματοληπτικές (Αθανασίου, 2007).

Για την επιλογή ενός δείγματος, ο ερευνητής θα πρέπει να προσδιορίσει με σαφήνεια τον πληθυσμό από τον οποίο θα επιλεγεί το δείγμα (Αθανασίου, 2007). Για την παρούσα έρευνα το δείγμα της έρευνας θα πρέπει σίγουρα να προέρχεται από τον πληθυσμό των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου. Στόχος στην παρούσα ποιοτική έρευνα είναι να εντοπιστεί το δείγμα που παρέχει πλούσιες σε πληροφορίες περιπτώσεις, δηλαδή περιπτώσεις που προσφέρονται για εις βάθος μελέτη και προσδίδουν σημαντικά στοιχεία στην έρευνα. Το δείγμα επιλέχθηκε σκόπιμα ώστε να εξυπηρετεί με τον καλύτερο τρόπο τους σκοπούς και τα ερωτήματα της έρευνας (Ίσαρη & Πουρκός, 2015). Ο υπολογισμός του αριθμού των υποκειμένων που συμμετείχαν στην έρευνα εξαρτήθηκε από το πόσα υποκείμενα μπορέσαμε να εντοπίσουμε που να προέρχονται από τον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου, από διάφορους τομείς εργασίας στις ξενοδοχειακές μονάδες. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ο αριθμός του δείγματος καθορίστηκε ανάλογα με το σημείο κορεσμού. Δηλαδή, όταν έγινε ξεκάθαρο ότι κάθε νέα συνέντευξη που πραγματοποιούνταν δεν είχε να προσφέρει κάτι καινούργιο στην ανάλυση και στην παραγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων, τότε ήταν που η διαδικασία έφτασε στο τέλος της και καθορίστηκε ο αριθμός των συνεντεύξεων στις δεκατέσσερις (Ίσαρη & Πουρκός, 2015).

Λόγω της μικρής έκτασης της παρούσας έρευνας και της μορφής της έρευνας που είναι ποιοτική, ο τρόπος δειγματοληψίας που επιλέχθηκε είναι η βολική δειγματοληψία κατά την οποία επιλέγονται περιπτώσεις επειδή είναι άμεσα διαθέσιμες στην ερευνήτρια (Ίσαρη & Πουρκός, 2015). Στη συγκεκριμένη έρευνα επειδή είναι ποιοτική, έγινε προσπάθεια ώστε ο πληθυσμός της έρευνας να περιλαμβάνει άτομα από διάφορες ειδικότητες στον ξενοδοχειακό τομέα, και από τα δύο φύλα καλύπτοντας όλο το ηλικιακό φάσμα των εργαζομένων ώστε να μπορέσουμε να λάβουμε πληθώρα απόψεων και πληροφοριών και να δούμε πώς οι στάσεις και οι αντιλήψεις των εργαζομένων επηρεάζονται από το προφίλ τους. Η ερευνήτρια επέλεξε το δείγμα της έρευνας από έναν πληθυσμό ο οποίος είναι πολύ κοντινός σε αυτήν και μπορούσε με ευκολία να τον προσεγγίσει (Αθανασίου, 2007). Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε σε 14 εργαζομένους στον ξενοδοχειακό τομέα της Κύπρου,

συγκεκριμένα της επαρχίας Αμμοχώστου, εκ των οποίων οι 8 είναι άνδρες και οι 6 είναι γυναίκες. Οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς στις ξενοδοχειακές μονάδες της Αγίας Νάπας και του Πρωταρά.

3.6 Τρόπος ανάλυσης δεδομένων

Ο μεγάλος όγκος δεδομένων που λήφθηκε από τις συνεντεύξεις θα πρέπει να κωδικοποιηθεί, να ταξινομηθεί και να αναλυθεί ώστε να δοθούν έγκυρα αποτελέσματα που να σκιαγραφούν τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου. Για τον λόγο αυτό, τα δεδομένα που πάρθηκαν από τις συνεντεύξεις αξιοποιήθηκαν με θεματική ανάλυση, η οποία είναι και η πιο εύχρηστη μέθοδος που χρησιμοποιείται στην ποιοτική έρευνα. Η θεματική ανάλυση χρησιμοποιείται επαγωγικά, δηλαδή στόχος είναι από επιμέρους και συγκεκριμένα στοιχεία να αναχθούμε σε γενικά συμπεράσματα (Ίσαρη & Πουρκός, 2015). Ο λόγος που επιλέχθηκε η συγκεκριμένη μέθοδος είναι διότι θεωρείται η καταλληλότερη για ανάλυση δεδομένων που καταχωρούνται με τη μορφή γραπτού κειμένου, δηλαδή των δεδομένων που καταγράφηκαν από την ερευνήτρια κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων με σκοπό να δημιουργηθεί μια αναλυτική και συστηματική καταγραφή των κωδικοποιήσεων και των θεμάτων που προκύπτουν από τις συνεντεύξεις (Γαλάνης, 2018).

Αρχικά, διαβάστηκαν με προσοχή τα γραπτά κείμενα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις και ακολουθήθηκε η διαδικασία ανοικτής κωδικοποίησης με στόχο να περιγραφούν συνοπτικά οι απαντήσεις, με προσοχή ώστε να αποφευχθούν αυτές που ξεφεύγουν από το ερευνητικό ερώτημα, αν και αυτές θεωρούνται χρήσιμες καθώς μπορούν να αναδείξουν άλλα σημαντικά θέματα (Γαλάνης, 2018). Πραγματοποιήθηκε δηλαδή αναζήτηση νοημάτων, θεμάτων και μοτίβων ώστε να σχηματιστεί μια πρώτη εικόνα σχετικά με τα δεδομένα (Ίσαρη & Πούρκος, 2015).

Ακολούθως, κωδικοποιήθηκαν τα δεδομένα, δηλαδή δόθηκε δίπλα από κάθε απάντηση, κάθε συνέντευξης ξεχωριστά ένας κωδικός, όπως λέξεις, θεωρητικές έννοιες ή και φράσεις και στη συνέχεια ομαδοποιήθηκαν τα δεδομένα κάτω από ευρύτερες κατηγορίες, οι οποίες συνιστούν τα θέματα, λαμβάνοντας υπόψη τα ερευνητικά ερωτήματα. Έτσι δημιουργήθηκε ένα οργανωμένο αρχείο δεδομένων που αποτέλεσε στήριγμα για τη συγγραφή των ευρημάτων (Γαλάνης, 2018 · Ίσαρη & Πούρκος, 2015).

Δόθηκε έμφαση ώστε τα θέματα να παρουσιάζουν συνοχή μεταξύ τους, και το κάθε θέμα να απεικονίζει τα νοήματα των δεδομένων που συμπεριλαμβάνει και να εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο

της έρευνας σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα (Ίσαρη & Πούρκος, 2015). Αφού δόθηκε ονομασία σε κάθε ένα από τα θέματα, ακολούθησε η συγγραφή των αποτελεσμάτων (Αθανασίου, 2007). Για τα ποιοτικά δεδομένα της έρευνας πραγματοποιήθηκε λεκτική επεξεργασία και παρουσιάστηκαν τα ευρήματα για κάθε θέμα με τη χρήση αντίστοιχων γραπτών κειμένων ώστε ο αναγνώστης να πείθεται για την εγκυρότητα και την αξία της ανάλυσης (Αθανασίου, 2007 · Γαλάνης, 2018 · Ίσαρη & Πούρκος, 2015).

3.7 Πιλοτική Έρευνα

Κατά το σχεδιασμό των ερωτήσεων που θα χρησιμοποιηθούν στη συνέντευξη, ο ερευνητής σκέφτεται όλες τις πιθανές απαντήσεις για να κατανοήσει αν η ερώτηση διαθέτει εγκυρότητα και προβληματίζεται για τις αναμενόμενες απαντήσεις. Η συνέντευξη θα πρέπει πριν τη βασική έρευνα να αξιολογηθεί ώστε ο ερευνητής να αντιμετωπίσει τυχόν δυσκολίες για να είναι τα αποτελέσματα της έρευνάς του, να είναι έγκυρα, αξιόπιστα, αντικειμενικά και χρηστικά. Οι τρόποι που μπορεί να αξιολογηθεί η συνέντευξη είναι είτε με αξιολόγηση από άλλους ερευνητές ή με πιλοτική, δοκιμαστική εφαρμογή. Η πιλοτική εφαρμογή ενδείκνυται σε όλες τις έρευνες (Αθανασίου, 2007).

Πραγματοποιήθηκε, λοιπόν, αμέσως μετά τον σχεδιασμό του πρωτοκόλλου συνέντευξης, πιλοτική εφαρμογή σε τρία άτομα τα οποία εργάζονται σε συναφή επαγγέλματα του ξενοδοχειακού τομέα. Μέσα από αυτή τη διαδικασία υπολογίστηκε ο χρόνος διάρκειας της κάθε συνέντευξης, αν τα ερωτήματα ήταν σαφή, αν παραλείφθηκε κάποιο βασικό θέμα που θα έπρεπε να διερευνηθεί ή αν υπήρχαν κάποια ερωτήματα που έφεραν σε δύσκολη θέση τους ερωτώμενους και θα έπρεπε να επαναπροσδιοριστούν (Bell, 2005).

3.8 Περιορισμοί της Έρευνας.

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, ο ερευνητής ενδέχεται να αντιμετωπίσει διάφορες δυσκολίες οι οποίες είναι χρήσιμο να αναφερθούν στο πλαίσιο της μεθοδολογίας της έρευνας, καθώς και οι τρόποι αντιμετώπισης ώστε να διευκολυνθεί ο αναγνώστης να αξιολογήσει την εγκυρότητα, την αξιοπιστία και την αντικειμενικότητα των ευρημάτων. Με αυτόν τον τρόπο διαφαίνεται η επιστημονική εντιμότητα του ερευνητή αφού αποκαλύπτεται η αντικειμενική αλήθεια όσον αφορά στην έρευνα (Αθανασίου, 2007).

Στην παρούσα έρευνα αντιμετωπίστηκαν κυρίως δυσκολίες που αφορούν στην έλλειψη χρόνου και στη δυσκολία εντοπισμού και προσέγγισης του δείγματος. Επειδή ο χρόνος για την ολοκλήρωση της έρευνας ήταν περιορισμένος δεν ήταν εφικτό να εντοπιστούν εργαζόμενοι απ' όλες τις ειδικότητες στον

ξενοδοχειακό τομέα. Θετικό στοιχείο ήταν ότι οι ενδιαφερόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα διέθεταν χρόνο επειδή δεν εργάζονταν τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή λόγω χειμερινής περιόδου οπότε μπόρεσαν να προσεγγιστούν εύκολα και να συμμετάσχουν στην έρευνα. Ωστόσο, το γεγονός ότι οι ξενοδοχειακές μονάδες ήταν κλειστές λόγω χειμερινής περιόδου, αποτέλεσε εμπόδιο στο να εντοπιστεί ένα μεγάλο και σχετικά αντιπροσωπευτικό δείγμα για την έρευνα. Κυρίως υπήρξε αδυναμία να εντοπιστεί συγκεκριμένος αριθμός απ' όλες τις ειδικότητες που εργάζονται στον ξενοδοχειακό τομέα. Έγινε μεγάλη προσπάθεια να εντοπιστούν όσα άτομα ήταν γνωστά τόσο στον ερευνητή όσο και στους κοντινούς ανθρώπους του ερευνητή που εργάζονται στον ξενοδοχειακό τομέα και από αυτά συλλέχθηκαν τα δεδομένα. Το θετικό είναι ότι όλα ανεξαιρέτως τα άτομα έδειξαν μεγάλη προθυμία να συμμετέχουν στην έρευνα.

Κεφάλαιο 4

Αποτελέσματα

4.1 Ανάλυση των δεδομένων με θεματική ανάλυση- ευρήματα

Η παρούσα ποιοτική έρευνα αποσκοπεί στο να διερευνήσει τα κίνητρα και τα εμπόδια των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου αλλά και πώς αυτά διαφοροποιούνται ανάλογα με το προφίλ των εργαζομένων. Οι γραπτές σημειώσεις των συνεντεύξεων, με τις απαντήσεις των εργαζομένων περιλαμβάνουν πέντε βασικά θέματα: 1.Στάσεις και αντιλήψεις για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ανάλογα με το προφίλ των εργαζομένων, 2. Αναζήτηση εργασίας και πρόσληψη, 3. Ενημέρωση για προγράμματα, 4. Θέματα που σχετίζονται με την οργάνωση των προγραμμάτων, 5. Διαθέσιμος χρόνος για συμμετοχή.

4.1.1 Στάσεις και αντιλήψεις για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ανάλογα με το προφίλ των εργαζόμενων

Το προφίλ των εργαζομένων διαμορφώνεται από την ηλικία τους, το φύλο τους, την οικογενειακή τους κατάσταση, το μορφωτικό τους επίπεδο, τις προηγούμενες εκπαιδευτικές τους εμπειρίες και τον τομέα εργασίας τους στις ξενοδοχειακές μονάδες που απασχολούνται. Η συγκεκριμένη ενότητα έχει ως σκοπό να διερευνήσει κατά πόσον το προφίλ των εργαζομένων επηρεάζει και με ποιον τρόπο τις στάσεις και τις αντιλήψεις τους αλλά και τη διάθεσή τους για συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

4.1.1.1 Ηλικία, φύλο και οικογενειακή κατάσταση

Στην παρούσα ενότητα θα διερευνηθεί, πώς η ηλικία και το φύλο, αλλά και η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζουν τις στάσεις και τις αντιλήψεις αναφορικά με την εκπαίδευση και κατάρτιση.

Καταρχάς, θα διερευνηθούν οι απόψεις ανδρών και γυναικών μέχρι 45 ετών, ώστε να διαφανεί αν η ηλικία ή το φύλο επηρεάζουν τις αντιλήψεις και τις στάσεις τους αναφορικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

«Η εκπαίδευση είναι πολύ σημαντική γιατί ανανεώνονται οι γνώσεις σου και παίρνεις καινούργιες γνώσεις που βοηθούν στην καλύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη. Το ξενοδοχείο που είμαι προτιμώ καταρτισμένο προσωπικό... Σκοπεύω να συμμετάσχω σύντομα σε ένα σεμινάριο γιατί θα μάθω καινούργια πράγματα όσον αφορά το επάγγελμα το οποίο εξελίσσεται συνεχώς.» (Σ1- άνδρας)

«Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι πάρα πολύ σημαντική γιατί μαθαίνεις πολλά πράγματα σε σχέση με το επάγγελμα. Η Ευρώπη πλέον ζητά ολοένα και περισσότερα προσόντα για να μην αποκλειστείς από την αγορά εργασίας.» (Σ2- γυναίκα)

«Φυσικά είναι πολύ σημαντική η εκπαίδευση και η κατάρτιση γιατί πρέπει να προσφέρουμε καλές και αναβαθμισμένες υπηρεσίες στους πελάτες για να είμαστε η πρώτη τους προτίμηση για τις διακοπές τους. Ο ανταγωνισμός που υπάρχει με τους γειτονικούς προορισμούς είναι μεγάλος.» (Σ5- άνδρας)

«Η εργασία γίνεται ευκολότερη και πιο ευχάριστη όταν την γνωρίζεις καλά. Οπότε όσες πιο πολλές γνώσεις αποκτούμε τόσο το καλύτερο.» (Σ12- άνδρας)

«Θεωρώ απαραίτητη την εκπαίδευση γιατί δίνει γνώσεις σε άτομα που θεωρώ ότι στην πλειοψηφία τους έχουν στερηθεί από τα σχολικά τους χρόνια είτε λόγω φτώχειας είτε λόγω κοινωνικών ή οικογενειακών αντιλήψεων ή για άλλους λόγους, όπως τεχνολογικές γνώσεις.» (Σ8- γυναίκα)

Από τα παραπάνω αποσπάσματα παρατηρούμε ότι τα άτομα νεαρής ηλικίας κάτω των 45 ετών, τόσο άνδρες όσο και γυναίκες έχουν θετικές αντιλήψεις και στάσεις απέναντι στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Φαίνεται να μην διαφοροποιούνται οι αντιλήψεις ανάλογα με το φύλο. Μέσα από τις απαντήσεις τους, φαίνεται ότι δίνουν έμφαση στην απόκτηση και επικαιροποίηση των γνώσεών τους στο πλαίσιο της ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας. Σίγουρα δημιουργείται η αμφιβολία εάν όντως θεωρούν πραγματικά την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση τόσο σημαντική ή

θεώρησαν ότι πρέπει να απαντήσουν με αυτόν τον τρόπο. Αυτή η αμφιβολία δημιουργείται από το γεγονός ότι παρόλο που όλοι την θεωρούν υψίστης σημασίας, δεν συμμετέχουν ωστόσο όλοι από μόνοι τους σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Ίσως πάλι να την θεωρούν ως πολύ σημαντική αλλά άλλοι αποτρεπτικοί παράγοντες να μπαίνουν πάνω από τις αντιλήψεις τους.

Όπως διαφαίνεται μέσα από τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων, τα άτομα θεωρούν ότι μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης γίνονται καλύτεροι στην εργασία τους, την απολαμβάνουν περισσότερο, γίνονται ανταγωνιστικοί και προσφέρουν υψηλές υπηρεσίες στους πελάτες του ξενοδοχείου. Επιπρόσθετα, τα άτομα αυτά, τα οποία έχουν ηλικία μέχρι 45 ετών, βρίσκονται σε μια παραγωγική ηλικία όπου ενδιαφέρονται να γίνουν καλύτεροι στο επάγγελμά τους και να είναι ανταγωνιστικοί. Φαίνεται μάλιστα, ότι πολλοί έχουν κατασταλάξει όσον αφορά στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Οι περισσότεροι εργάζονται χρόνια σε συγκεκριμένες ξενοδοχειακές μονάδες για τις οποίες νοιάζονται προσωπικά και θέλουν να προσφέρουν καλές υπηρεσίες. Νιώθουν ίσως ότι όσο περισσότερα εφόδια αποκτήσουν θα τους χρησιμεύσουν στο μέλλον στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία γι' αυτό και δίνουν τόση βαρύτητα στην εκπαίδευσή τους και δείχνουν να συμμετέχουν περισσότερο στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Μάλιστα, ακόμα νεότεροι σε ηλικία, που τώρα ξεκινούν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, φαίνεται να επενδύουν πολύ περισσότερο στην εκπαίδευσή τους. Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι τα άτομα μέχρι 45 ετών, όπως διαφαίνεται από τα παραπάνω αποσπάσματα, δείχνουν να ενδιαφέρονται να κατακτήσουν νέες γνώσεις όσον αφορά στο γνωστικό τους αντικείμενο.

Μια άλλη περίπτωση που αποδεικνύει ότι οι νεότεροι συμμετέχοντες δείχνουν περισσότερο ενδιαφέρον για νέες γνώσεις και δεξιότητες είναι μια συμμετέχουσα μέχρι 35 ετών της οποίας η απάντηση φαίνεται στο παρακάτω απόσπασμα:

«Είναι η πρώτη χρονιά που εργάζομαι σε ξενοδοχείο... σε συνεννόηση με τον εργοδότη μου συμφωνήθηκε να παρακολουθήσω την επόμενη χρονιά σεμινάριο διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού, επίσης έχω αιτηθεί στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου για να εγγραφώ στο προπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Επιχειρήσεων... Επιπλέον σκοπεύω να παρακολουθήσω τα σεμινάρια digital marketing...» (Σ8- γυναίκα).

Η συγκεκριμένη συμμετέχουσα, αν και έχει αποφοιτήσει από πανεπιστήμιο, σε κλάδο σπουδών μη σχετικό με την εργασία της, φαίνεται να είναι ικανοποιημένη από την εργασία που απασχολείται στην ξενοδοχειακή μονάδα και επενδύει περισσότερο στην εκπαίδευση ώστε να αποκτήσει περισσότερα εφόδια για τη μετέπειτα επαγγελματική της πορεία.

Στο σημείο αυτό είναι σκόπιμο να διερευνηθούν οι απόψεις συμμετεχόντων οι οποίοι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 45- 60 ετών, ώστε να διαφανεί εάν διαφοροποιούνται οι αντιλήψεις τους από τις απόψεις των νεότερων συναδέλφων τους.

«Θεωρώ την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση πολύ σημαντική γιατί αποκτάς απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες για να είσαι αντάξιος και ικανός για τη θέση που διαθέτεις...Παρακολούθησα κάποια σεμινάρια, αυτά που παρέχονται από τη δουλειά... Στο μέλλον σκοπεύω να συμμετάσχω αν κάποιο σεμινάριο έχει ενδιαφέρον θέμα.» (Σ13- γυναίκα).

Η παραπάνω τοποθέτηση δείχνει ότι η συγκεκριμένη συμμετέχουσα έχει θετική στάση απέναντι στην εκπαίδευση και κατάρτιση ωστόσο δεν συμμετείχε σε κανένα πρόγραμμα αυτόβουλα, αφού συμμετείχε μόνο στα υποχρεωτικά σεμινάρια που παρέχονται από την ξενοδοχειακή μονάδα. Επίσης, για μελλοντική της συμμετοχή αναφέρει ότι σκοπεύει να συμμετέχει αν το θέμα του σεμιναρίου έχει ενδιαφέρον. Ενδιαφέρεται μέχρι το σημείο που θα της παρέχει ενδιαφέρουσες γνώσεις σχετικά με το επάγγελμά της. Οποιοδήποτε πρόγραμμα, το οποίο θα παρέχει γνώσεις που δεν τις φαίνονται ενδιαφέρουσες, αν και είναι σχετικές με το επάγγελμα της, φαίνεται ότι θα το απορρίψει.

Μελετώντας τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων, διαπιστώνεται ότι η ηλικία του κάθε συμμετέχοντα μπορεί να σχετίζεται με τη συμμετοχή του σε δραστηριότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Συγκεκριμένα, το παρακάτω απόσπασμα δείχνει τις απόψεις μιας συμμετέχουσας η οποία βρίσκεται άνω των 60 ετών και κόντα στη συνταξιοδότηση.

«Η εκπαίδευση είναι πολύ σημαντική γιατί μαθαίνεις πολλά που μπορούν να βοηθήσουν τη δουλειά σου...Δεν σκοπεύω να συμμετέχω σε κάποιο πρόγραμμα γιατί πρόκειται να βγω σε σύνταξη και δεν νιώθω να μου προσφέρει κάτι από δω και πέρα.» (Σ6-γυναίκα)

Η συγκεκριμένη τοποθέτηση δείχνει ότι πιθανόν άτομα μεγαλύτερα σε ηλικία, ιδιαίτερα κοντά στη συνταξιοδότηση δεν ενδιαφέρονται να αποκτήσουν νέες γνώσεις γιατί θεωρούν ότι δεν θα τις χρειαστούν, επειδή η επαγγελματική τους πορεία έχει φτάσει στο τέλος της. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, η συγκεκριμένη συμμετέχουσα ρωτήθηκε αν προτίθεται να συμμετέχει σε άλλου είδους προγράμματα απλά για να γεμίζει δημιουργικά τον ελεύθερο της χρόνο, όπως αυτά που παρέχονται από τα Επιμορφωτικά Ινστιτούτα, και σε αυτή την περίπτωση απάντησε αρνητικά. Οπότε, δεν μπορούμε να λάβουμε ως δεδομένο το ότι άτομα κοντά στη συνταξιοδότηση δεν ενδιαφέρονται να

αποκτήσουν νέες γνώσεις και εμπειρίες. Η αρνητική στάση της σχετίζεται γενικότερα με τη δια βίου μάθηση και όχι συγκεκριμένα με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Για την αρνητική της στάση απέναντι στην εκπαίδευση, πιθανόν να διαδραματίζουν ρόλο και άλλοι παράγοντες.

Θα ήταν χρήσιμο να μελετούσαμε τις απαντήσεις και άλλων συμμετεχόντων οι οποίοι επίσης βρίσκονται κοντά στη συναξιοδότηση για να δούμε εάν οι απόψεις τους συμπίπτουν με την προηγούμενη περίπτωση.

«Η εκπαίδευση είναι πολύ σημαντική για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών. Το προσωπικό επιβάλλεται να είναι καταρτισμένο...Στο μέλλον θα συμμετείχα σε κάποιο πρόγραμμα μόνο για γνώσεις.» (Σ4- άνδρας)

Η πρόθεση για συμμετοχή του συγκεκριμένου εργαζόμενου φαίνεται να σχετίζεται με την περίπτωση της Σ13. Θα συμμετείχε σε κάποιο πρόγραμμα μόνο για γνώσεις. Άρα ενδιαφέρεται για τη διά βίου μάθηση και για να αποκτήσει γνώσεις και εφόδια που θα του χρειαστούν στην επαγγελματική του ζωή αλλά φαίνεται ότι δεν λαμβάνει υπόψη άλλες παραμέτρους όπως την πιστοποίηση ή την επαγγελματική ανέλιξη. Άλλη παράμετρος που αναδύεται και εδώ, είναι ότι παρόλο που θεωρεί την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση τόσο σημαντική δεν συμμετείχε ποτέ σε κάποιο πρόγραμμα εκτός από τα υποχρεωτικά που παρέχονται από τις ξενοδοχειακές μονάδες.

Όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων, από τις απαντήσεις τους δεν διαφάνηκε ότι επηρεάζονται από αυτό οι στάσεις και οι αντιλήψεις τους αναφορικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η μόνη παράμετρος που φαίνεται να επηρεάζεται είναι ο χρόνος που διαθέτουν για συμμετοχή. Ωστόσο, μελετώντας ολιστικά τις απαντήσεις των συνεντευξέων, φαίνεται ότι τα άτομα που έχουν παιδιά, έχουν συμμετάσχει σε περισσότερες δραστηριότητες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης από τα άτομα που δεν έχουν. Μελετώντας τις απαντήσεις ατόμων που δεν έχουν παιδιά, φαίνεται ότι σκέφτονται με πολύ παρόμοιο τρόπο, ο οποίος επηρεάζει και τη συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

«Παρακολουθώ ότι προσφέρεται από το ξενοδοχείο...Θα συμμετείχα σε κάποιο πρόγραμμα μόνο αν με βοηθούσε επαγγελματικά.» (Σ3)

«Δεν συμμετείχα σε κάποιο άλλο πρόγραμμα εκτός από τις σπουδές που έχω κάνει... Δεν το έχω σκεφτεί αν θα συμμετέχω στο μέλλον.» (Σ9)

Με τις παραπάνω απαντήσεις θα μπορούσαμε να εικάσουμε ότι οι υποχρεώσεις χωρίς παιδιά είναι λιγότερες οπότε δεν ψάχνουν οπωσδήποτε τρόπους να εξασφαλίσουν το μέλλον των παιδιών τους και το δικό τους μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αυτό όμως παραμένει ισχυρή πιθανότητα καθώς οι περισσότεροι είτε παντρεμένοι, είτε ανύπαντροι, με παιδιά ή χωρίς, δείχνουν θετικές στάσεις απέναντι στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για άλλους λόγους όπως ενδιαφέρον για γνώσεις, επαγγελματική ανέλιξη κ.ά.

4.1.1.2 Εκπαιδευτικό επίπεδο και προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες

Μία άλλη παράμετρος που θα πρέπει να εξετάσουμε είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο και οι προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες, για να δούμε πώς οι αντιλήψεις και οι στάσεις των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα επηρεάζονται από αυτές τις παραμέτρους. Κάποιες περιπτώσεις ερωτηθέντων που έχουν φτάσει μέχρι την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και που δηλώνουν ότι το σχολείο δεν τους ευχαριστούσε ιδιαίτερα και δεν έχουν καλές αναμνήσεις από αυτό, θα μας βοηθούσαν να εξάγουμε κάποια συμπεράσματα όσον αφορά στις στάσεις και στις αντιλήψεις των ατόμων αυτών σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

«Το σχολείο δεν μου άρεσε καθόλου... δεν θεωρώ ότι μετά τη συμμετοχή μου στα υποχρεωτικά σεμινάρια που παρέχονται από την ξενοδοχειακή μονάδα έχω λάβει ιδιαίτερες γνώσεις...δεν είμαι μορφωμένη και δεν μπορώ να συμμετέχω σε άλλα προγράμματα...» (Σ6)

Ο συγκεκριμένη συμμετέχουσα φαίνεται ότι έχει καθορίσει τις στάσεις και τις αντιλήψεις της αναφορικά με την εκπαίδευση και κατάρτιση από προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες. Το ότι έχει τελειώσει μόνο το δημοτικό σχολείο, το οποίο όπως δηλώνει δεν της άρεσε καθόλου, της προκαλεί αποστροφή για κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα, η οποία ίσως να οφείλεται και σε εσωτερικό φόβο μήπως δεν τα καταφέρει πάλι στην εκπαίδευση, η μήπως νιώσει ξανά τα ίδια συναισθήματα οπότε προτιμά τη μη συμμετοχή για να ασφαλιστεί ψυχικά. Το γεγονός ότι δεν είναι μορφωμένη, την προβληματίζει ότι δεν θα μπορέσει να συμμετέχει σε άλλα προγράμματα που ίσως είναι πιο απαιτητικά. Συμμετέχει φυσικά στα υποχρεωτικά από τις ξενοδοχειακές μονάδες σεμινάρια γιατί δεν έχει άλλη επιλογή αλλά δεν νιώθει ότι της προσφέρουν κάτι ουσιαστικό που την βοηθά στον εργασιακό τομέα. Οι απαντήσεις της έδειξαν ότι δεν διαθέτει ούτε ελεύθερο χρόνο για συμμετοχή αλλά ούτε και χρήμα και η μακρινή απόσταση αποτελεί γι' αυτήν τεράστιο εμπόδιο για συμμετοχή.

«Ναι, αν είναι μεγάλο το ποσό δεν θα παρακολουθήσω...ναι με εμποδίζει (απόσταση).» (Σ6)

Θα μπορούσαμε να σκεφτούμε ότι η άρνηση που νιώθει για κάθε εκπαιδευτική δραστηριότητα, η οποία πιθανόν προέρχεται από προηγούμενες εκπαιδευτικές της εμπειρίες, της δημιουργούν ενδόμυχα και άλλα εμπόδια και την οδηγούν ακόμα πιο μακριά από ενδεχόμενη συμμετοχή. Μια ακόμα περίπτωση που μας δείχνει ότι το χαμηλό επίπεδο μόρφωσης και οι προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες μπορούν να αποτελέσουν εμπόδιο για συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι η παρακάτω:

«Δεν μου άρεσε το σχολείο ούτε και τα μαθήματα...και να θέλω να συμμετέχω σε κάποιο πρόγραμμα για να πάρω ένα χαρτί δεν μπορώ γιατί έχω φτάσει μόνο μέχρι το δημοτικό. Χρειάζεσαι ξένες γλώσσες για να προχωρήσεις...» (Σ 13)

Ακριβώς ίδιες αντιλήψεις για το γεγονός ότι η χαμηλή μόρφωση επηρεάζει τη δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης εμφανίζονται να έχουν οι Σ6 και Σ13. Οπότε θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι η χαμηλή μόρφωση στέκεται εμπόδιο από το να συμμετέχουν τα άτομα αυτά στην εκπαίδευση. Οι δύο παραπάνω εργαζόμενες απασχολούνται σε θέσεις που δεν απαιτούν υψηλό μορφωτικό επίπεδο (καμαριέρες), ωστόσο αρνούνται τη συμμετοχή και επικαλούνται διάφορους λόγους από τα να συμμετέχουν σε προγράμματα που σχετίζονται με το επάγγελμα.

Στο σημείο αυτό, θα ήταν χρήσιμο να δούμε τις αντιλήψεις ενός συμμετέχοντα ο οποίος παρόλο που δηλώνει ότι δεν του άρεσε το σχολείο και έχει φτάσει μέχρι την πρωτοβάθμια εκπαίδευση δεν φαίνεται να έχει την ίδια στάση με τις προηγούμενες συνεντευξιζόμενες.

«Όχι δεν ήμουν καλός μαθητής, δεν μελετούσα καθόλου στο σπίτι και δεν μου άρεσε το σχολείο... συμμετείχα σε τριάντα σεμινάρια μέχρι τώρα...φυσικά και θα συμμετέχω στο μέλλον, την επόμενη εβδομάδα θα παρακολουθήσω το Παγκόσμιο συνέδριο για μπάρμαν για το οποίο έχω πληρώσει μάλιστα 1500 ευρώ» (Σ10).

Την παραπάνω διαπίστωσή μας έρχεται να αναιρέσει η συγκεκριμένη περίπτωση. Ο Σ10, παρόλο που έχει φτάσει μέχρι το δημοτικό σχολείο και δηλώνει ότι δεν του άρεσε το σχολείο, αντιμετωπίζει με διαφορετικό τρόπο τη συμμετοχή του σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ίσως τελικά να μην είναι καθοριστικός παράγοντας οι προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες καθώς και το μορφωτικό επίπεδο του κάθε

ανθρώπου για τις μετέπειτα εκπαιδευτικές του επιλογές; Πιθανόν να υπάρχει διαφοροποίηση ανάλογα με την ψυχοσύνθεση και την ιδιοσυγκρασία του κάθε ανθρώπου ή πιθανόν τις αντιλήψεις να διαφοροποιεί το φύλο. Ίσως να επηρεάζει ο τομέας εργασίας. Ο τομέας του μπάρμαν πιθανόν να παρέχει πιο ενδιαφέροντα προγράμματα όπως παρασκευή κοκτέιλ και καινούργιες τεχνικές σε ποτά από τον τομέα της καμαριέρας. Πιθανόν όμως η διαφορετική στάση να επηρεάζεται από την ηλικία. Ο Σ10 είναι κατά πολύ νεώτερος από τους Σ6 και Σ 13. Οπότε πιθανόν να νιώθει ότι έχει περισσότερα να δώσει στο συγκεκριμένο επάγγελμα για περισσότερα χρόνια.

Από τα τρία αποσπάσματα, παρατηρούμε ότι οι δύο είναι γυναίκες (άνω των 45 ετών), έχουν τελειώσει το δημοτικό μόνο και εργάζονται ως καμαριέρες, οπότε δεν έχουν πολύ επαφή με τον κόσμο, παρά μόνο μία χαιρέτηση, μία απλή εξυπηρέτηση και κάνουν πρακτική εργασία. Το τρίτο απόσπασμα προέρχεται από άνδρα, μικρότερο των 45 ετών, είναι μπάρμαν, έρχεται σε επαφή με κόσμο, χρειάζεται κοινωνικές δεξιότητες και γνώσεις εξειδικευμένες σε ποτά και συνταγές,. Είναι πρακτικό επάγγελμα, όμως απαιτεί εξειδικευμένες γνώσεις. Σε κανένα δεν άρεσε το σχολείο. Όμως, γνωρίζουμε ότι για το επάγγελμα της καμαριέρας δεν χρειάζονται εξειδικευμένες γνώσεις, ούτε ενδεχομένως τα προγράμματα να μπορούν να παρέχουν κάποιες καινούργιες αφού το επάγγελμα έχει να κάνει με το καθάρισμα, το ξεσκόνισμα, το στρώσιμο κρεβατιών κ.λπ. Για το επάγγελμα του μπάρμαν, πιθανόν να χρειάζονται περαιτέρω γνώσεις και ενημέρωση με νέα δεδομένα για το επάγγελμα όπως καινούργια ποτά, συνταγές, εμφάνιση ποτού κ.λπ.. Οπότε η διαφοροποίηση στις στάσεις θα λέγαμε ότι δεν επηρεάζεται αποκλειστικά από το μορφωτικό επίπεδο.

Όσοι έχουν ψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από αυτό του δημοτικού, δηλαδή έχουν αποφοιτήσει από λύκειο ή Τεχνική Σχολή, φαίνεται να έχουν πιο θετικές εμπειρίες από τα σχολικά τους χρόνια. Συνήθως, όπως διαφάνηκε από τις συνεντεύξεις, οι περισσότεροι από αυτούς που δήλωσαν ότι είχαν θετικές εκπαιδευτικές εμπειρίες, συμμετείχαν σε εκπαιδευτικά προγράμματα και δραστηριότητες, τα οποία μάλιστα αναζήτησαν οι ίδιοι, γεγονός που φανερώνει θετικότερη στάση απέναντι σε οποιασδήποτε μορφής εκπαίδευση. Τα συγκεκριμένα υποκείμενα δεν νιώθουν την ίδια ανασφάλεια που είδαμε να νιώθουν οι Σ6 και Σ13 γιατί πιθανόν νιώθουν μεγαλύτερη ετοιμότητα και ικανότητα να μπορούν να παρακολουθήσουν αφού κατέχουν βασικές γνώσεις.

«Μου άρεσε το σχολείο αλλά οι βαθμοί μου ήταν μέτριοι γιατί δεν διάβαζα αρκετά...Παρακολούθησα τριετές πρόγραμμα βραδινών μαθημάτων στην Τεχνική Σχολή και όλα τα σεμινάρια που παρέχονται από το ξενοδοχείο» (Σ11)

«Αν και ήμουν μέτριος μαθητής μου άρεσε πάρα πολύ το σχολείο, μάθαινα πολλά ενδιαφέροντα πράγματα... Συμμετείχα σε βραδινά μαθήματα της Τεχνικής Σχολής.» (Σ7)

«Επέλεξα την Τεχνική Σχολή γιατί ήθελα να μάθω μια τέχνη, δεν ήμουν άριστος μαθητής αλλά ήμουν καλός ειδικά τα πρώτα χρόνια. Το διάβασμα ποτέ δεν μου άρεσε... Παρακολούθησα πολλά σεμινάρια από μόνος μου γιατί μου αρέσει να μαθαίνω καινούργια πράγματα σχετικά με το επάγγελμά μου.» (Σ1)

«Στο λύκειο ήμουν μέτρια μαθήτρια, μου άρεσε το σχολείο... Παρακολούθησα πρόγραμμα σε κολλέγιο σχετικά με τη δουλειά μου στη Λάρνακα.» (Σ2)

«Ήμουν καλή μαθήτρια και το σχολείο είχε ενδιαφέρον για μένα... Σκοπεύω να συμμετάσχω σε ένα πρόγραμμα σε ένα μήνα από τώρα σχετικό με τη δουλειά μου για να πάρω γνώσεις και να γίνω καλύτερη στη δουλειά μου.» (Σ14)

Δεν θα μπορούσαμε να μη σκεφτούμε ότι πιθανόν η εκδήλωση ενδιαφέροντος των παραπάνω ατόμων για προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν σχετίζεται μόνο με τις εκπαιδευτικές τους εμπειρίες αλλά και με τον τομέα εργασίας τους. Ίσως δεν είναι οι θετικές εκπαιδευτικές εμπειρίες μόνο που καλλιεργούν θετικές στάσεις για συμμετοχή αλλά μήπως τα υποκείμενα ξεπερνούν πιθανούς ενδοιασμούς γιατί το απαιτεί η αγορά εργασίας ή η φύση του επαγγέλματος; Για παράδειγμα, για να εργαστεί κανείς ως μάγειρας απαιτούνται εξειδικευμένες γνώσεις όσον αφορά στον χειρισμό του μαχαιριού, ή τους τρόπους ψησίματος ή διάφορες τεχνικές τελοσπάντων που είναι απαραίτητες για το συγκεκριμένο επάγγελμα οπότε αν κανείς θέλει να εργάζεται στον συγκεκριμένο τομέα θα πρέπει να τις έχει. Αυτό θα ήταν μια σκέψη αλλά στο παρόν στάδιο φαίνεται πιθανότερο οι θετικές εκπαιδευτικές εμπειρίες να αποτελούν θετικό υπόβαθρο για περαιτέρω συμμετοχή.

Από την άλλη, είναι πιθανόν να υπάρχουν θετικές εκπαιδευτικές εμπειρίες αλλά ο τομέας απασχόλησης στον ξενοδοχειακό τομέα να μην έχει ενδιαφέρον για τα άτομα και γι' αυτό να μην συμμετέχουν σε κανένα πρόγραμμα. Οπότε γι' αυτό κάποιοι συμμετέχοντες, με θετικές εκπαιδευτικές εμπειρίες, να μην δραστηριοποιούνται σχετικά με την εκπαίδευση. Μόνο έτσι θα μπορούσαμε να εξηγήσουμε την περίπτωση ατόμων που παρόλο που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου δεν εκδηλώνουν κανένα ενδιαφέρον για περαιτέρω εκπαίδευση. Είναι πιθανό όμως, οι τομείς που απασχολούνται στον ξενοδοχειακό τομέα, να μην απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις. Όσες δεξιότητες χρειάζονται πιθανόν να καλύπτονται από τα υποχρεωτικά σεμινάρια που παρέχουν οι ξενοδοχειακές μονάδες. Δύο περιπτώσεις που δικαιολογούν όσα λέχθηκαν παραπάνω παρατίθενται παρακάτω:

«Ήμουν αρκετά καλή μαθήτρια, μετά το λύκειο φοίτησα σε πανεπιστήμιο και τώρα τελειώνω το μεταπτυχιακό μου. Δεν μου ανοίχτηκαν προοπτικές για εργοδότηση λόγω οικονομικής κρίσης και έτσι εργάζομαι ως σερβιτόρα... παρακολουθώ μόνο όσα σεμινάρια παρέχονται από το ξενοδοχείο.» (Σ3)

«Ήμουν πολύ καλός μαθητής, επιμελής και διάβαζα συστηματικά... το μόνο που έκανα ήταν να μαθαίνω διάφορα για το επάγγελμα μέσω διαδικτύου, δεν παρακολούθησα ποτέ κάποιου είδους προγράμματα εκτός απ' όσα παρέχονται από το ξενοδοχείο.» (Σ12)

Μια περίπτωση συμμετέχουσας που είναι κάτοχος πανεπιστημιακού τίτλου οδηγεί τη σκέψη μας στο ότι άτομα με υψηλή μόρφωση δεν διστάζουν, ούτε φοβούνται να μπουν σε διαφορετικά εκπαιδευτικά μονοπάτια και να συμμετέχουν σε προγράμματα που θα τους ανοίξουν επαγγελματικές διόδους:

«Σε συνεννόηση με τον εργοδότη μου συμφωνήθηκε να παρακολουθήσω την επόμενη χρονιά σεμινάριο διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης έχω αιτηθεί στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου για να εγγραφώ στο προπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση Επιχειρήσεων.» (Σ8)

Ίσως οι θετικές εκπαιδευτικές εμπειρίες, σε συνδυασμό με την ενδιαφέρουσα θέση για το συγκεκριμένο άτομο (τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού), το ωθεί προς την περαιτέρω συμμετοχή σε εκπαιδευτικές διαδικασίες για απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων. Αυτή η προθυμία και ο ενθουσιασμός για συμμετοχή δεν παρατηρήθηκαν σε άτομα χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου οπότε οδηγούμαστε σχεδόν με βεβαιότητα στο συμπέρασμα ότι οι προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες επηρεάζουν τη μετέπειτα εκπαιδευτική μας σταδιοδρομία. Άτομα που έχουν εγκαταλείψει πρόωρα το σχολείο, δεν φαίνεται να κάνουν θαρραλέα βήματα για να αλλάξουν τη ζωή τους ενώ άτομα που έχουν τελειώσει το σχολείο τολμούν να προχωρήσουν και πολύ περισσότερο άτομα που έχουν αποφοιτήσει από πανεπιστήμιο, αν δεν υπάρχουν φυσικά άλλοι αποπροσανατολιστικοί παράγοντες.

4.1.1.3 Τομέας εργασίας

Όπως έχει σχεδόν αναδυθεί σε κάποια σημεία παραπάνω, φαίνεται ότι ίσως ο τομέας απασχόλησης στις ξενοδοχειακές μονάδες να επηρεάζει τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα. Είναι χρήσιμο, στο σημείο αυτό, να γίνει αναφορά στις επαγγελματικές κατηγορίες από τις οποίες προέρχεται το δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα λοιπόν κατέχουν τις εξής θέσεις στις ξενοδοχειακές μονάδες που εργάζονται: ταμίας, υπεύθυνος κίόσκι,

καμαριέρες, μπάρμεν, μάγειρες, τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού, υπεύθυνη κρατήσεων, σερβιτόρα, διευθυντής και δημόσιες σχέσεις.

Κάποιες απαντήσεις εργαζομένων οι οποίοι έχουν συνεχή επαφή με τους πελάτες της ξενοδοχειακής μονάδας, δηλαδή υπεύθυνος κίосκι, ταμίας στην πισίνα, σερβιτόρα, μπάρμεν και μέτρ παρατίθενται παρακάτω ώστε να διαφανεί πώς η φύση των συγκεκριμένων επαγγελματιών επηρεάζει τα άτομα σε σχέση με τη συμμετοχή τους σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

«Κάθε χρόνο συμμετέχω σε σεμινάρια, σύνολο περίπου 30 σεμινάρια μαζί με τα υποχρεωτικά που παρέχονται από το ξενοδοχείο. Σχετίζονται με την εξυπηρέτηση πελατών, τις πρώτες βοήθειες κ.ά... Σκοπεύω να παρακολουθήσω μέσα στην ίδια εβδομάδα κιόλας το Παγκόσμιο Συνέδριο για μπάρμεν για το οποίο έχει πληρώσει 1500 ευρώ.» (Σ10)

«Παρακολούθησα πάρα πολλά σεμινάρια σε σχέση με την καλύτερη εξυπηρέτηση πελατών και ποιότητας. Επίσης σεμινάρια διευθυντικής ομάδας και προσωπικού, υγιεινής, πρώτων βοηθειών, ασφάλειας τροφίμων και ποτών κ.ά... Αυτά τα αναλαμβάνει το ξενοδοχείο συνήθως αλλά έτυχε και πλήρωσα από μόνος μου για να παρακολουθήσω κάποιο πρόγραμμα.» (Σ5)

«Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια για ποτά και κοκτέιλς... ανανεώνονται οι γνώσεις μου και παίρνω καινούργιες που βοηθούν στην καλύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη... Σύντομα θα παρακολουθήσω ένα σεμινάριο για να μάθω καινούργια πράγματα όσον αφορά στο επάγγελμα το οποίο εξελίσσεται.» (Σ1)

«Παρακολουθώ σεμινάρια στο ξενοδοχείο σχετικά με την ασφάλεια...» (Σ3)

«Φρόντιζα από μόνος μου να μαθαίνω πράγματα μέσω διαδικτύου... παρακολούθησα επίσης σεμινάρια για ποτά, αυτά που παρέχονται από το ξενοδοχείο.» (Σ12)

«Έχω παρακολουθήσει σειρά μαθημάτων υπολογιστών και σεμινάρια συμπεριφοράς... Η εκπαίδευση είναι σημαντική για καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών.» (Σ4)

«Προσπαθώ πάντα να ανανεώνω τις γνώσεις μου παρακολουθώντας σεμινάρια... Σκοπεύω να συμμετέχω σε έναν μήνα σχετικά με τη δουλειά που κάνω για να πάρω περισσότερες γνώσεις και να γίνω ακόμα καλύτερη στη δουλειά μου.» (Σ4)

«Παρακολούθησα σεμινάρια για δύο μήνες σε κολέγιο στη Λάρνακα. Πήρα πολλές γνώσεις σχετικά με τη συμπεριφορά.» (Σ2)

Όπως βλέπουμε από τις παραπάνω απαντήσεις οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε τομείς που έχουν άμεση επαφή με τους πελάτες έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια που σχετίζονται με την εξυπηρέτηση πελατών, την ασφάλεια και τη συμπεριφορά. Επιπλέον παρατηρούμε αυξημένο ενδιαφέρον των συγκεκριμένων εργαζομένων για εκπαίδευση και κατάρτιση. Αυτό ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι το επάγγελμα στο οποίο απασχολούνται να απαιτεί συγκεκριμένες δεξιότητες τις οποίες αν δεν διαθέτουν ίσως αποκλείσουν από την αγορά εργασίας. Ενδιαφέρονται επίσης για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών γι' αυτό και αναζητούν εκπαίδευση που σχετίζεται με την κοινωνικοποίησή τους. Επιπλέον, από τις παραπάνω απαντήσεις, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι που έχουν άμεση επαφή με τους πελάτες, αυτόβουλα αναζητούν και συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι περισσότεροι τουλάχιστον.

Είναι σκόπιμο να αξιοποιήσουμε τις απαντήσεις εργαζομένων που δεν έχουν άμεση επαφή με τους πελάτες, όπως καμαριέρες και μάγειρες, ώστε να διαπιστώσουμε αν διαφοροποιούνται οι στάσεις και οι αντιλήψεις τους γύρω από την εκπαίδευσή τους σε σχέση με τους εργαζόμενους που έχουν περισσότερο στενή επαφή με τους πελάτες του ξενοδοχείου.

«Παρακολούθησα τριετές πρόγραμμα μαγειρικής στην τεχνική σχολή και σεμινάρια σχετικά με μαγειρική, ντεκορατιόν, διακόσμηση πιάτου, νέες τεχνικές και καινούργια μηχανήματα...Είναι πολύ σημαντικό να παίρνει καινούργιες γνώσεις το προσωπικό ως προς την υγεία και την τεχνική κατάρτιση και έτσι αποφεύγονται ατυχήματα και δηλητηριάσεις...Κάθε εργαζόμενος θέλει να βελτιώνεται στη δουλειά του γιατί αυτό του προσφέρει ηθική ικανοποίηση αλλά και προοπτικές ανέλιξης.» (Σ11)

«Παρακολούθησα βραδινά μαθήματα στην Τεχνική Σχολή, σεμινάρια σχετικά με τους φούρνους, τις αλλεργίες και την ασφάλεια...» (Σ7)

Κοινή συνισταμένη που προκύπτει από τις απαντήσεις ατόμων που εργάζονται ως μάγειρες είναι ότι δεν παρακολουθούν σεμινάρια που σχετίζονται με συμπεριφορά και εξυπηρέτηση πελατών αλλά με σεμινάρια σχετικά με ασφάλεια. Επίσης παρακολούθησαν μαθήματα στην Τεχνική Σχολή γεγονός που δείχνει την αναγκαιότητα των συγκεκριμένων μαθημάτων για τον συγκεκριμένο κλάδο. Και σε αυτή την

περίπτωση η εκπαίδευση κατέχει πρωταγωνιστικό ρόλο στη ζωή των εργαζομένων καθώς φαίνεται ότι είναι απαραίτητη για το επάγγελμα που εξασκούν.

Μελετώντας τις απαντήσεις που έδωσαν δύο καμαριέρες κατά τη συνέντευξη, φαίνεται ότι οι απασχολούμενοι στον συγκεκριμένο τομέα εργασίας, δεν δίνουν τόση σημασία στην εκπαίδευση, μάλιστα την απαξιώνουν, λέγοντας ότι είναι σημαντικότερη η εμπειρία παρά η εκπαίδευση. Ωστόσο, από τις απαντήσεις τους, συμπεράναμε ότι και για τον συγκεκριμένο τομέα παρέχονται κατάλληλα προγράμματα, τα οποία φαίνεται ότι βοηθούν ώστε να γίνεται καλύτερα η συγκεκριμένη δουλειά.

«Παρακολούθησα στο ξενοδοχείο σεμινάρια σχετικά με την καθαριότητα, τα φάρμακα και τη συμπεριφορά... μαθαίνεις πολλά που μπορούν να βοηθήσουν στη δουλειά αλλά το σημαντικότερο είναι να έχεις εμπειρία...» (Σ6)

«Παρακολούθησα σεμινάρια σχετικά με την καθαριότητα και τη συμπεριφορά στο ξενοδοχείο...» (Σ13)

Και οι δύο περιπτώσεις εργαζομένων έχουν παρακολουθήσει μόνο τα σεμινάρια που παρέχονται από το ξενοδοχείο. Αν και τα βρήκαν ενδιαφέροντα, δεν εκδηλώνουν ενδιαφέρον για άλλα προγράμματα που παρέχονται εκτός ξενοδοχειακής μονάδας. Η συγκεκριμένη στάση είναι αυτή που διαφοροποιεί τους εργαζομένους του συγκεκριμένου κλάδου από τους εργαζομένους διαφορετικών κλάδων. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι γνώσεις που λαμβάνουν μέσω των υποχρεωτικών σεμιναρίων που παρακολουθούν στις ξενοδοχειακές μονάδες που εργάζονται, θεωρούν ότι είναι αρκετές και δεν χρειάζονται περισσότερες. Ίσως το συγκεκριμένο επάγγελμα να μην απαιτεί περισσότερες δεξιότητες από αυτές που κατέχουν και να μην υπάρχει μεγάλος ανταγωνισμός στον συγκεκριμένο τομέα που απαιτεί ολοένα και περισσότερη εκπαίδευση και κατάρτιση. Από την άλλη, ίσως για τη συγκεκριμένη στάση να διαδραματίζουν ρόλο άλλοι παράγοντες, όπως η ηλικία ή οι εκπαιδευτικές εμπειρίες, όπως διαφάνηκε προηγουμένως στην παρούσα ενότητα.

Θα μπορούσαμε στο σημείο αυτό, να συμπεράνουμε ότι το προφίλ των εργαζομένων, δηλαδή η ηλικία τους, το φύλο τους, η οικογενειακή τους κατάσταση, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και ο τομέας απασχόλησής τους, διαφοροποιούν τη στάση τους, τις αντιλήψεις τους και κατά συνέπεια τη δράση τους όσον αφορά στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Οι απαντήσεις τους εμφανίζουν διαφοροποιήσεις και ποικιλία, οπότε καταλαβαίνουμε ότι τα κίνητρα και τα εμπόδια που μπορεί να επηρεάζουν τον καθένα στο να συμμετέχει, διαμορφώνονται ανάλογα με το ποιος είναι.

4.1.2 Αναζήτηση εργασίας και πρόσληψη

Κάθε ενδιαφερόμενος για μια θέση εργασίας έρχεται σε μια πρώτη επαφή με τον εργοδότη ώστε και οι δύο πλευρές να κοινοποιήσουν τις απαιτήσεις τους , να γίνει μια πρώτη γνωριμία και να συζητηθούν θέματα τα οποία αφορούν στον τρόπο εργασίας της ξενοδοχειακής μονάδας και συγκεκριμένα του τμήματος στο οποίο πρόκειται να γίνει η πρόσληψη. Σε αυτό το στάδιο ο ενδιαφερόμενος προσκομίζει στον εργοδότη το πτυχίο ή δίπλωμα, αν υπάρχουν, και τον ενημερώνει για τις ικανότητες και τις γνώσεις τις οποίες κατέχει και οι οποίες αφορούν στο αντικείμενο εργασίας. Είναι αδιαμφισβήτητο ότι οι παράμετροι που λαμβάνονται υπόψη ώστε να γίνει μια πρόσληψη δεν αφορούν μόνο στις γνώσεις και στην κατάρτιση που έχει ένας εργαζόμενος, αλλά αποτελούν τμήμα ενός ευρύτερου φάσματος παραγόντων οι οποίοι έχουν να κάνουν επίσης με τον κατώτατο αποδεκτό μισθό , την προσωπικότητα , τη συνέπεια , την ευκολία στη μετακίνηση από και προς τον χώρο εργασίας κ.λπ.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να διερευνηθεί αν λαμβάνεται υπόψη από τους εργοδότες η κατοχή διπλωμάτων και πιστοποιητικών παρακολούθησης σεμιναρίων και προγραμμάτων κατάρτισης. Όταν ο εργοδότης παρουσιάζει μεγαλύτερο ενδιαφέρον για άτομα που έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια αυτόματα μια τέτοια διαπίστωση θα ωθούσε πολλούς εργαζόμενους στη συμμετοχή σε διάφορα προγράμματα.

«Όταν έκανα το πτυχίο μου στα ξενοδοχειακά, εργαζόμουν παράλληλα σε ξενοδοχείο...ναι λήφθηκε υπόψη.» (Σ 9)

Σύμφωνα με τον Σ9, για την εργοδότηση λήφθηκε υπόψη το πτυχίο και η εμπειρία που απέκτησε όταν δούλευε σε ξενοδοχείο κατά τη διάρκεια των σπουδών.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι φαίνεται να υπάρχει μια διαφοροποίηση όσον αφορά στο ενδιαφέρον που δείχνουν οι εργοδότες στην κατάρτιση ανάλογα με την αιτούμενη θέση.

«Τη συγκεκριμένη περίοδο τα ξενοδοχεία αναζητούσαν επείγον προσωπικό. Αν και έκανα βραδινά μαθήματα μαγειρικής στην Τεχνική Σχολή, δεν νομίζω ότι το έλαβαν υπόψη.» (Σ11)

Εκ πρώτης όψεως φαίνεται πως δεν λήφθηκαν υπόψη σεμινάρια ή σπουδές στο αντικείμενο λόγω της έλλειψης προσωπικού στον ξενοδοχειακό τομέα. Παρόλα αυτά το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν έδειξε

ενδιαφέρον για την εκπαίδευση πιθανόν να οφείλεται στο ότι η θέση για την οποία έγινε η αίτηση ήταν του μαθητευόμενου μάγειρα και δεν απαιτούσε εξειδικευμένες γνώσεις ούτε ιδιαίτερες δεξιότητες. Στα ακόλουθα αποσπάσματα φαίνονται οι απαντήσεις των ερωτηθέντων που είναι σχετικές με την ευκολία εργοδότησης.

«Δεν είχα καθόλου πιστοποιήσεις όμως διαθέτω ενδιαφέρουσα προσωπικότητα» (Σ7).

«Δεν χρειάστηκε καμία εκπαίδευση, έλαβαν υπόψη μόνο το γεγονός ότι ήμουν νέα κατά την πρόσληψη.» (Σ13)

Στις δύο πιο πάνω περιπτώσεις απαντούν άτομα τα οποία εργάζονται σε θέσεις οι οποίες δεν έχουν άμεση και συνεχή επαφή με τους πελάτες και βρίσκονται σε θέσεις στις οποίες η προηγούμενη πείρα ή γνώση δεν είναι αναγκαίες. Παρόλο που μέσα από αυτές τις απαντήσεις φαίνεται να μην δίνεται ιδιαίτερη σημασία στην κατάρτιση και τη μόρφωση των υποψήφιων εργαζομένων θα ήταν άστοχο αν συμπεραίναμε κάτι τέτοιο χωρίς να αναρωτηθούμε για τους λόγους για τους οποίους πήραμε αυτές τις απαντήσεις. Ο ξενοδοχειακός τομέας καλεί εργαζόμενους διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου να συνεργαστούν και να δουλέψουν στον ίδιο ευρύτερο χώρο του ξενοδοχείου. Κάθε επάγγελμα έχει διαφορετικές απαιτήσεις, επομένως είναι λογικό ο εργοδότης να μην αναζητεί σε όλα τα άτομα τα ίδια χαρακτηριστικά, την ίδια εμπειρία ή το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης.

«Βρήκα εύκολα δουλειά γιατί είχα συστάσεις. Με πήρε οικογενειακός φίλος όταν απολύθηκα από τον στρατό. Ενώ δεν είχα καθόλου προσόντα ή γνώσεις στο αντικείμενο πιστεύω ότι προσλήφθηκα επειδή είχα καλή συμπεριφορά και θέληση για μάθηση. Σήμερα χρειάζονται περισσότερα προσόντα για να προσληφθεί κάποιος στη θέση του μπάρμαν.» (Σ10)

Ίσως τα άτομα αυτά να εργοδοτήθηκαν με ευκολία και χωρίς να ληφθεί υπόψη η απουσία κάποιου πτυχίου ή πιστοποιητικού γιατί η θέση για την οποία προσλήφθηκαν δεν έχει ιδιαίτερες απαιτήσεις και οι προϊστάμενοι είχαν τον χρόνο να εκπαιδεύσουν νέα άτομα. Επίσης διαφαίνεται από το παραπάνω απόσπασμα ότι οι ξενοδοχειακές μονάδες βασίζονται σε πελατειακές σχέσεις και προσλαμβάνουν άτομα με συστάσεις έστω και αν δεν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα ή πιστοποιήσεις. Σε μια από τις συνεντεύξεις ενώ το άτομο απάντησε ότι η αναζήτηση εργασίας έχει διάρκεια μόλις δύο ημερών προσθέτει :

«...δεν είχα καθόλου προσόντα για τη θέση στην οποία προσλήφθηκα.» (Σ6)

Σε μια δεύτερη περίπτωση αναφέρθηκαν τα εξής:

«Προσλήφθηκα λόγω συγγένειας , χωρίς καθόλου προσόντα.» (Σ6)

Σε αυτή την περίπτωση δεν ισχύει ότι η θέση για την οποία αιτήθηκε δεν έχει προαπαιτούμενα διότι το άτομο αυτό προσλήφθηκε ως υπεύθυνος κιοσκ. Φαίνεται πως εδώ έγινε όντως μια πρόσληψη για την οποία δε λήφθηκε υπόψη καθόλου ο βαθμός εκπαίδευσης ή η γνώση αλλά λήφθηκαν εξ ολοκλήρου υπόψη οι πελατειακές σχέσεις.

«Έπιασα δουλειά σχετικά εύκολα... δεν ήταν απαραίτητη η προηγούμενη πείρα ούτε σχετικό πτυχίο ή δίπλωμα όμως ξέρω πολύ καλά αγγλικά, έχω το IGCEC καθώς και όλα τα διπλώματα στους Η/Υ Θεωρώ ότι αυτά τα προσόντα μπορεί να λήφθηκαν υπόψη, χωρίς να είμαι σίγουρη» (Σ8)

Το άτομο που έδωσε την πιο πάνω απάντηση εργοδοτήθηκε για τη θέση του υπαλλήλου στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Βλέποντας το προφίλ του εργαζομένου αυτού, παρατηρούμε ότι κατέχει πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης σε μη συναφή κλάδο, επομένως ίσως εργοδοτήθηκε λόγω της ικανότητας να μάθει και λόγω των γνώσεων που ήδη έχει, όπως γνώσεις Η/Υ και άριστης γνώσης της Αγγλικής γλώσσας. Είναι πιθανόν ο εργοδότης να προτίμησε να προσλάβει κάποιον ανειδίκευτο στον τομέα ανθρώπινου δυναμικού ώστε με χαμηλότερο μισθό να έχει πολύ καλά αποτελέσματα στην ποιότητα της εργασίας εκμεταλλευόμενος τις γενικότερες ικανότητες του ατόμου αυτού.

Παρ' όλα αυτά για να έχουμε μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα θα πρέπει να δούμε και τις δύο όψεις του νομίσματος, δηλαδή και τη γνώμη του εργοδότη, την οποία δεν έχουμε στο παρόν στάδιο. Ίσως ο εργοδοτούμενος να μην έχει αντιληφθεί τους πραγματικούς λόγους για τους οποίους προσλήφθηκε, τα χαρακτηριστικά που ο εργοδότης εντόπισε και του δημιούργησαν θετική εντύπωση.

Σε μια άλλη περίπτωση ερωτηθέντα αναφέρθηκε ότι:

«Για την πρόσληψή μου λήφθηκαν υπόψη το απολυτήριο Λυκείου , η γνώση Η/Υ και οι συστάσεις...» (Σ12)

Λαμβάνοντας υπόψη τη θέση για την οποία προσλήφθηκε το άτομο αυτό, που είναι ταμίας σε μπαρ πισίνας, θα λέγαμε ότι είναι λογικό η απάντηση που έδωσε το άτομο να αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα, αφού η εκπαίδευση και οι γνώσεις οι οποίες αναφέρθηκαν σχετίζονται άμεσα με το εργασιακό αντικείμενο. Από την άλλη για να καταλήξουμε με βεβαιότητα σε ένα τέτοιο συμπέρασμα θα έπρεπε να έχουμε τα δεδομένα όλων των υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση ώστε να έχουμε μια πιο καθαρή εικόνα για τα κριτήρια που χρησιμοποίησε ο εργοδότης.

Ακολουθούν αποσπάσματα από συνεντεύξεις που για την εργοδότηση φαίνεται να λήφθηκε υπόψη η γνώση ξένων γλωσσών.

«... αγγλικά...καμία εκπαίδευση... δεν χρειαζόταν ούτε εμπειρία ούτε άλλα προσόντα.» (Σ1-μπαρμαν)

«Ευχάριστος χαρακτήρας... καλή γνώση Αγγλικής και Γερμανικής γλώσσας.» (Σ5-μετρ)

«Αγγλικά...έκανα απλά αίτηση...Βοηθήθηκα από κάποιες συστάσεις και επιπλέον νομίζω ότι έλαβαν υπόψη το ότι είμαι χαλαρός που μπορούσα να μάθω» (Σ2-υπεύθυνη κρατήσεων)

«Ναι έλαβαν υπόψη για την πρόσληψή μου την εκπαίδευση και τη γνώση ξένων γλωσσών.» (Σ14-δημόσιες σχέσεις)

Στα πιο πάνω αποσπάσματα διαφαίνεται ότι σε θέσεις για τις οποίες χρειάζονται καλές επικοινωνιακές δεξιότητες και στις οποίες οι εργαζόμενοι θα έρχονται σε επαφή με ξενόγλωσσους πελάτες, λαμβάνεται υπόψη για την εργοδότηση η γνώση ξένων γλωσσών. Για παράδειγμα ο ερωτηθέντας Σ1 ο οποίος, όπως φαίνεται στο πιο πάνω απόσπασμα, δήλωσε ότι το μόνο προσόν που είχε είναι η γνώση αγγλικής γλώσσας εργοδοτήθηκε για τη θέση του μπάρμαν. Επιπρόσθετα στο απόσπασμα του Σ5, το άτομο εργοδοτήθηκε για τη θέση του σερβιτόρου και δηλώνει ότι δεν χρειάστηκε πτυχίο, δίπλωμα ή κάποιο άλλο πιστοποιητικό για την εργοδότησή του αλλά είναι πολύ καλός γνώστης της αγγλικής και γερμανικής γλώσσας. Ακόμα μια περίπτωση στην οποία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο η γνώση ξένων γλωσσών είναι η εργοδοτούμενη Σ14, απόσπασμα της οποίας παρατίθεται πιο πάνω. Πρόκειται για άτομο που εργοδοτήθηκε για τη θέση του λειτουργού δημοσίων σχέσεων, επομένως είναι λογικό να έπαιξε σημαντικό ρόλο στην εργοδότηση η γνώση ξένων γλωσσών αφού στην τουριστική βιομηχανία καθημερινά θα έρχεται σε επαφή με άτομα από διαφορετικές χώρες.

Κινούμενοι κλιμακωτά από τα χειρωνακτικά επαγγέλματα προς τα γραφειακά και επαγγέλματα που απαιτούν χρήση Η/Υ, γνώση ξένων γλωσσών και πάρα πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας τα προαπαιτούμενα προσόντα φαίνεται να αυξάνονται.

«Ναι λήφθηκε υπόψη η εμπειρία και το πτυχίο.» (Σ9- διευθυντής)

Στο πιο πάνω απόσπασμα φαίνεται η απάντηση ενός ατόμου το οποίο βρίσκεται στη θέση του γενικού διευθυντή του ξενοδοχείου. Φαίνεται ότι σε αυτή τη θέση ήταν απαραίτητο το σχετικό πτυχίο και η εμπειρία. Οπότε, διερευνώντας τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, μπορούμε να δικαιολογήσουμε την αυξημένη συμμετοχή κάποιων εργαζομένων και τη μειωμένη συμμετοχή κάποιων άλλων. Για κάποια επαγγέλματα, κυρίως αυτά που απαιτούν άμεση επαφή με τους πελάτες και αυτά που απαιτούν συγκεκριμένες δεξιότητες και γνώσεις, είναι απαραίτητη η συμμετοχή σε προγράμματα και η πιστοποίηση που παρέχεται μέσω των προγραμμάτων αυτών. Από την άλλη, για τα χειρωνακτικά επαγγέλματα, όπως καμαριέρες και μάγειρες, φαίνεται ότι οι εργοδότες δεν λαμβάνουν υπόψη πιστοποιήσεις και διπλώματα οπότε και οι εργαζόμενοι στους τομείς αυτούς δεν έχουν ισχυρό κίνητρο για συμμετοχή.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων φάνηκε ότι όλοι οι συμμετέχοντες βρήκαν αμέσως δουλειά μόλις αναζήτησαν.

«Ναι, με τη μία βρήκα δουλειά.» (Σ1)

«Αμέσως, από την πρώτη κιόλας εβδομάδα.» (Σ2)

«Αμέσως βρήκα δουλειά.» (Σ12)

«Ναι. Αμέσως μόλις έψαξα. Μάλιστα μου απάντησαν θετικά από τρία ξενοδοχεία και είχα και την ευκαιρία να επιλέξω πού θα πάω.» (Σ11)

«Ναι. Έψαχνα λιγότερο από έναν μήνα.» (Σ3)

Όσον αφορά στη μεγάλη ευκολία άμεσης εξεύρεσης εργασίας, όλων ανεξαιρέτως των ερωτηθέντων θα μπορούσαμε να εικάσουμε ότι αυτό οφείλεται στο ότι αναζητήσαν εργασία στον Πρωταρά και στην Αγία Νάππα που είναι οι πλέον ανεπτυγμένες τουριστικές περιοχές και φιλοξενούν εκατομμύρια τουρίστες κάθε χρόνο, οπότε υπάρχουν πάρα πολλές διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Τα τελευταία χρόνια κυρίως, παρατηρείται η προσφορά θέσεων εργασίας να είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση με αποτέλεσμα πολλές θέσεις να μένουν διαθέσιμες και οι ξενοδόχοι να αναζητούν προσωπικό και από άλλες χώρες. Επίσης θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι οι μισθοί που παρέχονται δεν είναι ιδιαίτερα υψηλοί και σε συνδυασμό με το γεγονός ότι πλέον οι περισσότεροι νέοι επιλέγουν πανεπιστημιακές σπουδές και αναζητούν υψηλόμισθες ή διαφορετικού τύπου θέσεις εργασίας, να υπάρχουν πολλές θέσεις εργασίας τις οποίες οι εργοδότες θέλουν να καλύψουν οπωσδήποτε για την ομαλή λειτουργία των ξενοδοχειακών μονάδων.

Το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα εξασφάλισαν αμέσως θέση εργασίας, μας κάνει να σκεφτούμε ότι δεν χρειάστηκε να ενισχύσουν το βιογραφικό τους συμμετέχοντας σε προγράμματα και λαμβάνοντας πιστοποιήσεις, όπως συμβαίνει με άλλους αναζητούντες εργασίας οι οποίοι κατά το διάστημα ανεργίας τους στρέφονται προς την εκπαίδευση ώστε να αυξήσουν τα προσόντα τους, μεγαλώνοντας έτσι τις πιθανότητες να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας.

4.1.3 Ενημέρωση για προγράμματα

Η ενημέρωση του ενδιαφερόμενου κοινού για την ύπαρξη διαφόρων προγραμμάτων στα οποία μπορούν να λάβουν μέρος, είναι πολύ σημαντικός παράγοντας που καθορίζει την απήχηση των προγραμμάτων. Αν δεν μπορεί να φτάσει η ενημέρωση μέχρι τους ενδιαφερόμενους, τότε πώς θα μπορέσουν να συμμετέχουν; Οπότε, ο παράγοντας ενημέρωση, θα πρέπει να διερευνηθεί για να διαφανεί αν στάθηκε καθοριστικός για τη συμμετοχή των εργαζομένων.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν από τις συνεντεύξεις, φαίνεται ότι αρκετοί εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν ενημέρωση για τυχόν προγράμματα στα οποία θα μπορούσαν να συμμετέχουν, από πουθενά.

«Όχι, αν τύχει και συμμετέχουν άλλοι γνωστοί μου μπορεί να το μάθω και να πάω κι εγώ.» (Σ2)

«Όχι.» (Σ12, Σ6, Σ7)

Μελετώντας ολιστικά την περίπτωση της Σ2, είδαμε ότι η συγκεκριμένη συμμετέχουσα συμμετείχε σε σεμινάρια σε κολλέγιο με διάρκεια δύο μηνών για την ύπαρξη των οποίων ενημερώθηκε από τον εργοδότη της και ενθαρρύνθηκε μάλιστα από αυτόν να συμμετάσχει. Οπότε φαίνεται ότι ίσως περιστασιακά ενημερώνεται για την ύπαρξη κάποιων προγραμμάτων, αλλά όχι όσων θα ικανοποιούσαν την ίδια για να απαντήσει ότι λαμβάνει πλήρη ενημέρωση. Οι υπόλοιποι, θα υποθέταμε ότι δεν έχουν τις απαραίτητες συναναστροφές οι οποίες θα τους εξασφάλιζαν ενημέρωση για προγράμματα ή θα υποθέταμε ότι μπορεί κάποιες φορές να υπάρχει κάπου η ενημέρωση αλλά επειδή δεν ενδιαφέρονται να μην την λαμβάνουν υπόψη.

Οι υπόλοιποι εργαζόμενοι λαμβάνουν ενημέρωση από διάφορες πηγές, όπως διαδίκτυο, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, γνωστούς, φίλους και κυρίως από τον εργοδότη. Όσοι εργάζονται ως μπάρμεν φαίνεται ότι είναι εγγεγραμμένοι ως μέλη στον Παγκύπριο Σύνδεσμο Μπάρτεντερ ο οποίος φροντίζει να ενημερώνει όλα τα μέλη του για τυχόν προγράμματα μέσω γραπτού μηνύματος. Στο σημείο αυτό είναι σκόπιμο να δούμε μερικές απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα που δείχνουν συγκεκριμένα από που ενημερώνονται για την ύπαρξη διαφόρων προγραμμάτων.

«Ενημερώνομαι από τα social media, από το πανεπιστήμιο και από το ξενοδοχείο.» (Σ9)

«Στέλνουν μηνύματα από τον Σύνδεσμο μπάρτεντερ.» (Σ1)

«Λαμβάνω μηνύματα για προγράμματα από την Τεχνική Σχολή.» (Σ11)

«Λαμβάνω μηνύματα από την Κυπριακή Ένωση Μπάρτεντερ και από το facebook.» (Σ10)

«Από τη δουλειά και από τα social media.» (Σ14, Σ3)

«Από το διαδίκτυο, από γνωστούς και φίλους και από τον εργοδότη μου.» (Σ8)

Φαίνεται λοιπόν, ότι η ενημέρωση αποτελεί σημαντικό παράγοντα που αυξάνει τη συμμετοχή σε προγράμματα, αλλά και το αντίθετο. Η ελλιπής ενημέρωση στερεί τη δυνατότητα από τους ενδιαφερόμενους να συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα το οποίο θα ήταν ενδιαφέρον γι' αυτούς, αφού δεν γνωρίζουν την ύπαρξή του. Φαίνεται ότι οι εργοδότες, στην προσπάθειά τους να επωφεληθούν και οι ίδιοι από τις γνώσεις και δεξιότητες που θα λάβει το προσωπικό, αναλαμβάνουν τον ρόλο του αγγελιαφόρου ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή στα προγράμματα επαγγελματικής

εκπαίδευσης και κατάρτισης. Φυσικά, όσο και να ενημερωθεί κάποιος, αν δεν επιθυμεί να συμμετάσχει, γιατί υπάρχουν άλλα εμπόδια, δεν θα το κάνει. Σίγουρα όμως η μη ενημέρωση μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο που στερεί τη συμμετοχή.

4.1.4 Θέματα που σχετίζονται με την οργάνωση προγραμμάτων

Η οργάνωση των προγραμμάτων εκπαίδευσης σχετίζεται με διάφορες παραμέτρους. Για παράδειγμα, η πιστοποίηση που παρέχεται μέσω των προγραμμάτων αυτών είναι ένας παράγοντας που πρέπει να διερευνηθεί κατά πόσον επηρεάζει τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στα προγράμματα αυτά. Άλλες παράμετροι που προκύπτουν από τις απαντήσεις των συνεντεύξεων που σχετίζονται με την οργάνωση προγραμμάτων και χρήζουν διερεύνησης είναι το κόστος των προγραμμάτων, ο χώρος και ο χρόνος που διεξάγονται.

Καταρχάς, όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δηλώσει ότι συμμετέχουν σε σεμινάρια τα οποία παρέχονται από τις ξενοδοχειακές μονάδες δωρεάν σε όλους, είναι υποχρεωτικά και παρέχονται εντός των εργάσιμων ωρών. Το γεγονός αυτό μας παραπέμπει να σκεφτούμε ότι λόγω του ότι τα προγράμματα είναι υποχρεωτικά οι εργαζόμενοι δεν έχουν επιλογή να μην παρακολουθήσουν γι' αυτό και τα συγκεκριμένα σεμινάρια εμφανίζουν τόσο μεγάλα ποσοστά συμμετοχής μεταξύ των εργαζομένων.

«Παλαιότερα τα ξενοδοχεία δεν έκαναν σεμινάρια, πλέον κάνουν. Η Κυπριακή Ένωση Μπάρτεντερ έδωσε κίνητρο και η ΑνΑΔ υποχρεώνει τους εργοδότες για κατάρτιση και επιμόρφωση του προσωπικού σε θέματα υγιεινής, πρώτων βοηθειών τα οποία γίνονται στην αρχή και στο τέλος κάθε σεζόν σε εργάσιμες ώρες.» (Σ10)

«Μια φορά τον χρόνο γίνονται σεμινάρια στο ξενοδοχείο κατά τις εργάσιμες ώρες και είναι δωρεάν.» (Σ12)

«Οι εργοδότες υποχρεώνουν τους υπαλλήλους να συμμετέχουν σε σεμινάρια που αφορούν συνήθως στην καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών και γίνονται κάθε χρόνο. Διεξάγονται συνήθως τον χειμώνα που είναι κλειστό το ξενοδοχείο.» (Σ5)

«Ναι, διεξάγονται συνήθως τέσσερα σεμινάρια στο ξενοδοχείο κάθε σεζόν κατά τις εργάσιμες ώρες» (Σ1)

«Οι υπάλληλοι συμμετέχουν σε διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα που διεξάγονται συνήθως στο τέλος της χρονιάς λίγο πριν την έναρξη της σεζόν. Συνήθως σεμινάρια γίνονται ανά τμήμα και μόνο μια φορά τον χρόνο» (Σ14)

Οι απαντήσεις των υπόλοιπων ερωτηθέντων δεν εμφανίζουν διαφοροποιήσεις στις πληροφορίες, από αυτές που παραθέσαμε πιο πάνω και αφορούν στην υποχρεωτική φύση των προγραμμάτων που παρέχονται από τις ξενοδοχειακές μονάδες. Αυτό που προκύπτει από τα παραπάνω αποσπάσματα είναι ότι ναι μεν όλες οι ξενοδοχειακές μονάδες παρέχουν υποχρεωτικά σεμινάρια στους εργαζομένους, αλλά παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις ως προς τον αριθμό των σεμιναρίων που παρέχουν σε κάθε σεζόν και ίσως ως προς το θέμα το οποίο φαίνεται ότι διαμορφώνεται ανάλογα με τον τομέα εργασίας (Σ14). Από την απάντηση του Σ5 προκύπτει ότι τα προγράμματα στη συγκεκριμένη ξενοδοχειακή μονάδα παρέχονται τον χειμώνα που είναι κλειστή η ξενοδοχειακή μονάδα, αλλά πάλι υποχρεώνουν το προσωπικό σε συμμετοχή.

Όσον αφορά στη συμμετοχή των εργαζομένων αυτόβουλα σε άλλα προγράμματα εκτός αυτών που παρέχονται από το ξενοδοχείο, είδαμε παραπάνω ότι δεν συμμετέχουν όλοι από μόνοι τους. Θα πρέπει να διερευνηθούν παράγοντες, όπως το κόστος, η πιστοποίηση, ο χρόνος και ο χώρος που παρέχονται τα διάφορα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να καταλάβουμε αν οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν τη συμμετοχή.

«Για το αν θα λάβουμε πιστοποίηση ενημερωθήκαμε εξ αρχής... δεν με ενδιαφέρει το κόστος αν το πρόγραμμα θα ήταν απαραίτητο για τη δουλειά μου... η απόσταση μερικές φορές μπορεί να με επηρεάσει αλλά αν είναι πολύ ενδιαφέρον θα συμμετείχα ανεξαρτήτως της απόστασης.» (Σ10)

«Γνώριζα ότι είναι δωρεάν, δεν με εμποδίζει όμως το κόστος αλλά η απόσταση για μένα είναι σημαντικός παράγοντας.» (Σ12)

«Πάντα ρωτάω αν θα δοθεί πιστοποίηση...το κόστος σίγουρα είναι καθοριστικός παράγοντας... η απόσταση δεν με επηρεάζει ιδιαίτερα αλλά αν είναι κοντά είναι πιο εύκολο.» (Σ5)

«Ναι θα ζητήσω πιστοποίηση... τα περισσότερα προγράμματα είναι δωρεάν, για τ' άλλα ναι ρώτησα. Μέχρι κάποιο ποσό είμαι διαθέσιμος, όχι όμως πολύ μεγάλο.» (Σ1)

Οι απαντήσεις αυτές προέρχονται από άτομα τα οποία συμμετέχουν και από μόνοι τους σε διάφορα προγράμματα. Όπως προκύπτει από τα παραπάνω αποσπάσματα, το κόστος φαίνεται να βάζει σε σκέψεις τους εργαζομένους για να δηλώσουν συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα. Κάποιοι θα διέθεταν μέχρι κάποιο ποσό, όχι όμως μεγάλο. Αυτό δικαιολογείται από τις δύσκολες εποχές που ζουν οι άνθρωποι και τον αγώνα για επιβίωση, καθώς θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι ο μισθός που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στον ξενοδοχειακό τομέα δεν είναι αρκετά υψηλός για να μπορούν να διαθέσουν ένα μεγάλο ποσό για συμμετοχή. Υπάρχουν και κάποιοι ωστόσο που θεωρούν πάρα πολύ σημαντική την εκπαίδευση και διαθέτουν μεγάλα ποσά για επιμόρφωση.

Όσον αφορά στην πιστοποίηση, φαίνεται ότι όλοι οι ερωτηθέντες τη θεωρούν σημαντική. Αυτό συμβαίνει πιθανόν γιατί στο πίσω μέρος του μυαλού τους έχουν το ενδεχόμενο να αναζητήσουν στο μέλλον αλλού εργασία και ίσως τους είναι απαραίτητη η πιστοποίηση, ή ίσως σκέφτονται ότι η πιστοποίηση συμμετοχής θα τους δώσει την ευκαιρία να διεκδικήσουν καλύτερη θέση στον τομέα εργασίας τους ή αύξηση του μισθού τους. Είναι γεγονός ότι η πιστοποίηση λειτουργεί ως αποδεικτικό κατάκτησης συγκεκριμένων γνώσεων και δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες στην εργασία.

«Συμμετείχα σε πρόγραμμα εκμάθησης γερμανικής γλώσσας για να διεκδικήσω αύξηση στον μισθό μου.» (Σ5)

«Σε όλα τα προγράμματα συμμετέχω για καλύτερη θέση και μισθό.» (Σ10)

«Για να συμμετάσχω σε κάποιο πρόγραμμα λαμβάνω υπόψη πάντα αν θα με βοηθήσει επαγγελματικά.» (Σ3)

Όσον αφορά στην απόσταση, φαίνεται ότι για τη συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, οι οποίοι συχνά συμμετέχουν αυτόβουλα σε προγράμματα, φαίνεται ότι δεν είναι ιδιαίτερα αποπροσανατολιστικός παράγοντας αν και συχνά τους βάζει σε σκέψη και θεωρούν ότι είναι πιο εύκολο γι' αυτούς αν το πρόγραμμα διεξάγεται σε κοντινές αποστάσεις. Οι εργαζόμενοι προέρχονται από την ελεύθερη επαρχία Αμμοχώστου και ως γνωστόν τα περισσότερα προγράμματα παρέχονται από διάφορους φορείς, κυρίως πανεπιστήμια και κολέγια, στις μεγαλουπόλεις. Οπότε ίσως εάν διεξαγόταν η έρευνα σε εργαζομένους μεγαλουπόλεων, οι απαντήσεις σχετικά με την απόσταση να διαφοροποιούνταν εντελώς.

Διαφοροποιημένες φαίνεται να είναι οι απαντήσεις των συμμετεχόντων που έχουν δηλώσει ότι δεν συμμετέχουν αυτόβουλα σε δραστηριότητες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι διαφοροποιήσεις που παρουσιάζονται στις απαντήσεις τους αφορούν στην πιστοποίηση, στον χώρο διεξαγωγής των προγραμμάτων και στο κόστος.

«Ρώτησα για πιστοποίηση... αν είναι μεγάλο το κόστος συμμετοχής δεν θα παρακολουθούσα... η απόσταση ναι με εμπόδιζε από το να συμμετέχω, δεν θα πήγαινα μακριά για κανένα πρόγραμμα.»
(Σ6)

«Η πιστοποίηση δεν με αφορά... το κόστος όμως ναι με επηρεάζει... Στη Λεμεσό προσφερόταν ένα ενδιαφέρον πρόγραμμα αλλά δεν συμμετείχα λόγω απόστασης.» (Σ13)

«Βέβαια με ενδιαφέρει το πιστοποιητικό σε περίπτωση αναζήτησης άλλης εργασίας... το κόστος ήταν καθοριστικός παράγοντας... Δεν συμμετείχα σε ενδιαφέροντα προγράμματα εξαιτίας της απόστασης.»
(Σ8)

Οι παραπάνω απαντήσεις μας κάνουν να σκεφτούμε ότι ίσως οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι δεν συμμετέχουν γενικά σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με δική τους πρωτοβουλία γιατί γι' αυτούς ο παράγοντας κόστος και απόσταση δρα περισσότερο ανασταλτικά ωθώντας τους μακριά από οποιαδήποτε δραστηριότητα είναι μακριά ή έχει υψηλό κόστος. Όπως προείπαμε, οι συμμετέχοντες στην έρευνα δουλεύουν στην ελεύθερη επαρχία Αμμοχώστου και βρίσκονται μακριά από τις μεγαλουπόλεις στις οποίες οργανώνονται τα περισσότερα προγράμματα. Γενικότερα φαίνονται απρόθυμοι να καλύψουν οποιοδήποτε κόστος αν και ενδιαφέρονται όλοι για την πιστοποίηση. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι εργαζόμενοι δεν προτίθενται να καλύψουν κανένα ποσό για συμμετοχή και αν λάβουμε υπόψη τις θέσεις εργασίας που κατέχουν (καμαριέρες, υπεύθυνος κιάσκι, σερβιτόρα) ίσως θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι αυτό έγκειται στον χαμηλό μισθό που ίσως να λαμβάνουν ή και στο γεγονός ότι μπορεί να θεωρούν ότι η συμμετοχή σε προγράμματα είναι περιττή και καθόλου απαραίτητη για το επάγγελμα το οποίο εξασκούν, ή ότι δεν είναι απαραίτητη για τους εργοδότες αφού όπως είδαμε σε προηγούμενη ενότητα, οι πιστοποιήσεις δεν ζητούνται από τους εργοδότες ειδικά για τα συγκεκριμένα επαγγέλματα. Επίσης, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι κάποια προγράμματα μπορεί να μην εμφανίζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον στους συμμετέχοντες ως προς τις γνώσεις που παρέχουν καθώς από τις απαντήσεις τους φαίνεται ότι κάποιοι έχουν απογοητευτεί από παλαιότερα προγράμματα τα οποία δεν είχαν ενδιαφέρον και κάποιοι άλλοι δηλώνουν ότι θα συμμετείχαν αν το πρόγραμμα είχε ενδιαφέρον θέμα.

4.1.5 Διαθέσιμος χρόνος για συμμετοχή

Μέσα από τις συνεντεύξεις έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί ο παράγοντας χρόνος και πώς μπορεί να επηρεάσει τους εργαζόμενους από το να συμμετέχουν ή όχι σε κάποια δραστηριότητα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μελετώντας τις απαντήσεις που δόθηκαν κατά τις συνεντεύξεις μπορέσαμε να διακρίνουμε τους εργαζομένους σε τρεις κατηγορίες. Σε αυτούς που χωρίς δεύτερη σκέψη απαντούν ότι διαθέτουν απεριόριστο ελεύθερο χρόνο, σε αυτούς που απάντησαν ότι διαθέτουν περιορισμένο χρόνο και σε αυτούς που δήλωσαν ότι δεν διαθέτουν καθόλου ελεύθερο χρόνο. Μερικές από τις απαντήσεις συμμετεχόντων που δήλωσαν ότι διαθέτουν χρόνο για συμμετοχή παρατίθενται παρακάτω:

«Ναι βεβαίως διαθέτω.» (Σ13)

«Ναι.» (Σ4), (Σ1), (Σ12), (Σ2)

«Ναι, πάρα πολύ χρόνο.» (Σ9)

“Φυσικά, πάντα διαθέτω.» (Σ5)

Αρχικά, είναι χρήσιμο να σχολιάσουμε εδώ ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι παρουσιάζουν ποικιλία στο προφίλ. Δηλαδή, κάποιοι είναι παντρεμένοι με παιδιά, άντρες και γυναίκες, από διάφορους τομείς εργασίας. Όσοι έχουν παιδιά υποθέτουμε ότι αυτά είναι σε ηλικία που δεν χρειάζονται πολλή γονεϊκή φροντίδα ή ότι κάποιος άλλος αναλαμβάνει τη φροντίδα τους, καθώς είναι γνωστό ότι γονείς που αναλαμβάνουν την αποκλειστική φροντίδα μικρών παιδιών κυρίως, δεν διαθέτουν ελεύθερο χρόνο για συμμετοχή. Επίσης, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι η έρευνα διεξήχθη τον χειμώνα, όταν δηλαδή οι ξενοδοχειακές μονάδες ήταν κλειστές, γι' αυτό και ίσως οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι διαθέτουν απεριόριστο ελεύθερο χρόνο. Εάν τους ρωτούσαμε ξανά κατά την καλοκαιρινή περίοδο που εργάζονται, πιθανόν να μην λαμβάναμε τις ίδιες απαντήσεις.

Μόνο ένας εργαζόμενος απάντησε ότι δεν διαθέτει καθόλου ελεύθερο χρόνο:

«Όχι, αυτή τη στιγμή δεν έχω καθόλου ελεύθερο χρόνο. Έχω δύο μικρά παιδάκια και η σύζυγος μου εργάζεται οπότε είμαι εγώ μαζί τους. Δεν έχω κάπου να τα αφήσω για να παρακολουθήσω κάποιο πρόγραμμα. Σε περιόδους που εργαζόμαστε και οι δύο δυσκολευόμαστε πάρα πολύ.» (Σ11)

Η συγκεκριμένη απάντηση στέλνει ξεκάθαρα μηνύματα. Η φροντίδα μικρών παιδιών στερεί όλο τον ελεύθερο χρόνο από τον συγκεκριμένο εργαζόμενο, οπότε αδυνατεί τη συγκεκριμένη στιγμή να συμμετέχει σε οποιοδήποτε πρόγραμμα. Ίσως, όταν στο μέλλον οι ευθύνες για τη φροντίδα των παιδιών του μειωθούν, να αυξηθεί ο ελεύθερος του χρόνος και να εκδηλώσει ενδιαφέρον για προγράμματα εκπαίδευσης. Ο ίδιος εργαζόμενος έχει συμμετάσχει στο παρελθόν από μόνος του σε πρόγραμμα απαραίτητο για τη δουλειά του, οπότε διαφαίνεται ότι γι' αυτόν το συγκεκριμένο εμπόδιο δεν είναι πρόφαση αλλά πραγματικό.

Τέλος, υπάρχουν και κάποιοι ερωτηθέντες οι οποίοι απάντησαν ότι διαθέτουν ελεύθερο χρόνο κάποιες φορές, κάτω από προϋποθέσεις. Μερικές από τις απαντήσεις τους παρατίθενται παρακάτω και φανερώρουν τις προϋποθέσεις που θέτουν οι ίδιοι σε σχέση με τον χρόνο που διαθέτουν για συμμετοχή σε προγράμματα.

«Θεωρώ ότι θα έβρισκα χρόνο για συμμετοχή αν και τον ελεύθερο μου χρόνο τον περιορίζουν η δουλειά και τα παιδιά.» (Σ14)

«Ναι διαθέτω ελεύθερο χρόνο αν το πρόγραμμα είναι ενδιαφέρον.» (Σ10)

«Νομίζω έχω χρόνο... κάποιες φορές έχω αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις και έχω και τη σύζυγο που απαιτεί χρόνο.» (Σ3)

«Μόνο τα απογεύματα έχω λίγο χρόνο γιατί δουλεύω και έχω και τις οικιακές δουλειές.» (Σ6)

«Τρεις μέρες την εβδομάδα θα μπορούσα να συμμετάσχω, όχι περισσότερες.» (Σ7)

Οι παραπάνω απαντήσεις δείχνουν ότι τα συγκεκριμένα άτομα έχουν σκεφτεί ίσως περισσότερο πριν απαντήσουν και έχουν προσδιορίσει μερικούς παράγοντες που περιορίζουν τον χρόνο τους, όπως επαγγελματικές υποχρεώσεις, οικιακές δουλειές και φροντίδα παιδιών. Ο συμμετέχοντας Σ10 έχει θέσει ως προϋπόθεση για να συμμετέχει να είναι το πρόγραμμα ενδιαφέρον. Δεν προτίθεται να χάσει

πολύτιμο χρόνο για να παρακολουθήσει κάτι που δεν τον ενδιαφέρει ή δεν θα του προσφέρει απαραίτητες γνώσεις για τη δουλειά του.

Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι ο ελεύθερος χρόνος απαιτείται για τη συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η ζωή του κάθε ανθρώπου και οι οποιεσδήποτε υποχρεώσεις που μπορεί να έχει, διαμορφώνουν τον ελεύθερο χρόνο του. Κάποιοι άνθρωποι διαθέτουν απεριόριστο, κάποιοι ελάχιστο και κάποιοι καθόλου.

Κεφάλαιο 5

Συμπεράσματα

5.1 Εισαγωγή

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνηθούν τα κίνητρα και τα εμπόδια συμμετοχής των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και πώς αυτά διαφοροποιούνται ανάλογα με το προφίλ του κάθε εργαζομένου. Μέσω της θεματικής ανάλυσης των αποτελεσμάτων αναδείχθηκαν ενδιαφέροντα ευρήματα τα οποία στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιαστούν και θα συζητηθούν σε συνάφεια με τα ερευνητικά ερωτήματα της συγκεκριμένης έρευνας.

5.2 Κίνητρα συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου

Μέσα από την ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις, οι συμμετέχοντες, με τα λεγόμενά τους, ανέδειξαν διάφορους παράγοντες οι οποίοι τους ωθούν σε συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Τα συμπεράσματα που αφορούν στα κίνητρα συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου θα παρουσιαστούν στη συγκεκριμένη ενότητα.

Καταρχάς, ένα κίνητρο το οποίο διαφάνηκε μέσα από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα αποτελεί το «ενδιαφέρον για ανανέωση των γνώσεων και απόκτηση καινούργιων». Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι γνώσεις που θα αποκτήσουν μέσα από δραστηριότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης

είναι πολύ απαραίτητες γιατί τους βοηθούν να γίνονται καλύτεροι στην εργασία τους, κάνουν την εργασία τους πιο ευχάριστη, παρέχουν καλύτερη εξυπηρέτηση στους πελάτες και μπορούν να είναι ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Οπότε, το ενδιαφέρον για απόκτηση γνώσεων αναδεικνύει και μία σειρά άλλων κινήτρων, όπως «βελτίωση στην εργασία» και «ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας». Τα συγκεκριμένα ευρήματα φαίνεται να συμφωνούν με την έρευνα του Κάραλη (2011-2016) η οποία κατέταξε σε υψηλότερη συχνότητα τα κίνητρα συμμετοχής «μου αρέσει να μαθαίνω καινούργια πράγματα» και «να είμαι περισσότερο αποδοτικός στην εργασία». Επιπλέον, έχει διαφανεί μέσω της έρευνας ότι ανεβαίνει το ηθικό των εργαζομένων όταν αποκτούν νέες γνώσεις, εύρημα που απαντάται και στην έρευνα της Σαρλά (2013).

Επιπρόσθετα, ένα άλλο κίνητρο που αναδείχθηκε ότι ωθεί τους συμμετέχοντες της έρευνας σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι η «απόκτηση πιστοποιητικού», το οποίο οδηγεί σε επαγγελματική ανέλιξη και κατ' επέκταση σε αύξηση του μισθού. Το κίνητρο «επαγγελματική ανέλιξη» αποτελεί εξωγενή παρακίνηση που οδηγεί το άτομο σε δράσεις με σκοπό αποτελέσματα εξωτερικά που επιτυγχάνονται σε συνάρτηση με τη δράση του (Θεοδωρίδης, 2011). Το συγκεκριμένο κίνητρο συνάδει με την έρευνα του Θεοδωρίδη (2011) η οποία διερευνά συγκεκριμένα το κίνητρο αυτό και πώς απαντάται σε κάθε άνθρωπο ξεχωριστά ανάλογα με το προφίλ του. Επιπλέον «η επαγγελματική ανέλιξη» απαντάται και στην έρευνα των Γούλα κ.ά. (2013).

Τέλος, δεν θα μπορούσαμε να παραλείψουμε το κίνητρο «υποχρέωση για συμμετοχή», το οποίο απαντάται σε όλους τους συμμετέχοντες της έρευνας. Οι εργαζόμενοι στον ξενοδοχειακό τομέα υποχρεώνονται να συμμετέχουν στα σεμινάρια που παρέχονται από τις ξενοδοχειακές μονάδες και είναι δωρεάν για όλους. Το συγκεκριμένο κίνητρο δεν εμφανίζεται σε καμία από τις έρευνες οι οποίες έχουν αξιοποιηθεί για να ληφθούν στοιχεία και να γίνει σύγκριση δεδομένων. Το γεγονός αυτό οφείλεται στο ότι δεν εντοπίστηκαν έρευνες που σχετίζονται άμεσα με την εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα. Στην έρευνα της Σαρλά (2013), η οποία διερευνά την εκπαίδευση στις ξενοδοχειακές μονάδες, έχει αναφερθεί ότι το 100% των ξενοδοχειακών μονάδων παρέχουν προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στους εργαζόμενους, το κόστος των οποίων επωμίζεται η επιχείρηση και άλλοι φορείς, αλλά δεν γίνεται αναφορά στο αν οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι σε συμμετοχή.

5.3 Εμπόδια συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου

Με τη συγκεκριμένη έρευνα, επίσης ένας στόχος ήταν να αναδειχθούν τα βασικότερα εμπόδια συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων ανέδειξαν διάφορα εμπόδια τα οποία λειτουργούν ως ανασταλτικοί παράγοντες συμμετοχής.

Ο Κάραλης (2011-2016), συμπεραίνει ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα δεν θεωρούν την επαγγελματική κατάρτιση ως βασικό λόγο για τη διατήρηση ή την εύρεση εργασίας. Το συγκεκριμένο εμπόδιο φαίνεται να αναδεικνύεται και από την παρούσα έρευνα, καθώς οι συμμετέχοντες έχουν δηλώσει ότι δεν απαιτούνται συγκεκριμένες δεξιότητες για την πρόσληψη συγκεκριμένων επαγγελμάτων στον ξενοδοχειακό τομέα και ότι οι εργοδότες δεν ζήτησαν πιστοποιήσεις κατά την πρόσληψή τους. Η εύκολη, λοιπόν, εργοδότησή τους, χωρίς ιδιαίτερα προσόντα, έδρασε γι' αυτούς ανασταλτικά από το να συμμετάσχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επιπλέον, έχει αναδειχθεί και το εμπόδιο «έλλειψη ενδιαφέροντος για το επάγγελμα», το οποίο κατέδειξε ότι άτομα που εξασκούν προσωρινά ένα επάγγελμα το οποίο δεν τους αρέσει, δεν ενδιαφέρονται ούτε να συμμετέχουν σε δραστηριότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης αφού δεν τους ενδιαφέρει να γίνουν καλύτεροι σε αυτό.

Διάφοροι αποτρεπτικοί παράγοντες που σχετίζονται με την οργάνωση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, έχουν διαφανεί από τα δεδομένα που λήφθηκαν από τη συγκεκριμένα έρευνα. Ένας από αυτούς είναι το «κόστος συμμετοχής» το οποίο σε συνδυασμό με τους χαμηλούς μισθούς οι οποίοι πιθανόν να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στον ξενοδοχειακό τομέα, τους αποτρέπει από τη συμμετοχή. Το «κόστος συμμετοχής» αναδείχθηκε ως το βασικότερο εμπόδιο στην έρευνα του Κάραλη (2011- 2016), το οποίο ο ίδιος ο Κάραλης αναφέρει ότι παραμένει διαχρονικά το μεγαλύτερο εμπόδιο. Επιπλέον, ο Κάραλης (2011-2016), αναδεικνύει και ως εμπόδιο τον «χρόνο» που διεξάγονται τα σεμινάρια καθώς δεν διευκολύνει όλους τους εργαζομένους να τα παρακολουθήσουν, εμπόδιο το οποίο αναδείχθηκε και στη συγκεκριμένη έρευνα. Άλλο εμπόδιο που σχετίζεται με την οργάνωση των προγραμμάτων είναι η «απόσταση», δηλαδή ο χώρος που διεξάγονται τα προγράμματα, το οποίο επίσης κατέχει μια από τις υψηλότερες θέσεις στην κατάταξη εμποδίων της έρευνας του Κάραλη (2011-2016) και απαντάται και στη συγκεκριμένη έρευνα. Επιπλέον, κάποιοι συμμετέχοντες στην έρευνα, ανέδειξαν ως ακόμα ένα εμπόδιο την «απογοήτευση από την οργάνωση προγραμμάτων». Στο παρελθόν είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα, του οποίου το θέμα και η οργάνωση δεν τους ικανοποίησε και έτσι δεν σκοπεύουν να ξανασυμμετάσχουν.

Η Βαλάση (2017), αναφέρει ότι «Η ελλιπής πληροφόρηση φαίνεται να αφήνει στην “αφάνεια” μια διαδρομή των εκπαιδευτικών συστημάτων που μπορεί να συνδεθεί τόσο με τις κλίσεις, τα talέντα και τα χαρίσματα μεγάλου τμήματος του πληθυσμού...» (σ.8). Η έρευνα γνώμης του CEDEFOP για την ΕΕΚ, κατέδειξε ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό των ευρωπαίων πολιτών επισημαίνει ότι είχε ελλιπή πληροφόρηση για την ΕΕΚ. Το εμπόδιο «ελλιπής πληροφόρηση» διαφάνηκε και από τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας, καθώς πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν την ύπαρξη προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στα οποία θα μπορούσαν να συμμετέχουν.

Άλλο ένα εμπόδιο, το οποίο αναδείχθηκε μέσα από την παρούσα έρευνα είναι οι «προηγούμενες, κακές ενδεχομένως, εκπαιδευτικές εμπειρίες», εμπόδιο το οποίο συνδέεται με τον φόβο της εκπαιδευτικής αποτυχίας. Επιπλέον, διαφάνηκε ότι η συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης απαιτεί συγκεκριμένες προαπαιτούμενες γνώσεις, τις οποίες οι άνθρωποι λαμβάνουν μέσα στην εκπαιδευτική τους πορεία, τις οποίες αν κάποιος δεν κατέχει, δεν μπορεί να συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το εμπόδιο αυτό δεν εμφανίζεται τόσο συχνά στην έρευνα του Κάραλη (2011-2016) και κατέχει μάλιστα πολύ χαμηλό ποσοστό (0,3%) καθώς το 2016 δεν απαντάται καθόλου.

Ένα ακόμη εμπόδιο το οποίο εμφανίζεται πολύ συχνά στη βιβλιογραφία, είναι «ο διαθέσιμος χρόνος για συμμετοχή». Στην έρευνα του Κάραλη (2011-2016), το συγκεκριμένο εμπόδιο κατατάσσεται δεύτερο στις επιλογές των συμμετεχόντων στην έρευνα. Στην παρούσα έρευνα, η έλλειψη χρόνου για συμμετοχή σχετίζεται με οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως φροντίδα μικρών παιδιών και φροντίδα του σπιτιού και σε επαγγελματικές υποχρεώσεις.

Τέλος, ένα τελευταίο εμπόδιο που έχει αναδειχθεί και δεν απαντάται σε καμία έρευνα από αυτές που διερευνήσαμε είναι η «επερχόμενη συνταξιοδότηση». Άτομα που βρίσκονται στη δύση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας νιώθουν απονθαρρυσμένοι για συμμετοχή, καθώς θεωρούν ότι δεν χρειάζονται πλέον ούτε γνώσεις επιπλέον δεξιότητες αφού σύντομα θα σταματήσουν να εργάζονται.

5.4 Διαφοροποίηση κινήτρων και εμποδίων συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ανάλογα με το προφίλ των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου

Τα κίνητρα και τα εμπόδια που αναδείχθηκαν διερευνώντας τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας, φαίνεται να διαφοροποιούνται ανάλογα με το προφίλ των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα της

ελεύθερης επαρχίας Αμμοχώστου. Συγκεκριμένα τα κίνητρα και τα εμπόδια φαίνεται να διαφοροποιούνται ανάλογα με την ηλικία των εργαζομένων, την οικογενειακή τους κατάσταση, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, τη θέση εργασίας την οποία κατέχουν, τον μισθό που λαμβάνουν και το περιβάλλον στο οποίο ζουν. Γι' αυτό και τα ίδια κίνητρα και εμπόδια δεν εμφανίζονται στις απόψεις όλων των συμμετεχόντων ή διαφοροποιούνται σε διάφορες περιπτώσεις. Ο Κάραλης (2011-2016) αναφέρει ότι η συμμετοχή των ατόμων προσδιορίζεται από την έκταση και την ποιότητα των δομών του κράτους πρόνοιας και από τα ατομικά χαρακτηριστικά, τις προδιαθέσεις, τις αντιλήψεις και τις στάσεις τους απέναντι στην εκπαίδευση.

Τα κίνητρα «ενδιαφέρον για γνώσεις» και «ανάγκη για βελτίωση στην εργασία» φαίνεται να είναι συχνότερα σε άτομα ηλικίας μέχρι 45 ετών τα οποία έχουν ακόμα χρόνια επαγγελματικής πορείας να διανύσουν. Από την άλλη τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας δείχνουν προτίμηση στο να συμμετέχουν σε προγράμματα με ενδιαφέρον θέμα, όχι τόσο για επαγγελματική ανέλιξη αλλά για να μάθουν κάτι για τους ίδιους ή για να μπορούν να παρέχουν καλύτερη εξυπηρέτηση στους πελάτες του ξενοδοχείου. Επιπλέον, το κίνητρο «ενδιαφέρον για γνώσεις» και «ανάγκη για βελτίωση στην εργασία» φαίνεται να είναι συχνότερο σε άτομα που έχουν αποφοιτήσει από το Λύκειο ή την Τεχνική Σχολή και να μην εμφανίζεται καθόλου σε άτομα που έχουν φτάσει μέχρι την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς αυτά τα άτομα εκδηλώνουν φόβο αποτυχίας εξαιτίας της ανεπάρκειας βασικών γνώσεων που απαιτούνται για συμμετοχή.

Ο Θεοδωρίδης (2011), συμπεραίνει ότι το «γενικότερο ενδιαφέρον για μάθηση και γνώση» κερδίζει έδαφος καθώς αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Επίσης παρατηρεί ότι το κίνητρο «επαγγελματική ανέλιξη» εμφανίζεται πιο έντονο στις νεότερες ηλικίες, κάτι που ισχύει και στη δική μας έρευνα. Αυτό που δεν ισχύει στην παρούσα έρευνα, είναι ότι το κίνητρο «επαγγελματική ανέλιξη» έχει μεγαλύτερη βαρύτητα για τις γυναίκες σε σχέση με τους άντρες (Θεοδωρίδης, 2011). Το κίνητρο «επαγγελματική ανέλιξη» και «αύξηση μισθού», στη συγκεκριμένη έρευνα αναφέρθηκε κυρίως από άνδρες.

Επαγγέλματα που απαιτούν άμεση επαφή με τους πελάτες του ξενοδοχείου, δείχνουν προτίμηση σε κίνητρα όπως «ανανέωση γνώσεων» και «καλύτερη εξυπηρέτηση πελατών». Επιπρόσθετα, επαγγέλματα που για να ασκηθούν απαιτούνται συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες, όπως γνώση Η/Υ και ξένων γλωσσών, φαίνεται να δείχνουν περισσότερο ενδιαφέρον για την πιστοποίηση που παρέχεται μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αντίθετα, επαγγέλματα για τα οποία δεν απαιτούνται συγκεκριμένες δεξιότητες, ιδιαίτερα κατά την πρόσληψη, εμφανίζουν περισσότερο ως

αποσπρροσανατολιστικό παράγοντα την «εύκολη εργοδότηση χωρίς να απαιτούνται πιστοποιητικά». Η Σαρλά (2013), επισημαίνει ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση του προσωπικού στις ξενοδοχειακές μονάδες αφορά στον τρόπο άσκησης των καθηκόντων στη θέση εργασίας. Συνεπώς, η συμμετοχή είναι συνυφασμένη με τη θέση εργασίας των ατόμων.

Το εμπόδιο «κόστος συμμετοχής», πιθανόν να διαφοροποιείται ανάλογα με τον μισθό τον οποίο λαμβάνει ο κάθε εργαζόμενος αλλά και τις γενικότερες ανάγκες του που έχει να καλύψει ώστε να διαφανεί αν μπορεί οικονομικά να καλύψει το κόστος παρακολούθησης. Στην παρούσα έρευνα φαίνεται ότι άτομα τα οποία λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς, όπως διευθυντής, υπεύθυνη κρατήσεων, δημόσιες σχέσεις και μέτρ, επενδύουν περισσότερα στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ο Κάραλης (2011-2016) αναφέρει ότι το συγκεκριμένο εμπόδιο είναι ο βασικότερος αποτρεπτικός παράγοντας λόγω της οικονομικής κρίσης καθώς η μείωση των εισοδημάτων και η αύξηση της ανεργίας είναι λογικό να περιορίζουν την πρόθεση των ατόμων για συμμετοχή.

Το εμπόδιο «ελλιπής ενημέρωση» διαφοροποιείται ανάμεσα στους εργαζομένους ανάλογα με το περιβάλλον που ζουν, τις συναναστροφές και τις συνήθειές τους. Για παράδειγμα, όσοι έχουν μέσα κοινωνικής δικτύωσης, παρακολουθούν συχνά τηλεόραση ή σερφάρουν στο διαδίκτυο είναι λογικό ότι θα ενημερώνονται συχνότερα από άλλους που δεν έχουν τις ίδιες συνήθειες. Επίσης, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι όσο ανεβαίνει το εκπαιδευτικό επίπεδο, τόσο μειώνεται η συχνότητα εμφάνισης του εμποδίου «ελλιπής ενημέρωση» (Κάραλης, 2011-2016). Το εμπόδιο «επερχόμενη συνταξιοδότηση» εμφανίζεται όπως είναι φυσικό σε εργαζόμενους οι οποίοι είναι κοντά ή άνω των 60 ετών και πρόκειται σύντομα να ολοκληρώσουν την επαγγελματική τους πορεία.

Τέλος, το εμπόδιο «έλλειψη χρόνου» φαίνεται να απαντάται συχνότερα σε εργαζομένους οι οποίοι έχουν μικρά παιδιά και γενικότερα οικογενειακές υποχρεώσεις από άλλους οι οποίοι δεν έχουν τις ανάλογες υποχρεώσεις.

Βιβλιογραφία

Αθανασίου, Λ. (2007). *Μέθοδοι και τεχνικές έρευνας στις επιστήμες της αγωγής, ποσοτικές και ποιοτικές προσεγγίσεις*. Ιωάννινα: Εφύρα.

Bell, J., (2005). *Πώς να συντάξετε μια επιστημονική εργασία, Οδηγός ερευνητικής μεθοδολογίας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Boshier, R. (1971). Motivational orientations adult education participants: A factor analytic exploration of Houle' s typology. *Adult Education Quarterly*, 21(2), 3-26.

Γαλάνης, Π. (2018). Μέθοδοι συλλογής δεδομένων στην ποιοτική έρευνα. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 35(2), 268-277.

Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης. (2012). Επαγγελματική Κατάρτιση. Ανακτήθηκε, Οκτώβριος 20, 2018 από <http://www.gsae.edu.gr/el/>

Γούλας, Χ., Ζάγκος, Χ., Κατσή, Α., Κόκκινος, Γ., Κορδάτος, Π., Μπουκουβάλας, Κ., Παληός, Ζ., Πανδής, Π., & Φωτόπουλος, Ν. (2013). Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική. Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση. *Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας*. Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος, 20, 2019, από https://www.kanep-gsee.gr/sitefiles/files/Katartisi_MELETH_FINAL.pdf

Cedefop. (2009). *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη: Κύπρος*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Cedefop. (2011). *Παρά τα πολλά της οφέλη, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση υστερεί από άποψη κύρους*. Ενημερωτικό σημείωμα. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Cedefop. (2012). *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Κύπρο*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Cross, P., K. (1981). *Adults as learners: increasing participation and facilitating learning*. San Francisco: Jossey- Bass.

Crowther, J. (2000). Participation in adult and community education: a discourse of diminishing returns, *International Journal of Adult Education*, 19(6), pp.479-492.

Δίκτυο Πληροφοριών Ευρυδίκη. (2015). Εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ευρώπη: Διευρύνοντας την πρόσβαση στις ευκαιρίες Μάθησης. *Παιδεία news*. Ανακτήθηκε Ιανουάριος, 2, 2019, από www.paideia-news.com

Education International (2009). Literature Review Vocational Education and Training. Ανακτήθηκε Οκτώβριος, 20, 2018, από https://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/091213_VET_Literature_EDITED%20AA.pdf

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

Houle, C. O. (1961). *The Inquiring Mind*. Madison: University of Wisconsin Press.

Θεοδωρίδης, Ε. (2011). Ο παράγοντας παρακίνησης “επαγγελματική ανέλιξη” ως κίνητρο συμμετοχής των φοιτητών του Ε.Α.Π. στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών “Εκπαίδευση Ενηλίκων”. *Ανοικτή Εκπαίδευση: Το περιοδικό για την Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση και την Εκπαιδευτική Τεχνολογία*, 7(2), 54-74.

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. (2017). Οι απόψεις των ευρωπαίων πολιτών για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Ανακτήθηκε Ιανουάριος, 20, 2019, από <https://imegsevee.gr>

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2018). Για τη συμμετοχή των ενηλίκων στην διά βίου μάθηση. Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος 20, 2018, από www.inegsee.gr

Ισάρη, Φ. & Πούρκος, Μ. (2015). Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση. Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα. Ανακτήθηκε Μάιος, 15, 2019 από www.kallipos.gr

Καραλής, Θ. (2013). Κίνητρα και Εμπόδια για τη Συμμετοχή των Ενηλίκων στη Δια Βίου Μάθηση. *Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ*. Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος, 16, 2018, από <https://eclass.upatras.gr/modules/document/file.php/PN1453/mbp.pdf>

Καραλής, Θ. (2011-2016). Η συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση. Εμπόδια & Κίνητρα συμμετοχής. *Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.* Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος, 26, 2018 από https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2018/07/6.Book_Report.pdf

Καραλής, Θ. (χχ). *Διά Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση. Ενότητα 4η: Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί IV Εκπαίδευση Ενηλίκων & Επαγγελματική Κατάρτιση*. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.

Knowles, M. (1970). *The Modern Practice of Adult Education - Andragogy versus Pedagogy*. New York: Association Press.

Κορέλλη, Γ., & Μουρουζίδης, Γ. (2016). Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη - Κύπρος. *Cedefop ReferNet Εκθέσεις ΕΕΚ στην Ευρώπη*. Ανακτήθηκε Οκτώβριος, 13, 2018 από http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_CY_CR.pdf

Kotsikis, V. (2007). *Educational Administration and Policy*. Athens: Ellin.

Κουρούτος, Μ. (χχ). Μελέτη αιτιών για το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα Δια Βίου μάθησης στην Ελλάδα. *Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας*. Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος 30, 2018, από <http://repository.edull.gr/74>

Λάζου, Α., Αργυροπούλου, Γ., & Σταυρόπουλος, Β. (2017). Κοινωνικές διαστάσεις της Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Τα κίνητρα των εκπαιδευόμενων και ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων. *Τα πρακτικά του 4ου Συνεδρίου: "Νέος Παιδαγωγός"* (972-980). Αθήνα, Ελλάδα: e-Book/pdf.

Little, A. W. (2003). Motivating Learning and the Development of Human Capital. *Compare*, 33 (4), 437-452. doi: 10.1080/0305763930190207.

Mezirow, J. (1971). Toward a Theory of Practice, *Adult Education*, XXI/3, pp.135-147

Mortaki, S. (2012). The Contribution of Vocational Education and Training in the Preservation and Diffusion Of Cultural Heritage in Greece: The Case of the Specialty “Guardian of Museums and Archaeological Sites”. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(24), 51-58.

Παύλου, Σ. (2018). Ακαδημία ΚΡΜΓ: Τα οφέλη της διά βίου εκπαίδευσης. Ανακτήθηκε Δεκέμβριος, 26, 2018, από

<http://www.sigmalive.com/simerini/business/523684/akadimia-kpmg-ta-ofeli-tis-dia-viou-ekpaidefsis>

Ryan, M., & Deci, L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

Rubenson, K., & Desjardins, R. (2009). The Impact of Welfare State Regimes on Barriers to Participation in adult Education: A Bounded Agency Model, *Adult Education Quarterly*. 59/3, pp. 187-207.

Σαρλά, Β. (2013). *Ο Ρόλος και η Σημασία της Εκπαίδευσης του Προσωπικού στις Ξενοδοχειακές Μονάδες της Κύπρου*. Μεταπτυχιακό (Thesis), Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης.

Skillsportal (2018). What exactly is vocational training? Ανακτήθηκε Οκτώβριος, 23, 2019, από

<https://www.skillsportal.co.za/content/what-exactly-vocational-training>

Skinner, E.A., & Belmont, M.J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of Educational Psychology*, 85, 571-581.

Τζάμας, Χ. (2018). Η εφαρμογή των Ευρωπαϊκών Εργαλείων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Κύπρο- Επιθυμητές Συνέργειες- Σύστημα Αξιολόγησης επαγγελματικών Προσόντων. Αρχή Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού Κύπρου.

Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού. (2016). Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση- οδηγός. Ανακτήθηκε Μάιος, 16, 2019 από

http://www.moec.gov.cy/mtee/mtee_kladoi_eidikotites/genikes_plirofories/anavathmisi_mtee/mtee_odigos_2016.pdf

Φωτιάδη, Ι. (2018). Η επαγγελματική εκπαίδευση στην Ελλάδα δύναται να εξελιχθεί. Εφημερίδα Καθημερινή. Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος 8, 2018, από

Παράρτημα Α
Συνέντευξη

Θέμα: Κίνητρα και εμπόδια συμμετοχής στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων στον ξενοδοχειακό τομέα στην Κύπρο

1. Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;

I. 18-30

II. 30-45

III. 45-60

IV. 60+

2. Φύλο:

I. Άρρεν.

II. Θήλυ

3. Μορφωτικό επίπεδο:

I. Πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

II. Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

i. Λύκειο.

ii. Τεχνική σχολή.

III. Τριτοβάθμια εκπαίδευση.

IV. Μεταπτυχιακό.

V. Διδακτορικό.

4. Τομέας Εργασίας: _____

5. Οικογενειακή κατάσταση:

I. Ελεύθερος/η.

II. Παντρεμένος.

III. Χωρισμένος.

IV. Χήρος.

6. Έχετε παιδιά; Αν ναι, πόσα παιδιά έχετε;

7. Όταν θα έπρεπε να επιλέξετε ή Λύκειο ή Τεχνική σχολή μετά το Γυμνάσιο τι ήταν αυτό που επηρέασε την απόφασή σας;

8. Θεωρείτε ότι η απόφασή σας ήταν η σωστή; Είστε ικανοποιημένος από τις γνώσεις που πήρατε και τις προοπτικές που σας ανοίχτηκαν;

9. Γενικότερα ποια ήταν η εμπειρία σας από το γυμνάσιο και το λύκειο (ή τεχνική σχολή); Ήσασταν καλός μαθητής; Το σχολείο είχε ενδιαφέρον για σας;

10. Μόλις αναζητήσατε δουλειά στον ξενοδοχειακό τομέα, θεωρείτε ότι βρήκατε σχετικά εύκολα;

11. Ποια προσόντα χρειάστηκαν και τα οποία διαθέτετε, για να γίνει η πρόσληψή σας σε κάποια ξενοδοχειακή μονάδα; Έλαβαν υπόψη για την πρόσληψή σας την εκπαίδευση ή την κατάρτιση που είχατε;

12. Σε περίπτωση που δεν βρήκατε σχετικά εύκολα εργασία στον ξενοδοχειακό τομέα, στραφήκατε σε κάποιου είδους επιπλέον εκπαίδευση ή κατάρτιση ώστε να αποκτήσετε επιπλέον εφόδια για ευκολότερη εξεύρεση εργασίας;

13. Εάν βρήκατε σχετικά εύκολα εργασία, φροντίσατε ώστε να ανανεώνετε τις γνώσεις και τις ικανότητές σας παρακολουθώντας κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης ή κατάρτισης ή παρακολουθώντας κάποιο σεμινάριο ή οτιδήποτε άλλο σχετικό;

14. Γνωρίζετε ποιες δραστηριότητες προσφέρονται ή ποια προγράμματα σχετικά με το επάγγελμά σας τα οποία θα μπορούσατε να παρακολουθήσετε;

15. Από πού ενημερωθήκατε για την ύπαρξη διαφόρων προγραμμάτων στα οποία μπορείτε να συμμετάσχετε;

16. Σας ενθάρρυνε κάποιος στο να συμμετέχετε; Κάποιος συνάδελφος, προϊστάμενος, κάποιος από το οικογενειακό σας περιβάλλον, φίλος κ.ά;

17. Πριν αποφασίσετε να συμμετάσχετε σε ένα πρόγραμμα φροντίσατε να ενημερωθείτε αν θα λάβετε πιστοποίηση προσόντων;

18. Πριν αποφασίσετε να συμμετάσχετε σε ένα πρόγραμμα, φροντίσατε να ενημερωθείτε για το κόστος; Ήταν καθοριστικός παράγοντας για το αν θα συμμετάσχετε;

19. Σας εμπόδισε η απόσταση από το να συμμετέχετε σε κάποιο πρόγραμμα που σας ενδιέφερε πολύ;

20. Στην ξενοδοχειακή μονάδα που εργάζεστε οι προϊστάμενοι ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των υπαλλήλων σε εκπαιδευτικά προγράμματα; Αν ναι, τι είδους; Πόσο συχνά διεξάγονται; Διεξάγονται κατά τις εργάσιμες ώρες;

21. Διαθέτετε ελεύθερο χρόνο για συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης για να επικαιροποιήσετε τις γνώσεις και τις ικανότητες σας;

22. Σε περίπτωση που δεν διαθέτετε αρκετό ελεύθερο χρόνο, τι είναι αυτό που περιορίζει τον χρόνο σας;

23. Θεωρείτε σημαντική την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και απαραίτητη ώστε να αυξηθεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών στον ξενοδοχειακό τομέα; Εξηγήστε.

24. Μετά τη συμμετοχή σας σε κάποιο πρόγραμμα, θεωρείτε ότι ήσασταν καλύτερος στην εργασία σας;

25. Συμμετείχατε ποτέ σε κάποιο πρόγραμμα γιατί αυτό θα σας βοηθούσε στο να διεκδικήσετε καλύτερη θέση ή να έχετε κάποια αύξηση στον μισθό;

26. Συμμετείχατε ποτέ σε κάποιο πρόγραμμα γιατί απλά θέλατε να πάρετε γνώσεις, χωρίς κάποιο άλλο όφελος;

27. Μετά τη συμμετοχή σας σε κάποιο πρόγραμμα, θεωρείτε ότι οι άλλοι σας αντιμετώπιζαν διαφορετικά στο εργασιακό σας περιβάλλον;

28. Αν δεν συμμετείχατε ποτέ σε κανένα πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ποιοι είναι οι λόγοι που δεν το κάνατε ποτέ;

29. Σκοπεύετε στο μέλλον να συμμετέχετε σε κάποιο πρόγραμμα; Γιατί;

