

**Αξιολογική προσέγγιση της αξιοποίησης των αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων  
Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης από εργαζομένους και ανέργους**

**The usage of self-funded Vocational Training Programs, an evaluative approach by  
workers and unemployed**

**Σταμπούλης Μιλτιάδης**, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, , Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής,  
Επίκουρος Καθηγητής, [staboulis@uom.edu.gr](mailto:staboulis@uom.edu.gr)

**Βαλκάνος Ευθύμιος**, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Αναπληρωτής  
Καθηγητής, [evalkan@uom.edu.gr](mailto:evalkan@uom.edu.gr)

**Βλάχου Δέσποινα**, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής,  
[esp124@uom.edu.gr](mailto:esp124@uom.edu.gr)

**Staboulis Miltiadis**, University of Macedonia, Department of Educational and Social Policy, Assistant  
Professor, [staboulis@uom.edu.gr](mailto:staboulis@uom.edu.gr)

**Valkanos Efthymios**, University of Macedonia, Department of educational and Social Policy, Associate  
Professor, [evalkan@uom.edu.gr](mailto:evalkan@uom.edu.gr)

**Vlaxou Despoina**, University of Macedonia, Department of Educational and Social Policy, [esp124@uom.edu.gr](mailto:esp124@uom.edu.gr)

**Abstract:** The concept of Continuing Vocational Training (CVT) is being examined, in the particular article, in the light of Lifelong Learning, as well as in terms of its necessity, the forms of training programs and the bodies offering them, focusing on the self-financing CVT programs. Moreover, through a field research, the characteristics of adult learners and the categories of incentives and obstacles encountered during their participation in self-financing CVT programs, are studied and analyzed thoroughly. In addition, the field research consists of quantitative research methods, using a structured questionnaire. The results reveal that the main motivations for participation to such programmes, are related to the interest for learning as well as the participants' ambition to improve professional level. On the other hand, the basic detected obstacles related to the participation to self-financing programmes are less significant, mainly having constitutional character.

**Key Words:** Continuing Vocational Training, Self-financing CVT programs , Incentives to Participation, Obstacles to Participation

**Περίληψη:** Το παρόν άρθρο εξετάζει την έννοια της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης υπό το πρίσμα της Δια Βίου Μάθησης, την αναγκαιότητά της, τους τύπους των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που την απαρτίζουν καθώς και τους φορείς που τα προσφέρουν, εστιάζοντας στην κατηγορία των αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων ΣΕΚ. Επιπρόσθετα, μελετώνται και αναλύονται, μέσω έρευνας πεδίου, τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευόμενων και οι κατηγορίες των κινήτρων και των εμποδίων συμμετοχής τους στα αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα ΣΕΚ. Η μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας συνίσταται στην αξιοποίηση των μεθόδων ποσοτικής έρευνας μέσω δομημένου ερωτηματολογίου. Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ως βασικότερα κίνητρα συμμετοχής σε αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα ΣΕΚ, εκείνα που αντανακλούν το ενδιαφέρον για μάθηση καθώς και εκείνα που αναφέρονται στη βελτίωση του επαγγελματικού επιπέδου των συμμετεχόντων, ενώ στον αντίποδα τα εμπόδια και οι ανασταλτικοί παράγοντες συμμετοχής είναι μικρότερης σημαντικότητας και έχουν θεσμικό κυρίως χαρακτήρα.

**Λέξεις κλειδιά:** Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, Αυτοχρηματοδοτούμενα Προγράμματα ΣΕΚ, Κίνητρα Συμμετοχής, Εμπόδια Συμμετοχής

## Εισαγωγή

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ) στην Ελλάδα, ως τμήμα της εκπαίδευσης ενηλίκων, αποτελεί εξαιρετικά σύνθετο τομέα που γνωρίζει τις τελευταίες δεκαετίες ολοένα και μεγαλύτερη διάδοση. Λαμβάνοντας υπόψη τις υψηλές απαιτήσεις που προκύπτουν στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας για εξειδικευμένο ευέλικτο και ευπροσάρμοστο ανθρώπινο δυναμικό και δεδομένης της χαμηλής ελκυστικότητας που διακρίνει ακόμη και σήμερα το πεδίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης, ο κλάδος της ΣΕΚ λειτουργεί αντισταθμιστικά συμβάλλοντας στον εκσυγχρονισμό των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Στην Ελλάδα, ο σχεδιασμός, η οργάνωση, η υλοποίηση και η αξιοποίηση των προγραμμάτων ΣΕΚ δεν έχουν αποδώσει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, παρά την επαρκή χρηματοδότηση τους από τα εκάστοτε Κοινωνικά Πλαίσια Στήριξης (Ioannidis, 2012). Ως συνέπεια, τα προγράμματα ΣΕΚ χαρακτηρίστηκαν, μέχρι πρόσφατα, κυρίως από τη χαμηλή σύνδεσή τους με τη σφαίρα της απασχόλησης, τη χαλαρή σχέση τους με τη διαδικασία διατήρησης των θέσεων εργασίας και τον ισχύο βαθμό συνάφειας μεταξύ απασχόλησης και γνωστικού αντικείμενου του προγράμματος, αναδεικνύοντας την περιορισμένη αποτελεσματικότητα του συστήματος ΣΕΚ (Κανελλόπουλος, 2005). Συνεπώς πολύ μεγάλη πρόκληση για τους σχεδιαστές της πολιτικής ΣΕΚ καθώς για τους εκπαιδευτές ενηλίκων αποτελεί, όχι μόνο η προσέλκυση των ενηλίκων, αλλά και η διατήρηση της συμμετοχής τους μέχρι την περάτωση του προγράμματος. Το ζήτημα της συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, αποτελεί διαχρονικά, ένα από τα βασικά πεδία μελέτης στον επιστημονικό τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων. Στο πλαίσιο αυτό έχουν γίνει πολλές ερευνητικές

προσπάθειες και θεωρητικές προσεγγίσεις που επιχειρήσαν να εξηγήσουν τα ιδιαίτερα κίνητρα και τα εμπόδια συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαιδευτικά προγράμματα.

Το παρόν άρθρο εξετάζει το ζήτημα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα, δίνοντας έμφαση στα αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα ΣΕΚ, και διερευνά το βαθμό που διάφορες παράμετροι λειτουργούν ως κίνητρα ή εμπόδια και ενισχύουν ή δυσχεραίνουν, αντίστοιχα, τη συμμετοχή των ενηλίκων στα εν λόγω προγράμματα. Το άρθρο αποτελείται από τέσσερα επιμέρους μέρη. Στο πρώτο μέρος προσεγγίζεται το ζήτημα της ΣΕΚ, αναλύεται η αναγκαιότητα ύπαρξης των εν λόγω αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και παρουσιάζονται οι κατηγορίες των φορέων που τα προσφέρουν. Στο δεύτερο μέρος μελετάται και αναλύεται η συμμετοχή των ενηλίκων στα προγράμματα ΣΕΚ, τα χαρακτηριστικά τους, όπως επίσης τα κίνητρα και τα εμπόδια που συναντούν. Στο τρίτο μέρος παρουσιάζεται η μεθοδολογία και τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν στο εμπειρικό μέρος της έρευνας, ενώ στο τέταρτο μέρος παρουσιάζονται τα εμπειρικά αποτελέσματα της έρευνας καθώς και τα συμπεράσματα.

## 1. Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ)

### 1.1 Εννοιολογική προσέγγιση της ΣΕΚ

Η έννοια της ΣΕΚ μπορεί να γίνει πλήρως κατανοητή εξετάζοντάς την υπό το ευρύτερο πρίσμα της Δια Βίου Μάθησης και ειδικότερα της Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Ωστόσο, γενικά, υπάρχει μεγάλη σύγχυση και επικάλυψη στους όρους που αφορούν στη δια βίου μάθηση και στην εκπαίδευση ενηλίκων. Σύμφωνα με τον Rogers (1999), ένας από τους λόγους που δυσχεραίνουν την ύπαρξη συμφωνίας αναφορικά με την εννοιολογική προσέγγιση συνίσταται στην αδυναμία εύρεσης ενός ορισμού που να καλύπτει τις ποικίλες εκπαιδευτικές κουλτούρες, ώστε να καθιστά συγκρίσιμες τις πρακτικές της εκπαίδευσης ενηλίκων σε όλες τις χώρες. Ως αποτέλεσμα, οι ορισμοί γίνονται διεθνώς εκτενέστεροι και ολοένα πιο περίπλοκοι προκειμένου να ανταποκρίνονται στις συνθήκες κάθε χώρας (Rogers, 1999).

Το 1973 ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) καθιέρωσε τον όρο «**Εναλλασσόμενη Εκπαίδευση**», η οποία χαρακτηρίζεται ως η *πολυδιάστατη εκπαιδευτική στρατηγική μετά από την υποχρεωτική εκπαίδευση, που περιλαμβάνει περιόδους παρακολούθησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων εναλλασσόμενες με περιόδους εργασίας ή άλλων δραστηριοτήτων*. Συναφής με την έννοια αυτή είναι ο όρος «**Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση**» τον οποίο πρόβαλε το 1968 ο Olof Palme<sup>1</sup>, σε μία συνάντηση του ΟΟΣΑ στις Βερσαλλίες. Η διαφορά μεταξύ Εναλλασσόμενης Εκπαίδευσης και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης είναι ότι η δεύτερη αφορά σε πιο περιορισμένο πεδίο, καθώς περιγράφει κυρίως εκπαιδευτικές δραστηριότητες που λειτουργούν συμπληρωματικά προς την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση.

<sup>1</sup> Υπουργός Παιδείας της Σουηδίας και μετέπειτα πρωθυπουργός

Σύμφωνα με ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η **Δια Βίου Μάθηση** αναφέρεται ως η *κάθε μαθησιακή δραστηριότητα η οποία αναλαμβάνεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των εφοδίων, στο πλαίσιο μιας προσωπικής, κοινωνικής οπτικής ή/και μιας οπτικής που σχετίζεται με την απασχόληση*. Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και συγκεκριμένα με το Ν.3879/2010, ως Δια Βίου Μάθηση χαρακτηρίζεται κάθε μαθησιακή δραστηριότητα που πραγματοποιείται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου και αποσκοπεί στην απόκτηση ή στην ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, οι οποίες θα συμβάλλουν στην επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη του ατόμου, στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας, στην κοινωνική συνοχή και στην ανάπτυξη της ικανότητας ενεργού συμμετοχής στα κοινά και στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη. Το οργανωμένο τμήμα της Δια Βίου Μάθησης που απευθύνεται σε ενηλίκους ονομάζεται «**Εκπαίδευση Ενηλίκων**». Η Εκπαίδευση Ενηλίκων υποδηλώνει, ταυτόχρονα, την ανθρωπιστική κατεύθυνση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που πραγματοποιούνται σε αυτό το πλαίσιο (Κόκκος, 2005). Σύμφωνα με την UNESCO, με τον όρο «Εκπαίδευση Ενηλίκων» νοείται «ολόκληρο το φάσμα των οργανωμένων εκπαιδευτικών διαδικασιών, οποιουδήποτε περιεχομένου ή επιπέδου και οποιασδήποτε μεθόδου, είτε αυτές αφορούν αναγνωρισμένες ή ελεύθερες σπουδές, είτε συνεχίζουν ή αναπληρώνουν την αρχική εκπαίδευση σε σχολεία, κολέγια και πανεπιστήμια.

Κατά τον Lowe<sup>2</sup>, η Εκπαίδευση Ενηλίκων διακρίνεται σε πέντε κατηγορίες:

- συμπληρωματική εκπαίδευση,
- επαγγελματική εκπαίδευση,
- εκπαίδευση σε κοινωνικά θέματα,
- εκπαίδευση για την πολιτική και κοινωνική ζωή και
- εκπαίδευση για την προσωπική ανάπτυξη.

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση αποτελεί, λοιπόν, ένα από τα υποσυστήματα του πεδίου της εκπαίδευσης ενηλίκων. Τα προγράμματα ΣΕΚ είναι προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, οι βασικοί στόχοι των οποίων συνδέονται με την επαγγελματική σφαίρα και τις ανάγκες της οικονομίας. Συγκεκριμένα αφορούν στον εκσυγχρονισμό των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, την καταπολέμηση της ανεργίας και την οικονομική και κοινωνική ένταξη των συμμετεχόντων.

Ως **Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση** (ΣΕΚ) στην Ελλάδα, νοούνται εκείνες οι επιμορφωτικές δραστηριότητες με τις οποίες επιδιώκεται η παροχή επιπρόσθετων επαγγελματικών γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων προς το ανθρώπινο δυναμικό. Ο προσδιορισμός «συνεχιζόμενη» αναφέρεται σε οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης ή κατάρτισης πέραν της βασικής (δηλαδή εκείνης που είναι απαραίτητη για την άσκηση κάποιου επαγγέλματος) (Γούλας, και συν., 2013). Σύμφωνα με τον ορισμό του Cedefop, η ΣΕΚ νοείται ως «συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση,

<sup>2</sup> Εμπειρογνώμων της UNESCO

αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων» (Cedefop, Vocational Training Glossarium, 1996).

## 1.2 Η αναγκαιότητα της διάδοσης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Η παγκοσμιοποιημένη οικονομία αναπτύσσεται με ραγδαίους ρυθμούς καθώς είναι συνυφασμένη με την καινοτομία και την τεχνολογία, έχοντας ως αποτέλεσμα το εργασιακό περιβάλλον να βρίσκεται σε συνεχή αναδιάρθρωση. Οι ταχείς ρυθμοί μεταβολής των οργανισμών όπως και η ίδια η φύση της εργασίας, δημιουργούν πλήθος νέων προκλήσεων που αφορούν στη σταδιοδρομία. Στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από μια ταχύτατα μεταβαλλόμενη κοινωνία με διαρκώς νέες απαιτήσεις και ευκαιρίες, ο κάθε εργαζόμενος οφείλει να προσαρμόζεται για να μπορέσει να επιβιώσει (Schermerhorn, 2012). Οι εργοδότες, σήμερα, δεν αρκούνται στην επιλογή εργαζομένων οι οποίοι διαθέτουν απλώς τις βασικές τεχνικές δεξιότητες που αφορούν μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, αλλά αναζητούν εργαζομένους που διαθέτουν ένα προσαρμόσιμο και υψηλής δεξιοτεχνίας σύνολο δεξιοτήτων. Το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον απαιτεί από όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως ιεραρχικού επιπέδου, την άμεση επίλυση προβλημάτων, τη διαρκή βελτίωση των χρησιμοποιούμενων μεθόδων και την αποτελεσματική λειτουργία στο πλαίσιο της συνεργασίας τους με τους συναδέλφους τους (Παππά, 2012).

Είναι φανερό ότι η ζήτηση μιας συνεχώς διαφοροποιημένης και ολοένα πιο απαιτητικής αγοράς εργασίας υπαγορεύει την ενίσχυση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς δεν μπορεί να καλυφθεί μέσω των τυπικών εκπαιδευτικών δομών. Πιο συγκεκριμένα, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εστιάζοντας στην άμεση ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ενισχύουν τις προοπτικές απασχόλησης (Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, 2013) μέσα από την καλλιέργεια όχι μόνο κατάλληλων τεχνικών δεξιοτήτων αλλά και απαραίτητων διαπροσωπικών δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στη ζήτηση της αγοράς. Σε αυτό το πλαίσιο, καθίσταται σαφές πως στους στόχους των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, πέρα από τον εμπλουτισμό και την επικαιροποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, θα πρέπει να εντάξουμε τη διατήρηση της ενεργητικότητάς του αλλά και την πρόληψη πιθανών διαρθρωτικών ανισορροπιών μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης δεξιοτήτων και κατ' επέκταση της ανεργίας (Ευστράτογλου, 2004).

Στην Ελλάδα η επαγγελματική κατάρτιση συνιστά ένα ιδιαίτερα πολύπλοκο και επίκαιρο ζήτημα, ειδικά στη σημερινή εποχή που οι συνθήκες της δημοσιονομικής κρίσης και της οικονομικής ύφεσης έχουν εκτινάξει τα ποσοστά ανεργίας και ειδικότερα της ανεργίας των νέων σε εξαιρετικά υψηλά επίπεδα. Δεδομένου ότι στην Ελλάδα η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση εξακολουθεί, σε αντίθεση με τη γενική εκπαίδευση, να μην αποτελεί μια αξιόπιστη και ελκυστική εκπαιδευτική επιλογή, το πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης, εδώ και χρόνια, λειτουργεί σταθερά στο εκπαιδευτικό μας σύστημα ως ένα διακριτό πεδίο στο



πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της χώρας (Γούλας, και συν., 2013).

Η απασχολησιμότητα η οποία αποτελεί πλέον βασική έννοια των στρατηγικών ανθρώπινου δυναμικού, σε όλο τον κόσμο, αφορά στην εξελισσόμενη καταλληλότητα των προσόντων ενός ατόμου σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, προκειμένου το άτομο να έχει τη δυνατότητα διατήρησης ή εύρεσης θέσης εργασίας υπό κανονικές συνθήκες και μέσα σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα. Οι Hillage & Pollard (1998) ορίζουν την απασχολησιμότητα ως την ικανότητα του ατόμου να αποκτά απασχόληση σε ένα δεδομένο κοινωνικο-οικονομικό και τεχνικό περιβάλλον.

Τα οφέλη της ΣΕΚ δεν περιορίζονται μόνο στους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις με τη στενή έννοια, αλλά αφορούν στην οικονομία και την κοινωνία εν γένει. Σύμφωνα με το CEDEFOP τα ευρύτερα οφέλη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) είναι αντίστοιχα με αυτά της γενικής εκπαίδευσης, η οποία διαδραματίζει βασικό ρόλο στην οικονομική ανάπτυξη και συμβάλλει στη διαμόρφωση κοινωνιών με μεγαλύτερη συνοχή και ισότητα. Σε ατομικό επίπεδο, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ενισχύει τις ικανότητες του ατόμου που μπορούν να του διασφαλίσουν μια πιο υγιή, μακρόχρονη και ολοκληρωμένη επαγγελματική ζωή. Μελετώντας την πληθώρα των ωφελειών της επαγγελματικής κατάρτισης επιβεβαιώνεται το γεγονός πως η διάδοση της ΣΕΚ θεωρείται πλέον επιτακτική ανάγκη καθώς έχει προεκτάσεις σε όλους τους τομείς του μακροοικονομικού περιβάλλοντος.

### 1.3 Κατηγορίες προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Τα προγράμματα ΣΕΚ διαχρονικά ταξινομούνται, **ως προς τον τύπο διοργάνωσής τους**, σε δύο βασικές κατηγορίες: α) ενδοεπιχειρησιακά και β) διεπιχειρησιακά ή εξωεπιχειρησιακά.

Τα **ενδοεπιχειρησιακά** προγράμματα ΣΕΚ, πραγματοποιούνται από επιχειρήσεις (ή οργανισμούς) οι οποίες ενδιαφέρονται να εκπαιδεύσουν το προσωπικό τους είτε στο πλαίσιο της τακτικής επικαιροποίησης των προσόντων τους, είτε στο πλαίσιο της αντιμετώπισης κάποιου προβλήματος που εντοπίστηκε εντός του οργανισμού. Η επιχείρηση αναλαμβάνει η ίδια ή αναθέτει την οργάνωση και υλοποίηση των σεμιναρίων σε κάποια εξειδικευμένη εταιρία-διοργανωτή η οποία καλείται να σχεδιάσει από την αρχή ένα εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που θα ανταποκρίνεται απόλυτα στις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων της επιχείρησης, έτσι όπως προκύπτουν τόσο από το εργασιακό προφίλ κάθε εργαζομένου μεμονωμένα όσο και από τις γενικότερες μεταβολές και αναδιαρθρώσεις στο επιχειρησιακό περιβάλλον, είτε στο εσωτερικό είτε στο εξωτερικό. Τα προγράμματα αυτά διεξάγονται άλλοτε στο εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, άλλοτε στο χώρο του εκάστοτε διοργανωτή του σεμιναρίου ή σε χώρο τρίτου (εξωτερικό περιβάλλον επιχείρησης). Η χρηματοδότηση των ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων γίνεται με δύο τρόπους: α) μέσω του λογαριασμού παρακράτησης πόρων για προγράμματα κατάρτισης (π.χ. πόροι του ΛΑΕΚ 0,24%) και β) μέσω ιδίων πόρων της επιχείρησης.

Τα **διεπιχειρησιακά ή εξω-επιχειρησιακά** προγράμματα ΣΕΚ, απευθύνονται σε εργαζομένους, αυτοαπασχολούμενους και ανέργους και προσφέρονται από έναν μεγάλο αριθμό ιδιωτικών και δημόσιων φορέων, παρόχων υπηρεσιών κατάρτισης. Οι εν λόγω φορείς αφού ανιχνεύσουν τις ανάγκες της αγοράς, σχεδιάζουν και υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης που ανταποκρίνονται στις εκάστοτε ανάγκες. Η θεματολογία τους καλύπτει όλους τους τομείς της αγοράς και είναι είτε αυτοχρηματοδοτούμενα, είτε δωρεάν, είτε επιδοτούμενα. Οι προϋποθέσεις συμμετοχής σε αυτά διαφοροποιούνται ανάλογα με το εκάστοτε πρόγραμμα και τον πληθυσμό στόχο που απευθύνονται. Η παρακολούθησή διεπιχειρησιακών προγραμμάτων δεν συνδέεται πάντοτε με τη λήψη πιστοποιητικού, η παροχή του οποίου εξαρτάται από το σχεδιασμό του φορέα κατάρτισης.

Μια άλλη κατηγοριοποίηση των προγραμμάτων ΣΕΚ είναι ως προς τη **δυνατότητα συμμετοχής**, όπου διακρίνονται σε α) στοχευμένα και β) ανοικτά.

Τα **στοχευμένα** προγράμματα απευθύνονται σε ανθρώπινο δυναμικό με συγκεκριμένη εξειδίκευση. Για να τα παρακολουθήσει κάποιος πρέπει να πληροί συγκεκριμένες προϋποθέσεις, που διαφέρουν ανάλογα με το εκάστοτε πρόγραμμα. Τα **ανοικτά** προγράμματα απευθύνονται σε ευρύ φάσμα δυνητικών εκπαιδευομένων, καθώς μπορεί να τα παρακολουθήσει οποιοσδήποτε, ανεξαρτήτως της εξειδίκευσής του.

Ως προς τον **τρόπο υλοποίησης**, τα προγράμματα ΣΕΚ προσφέρονται είτε **Δια Ζώσης** είτε **Εξ αποστάσεως** είτε με **Συνδυαστικό** τρόπο ο οποίος περιλαμβάνει ώρες Δια Ζώσης και Εξ' αποστάσεως παρακολούθησης.

Το κόστος των **αυτοχρηματοδοτούμενων** προγραμμάτων μπορεί να καλυφθεί είτε με ίδιους πόρους του εκπαιδευόμενου, είτε να καλυφθεί αυτόνομα από την επιχείρηση όπου απασχολείται ο εκπαιδευόμενος. Στην περίπτωση μάλιστα που οι εκπαιδευόμενοι είναι μισθωτοί, το κόστος των προγραμμάτων μπορεί να καλυφθεί μέσω των πόρων του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ).

Τα **επιδοτούμενα** προγράμματα απευθύνονται σε ανέργους, εργαζομένους και αυτοαπασχολούμενους και η χρηματοδότηση τους προέρχεται είτε από το ΕΣΠΑ<sup>3</sup>, είτε από δημόσιους πόρους. Τελευταία είναι ευρέως διαδεδομένη η εφαρμογή των επιδοτούμενων προγραμμάτων με επιταγή κατάρτισης (**Voucher**), τα οποία απευθύνονται σε ανέργους εγγεγραμμένους στα μητρώα του ΟΑΕΔ. Πέραν της στόχευσης για παροχή σύγχρονης επαγγελματικής κατάρτισης, τα προγράμματα Voucher συγχρηματοδοτούνται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση αποσκοπώντας στη μείωση της ανεργίας μέσω της προβλεπόμενης πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Κάθε άνεργος που

<sup>3</sup> Το ΕΣΠΑ (Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης) 2014-2020 αποτελεί το βασικό στρατηγικό σχέδιο για την ανάπτυξη της χώρας με τη συνδρομή σημαντικών πόρων που προέρχονται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία (ΕΔΕΤ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μέσω της υλοποίησης του ΕΣΠΑ επιδιώκεται η αντιμετώπιση των διαρθρωτικών αδυναμιών της χώρας που συνετέλεσαν στην εμφάνιση της οικονομικής κρίσης αλλά και των προβλημάτων, οικονομικών και κοινωνικών, που αυτή δημιούργησε. Επίσης, το ΕΣΠΑ 2014-2020 καλείται να συνδράμει στην επίτευξη των εθνικών στόχων έναντι της Στρατηγικής

έχει δικαίωμα εγγραφής στα προγράμματα Voucher (Μητρώο Ωφελουμένων), δικαιούται μια προσωπική Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας, η οποία του δίνει τη δυνατότητα να λάβει υπηρεσίες κατάρτισης (θεωρητική και πρακτική) και συμβουλευτικής υποστήριξης / καθοδήγησης, να επιλέξει πάροχο κατάρτισης, πρόγραμμα εκπαίδευσης και επιχείρηση πρακτικής άσκησης.

Μια σημαντική κατηγορία συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων που στόχο έχει την ανάπτυξη δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, είναι τα προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΟΑΕΔ που υλοποιούνται μέσω επαγγελματικών οργανώσεων και χρηματοδοτούνται από το ΛΑΕΚ για τους εργαζόμενους σε μικρές επιχειρήσεις (ΛΑΕΚ 1-25), που απασχολούν από 1 έως 25 άτομα.

Τέλος, υλοποιούνται και αρκετά δωρεάν προγράμματα κατάρτισης στα οποία δεν υπάρχει καμία οικονομική επιβάρυνση, ενώ οι προθέσεις και οι προϋποθέσεις ύπαρξης δωρεάν προγραμμάτων είναι πολλές. Δωρεάν σεμινάρια μπορεί να προσφερθούν, για παράδειγμα, για διαφημιστικούς σκοπούς με στόχο την προώθηση ενός νέου προϊόντος ή υπηρεσίας. Πολλά Επιμελητήρια προσφέρουν δωρεάν προγράμματα στα μέλη τους με σκοπό την ενημέρωση-επιμόρφωσή τους. Επιπλέον, παρέχεται η δυνατότητα παρακολούθησης δωρεάν μαθημάτων, σε συνθήκες ανοικτών συστημάτων μάθησης, μέσα από ηλεκτρονικές πλατφόρμες μάθησης (π.χ., Moodle). Πληθώρα πανεπιστημίων παρέχουν τη δυνατότητα της δωρεάν παρακολούθησης ανοικτών ψηφιακών ακαδημαϊκών μαθημάτων στο Διαδίκτυο για όλους (μαθητές, φοιτητές, απόφοιτοι ή επαγγελματίες). Στην Ελλάδα, ο εκάστοτε ενδιαφερόμενος μπορεί να αναζητήσει τα μαθήματα από την Κεντρική Πύλη Αναζήτησης Ελληνικών Ανοικτών Μαθημάτων (<http://opencourses.gr>).

#### 1.4 Φορείς Παροχής Υπηρεσιών ΣΕΚ

Στην Ελλάδα οι υπηρεσίες ΣΕΚ παρέχονται κυρίως από τα **Κέντρα Δια Βίου Μάθησης επιπέδου 1** (ΚΔΒΜ1), τα **Κέντρα Δια Βίου Μάθησης επιπέδου 2** (ΚΔΒΜ2) αλλά και από ανεξάρτητους φορείς. Τα ΚΔΒΜ1 και ΚΔΒΜ2 είναι πιστοποιημένοι φορείς από τον ΕΟΠΠΕΠ.

Οι ανεξάρτητοι φορείς παροχής υπηρεσιών ΣΕΚ, είναι φορείς μη πιστοποιημένοι με βάση τα κριτήρια του ΕΟΠΠΕΠ. Λειτουργούν αυτόνομα, είναι συνήθως ιδιωτικοί και αρκετοί από αυτούς προσφέρουν πιστοποίηση που φέρει την εγγύηση του ονόματός τους ή της διαπίστευσής τους σε εθνικούς οργανισμούς διαπίστευσης.

Οι φορείς παροχής ΣΕΚ δεν υποχρεούνται από τον νόμο να προσφέρουν αποκλειστικά προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ή να είναι αμιγώς εκπαιδευτικοί οργανισμοί. Οι περισσότεροι από αυτούς προσφέρουν παράλληλα εξειδικευμένες υπηρεσίες στον τομέα δραστηριότητάς τους, όπως για παράδειγμα υπηρεσίες στον τομέα της

---

«Ευρώπη 2020». Στόχος της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» είναι η προαγωγή μιας έξυπνης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης (ΕΣΠΑ, 2015).



συμβουλευτικής ανέργων, της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, της συμβουλευτικής επιχειρήσεων, της πληροφορικής, του management κ.λπ.

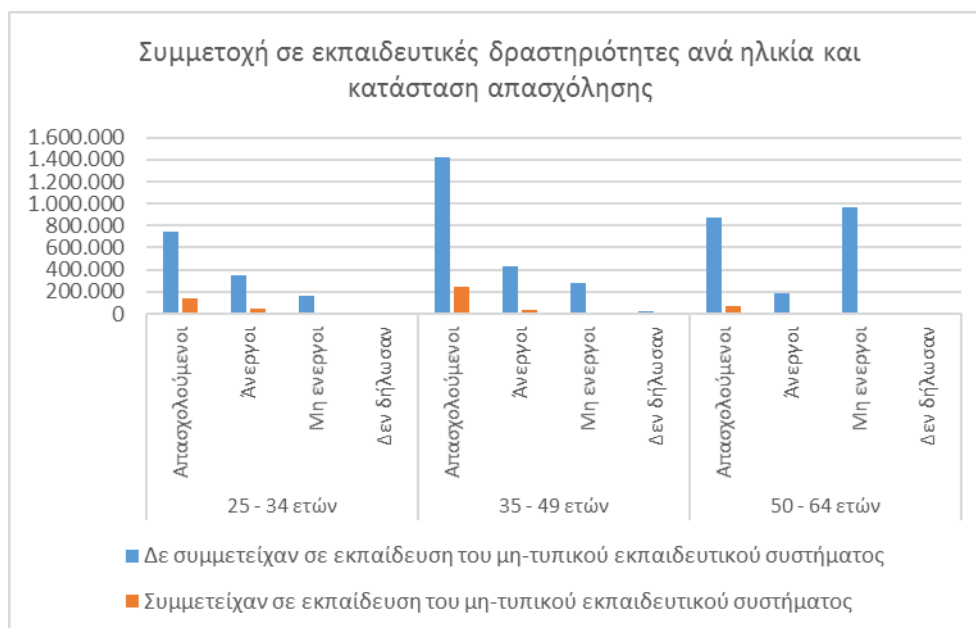
## 2. Η συμμετοχή των ενηλίκων σε Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

### 2.1 Εκπαίδευση των ενηλίκων σε μη τυπικά εκπαιδευτικά συστήματα

Ως μη τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα θεωρείται κάθε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Η εν λόγω δραστηριότητα μπορεί να είναι είτε μεμονωμένη είτε μέρος μιας ευρύτερης δραστηριότητας, και να στοχεύει σε συγκεκριμένο κοινό όπως επίσης να έχει συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους. Το μη τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα περιλαμβάνει ένα ευρύτατο φάσμα εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, όπως εκπαίδευση για ενήλικες, προγράμματα λαϊκής επιμόρφωσης, σεμινάρια, συνέδρια, ιδιωτικά μαθήματα, φροντιστηριακά μαθήματα, μαθήματα οδήγησης, χορού, μουσικής, κλπ.

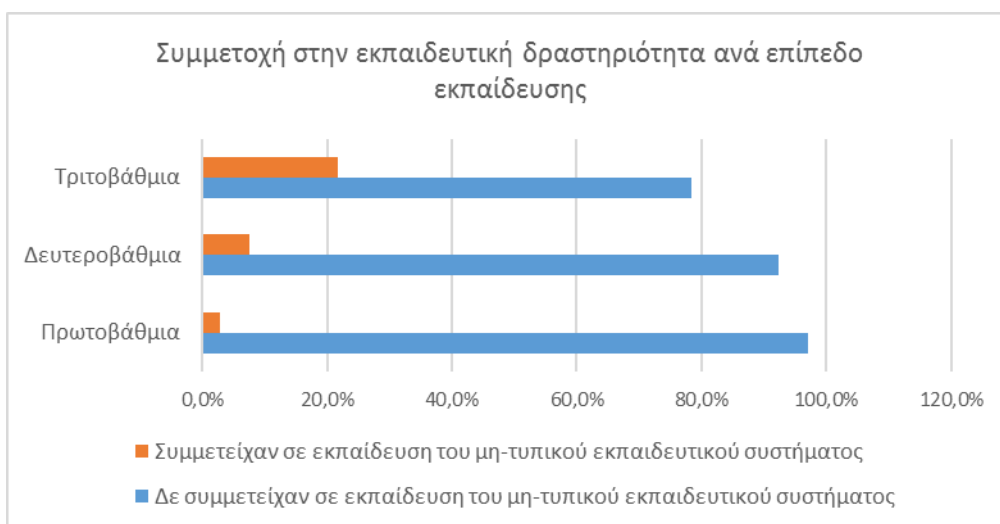
Στην συνέχεια παρουσιάζονται τα κυριότερα αποτελέσματα της Ειδικής Έρευνας για την Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Ελλάδα για το 2012 (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2014).

Στο Γράφημα 1 απεικονίζεται η συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες κατά ηλικία και κατάσταση απασχόλησης. Τα αποτελέσματα δείχνουν πως υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής στην μη τυπική εκπαίδευση έχουν οι απασχολούμενοι που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 35-49 ετών, ενώ δεύτεροι ως προς το ποσοστό συμμετοχής είναι οι απασχολούμενοι που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών.



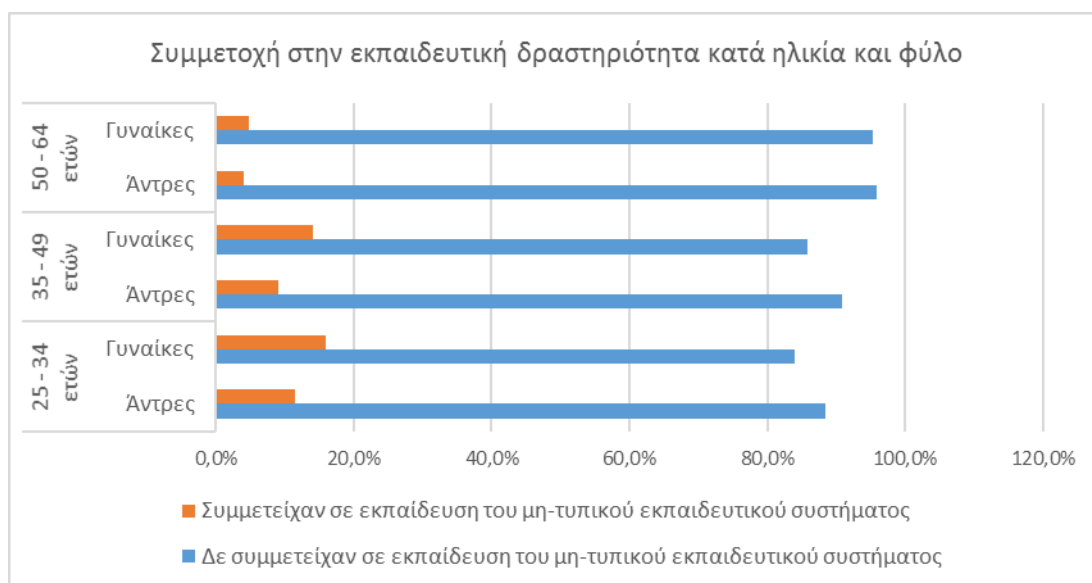
**Γράφημα 1: Συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες ανά ηλικία και κατάσταση απασχόλησης**

Συνεχίζοντας την ανάλυση για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη μη τυπική εκπαίδευση, το Γράφημα 2 απεικονίζει το ποσοστό συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες ανά επίπεδο μόρφωσης, όπου είναι σαφές ότι οι ενήλικες με τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι αυτοί με τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής στη μη τυπική εκπαίδευση.



**Γράφημα 2: Συμμετοχή στην εκπαιδευτική δραστηριότητα ανά επίπεδο εκπαίδευσης**

Στο Γράφημα 3 απεικονίζονται τα ποσοστά συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα. Είναι σαφές ότι, οι γυναίκες ηλικίας 25-34 ετών καθώς και 35-49 ετών εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής στην μη τυπική εκπαίδευση. Οι άντρες έχουν χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής συγκριτικά με τις γυναίκες, με εξαίρεση την ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών.



### Γράφημα 3: Συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες ανά ηλικία και φύλλο

Ως γενική παρατήρηση θα μπορούσε να διατυπωθεί η παγιωμένη τάση μεγαλύτερης συμμετοχής στο μη τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα των απασχολούμενων με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο σε σχέση με τους ανέργους, γεγονός που καταδεικνύει τη συνέχεια της ανισότητας πρόσβασης σε δραστηριότητες δια βίου εκπαίδευσης των ανέργων και εκείνων που βρίσκονται σε δυσμενή οικονομική κατάσταση.

Το συμπέρασμα αυτό συμβαδίζει και με τις διαπιστώσεις που προκύπτουν από την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου στην Ε.Ε.-27, το 2011, σύμφωνα με τις οποίες υπάρχει μια γενική διαφοροποίηση ανάλογα με το κοινωνικό και δημογραφικό επίπεδο των ερωτώμενων.

## 2.2 Κίνητρα και λόγοι συμμετοχής των ενηλίκων σε Προγράμματα ΣΕΚ

Τα κίνητρα συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαιδευτικά προγράμματα αποτελούν μία από τις πλέον βασικές πτυχές μελέτης τόσο στο θεωρητικό όσο και στο ερευνητικό πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων γενικότερα και της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ειδικότερα. Ο C. O. Houle (1961) ήταν ο πρώτος ερευνητής που επικεντρώθηκε στη συστηματική διερεύνηση των κινήτρων συμμετοχής, στις αρχές της δεκαετίας του '60. Βασιζόμενος στα αποτελέσματα της μελέτης, ο Houle διέκρινε τρεις τύπους ενηλίκων εκπαιδευομένων: τους προσανατολισμένους στους στόχους, τους προσανατολισμένους στη δράση και τους προσανατολισμένους στη μάθηση. Παρόμοια μελέτη διενέργησε αργότερα ο Tough (1968) παίρνοντας συνεντεύξεις από 35 εκπαιδευόμενους. Ως βασικό συμπέρασμα προέκυψε ότι οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα όχι για έναν, αλλά για αρκετούς και διαφορετικούς μεταξύ τους λόγους, ενώ ένα από τα κύρια ευρήματα της έρευνάς του ήταν η επιθυμία των συμμετεχόντων να εφαρμόσουν άμεσα τις γνώσεις ή τις δεξιότητες που προσδοκούν ότι θα αποκτήσουν από το πρόγραμμα. Συστηματικότερες αναφορές στους λόγους συμμετοχής των ενηλίκων εκπαιδευομένων εντοπίζονται και στον Knowles (1970), κατά τη διατύπωση της ανδραγωγικής θεωρίας. Σύμφωνα με τον Knowles τα κίνητρα συνδέονται άμεσα με την έννοια της εκπαιδευτικής ανάγκης και μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε συνάρτηση με την ικανοποίηση συγκεκριμένων αναγκών, οι οποίες διακρίνονται σε φυσιολογικές, αναπτυξιακές, ασφάλειας, εμπλουτισμού εμπειριών και αποδοχής/αναγνώρισης (Καραλής, 2013). Ο Boshier, βασιζόμενος στην τυπολογία του Houle, δημιούργησε την Κλίμακα Εκπαιδευτικής Συμμετοχής EPS (Educational Participation Scale), εστιάζοντας όχι μόνον στους τύπους των εκπαιδευομένων αλλά και στα κίνητρα συμμετοχής που προκύπτουν με βάση τους προσανατολισμούς τους. Η κλίμακα EPS εφαρμόστηκε στη συνέχεια τόσο από τον Boshier όσο και από άλλους ερευνητές σε διαφορετικούς πληθυσμούς και μαθησιακά περιβάλλοντα της εκπαίδευσης ενηλίκων (βλ. ενδεικτικά: Fujita-Starck, 1996).

Αναφορικά με την ελληνική πραγματικότητα, όπως αναφέρει ο Κόκκος (2004) στην προσπάθειά του να ερμηνεύσει το φαινόμενο της έντονης προτίμησης για τυπικές (και κυρίως πανεπιστημιακές) σπουδές, αλλά της ισχνής συμμετοχής σε δραστηριότητες μη τυπικής εκπαίδευσης που παρατηρείται διαχρονικά στην Ελλάδα, διαμορφώνονται οι εξής παράγοντες:

- Το πλέγμα βλέψεων και προσδοκιών που ιστορικά έχει διαμορφωθεί στην ελληνική οικογένεια έχει ως αποτέλεσμα να εκφράζεται έντονη κοινωνική ζήτηση για σπουδές που αποτελούν το ασφαλέστερο εφελτήριο για ανοδική κοινωνική κινητικότητα.
- Δεν αναπτύχθηκε ενδογενώς στην Ελλάδα ένα κίνημα εκπαίδευσης ενηλίκων συνδεδεμένο με τα κοινωνικά κινήματα, με αποτέλεσμα ο θεσμός να είναι σε μεγάλο βαθμό επείσακτος και επομένως να μην συνιστά μόρφωμα εγγεγραμμένο στη συλλογική νοοτροπία.
- Χαρακτηριστικά στοιχεία της μη τυπικής εκπαίδευσης ήταν η χαμηλή ποιότητα και αποτελεσματικότητά της, αλλά και η απουσία σύνδεσής της με ζήτηση προσόντων υψηλού επιπέδου στους εργασιακούς χώρους.

### 2.3 Εμπόδια συμμετοχής των ενηλίκων σε Προγράμματα ΣΕΚ

Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι αντιμετωπίζουν αρκετά εμπόδια στη μάθηση, τόσο πριν τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα όσο και κατά τη διάρκεια. Σύμφωνα με τον Κόκκο (2005), τα εμπόδια διακρίνονται σε εξωτερικά και σε εσωτερικά. Τα **εξωτερικά** εμπόδια δυσχεραίνουν την πρόσβαση των ενηλίκων εκπαιδευομένων στα προγράμματα εκπαίδευσης, ενώ για τη διεργασία της μάθησης σημαντικότερα αναδεικνύονται τα **εσωτερικά** εμπόδια. Πιο συγκεκριμένα τα εμπόδια στη μάθηση μπορούν να καταταχθούν σε τρεις κατηγορίες:

- α. Εμπόδια λόγω κακής οργάνωσης της εκπαιδευτικής δραστηριότητας.
- β. Εμπόδια που απορρέουν από τις κοινωνικές υποχρεώσεις και τα καθήκοντα των εκπαιδευομένων.
- γ. Εσωτερικά εμπόδια, τα οποία περιλαμβάνουν εμπόδια που σχετίζονται με τις προϋπάρχουσες γνώσεις και αξίες, με τις οποίες οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι ενδέχεται να είναι προσκολλημένοι (Κόκκος, 2005).

Σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση της Cross (1981) τα εμπόδια συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαιδευτικά προγράμματα είναι τριών ειδών: καταστασιακά, θεσμικά και προδιαθετικά.

- Τα καταστασιακά εμπόδια αναφέρονται στην κατάσταση την οποία βιώνει μια συγκεκριμένη περίοδο ο ενήλικος και περιλαμβάνουν παράγοντες όπως η έλλειψη χρημάτων, η έλλειψη χρόνου, η φροντίδα των παιδιών για τους γονείς κ.λπ.
- Τα θεσμικά εμπόδια περιλαμβάνουν τους παράγοντες και τις διαδικασίες που αποθαρρύνουν ή αποκλείουν τους ενήλικους, όπως τα ωράρια διεξαγωγής, οι

προϋποθέσεις εισαγωγής σε ορισμένους τύπους προγραμμάτων, η περιορισμένη προσφορά προγραμμάτων κ.α.

- Τα προδιαθετικά εμπόδια αποδίδονται στις στάσεις έναντι της μάθησης και στις αντιλήψεις τις οποίες έχουν οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι για το ρόλο τους. Τα προδιαθετικά εμπόδια συναντώνται συχνότερα σε όσους έχουν σχετικά λίγα έτη εκπαίδευσης αλλά και στους χειρώνακτες (Καραλής, 2013).

Με βάση τα παραπάνω καθίσταται σαφές πως το φάσμα των εμποδίων είναι ιδιαίτερα ευρύ και, ως εκ τούτου, πολλές φορές είναι πολύ δύσκολο να ελεγχθεί. Στον ελληνικό χώρο, αναφορικά με τα κίνητρα και τα εμπόδια για συμμετοχή αξίζει να αναφερθούν τα αποτελέσματα της Ειδικής Έρευνας της ΕΣΥΕ για την Εκπαίδευση Ενηλίκων, το 2007 (Καραλής, 2013) στην οποία το μεγαλύτερο ποσοστό (78,4%) δήλωσε ότι συμμετείχε για επαγγελματικούς λόγους, το 16,7% για προσωπικούς λόγους και το 5,0% ανέφερε συνδυασμό επαγγελματικών και προσωπικών λόγων. Αναφορικά με τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν όσοι δήλωσαν πρόθυμοι να συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης, βασικότερα θεωρούνται: οι οικογενειακές υποχρεώσεις (27,3%), η δυσκολία συνδυασμού της εκπαίδευσης με το ωράριο εργασίας (26,5%) και το κόστος της εκπαίδευσης (14,9%). Στην έρευνα του Υπουργείου Παιδείας (2011), το 44% αναφέρει ότι παρακολούθησε κάποιο πρόγραμμα κυρίως για επαγγελματικούς λόγους, το 31% για προσωπικούς λόγους, το 25% αναφέρει συνδυασμό επαγγελματικών και προσωπικών λόγων, ενώ το 1% δεν επιλέγει κάποιον από τους παραπάνω λόγους. Σε ανοικτού τύπου ερωτήσεις, ως βασικότεροι αναφέρονται οι παρακάτω λόγοι: «βελτίωση της δουλειάς του καταρτιζόμενου» (35%), «αύξηση γενικών γνώσεων» (35%), «προσωπική ευχαρίστηση» (27%), «προαγωγή/εξέλιξη» (19%). Πολύ χαμηλά είναι τα ποσοστά που αναφέρονται στην απόκτηση πιστοποιητικού παρακολούθησης (3%) ή στις κοινωνικές σχέσεις (1%). Στους λόγους μη συμμετοχής περιλαμβάνονται κυρίως η έλλειψη χρόνου (25%), η απουσία κινήτρων (18%), η έλλειψη πληροφόρησης (17%), η ηλικία (11%) και οι οικογενειακοί λόγοι (9%). Ως βασικά εμπόδια για τη συμμετοχή αναφέρονται η απόσταση του τόπου υλοποίησης των προγραμμάτων (79%), οι επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις (66% και 63%, αντίστοιχα), το γεγονός ότι τα προγράμματα δεν καλύπτουν τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες τους (60%) και το ότι δεν έχουν υποστήριξη από τον εργοδότη ή την οικογένεια (58% και 50%, αντίστοιχα).

### 3. Μεθοδολογία και Δεδομένα της Έρευνας Πεδίου

Ο σκοπός της έρευνας αφορά στην διερεύνηση των απόψεων συμμετεχόντων σε προγράμματα ΣΕΚ σχετικά με τα κίνητρα και τους λόγους συμμετοχής τους σε διεπιχειρησιακά αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και τα εμπόδια συμμετοχής τους σε αυτά με παράλληλη διερεύνηση του βαθμού βαρύτητας της κάθε επιμέρους κατηγορίας κινήτρων ή εμποδίων συμμετοχής.

Η αξία της παρούσας έρευνας έγκειται στην έλλειψη ανάλογων επαρκών στοιχείων και μελετών για τη συγκεκριμένη κατηγορία προγραμμάτων (διεπιχειρησιακά



αυτοχρηματοδοτούμενα), διότι δεν υπάρχει υποχρεωτικότητα αξιολόγησής τους σε σχέση με τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων, για τα οποία διαμέσου των υποχρεωτικών αξιολογήσεων υπάρχουν σχετικά δεδομένα.

Η μεθοδολογία που εφαρμόστηκε στην έρευνα πεδίου στηρίχτηκε στη συμπλήρωση ειδικού ερωτηματολογίου, που συντάχθηκε αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε συνολικά **52 ερωτήσεις κλειστού τύπου**, οι οποίες διαμορφώθηκαν σε τέσσερις διαφορετικές ομάδες ως εξής: Η **πρώτη ομάδα** περιείχε ερωτήσεις σχετικές με τα δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, τρέχουσα κατάσταση απασχόλησης, τομέας απασχόλησης, συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας). Η **δεύτερη ομάδα** περιείχε ερωτήσεις οι οποίες στόχευαν στο να διερευνήσουν τη σχέση των συμμετεχόντων με τα προγράμματα ΣΕΚ (λόγοι συμμετοχής, πρωτοβουλία συμμετοχής, βαθμός ικανοποίησης από τη συμμετοχή). Τέλος, ακολούθησε ερώτηση διερεύνησης των εναλλακτικών μεθόδων που αξιοποιούν οι συμμετέχοντες προκειμένου να μάθουν όσα θεωρούν αναγκαία για την εργασία τους και την προσωπική τους ανάπτυξη. Η **τρίτη ομάδα** ερωτήσεων βασίστηκε σε μία σειρά παραμέτρων που είτε οδήγησαν στην παρακολούθηση κάποιου προγράμματος, είτε διαμορφώνουν την τάση και επιθυμία για μελλοντική παρακολούθηση. Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν σε ποιο βαθμό η καθεμία από τις διερευνώμενες παραμέτρους αποτελεί για αυτούς σοβαρό κίνητρο συμμετοχής. Συγκεκριμένα το κάθε κίνητρο συμμετοχής μπορούσε να αξιολογηθεί με πεντάβαθμη κλίμακα, επιλέγοντας μία τιμή από το 1 έως το 5, όπου το 1 αντιστοιχούσε στο καθόλου, το 2 στο ελάχιστο, το 3 στο μέτρια, το 4 στο πολύ και το 5 στο πάρα πολύ. Τέλος, η **τέταρτη ομάδα** ερωτήσεων είχε ως επίκεντρο τα εμπόδια συμμετοχής, καθώς περιλάμβανε μία σειρά παραμέτρων που δυσχεραίνουν τη συμμετοχή των ενηλίκων. Ακολουθώντας την ίδια διαδικασία με την τρίτη ομάδα, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν για καθεμία παράμετρο το βαθμό που θεωρούν ότι αποτελεί σημαντικό εμπόδιο συμμετοχής, επιλέγοντας μια τιμή από το 1 έως το 5.

Η **δειγματοληψία** έγινε τυχαία, καθώς το ερωτηματολόγιο διακινήθηκε μέσω email και μέσω σελίδων κοινωνικής δικτύωσης, σε άτομα που έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα (1) διεπιχειρησιακό αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα ΣΕΚ κατά το έτος διεξαγωγής της έρευνας. Συνολικά διακινήθηκαν 120 ερωτηματολόγια, εκ των οποίων 50 αξιολογήθηκαν ως έγκυρα. Στα 50 έγκυρα ερωτηματολόγια πραγματοποιήθηκε **ανάλυση αξιοπιστίας και εγκυρότητας με το μοντέλο Alfa του Cronbach**, ενώ αναλύθηκαν τα βασικά στατιστικά **μέτρα θέσης** για την κάθε μεταβλητή ξεχωριστά. Ακολούθως παρουσιάζονται τα εμπειρικά αποτελέσματα της έρευνας.

#### **4. Αποτελέσματα της έρευνας και συμπεράσματα**

Για την εγκυρότητα των απαντήσεων εξετάστηκε η αξιοπιστία των μετρήσεων με το μοντέλο Alfa του Cronbach. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν πως στην εν λόγω περίπτωση ανάλυσης

υπήρχαν 50 έγκυρες περιπτώσεις, ήτοι 50 άτομα απάντησαν έγκυρα σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.

Η τιμή της μεταβλητής  $\alpha$  του Cronbach είναι 0,97 για τις 43 μεταβλητές που εξετάζονται (N of Items = 43). Η εν λόγω τιμή υποδηλώνει τα υψηλό ποσοστό εγκυρότητας του ερωτηματολογίου, ξεπερνώντας κατά 0,207 μονάδες το κατώτατο όριο (0,70).

Πίνακας 1: Στατιστική Εγκυρότητα

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	43

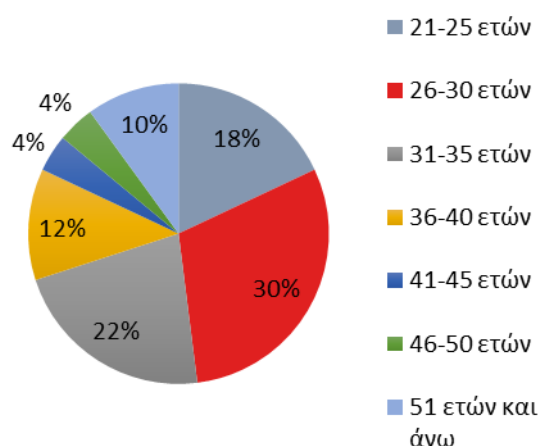
Περαιτέρω μελέτη του δείγματος κατέδειξε πως αφαιρώντας μια οποιαδήποτε μεταβλητή από το δείγμα, το  $\alpha$  του Cronbach είτε μειώνεται ελάχιστα μειώνοντας την εγκυρότητα του ερωτηματολογίου, είτε διατηρείται στο ίδιο ακριβώς επίπεδο. Συνεπώς, η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου είναι πολύ υψηλή και δεν κρίνεται απαραίτητο να αφαιρεθεί καμία μεταβλητή.

#### Περιγραφή των δημογραφικών – επαγγελματικών στοιχείων του δείγματος της έρευνας

Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες. Συγκεκριμένα από τα 50 ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν τα 28 (56%) συμπληρώθηκαν από γυναίκες και τα υπόλοιπα 22 (44%) από άνδρες. Παρακάτω παρουσιάζονται οι ηλικίες των συμμετεχόντων (βλ. Πίνακα 2 και Γράφημα 4).

Πίνακας 1: Ηλικιακή κατανομή συμμετεχόντων

Ηλικιακή κατηγορία	Αριθμός συμμετεχόντων
21-25 ετών	9
26-30 ετών	15
31-35 ετών	11
36-40 ετών	6
41-45 ετών	2
46-50 ετών	2
51 ετών κι άνω	5
<b>Σύνολο:</b>	<b>50</b>

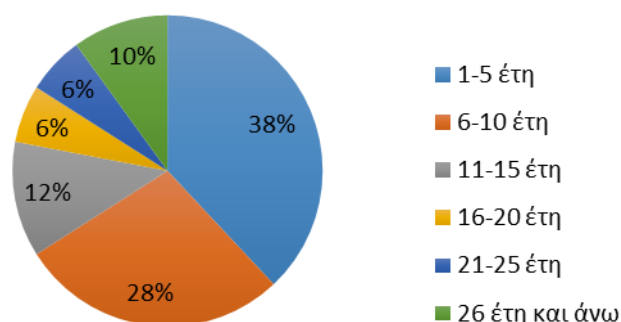


Γράφημα 4: Ποσοστιαία παρουσίαση των ηλικιακών κατηγοριών των συμμετεχόντων

Όσον αφορά στην **τρέχουσα κατάσταση απασχόλησης** των συμμετεχόντων, ένας στους δύο ερωτώμενους δήλωσε πως εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, εκ των οποίων το 40% ως μισθωτοί πλήρους απασχόλησης, ενώ μόλις το 10% με σύμβαση μερικής απασχόλησης. Ακόμη, το 14% δήλωσε ότι εργάζεται ως μισθωτός του ευρύτερου δημόσιου τομέα, ενώ ισάριθμο ποσοστό (14%) αυτοπροσδιορίστηκε ως αυτοαπασχολούμενοι/ελεύθεροι επαγγελματίες και το 22% ως άνεργοι.

Αναφορικά με τον **τρέχοντα τομέα απασχόλησης**, 30 ερωτώμενοι (60%) δήλωσαν πως απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών και 10 ερωτώμενοι (20%) δήλωσαν πως απασχολούνται στον τομέα του εμπορίου. Το υπόλοιπο 20% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι δεν απασχολείται πουθενά αυτή την περίοδο.

Τα συνολικά **έτη απασχόλησης/εργασιακής εμπειρίας** των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στο ακόλουθο γράφημα (βλ. Γράφημα 5) σε μορφή ποσοστών. Οι περισσότεροι ερωτώμενοι του δείγματος, 19 από τους 50 έχουν μικρή εργασιακή εμπειρία καθώς έχουν εργαστεί από 1 έως 5 έτη, ενώ μόλις 5 από τους συμμετέχοντες έχουν εργασιακή εμπειρία από 26 έτη και άνω.



Γράφημα 5: Ποσοστιαία παρουσίαση των συνολικών ετών εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων

### **Σχέσεις συμμετεχόντων με τα προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης**

Όπως προαναφέρθηκε η εν λόγω ομάδα μελετά τις σχέσεις των συμμετεχόντων με τα προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα εξετάζοντας τους **λόγους συμμετοχής** σε προγράμματα ΣΕΚ, τα αποτελέσματα δείχνουν πως το 64% των συμμετεχόντων ωθείται από ένα συνδυασμό λόγων επαγγελματικής βελτίωσης και λόγων προσωπικής ανάπτυξης. Το 32% των συμμετεχόντων, δήλωσε ότι παρακολουθεί τα προγράμματα αυτά αποκλειστικά για επαγγελματικούς λόγους και μόλις το 4%, απάντησε ότι τα παρακολουθεί μόνο για λόγους προσωπικής ανάπτυξης (βλ. Γράφημα 6).



Γράφημα 6: Λόγοι συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΚ

Όσον αφορά στην **πρωτοβουλία συμμετοχής** σε προγράμματα ΣΕΚ οι 40 από τους 50 συμμετέχοντες (80%) δήλωσαν ότι παρακολουθούν τα προγράμματα με δική τους πρωτοβουλία, ενώ οι 10 (20%) απάντησαν ότι τα παρακολουθούν με πρωτοβουλία της επιχείρησης.

Μελετώντας τον **βαθμό ικανοποίησης** των ερωτώμενων που έχουν παρακολουθήσει μέχρι τη στιγμή της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου προγράμματα ΣΕΚ, το 14% των συμμετεχόντων δήλωσε πάρα πολύ ικανοποιημένο, το 36%, πολύ ικανοποιημένο, ενώ, μόλις, το 4% των ερωτώμενων δεν αισθάνεται καθόλου ικανοποιημένο από τη συμμετοχή του στα προγράμματα αυτά. Συνεπώς, τα αποτελέσματα δείχνουν πως και τα δύο φύλα έχουν τον ίδιο βαθμό ικανοποίησης αναφορικά με τη συμμετοχή τους σε προγράμματα ΣΕΚ, ενώ ανεξαρτήτως φύλου η πλειοψηφία δηλώνει μέτρια και πολύ ικανοποιημένη.

Σχετικά με τους **εναλλακτικούς τρόπους** απόκτησης αναγκαίων για την εργασία γνώσεων, η ενημέρωση από το διαδίκτυο συγκέντρωσε τις περισσότερες ψήφους. Ακολούθησαν κατά φθίνουσα σειρά, η καθημερινή ενημέρωση κατά την εργασία, η μελέτη εξειδικευμένων περιοδικών ή σχετικών βιβλίων και τέλος η ενημέρωση από άλλους συναδέλφους. Αξίζει να σημειωθεί ότι, κανένας από τους συμμετέχοντες δεν δήλωσε πως δεν χρειάζεται να γνωρίζει κάτι παραπάνω για να κάνει αποτελεσματικά τη δουλειά του.

### **Κίνητρα συμμετοχής σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης**

Από τη μελέτη των στατιστικών μέτρων θέσης και διασποράς για κάθε ένα από τα είκοσι κίνητρα συμμετοχής (K1-K20) σε προγράμματα ΣΕΚ συμπεραίνεται ότι το 50% των κινήτρων συμμετοχής που παρουσιάστηκαν στους ερωτώμενους εκτιμήθηκαν ως πολύ σοβαρά, ενώ τα υπόλοιπα αξιολογήθηκαν ως λιγότερο σημαντικά. Το κίνητρο το οποίο αξιολογήθηκε ως το πιο σημαντικό είναι το ενδέκατο (K11): «Παρακολουθείτε προγράμματα ΣΕΚ γιατί πιστεύετε πως η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου», ενώ το κίνητρο το οποίο εκτιμήθηκε ως το λιγότερο σημαντικό είναι το δέκατο ένατο (K19): «Παρακολουθείτε προγράμματα ΣΕΚ για να δώσετε το καλό παράδειγμα στα

παιδιά σας».

Ειδικότερα, ο ενδέκατος λόγος συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΚ, (Κ11): «*Παρακολουθείτε προγράμματα ΣΕΚ γιατί πιστεύετε πως η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου*» εκτιμήθηκε από τους ερωτώμενους ως ο πιο σημαντικός όλων συγκεντρώνοντας τον υψηλότερο μέσο όρο με τιμή 4,56.

Διασταυρώνοντας τα στοιχεία της ανεξάρτητης μεταβλητής «Φύλο» με το ενδέκατο κίνητρο «Κ11», δημιουργείται ο Πίνακας 3 από τον οποίο φαίνεται πως το 3,6% των γυναικών αξιολογούν το κίνητρο Κ11 ως ελάχιστα σημαντικό. Το 9,1% των ανδρών και το 3,6% των γυναικών το θεωρούν σημαντικό σε μέτριο βαθμό, ενώ το 31,8% των ανδρών και το 21,4% των γυναικών δήλωσαν ότι το θεωρούν πολύ σημαντικό. Τέλος, το 59,1% των ανδρών και το 71,4% των γυναικών απάντησαν πως το γεγονός ότι η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου αποτελεί ένα πάρα πολύ σημαντικό κίνητρο.

Πίνακας 3: Διασταύρωση της μεταβλητής “Φύλο” με το “Κ11”

			Παρακολουθείτε προγράμματα ΣΕΚ γιατί πιστεύετε πως η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί καθ'όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου				Total
			Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Φύλο	Ανδρες	Count	0	2	7	13	22
		% within Φύλο	,0%	9,1%	31,8%	59,1%	100,0%
		% of Total	,0%	4,0%	14,0%	26,0%	44,0%
Γυναίκες	Γυναίκες	Count	1	1	6	20	28
		% within Φύλο	3,6%	3,6%	21,4%	71,4%	100,0%
		% of Total	2,0%	2,0%	12,0%	40,0%	56,0%
Total	Total	Count	1	3	13	33	50
		% of Total	2,0%	6,0%	26,0%	66,0%	100,0%

Όσον αφορά στον πέμπτο λόγο (Κ5): «*Παρακολουθείτε προγράμματα ΣΕΚ για να βελτιώσετε τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αφορούν στο αντικείμενο της εργασίας σας, ώστε να εκτελείτε τα εργασιακά σας καθήκοντα περισσότερο αποτελεσματικά και αποδοτικά*» οι ερωτώμενοι στο σύνολό τους θεωρούν πως το συγκεκριμένο κίνητρο είναι σημαντικό σε **πάρα πολύ μεγάλο βαθμό**, καθώς αξιολογήθηκε κατά μέσο όρο με 4,5 τείνοντας στον υψηλότερο βαθμό της κλίμακας (5). Επίσης, 14 από τους 22 άντρες και 18 από τις 28 γυναίκες, υποστηρίζουν πως η βελτίωση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων αποτελεί πάρα πολύ σημαντικό κίνητρο συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΚ.



**Πίνακας 4: Διασταύρωση της μεταβλητής “Φύλο” με το “Κ”**

			Παρακολουθείτε προγράμματα ΣΕΚ για να βελτιώσετε τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αφορούν στο αντικείμενο της εργασίας σας, ώστε να εκτελείτε τα εργασιακά σας καθήκοντα περισσότερο αποτελεσματικά και αποδοτικά				Total
			Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Φύλο	Άνδρες	Count	0	2	6	14	22
		% within Φύλο	,0%	9,1%	27,3%	63,6%	100,0%
		% of Total	,0%	4,0%	12,0%	28,0%	44,0%
Φύλο	Γυναίκες	Count	1	2	7	18	28
		% within Φύλο	3,6%	7,1%	25,0%	64,3%	100,0%
		% of Total	2,0%	4,0%	14,0%	36,0%	56,0%
Total	Count	1	4	13	32	50	
	% of Total	2,0%	8,0%	26,0%	64,0%	100,0%	

#### **Εμπόδια συμμετοχής σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης**

Σε αυτή την ενότητα εξετάζονται οι σημαντικότεροι λόγοι που αποθαρρύνουν τους ενήλικες από το να συμμετέχουν σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Από τη μελέτη των στατιστικών μέτρων θέσης και διασποράς για κάθε ένα από τα είκοσι τρία εμπόδια συμμετοχής (E1-E23) σε προγράμματα ΣΕΚ όπως αναδείχθηκαν από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου, εξάγεται το συμπέρασμα πως τα 2/3 των εμποδίων που παρουσιάστηκαν στους ερωτώμενους αξιολογήθηκαν ως ελάχιστα σημαντικά ενώ το 1/3 των εμποδίων εκτιμήθηκε ως σημαντικό σε μικρό βαθμό. Επίσης πρέπει να τονιστεί ότι κανένα από τα εμπόδια που παρουσιάστηκαν στους ερωτώμενους δεν αξιολογήθηκε ως πολύ ή πάρα πολύ σημαντικό.

Ως σημαντικότερο αξιολογήθηκε το έκτο εμπόδιο συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΚ (E6): «*Δυσκολεύεστε να συμμετέχετε σε προγράμματα ΣΕΚ επειδή τα προγράμματα πραγματοποιούνται σε ημέρες και ώρες που δεν μπορείτε να τα παρακολουθήσετε*». Το εν λόγω εμπόδιο συγκέντρωσε την υψηλότερη βαθμολογία με μέσο όρο απαντήσεων 3,06.

Μελετώντας τον πίνακα 6 συμπεραίνεται πως το 18,2% των ανδρών και το 7,1% των γυναικών αξιολόγησαν το έκτο εμπόδιο ως καθόλου σημαντικό, ενώ το 18,2% των ανδρών και το 10,7% των γυναικών το θεωρούν ελάχιστα σημαντικό. Επιπλέον το έκτο εμπόδιο αξιολογείται ως εμπόδιο με μέτριο βαθμό σημαντικότητας από το 31,8% και το 39,3% των ανδρών και των γυναικών αντίστοιχα, συνεχίζοντας την ανάλυση του πίνακα 6 φαίνεται πως το 31,8% των ανδρών και το 32,1% των γυναικών αξιολόγησαν το έκτο εμπόδιο ως πολύ σημαντικό. Τέλος, μόνο το 10,7% των γυναικών απάντησαν ότι η υλοποίηση των

προγραμμάτων σε ημέρες και ώρες που δεν μπορούν να τα παρακολουθήσουν, αποτελεί πάρα πολύ σημαντικό εμπόδιο συμμετοχής τους στα εν λόγω προγράμματα.

**Πίνακας 6: Διασταύρωση της μεταβλητής "Φύλο" με το "Ε6"**

			Δυσκολεύεστε να συμμετέχετε σε προγράμματα ΣΕΚ επειδή τα προγράμματα πραγματοποιούνται σε ημέρες και ώρες που δεν μπορείτε να τα παρακολουθήσετε					Total
			Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Φύλο	Άνδρες	Count	4	4	7	7	0	22
		% within Φύλο	18,2%	18,2%	31,8%	31,8%	,0%	100,0%
		% of Total	8,0%	8,0%	14,0%	14,0%	,0%	44,0%
Γυναίκες	Γυναίκες	Count	2	3	11	9	3	28
		% within Φύλο	7,1%	10,7%	39,3%	32,1%	10,7%	100,0%
		% of Total	4,0%	6,0%	22,0%	18,0%	6,0%	56,0%
Total	Total	Count	6	7	18	16	3	50
		% of Total	12,0%	14,0%	36,0%	32,0%	6,0%	100,0%

Δεύτερο στη σειρά είναι το δέκατο όγδοο εμπόδιο (E18) με τίτλο «*Δυσκολεύεστε να συμμετέχετε σε προγράμματα ΣΕΚ επειδή υπάρχει έλλειψη πληροφόρησης και ενημέρωσης για τα προγράμματα που υλοποιούνται*». Οι ερωτώμενοι το αξιολόγησαν ως εμπόδιο με μικρό βαθμό σημαντικότητας, καθώς ο μέσος όρος κυμαίνεται σε 3,02.

Μελετώντας τον πίνακα 7 φαίνεται πως οι απόψεις των ανδρών δίστανται, καθώς αξιολογούν το εν λόγω εμπόδιο ως ελάχιστα και πάρα πολύ σημαντικό, με ποσοστά 22,7% και 27,3% αντίστοιχα. Από την άλλη πλευρά το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών κατατάσσει το εν λόγω εμπόδιο σε μέτρια και πολύ σημαντικό με ποσοστά 25% και 28,6% αντίστοιχα.

**Πίνακας 7: Διασταύρωση της μεταβλητής "Φύλο" με το "E18"**

			Δυσκολεύεστε να συμμετέχετε σε προγράμματα ΣΕΚ επειδή υπάρχει έλλειψη πληροφόρησης και ενημέρωσης για τα προγράμματα που υλοποιούνται					Total
			Καθόλου	Ελάχιστα	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Φύλο	Άνδρες	Count	4	5	4	3	6	22
		% within Φύλο	18,2%	22,7%	18,2%	13,6%	27,3%	100,0%
		% of Total	8,0%	10,0%	8,0%	6,0%	12,0%	44,0%
Γυναίκες	Γυναίκες	Count	5	5	7	8	3	28

	% within Φύλο	17,9%	17,9%	25,0%	28,6%	10,7%	100,0%
	% of Total	10,0%	10,0%	14,0%	16,0%	6,0%	56,0%
Total	Count	9	10	11	11	9	50
	% of Total	18,0%	20,0%	22,0%	22,0%	18,0%	100,0%

## Συμπεράσματα

Ο ρόλος και η σημασία της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης βρίσκεται στο επίκεντρο της ρευστής πραγματικότητας της σημερινής κοινωνίας, καθώς κύρια συστατικά στοιχεία της είναι η διατήρηση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, η επαγγελματική εξειδίκευσή του, η αξιοποίηση των δεξιοτήτων του και η προαγωγή της ικανότητάς του στη συνεχώς μεταβαλλόμενη οικονομία και αγορά εργασίας.

Η παρούσα μελέτη έλαβε υπόψιν τις συνθήκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας και εξετάζει ένα πλήθος κινήτρων και εμποδίων και το βαθμό που αυτά επηρεάζουν τη συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Το εμπειρικό μέρος της έρευνας πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίων, εστιάζοντας στα αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα ΣΕΚ. Τα σημαντικότερα συμπεράσματα όπως προέκυψαν από τις απαντήσεις των ερωτώμενων έχουν ως εξής:

Αναφορικά με τους λόγους συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΚ, τα είκοσι κίνητρα που παρουσιάστηκαν στους ερωτώμενους συγκέντρωσαν από μέτρια έως πάρα πολύ υψηλή βαθμολογία, ενώ κανένα κίνητρο δεν βαθμολογήθηκε ως ελάχιστα ή καθόλου σημαντικό από το μέσο όρο των συμμετεχόντων. Η βαθμολόγηση αυτή αντανακλά τη **θετική στάση των ερωτώμενων απέναντι στα προγράμματα αυτά**, καθώς εκτιμούν την πλειοψηφία των λόγων που τους παρουσιάστηκαν ως πολύ σημαντικά κίνητρα συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΚ.

Πιο αναλυτικά, στην κορυφή της βαθμολογίας βρίσκονται τα κίνητρα τα οποία αντανακλούν το **ενδιαφέρον για τη μάθηση** και συγκεκριμένα το γεγονός ότι η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί σε όλη την επαγγελματική ζωή του ατόμου και να βελτιώνει γνώσεις και δεξιότητες που είναι απαραίτητες κατά την άσκηση της εργασίας του. Επιπλέον κίνητρα που σημείωσαν υψηλό μέσο όρο αφορούσαν στον **εμπλουτισμό των γνώσεων** σε ένα αντικείμενο λόγω γνωστικών ενδιαφερόντων, στην **αύξηση των τυπικών προσόντων**, στην **ενημέρωση σχετικά με θέματα αιχμής**, στη **λήψη ευχαρίστησης από τη συμμετοχή** στην εκπαιδευτική δραστηριότητα, στη **βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων**, στη **διατήρηση της θέσης τους στην αγορά εργασίας** και στη **βελτίωση της επαγγελματικής τους κινητικότητας**. Ωστόσο ορισμένα κίνητρα που εντάσσονται στο οικονομικό επίπεδο (αύξηση απολαβών, ιεραρχική εξέλιξη στην επιχείρηση) βρίσκονται χαμηλότερα στην κλίμακα σημαντικότητας των κινήτρων συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης. Επιπλέον, η υψηλή βαθμολογία που δόθηκε στα παραπάνω κίνητρα φανερώνει τη συνολική αξία που αποδίδουν οι ενήλικοι στη δια βίου εκπαίδευση το οποίο αντικατοπτρίζει, την αποδοχή της ΔΒΜ και της

ΣΕΚ, ως μέσο προσωπικής ανάπτυξης αλλά και βελτίωσης της επαγγελματικής τους θέσης στην εργασία.

Όσον αφορά στα **εμπόδια συμμετοχής**, οι είκοσι τρεις παράμετροι που παρουσιάστηκαν στους ερωτώμενους συγκέντρωσαν πολύ χαμηλή βαθμολογία. Συγκεκριμένα, τα 2/3 των εμποδίων που προτάθηκαν στους ερωτώμενους αξιολογήθηκαν ως καθόλου ή ελάχιστα σημαντικά και μόλις το 1/3 αξιολογήθηκε ως σημαντικό σε μικρό βαθμό. Το γεγονός ότι η **πλειοψηφία των εμποδίων δεν θεωρείται σημαντική σε μεγάλο βαθμό** από τους συμμετέχοντες και συνεπάγεται ότι δεν αποτελεί ουσιαστικό ανασταλτικό παράγοντα της συμμετοχής τους στα εν λόγω προγράμματα, εκτός από το ζήτημα της διαθεσιμότητας χρόνου από την πλευρά τους. Αναλυτικότερα, από τα δέκα πρώτα εμπόδια τα οποία σημείωσαν την υψηλότερη βαθμολογία, δηλαδή θεωρούνται από το μέσο όρο των συμμετεχόντων ως τα πιο σημαντικά, η πλειοψηφία των εμποδίων εντάσσονται στην κατηγορία των **θεσμικών εμποδίων** κατά την τυπολογία της Cross. Τα εμπόδια αυτά αναφέρονται, για παράδειγμα, στα ωράρια διεξαγωγής των προγραμμάτων, στην έλλειψη πληροφόρησης και ενημέρωσης για τα προγράμματα που υλοποιούνται, στις προϋποθέσεις εισαγωγής σε ορισμένους τύπους προγραμμάτων, στην κακή ποιότητα και οργάνωση των προγραμμάτων, στη μη χορήγηση πιστοποιητικού παρακολούθησης, κ.λπ. Ανάμεσα στα εμπόδια με τον υψηλότερο μέσο όρο βρίσκεται το κόστος συμμετοχής και η έλλειψη χρόνου εξαιτίας άλλων υποχρεώσεων και ασχολιών, τα οποία αποτελούν καταστασιακά εμπόδια.

Διασταυρώνοντας τα στοιχεία της ανεξάρτητης μεταβλητής φύλο με το κάθε κίνητρο και εμπόδιο, δεν παρατηρήθηκε κάποια σημαντική διαφορά στις απαντήσεις των ανδρών και των γυναικών, πέραν ελάχιστων εξαιρέσεων. Συνεπώς, εξάγεται το συμπέρασμα πως **ο βαθμός συμμετοχής των ενηλίκων σε προγράμματα ΣΕΚ δεν εξαρτάται από το φύλο τους**.

Τέλος, η χαμηλή μέση τιμή που σημείωσαν ορισμένα κίνητρα και εμπόδια, όπως το δέκατο ένατο κίνητρο (K19): «Παρακολουθείτε προγράμματα ΣΕΚ για να δώσετε το καλό παράδειγμα στα παιδιά σας», το δεύτερο εμπόδιο (E2): «Δυσκολεύεστε να συμμετέχετε σε προγράμματα ΣΕΚ λόγω προβλημάτων υγείας» και το εικοστό εμπόδιο (E20): «Δυσκολεύεστε να συμμετέχετε σε προγράμματα ΣΕΚ επειδή θεωρείτε ότι είστε πολύ μεγάλος/η για να μάθετε πλέον», οφείλεται, ενδεχομένως, στο γεγονός ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων και συγκεκριμένα το 70%, είναι νεαρής ηλικίας (21-35 ετών) και πιθανόν η συμμετοχή τους στα προγράμματα ΣΕΚ δεν επηρεάζεται από τους προαναφερόμενους παράγοντες.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι **ως συμπληρωματικό εργαλείο μάθησης οι ερωτώμενοι προέκριναν το διαδίκτυο** σε σχέση με συμβατικότερες μορφές όπως η επιτόπια μάθηση στο χώρο εργασίας, γεγονός που μπορεί να ενισχύσει στο άμεσο μέλλον την προτίμηση για ευέλικτα προγράμματα μέσω ηλεκτρονικών πλατφορμών μάθησης.

## Βιβλιογραφικές αναφορές

### Ξενόγλωσσες

- Cedefop. (1996). Vocational Training Glossarium. Θεσσαλονίκη: Cedefop.
- Cedefop. (2011). ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ – 9061, Μάιος.
- Cedefop. (2014). Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Cross, P., K. (1981). Adults as learners: increasing participation and facilitating learning. San Francisco: Jossey-Bass
- Fucita-Starck, P. J. (1996). Motivations and characteristics of Adult Students: Factor stability and construct validity of the Educational Participation Scale, *Adult Education Quarterly*, 47/1, pp. 29-40.
- Hillage, J. and Pollard, E. (1998) Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. London: DfEE.
- Houle, C. O. (1961). *The Inquiring Mind*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Knowles, M. (1970). *The Modern Practice of Adult Education – Andragogy versus Pedagogy*. New York: Association Press.
- Morstain, B. R. & Smart, J. C. (1974). Reasons for participation in adult education courses: A multivariate analysis of group differences. *Adult Education*.
- Polson, C. J. (1993). Teaching Adult Students. Idea Paper No. 29. Center for Faculty Evaluation and Development.
- Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*.
- Schermerhorn, J. (2012). Εισαγωγή στο Management. (Γ. Α. Πολλάλης, Επιμ., & Μ. Θ. Ανθρωπέλος, Μεταφρ.) Π.Χ. ΠΑΣΧΑΛΙΔΗΣ.
- Tough, A. (1968). *Why Adults Learn: a Study of the Major Reasons for Beginning and Continuing a Learning Project*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.

### Ελληνόγλωσσες

- Γούλας, Χ., Ζάγκος, Χ., Κατσής, Α., Κόκκινος, Γ., Κορδάτος, Π., Μπουκουβάλας, Κ., Φωτόπουλος, Ν. (2013). Κατάρτισης, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική: Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση. Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής - ΓΣΕΕ. Αθήνα.
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας & Ανθρωπίνου Δυναμικού. (2016). *Ελκυστικότητα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης: κοινωνικές και έμφυλες διαστάσεις*. Αθήνα.
- Ευστράτογλου, Α. Ι. (2004). Επαγγελματική Κατάρτιση. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕ-ΑΔΕΔΥ. Τεύχος 106.
- Καραλής, Θ. (2013). Κίνητρα και Εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου μάθηση. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ & ΙΜΕΓΣΕΒΕΕ.
- Καυγάλης, Α., & Παπασταμάτης, Α. (2002). Εκπαίδευση Ενηλίκων Γενικά Εισαγωγικά Θέματα. Θεσσαλονίκη. Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Κανελλόπουλος, Κ., (2005). Οικονομικές Διαστάσεις της Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Αθήνα, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Μελετών
- Κόκκος, Α. (2004). Οι εκπαιδευτές ενηλίκων και η εκπαίδευσή τους, *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 1, σσ. 12-23
- Κόκκος, Α. (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο.



- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). (2016). Εγκύκλιος με Θέμα: Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης Εργαζομένων (ΛΑΕΚ 0,24%) Έτους 2016.
- Παππά, Ξ. (2012). Το ζήτημα της Απασχολησιμότητας στη Σύγχρονη Εποχή της Γνώσης. HR PROFESSIONAL ONLINE.
- Τσιμπουκλή, Α., & Φίλιπς, Ν. (2010). Εκπαίδευση εκπαιδευτών ενηλίκων. Σχεδιασμός διδακτικής ενότητας. Αθήνα. ΙΔΕΚΕ
- Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων & Public Issue. (2011). Έρευνα κοινής γνώμης επί ζητημάτων διά βίου μάθησης: βασικά συμπεράσματα. Αθήνα: ΥΠΔΒΜΘ & Public Issue.

#### **Αναφορές στο Διαδίκτυο**

- Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης. (2013, Ιανουάριος 18). <http://www.gsae.edu.gr/el/history/organisation>. Ανάκτηση Μάρτιος 29, 2016, από Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης: <http://www.gsae.edu.gr>
- Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης. (2016, Απρίλιος 21). <http://www.gsae.edu.gr/el/gen-grammateia>. Ανάκτηση Απρίλιος 24, 2016, από Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης: <http://www.gsae.edu.gr>
- Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2014, Μάρτιος). PRESS RELEASE ADULT EDUCATION SURVEY: 2012. Ανάκτηση από Απρίλιος 24, 2016, από Ελληνική Στατιστική Αρχή: <http://www.statistics.gr/>
- Ioannidis, Y. (2012). Creating Markets out of nothing: the case of vocational training market in Greece. Online at <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/45065/> MPRA Paper No. 45065, posted 15. March 2013 16:14 UTC
- Vouchernews.gr. (2014). <http://www.vouchernews.gr/index.php/programmatavoucher/faq>. Ανάκτηση Μάιος 4, 2016, από Vouchernews.gr: <http://www.vouchernews.gr>