



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Ο ρόλος της Δια βίου Μάθησης στην ανάπτυξη προσωπικών και εργασιακών δεξιοτήτων σε εργαζόμενους βιομηχανικής περιοχής»

Πουλίνα Ν. Τσερκέζη (Α.Μ. 11s19059)

Θεσσαλονίκη, 2021

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Π. Μ. Σ.

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Ο ρόλος της Δια βίου Μάθησης στην ανάπτυξη προσωπικών και εργασιακών δεξιοτήτων σε εργαζόμενους βιομηχανικής περιοχής»

«The Role of Lifelong Learning in the Development of Personal and Job skills to employees in industrial area»

Πουλίνα Ν. Τσερκέζη

Εξεταστική επιτροπή

Βαλκάνος Ευθύμιος Καθηγητής, Επόπτης Α΄

Γιαννούλη Βασιλική Επ. Καθηγήτρια, Επόπτης Β΄

Σιπητάνου Αθηνά Αφ. Καθηγήτρια, Επόπτης Γ΄

Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

Πουλίνα Ν. Τσερκέζη

Στην κόρη μου Άννα
Πηγή δύναμης κι έμπνευσης

Ευχαριστίες

Επειδή μια διπλωματική εργασία δε μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο από ένα άτομο, αισθάνομαι την ανάγκη να αναφερθώ και να ευχαριστήσω όσους συνέβαλαν με τον τρόπο τους να ολοκληρωθεί.

Πρώτα από όλους, τους διδάσκοντες του Μεταπτυχιακού Προγράμματος, καθώς μου εμφύσησαν το ενδιαφέρον και την αγάπη για τη Δια Βίου Μάθηση. Ιδιαίτερα, τον επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής εργασίας, καθηγητή κύριο Βαλκάνο Ευθύμιο.

Επίσης, ευχαριστώ την καθηγήτρια, κυρία Σιπητάνου Αθηνά και την καθηγήτρια κυρία Γιαννούλη Βασιλική, για τις εποικοδομητικές τους υποδείξεις και την πολύτιμη συμβολή τους στην ολοκλήρωση αυτής της εργασίας, ως μέλη της τριμελούς επιτροπής.

Ευχαριστίες θέλω να απευθύνω στη φίλη και συνάδελφο Παρασκευή Κεμανίδου για την καθοριστική της βοήθεια, η οποία στάθηκε σημαντική αρωγός στην προσπάθειά μου και με στήριξε σε κάθε φάση της διπλωματικής εργασίας.

Δε θα μπορούσα να παραλείψω από τις ευχαριστίες μου τους εργοδότες μου, Οικογένεια Στρατάκη, οι οποίοι στάθηκαν δίπλα μου από την αρχή της συνεργασίας μας και στήριξαν αυτή μου την προσπάθεια.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συναδέλφους μου αλλά και τους εργαζόμενους άλλων εταιρειών της βιομηχανικής περιοχής, που δέχτηκαν να συμμετάσχουν ως δείγμα στην έρευνά μου και διέθεσαν τον πολύτιμο χρόνο τους.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | Σελ. |
|--|------|
| <u>Περίληψη</u> | 1 |
| <u>Εισαγωγή</u> | 3 |
| <u>Θεωρητική Θεμελίωση:</u> | |
| <u>1^ο Κεφάλαιο: Οι κύριοι άξονες της διερεύνησης του ρόλου της Δια βίου μάθησης</u> | |
| 1.1 Οι έννοιες και ο ορισμός της Δια βίου μάθησης | 5 |
| 1.2 Ο τρόπος μάθησης του ενήλικα εκπαιδευόμενου | 9 |
| 1.3 Η ενδυνάμωση των ενηλίκων για παροχή κινήτρων και άρση εμποδίων | 14 |
| 1.4 Η αναγκαιότητα και οι προϋποθέσεις για ανάπτυξη μέσω της Δια βίου μάθησης | 19 |
| <u>2^ο Κεφάλαιο: Οι εργαζόμενοι, η επιχείρηση και η Δια βίου μάθηση</u> | |
| 2.1 Η έννοια και η σημασία των δεξιοτήτων στους εργαζομένους | 24 |
| 2.1.1 Οι δεξιότητες κλειδιά του 21 ^{ου} αιώνα | 25 |
| 2.1.2 Η ανάπτυξη δεξιοτήτων του εργαζόμενου στα πλαίσια της Δια βίου μάθησης | 29 |
| 2.1.3 Τα οφέλη της Δια βίου μάθησης στον εργαζόμενο | 32 |
| 2.2 Η βιομηχανική επιχείρηση | 34 |
| 2.2.1 Οι απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας | 35 |
| 2.2.2 Η Δια βίου μάθηση στην επιχείρηση | 38 |
| 2.2.3 Τα οφέλη της Δια βίου μάθησης στην επιχείρηση | 41 |

Ερευνητική Θεμελίωση

| | |
|-------------------------------|----|
| 1. Σκοπός της έρευνας | 44 |
| 2. Μεθοδολογία της έρευνας | |
| 2.1 Η επιλογή Μεθόδου | 45 |
| 2.2 Ο ερευνητικός σχεδιασμός | 46 |
| 2.3 Οι συμμετέχοντες | 47 |
| 2.4 Το ερευνητικό εργαλείο | 48 |
| 2.5 Η διαδικασία | 51 |
| 2.6 Η ανάλυση δεδομένων | 53 |
| 3. Αποτελέσματα της έρευνας | 57 |
| 4. Συζήτηση | 64 |
| 4.1 Συμπεράσματα | 78 |
| 4.2 Μεθοδολογικοί περιορισμοί | 81 |
| 4.3 Προτάσεις | 82 |
| Βιβλιογραφία | 83 |
| Παράρτημα 1 | 95 |
| Παράρτημα 2 | 99 |

Περίληψη

Στην παρούσα διπλωματική εργασία μελετήθηκε ο ρόλος της Δια Βίου Μάθησης στην ανάπτυξη προσωπικών και εργασιακών δεξιοτήτων σε εργαζόμενους βιομηχανικής περιοχής. Ο σκοπός της έρευνας είναι η ανάδειξη της επίδρασης των μορφών της Δια βίου μάθησης και η σύνδεση του με την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε εργαζομένους, μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση του τομέα της Δια βίου μάθησης και την καταγραφή και ανάλυση των εμπειριών και απόψεων των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ερευνα. Η μέθοδος που επιλέχθηκε είναι η ποιοτική, λόγω των δυνατοτήτων της εμβάθυνσης στο θέμα και απάντησης σε ερωτήματα όπως, «γιατί» και «πώς», που προσφέρει η προσέγγιση της. Η έρευνα διενεργήθηκε κατά το διάστημα Δεκέμβριος 2020 - Μάρτιος 2021. Έχοντας ως βασικό μεθοδολογικό εργαλείο την ημιδομημένη διαδικτυακή συνέντευξη. Ως ένα νέο σχετικά τρόπο διεξαγωγής συνεντεύξεων, εξαιτίας της ραγδαίας ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών, της έντονης χρήσης του διαδικτύου σε καθημερινές πτυχές και των νέων ιδιαίτερων υγειονομικών συνθηκών, που επέφερε η πανδημία κατά την περίοδο της διεξαγωγής της έρευνας. Τα κύρια ευρήματα της έρευνας που προέκυψαν ήταν, η θετική συνεισφορά των διαδικασιών της Δια βίου μάθησης στην ανάπτυξη εργασιακών και προσωπικών δεξιοτήτων σε εργαζόμενους, η ανάγκη ουσιαστικότερης δράσης κινητοποίησης των αντίστοιχων τμημάτων των επιχειρήσεων για συμμετοχή στη Δια βίου μάθηση, η καλύτερη αξιοποίηση της «εμπειρίας» κατά την διάρκεια των παρεμβάσεων της Δια βίου μάθησης και η ανάληψη πρωτοβουλιών από επιχειρήσεις και σχετιζόμενων άλλων επίσημων φορέων για στήριξη και άρση των εμποδίων της συμμετοχής των εργαζομένων σε δράσεις της Δια βίου μάθησης.

Λέξεις Κλειδιά: Δια βίου μάθηση, Δεξιότητα, Ανάπτυξη, Ενήλικας, Εργαζόμενος Επιχείρηση.

Summary

In the attendance dissertation was examined the role of Lifelong learning in the development of personal and labor skills in industrial area workers. The purpose of the research is to highlight the impact of forms Lifelong learning and its connection with the development of skills in employees, through the literature review of the field Lifelong learning and the recording and analysis of experiences and opinions of employees who participated in research. The method which chosen is the qualitative research because of the possibilities of penetration into the subject and answering questions such as the "why" and the "how" offered by its approach. The research was conducted during the period December 2020-March 2021, having as a basic methodological tool the semi-structured online interview, as a relatively new way of conducting interviews due to the rapid development of new technologies, the intense use of the internet in everyday aspects of life and new conditions caused by the pandemic during the research period. The main research findings that emerged were the positive contribution of Lifelong learning processes to the development of labor and personal skills in employees, the need for more substantial action to mobilize the respective departments of companies for participation in Lifelong learning, the best use of "experience" during Lifelong Learning interventions and initiatives by companies and other relevant entities to support and remove barriers to employee participation in Lifelong learning activities.

Keys Words: Lifelong learning, Skills, Development, Adult, Employee, Business.

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή» του τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Το αντικείμενο της εργασίας είναι ο ρόλος της Δια βίου μάθησης στην ανάπτυξη προσωπικών και εργασιακών δεξιοτήτων σε ομάδα εργαζομένων στον κλάδο της βιομηχανίας. Ο τίτλος της εργασίας αποτελεί και το βασικό ερώτημα της έρευνας, του βαθμού επίδρασης, του ρόλου της Δια βίου μάθησης στην ανάπτυξη εργασιακών και προσωπικών δεξιοτήτων και των παραγόντων που διαμορφώνουν αυτήν την επίδραση.

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση ανέδειξε τη σημασία του τομέα της Δια βίου μάθησης στη σημερινή εποχή που χαρακτηρίζεται από ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη, αύξηση του ανταγωνισμού, τόσο σε επίπεδο εργαζομένων για την κάλυψη ή διατήρηση μιας θέσης εργασίας, όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, για καινοτομία και ανάπτυξη με τη διαμόρφωση συνθηκών που καθιστούν απαραίτητη, τη συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων. Οι ανάγκες για συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση που δημιούργησαν οι συνθήκες της σύγχρονης κοινωνίας είναι που προσπαθεί να καλύψει ο τομέας της Δια βίου μάθησης. Η επιτακτική ανάγκη για συνεχή εξέλιξη και ανάπτυξη των εργαζομένων αποτελεί και το λόγο χρησιμότητας της διεξαγωγής της παρούσας έρευνας που αναδεικνύει το ρόλο αυτού του πολυσυζητημένου κλάδου στην προσωπική και εργασιακή ζωή των εργαζομένων στο κλάδο της βιομηχανίας, ενός συνεχώς μεταβαλλόμενου τομέα, όπως ο βιομηχανικός και με απασχολούμενους που οφείλουν να αυξάνουν συνεχώς τις δεξιότητες και τις επιδόσεις τους, με απώτερο σκοπό την επιτυχή ανταπόκριση των καθηκόντων τους. Η πρωτοτυπία της συγκεκριμένης έρευνας βρίσκεται στην ποιοτική ανάλυση των δεδομένων από

εργαζόμενους, για τη βαθύτερη κατανόηση, ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων καλύπτοντας έρευνες ποσοτικών μεθόδων.

Η δομή της εργασίας περιλαμβάνει το θεωρητικό και το ερευνητικό μέρος. Στο θεωρητικό μέρος εμπεριέχονται οι σημαντικότεροι άξονες για την παρουσίαση και περιγραφή του κλάδου της Δια βίου μάθησης. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μνεία των κυριότερων όρων του τομέα, του τρόπου μάθησης της ηλικιακής ομάδας των ενηλίκων, βάση των χαρακτηριστικών και των αναγκών τους, όπως επίσης και η αναγκαιότητα για ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, ώστε να ανταποκρίνονται στην απαιτητική καθημερινότητα. Το δεύτερο κεφάλαιο της θεωρητικής θεμελίωσης αναφέρεται στις δεξιότητες κλειδιά της σύγχρονης εποχής, στον τρόπο κατάκτησης δεξιοτήτων μέσω των διαδικασιών της Δια βίου μάθησης και στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Στη συνέχεια του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα οφέλη που αποκτώνται μέσω της συμμετοχής σε μορφές της Δια βίου μάθησης, τόσο σε επίπεδο επιχείρησης, όσο και σε επίπεδο εργαζομένου, αλλά και με την ανάδειξη ποικίλων τρόπων που μια επιχείρηση μπορεί να ενισχύσει τη συμμετοχή των εργαζομένων σε ανάλογες δράσεις και κατ' επέκταση την αύξηση των ωφελειών της. Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται το ερευνητικό κομμάτι της εργασίας από τον αρχικό προβληματισμό μέχρι τα τελικά συμπεράσματα. Ειδικότερα, η έρευνα περιέχει τα σκέλη του σκοπού, της επιλογής μεθόδου, το δείγμα της έρευνας, το μεθοδολογικό εργαλείο, τη διαδικασία και ανάλυση των δεδομένων, τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα της έρευνας.

Θεωρητική Θεμελίωση

1^ο Κεφ.: Οι κύριοι άξονες της διερεύνησης του ρόλου της Δια βίου μάθησης

1.1 Οι έννοιες και ο ορισμός της Δια βίου μάθησης

Ο όρος Δια βίου μάθηση δεν αποτελεί ένα νέο επιστημονικό πεδίο άλλα συνεχίζει ακόμη στον 21^ο αιώνα να αποτελεί το μέσο στρατηγικής για τη χάραξη ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών για την εξέλιξη των κρατών στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης, αλλά και πηγή ενδιαφέροντος δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων ως μέσο ανάπτυξης των επαγγελματιών. Η Δια βίου μάθηση είναι ένας γενικός ορισμός που αναφέρεται στη μάθηση των ατόμων σε όλη την πορεία της ζωής τους, με αποτέλεσμα να αποκτά αμέσως άλλες επιμέρους έννοιες. Στην παρούσα ενότητα δύναται να αναφερθούν επιμέρους έννοιες και να διασαφηνιστούν μέσα από την παρουσίαση διαφόρων ορισμών και εννοιών, που εμπεριέχονται στη γενική έννοια της Δια βίου μάθησης.

Η εννοιολογική οριοθέτηση του όρου Δια βίου μάθηση απαντάται στη διεθνή βιβλιογραφία με ποικίλους ορισμούς και έννοιες. Ένας ορισμός που χρησιμοποιείται από πολλούς θεωρητικούς της εκπαίδευσης ενηλίκων στα επίσημα κείμενα τους είναι: *«Δια βίου μάθηση σημαίνει, η διαδικασία μάθησης που συμβαίνει κατά τη διάρκεια της ζωής, η κατάκτηση της μάθησης που συμβαίνει με διάφορους τρόπους σε επίσημα ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ή/και σε ανεπίσημα, στο σπίτι, στο χώρο εργασίας ή στην κοινότητα»* (Jarvis P. , 1999).

Σε κείμενα της ευρωπαϊκής ένωσης η Δια βίου μάθηση ορίζεται ως το σύνολο όλων των διαδικασιών μάθησης, που συντελούνται κατά τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου με απώτερο σκοπό την αύξηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του (CEC, 2000). Στον ελληνικό χώρο μια πρόσφατη διατύπωση του όρου της Δια βίου μάθησης βάσει των ν.3879/2010 και ν.4186/2013 έγινε από τη Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (2013) ως:

«όλες οι μορφές μαθησιακών δραστηριοτήτων στη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, που αποσκοπούν στην απόκτηση και ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, οι οποίες συμβάλλουν στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας, στην επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη του ατόμου, στην κοινωνική συνοχή, στην ανάπτυξη της ικανότητας ενεργού συμμετοχής στα κοινά και στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη».

Σύμφωνα με τον Βεργίδη (2001) ο ορισμός της Δια βίου μάθησης δεν είναι ολοκληρωμένος, γιατί παραπέμπει στην άποψη, ότι η μάθηση αποτελεί ατομική ευθύνη, χωρίς να υπάρχει οργανωμένο σύστημα μάθησης υπό την επίβλεψη του κράτους και του κοινωνικού συνόλου. Από την άλλη πλευρά ο Roger (2003) υποστηρίζει ότι η μάθηση είναι μια διαδικασία συνεχής και αποτελεί προαπαιτούμενο προκειμένου να ερμηνευθεί και η εκπαίδευση ως ένα συνεχές. Με τη χρήση του ορισμού της Δια βίου μάθησης δεν υπάρχουν περιορισμοί σε ηλικιακά όρια, σε χώρους και σε τρόπους διδασκαλίας. Η Δια βίου μάθηση είναι μια ευρεία έννοια από την άποψη της δεύτερης ευκαιρίας εκπαίδευσης και κατάρτισης για το ενήλικο άτομο (Rogers & Jarvis, 2004). Άλλοι, όπως ο Faure (1972) διατύπωσε τον ορισμό της δια βίου εκπαίδευσης, ως τη διαδικασία ολοκλήρωσης του ατόμου μέσω εναλλακτικών μορφών οργάνωσης της εκπαίδευσης, η οποία διαρκεί σε όλη τη ζωή του με την άρση χρονικών ορίων (Faure στο Παπασταμάτης, 2010). Επιπρόσθετα και ο Βεργίδης (2001) θεωρεί, ότι ο όρος δια βίου εκπαίδευση αποτελεί πιο ορθή προσέγγιση του συνόλου των μαθησιακών δραστηριοτήτων όλων των μορφών και επιπέδων, η οποία συμβάλλει στη συγκρότηση ενός εκπαιδευτικού συνεχές, αλληλένδετο με την αλληλεπίδραση της κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας.

Η επαγγελματική κατάρτιση, ως μια από τις μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης που εμπεριέχεται στο πεδίο της Δια βίου μάθησης, διαπραγματεύεται την εκμάθηση των τρόπων κατάκτησης των προσόντων και τη χρησιμότητά τους στην εκτέλεση των επαγγελματικών

υποχρεώσεων (Cedefop, 2002· Κασσωτάκης, 2004). Ο όρος κατάρτιση αποτελεί κατώτερη μορφή εκπαίδευσης, ο οποίος μαθαίνει τους ενήλικες σε πρακτικούς τρόπους εκτέλεσης ενός έργου, σε αντίθεση με την εκπαίδευση η οποία συνεισφέρει στην ολόπλευρη εξέλιξη του ανθρώπου (Rogers A. , Η εκπαίδευση ενηλίκων, 1999).

Ένας άλλος όρος που αναφέρεται συχνά στη γενική έννοια της Δια βίου μάθησης είναι η Εκπαίδευση Ενηλίκων. Η Εκπαίδευση Ενηλίκων είναι μια διεργασία ανοικτή σε όλους τους ενήλικες, που επιθυμούν να ανανεώσουν τις γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις της ζωής τους. Ως ενήλικας εμπλέκεται στην εκπαιδευτική διαδικασία με τη θέληση του, είτε γιατί επιθυμεί να βελτιώσει τα προσόντα στην εκτέλεση των εργασιακών του καθηκόντων, είτε γιατί θέλει να ξανακερδίσει το δικαίωμα του στην εκπαίδευση που στερήθηκε στο παρελθόν, είτε γιατί θέλει να εξελιχθεί επαγγελματικά και προσωπικά (Κεδράκα, 2009).

Ο Κόκκος (2005α) προτιμάει τον όρο εκπαίδευση ενηλίκων από τη μάθηση ενηλίκων, εξαιτίας της οργανωμένης διαδικασίας που υποδηλώνει ο πρώτος όρος από εκπαιδευτικούς φορείς, σε αντίθεση με την άτυπη ή τυχαία εμπειρική μάθηση που δηλώνει ο δεύτερος όρος από καθημερινές δραστηριότητες. Έπειτα, σε πολλές μελέτες η Δια βίου μάθηση αναφέρεται κυρίως σε δραστηριότητες μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση και έχει συνδεθεί με την ανάγκη διαρκούς ανανέωσης των γνώσεων και απόκτησης καινούργιων. Επιπλέον, η εκπαίδευση ενηλίκων ως έννοια είναι περισσότερο οριοθετημένη από αυτήν της Δια βίου μάθησης (Βεργίδης & Καραλής,, Τυπολογίες και Στρατηγικές στην Εκπαίδευση Ενηλίκων, 2004). Η αλλαγή του όρου εκπαίδευση σε μάθηση είναι μεθοδολογική, όχι ουσιαστική για τους εξής λόγους: πρώτον, δε μπορούν να παραχθούν συμπεράσματα μόνο βάσει ηλικίας, δεύτερον, η μάθηση αποτελεί μία ευρεία έννοια απαλλαγμένη από τα όρια μιας αίθουσας και τρίτον, με τη χρήση της λέξης «μάθηση» διευκολύνεται η ένταξη πολιτικών ποικίλων τομέων (Griffin, 2004). Παρά τις διαφορές στη χρήση του κατάλληλου ορισμού της μαθησιακής πράξης στην ομάδα των ενηλίκων, όλοι οι θεωρητικοί

υποστηρίζουν τη σημασία της αξιοποίησης των εμπειριών που φέρει το άτομο, την ανάγκη ενεργούς συμμετοχής τους και του ρόλου του εκπαιδευτή ενηλίκων ως εμπνευστή, να αποτελούν τα κομβικά σημεία σχεδιασμού ενός προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων (Κόκκος Α. , Η εμπειρική εκπαίδευση ενηλίκων, 2005α).

Οι δυο όροι Εκπαίδευση Ενηλίκων και Δια βίου Μάθηση έχουν σχεδόν την ίδια συχνότητα αναφοράς, για να περιγράψουν το ερευνητικό πεδίο της εκπαίδευσης ή/και μάθησης των ενηλίκων σε έρευνες. Η αντικατάσταση του όρου εκπαίδευση σε μάθηση αποτελεί στρατηγική των κυβερνήσεων για ενίσχυση της ιδιότητας του ενεργού πολίτη στην κοινωνία με ατομική ευθύνη για τη ζωή (Edwards & Usher, 2001). Θεωρητικοί του κλάδου υποστηρίζουν την ταύτιση των όρων στη διεθνή βιβλιογραφία (Jarvis, 1999· Green, 2002· Brine, 2006). Ακόμη, ο διαχωρισμός τους έγκειται πρώτον, στην περίπτωση προώθησης του όρου Δια βίου μάθηση από διεθνείς οργανισμούς για χάραξη πολιτικών και δεύτερον, στην προτίμηση της επιστημονικής κοινότητας χρήσης του όρου Εκπαίδευση Ενηλίκων (Σιπητάνου & Σαμαρά, 2006). Εξάλλου, η στρατηγική της Δια βίου μάθησης περιστρέφεται γύρω από την παροχή ποικίλων μορφών μάθησης και εκπαίδευσης που να συνεισφέρουν στην εξέλιξη των επαγγελματικών προσόντων του ανθρώπου (Δημουλάς, 2008). Επιπλέον, θεωρείται, ότι παρέχει τη δυνατότητα, την παρότρυνση και την ενθάρρυνση σε κάθε άτομο να μαθαίνει σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Συμπερασματικά, είναι δυνατόν να υποστηριχτεί η άποψη, ότι η Δια βίου μάθηση αποτελεί έναν ευρύτερο όρο – «ομπρέλα», που θα μπορούσε να εμπεριέχει τη Δια βίου εκπαίδευση, την Εκπαίδευση Ενηλίκων και την Επαγγελματική Κατάρτιση.

Η ανάπτυξη της ιδέας να μαθαίνει ο άνθρωπος από τα βιώματα της ζωής του και να δημιουργεί τις καταστάσεις, με σκοπό όλοι να μαθαίνουν από τις διεργασίες της ζωής, είναι το καλύτερο αποτέλεσμα εκπαίδευσης. Η ζωή ταυτίζεται με την ανάπτυξη, με το δεδομένο αυτό, η εκπαίδευση θα γίνει το μέσο εξασφάλισης των καταστάσεων ανάπτυξης της ζωής,

χωρίς ηλικιακούς περιορισμούς (Dewey, 2012). Η διαδικασία της μάθησης χρειάζεται την αφιέρωση χώρου και χρόνου, την ατομική ευθύνη αναζήτησης των κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των σταδίων του βίου του ατόμου. Ο τρόπος που μαθαίνουν οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι, ο οποίος θα αναλυθεί παρακάτω και είναι το σημείο σύγκλισης των ορισμών του πεδίου, είναι μια μαθησιακή διεργασία μέσω της αξιοποίησης των προσωπικών, κοινωνικών και επαγγελματικών εμπειριών της ζωής τους (Dominice, 2012). Θα πρέπει επομένως, να γίνει κατανοητό, ότι η έμφαση δε θα πρέπει να δίνεται στην εννοιολογική οριοθέτηση της Δια βίου μάθησης αλλά στις διαστάσεις της, που σχετίζονται με την ανάπτυξη της κριτικής σκέψης, της προσωπικής ευημερίας, της επαγγελματικής εξέλιξης και της αυτοπραγμάτωσης των ενηλίκων μέσα από τη συνεχή αναζήτηση και ανακάλυψη εφοδίων, που προσφέρει η Δια βίου μάθηση για την κατάλληλη προσαρμογή του ανθρώπου σε έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο (Edwards & Usher, 2001).

1.2 Ο τρόπος μάθησης του ενήλικα εκπαιδευόμενου

Η ομάδα των ενηλίκων αποτελεί ένα σύνολο ανθρώπων που περιλαμβάνει μεγάλο εύρος και ποικιλία σε ηλικιακά όρια, ανάγκες, κίνητρα και περιορισμούς, ώστε να διερευνηθούν και να καλυφθούν εύκολα από οποιαδήποτε μαθησιακή παρέμβαση. Για μια ολοκληρωμένη μαθησιακή παρέμβαση σε ενήλικες, οι αρμόδιοι σχεδιασμού της οφείλουν, να ερευνήσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που φέρουν κατά την εκπαιδευτική διαδικασία. Με αυτές τις παραδοχές και το σεβασμό προς τους ιδιαίτερους τρόπους μάθησης των ενηλίκων, δομήθηκε το πεδίο της Δια βίου μάθησης.

Αρχικό μέλημα είναι ο διαχωρισμός του ενήλικου με τον ανήλικο κατά την εκπαίδευσή τους. Ο ενήλικας σε αντίθεση με ένα παιδί μπορεί να αξιοποιήσει τις ικανότητες του για να αλλάξει το περιβάλλον του, που αυτό συντελείται με νέα ερεθίσματα, τα οποία

ανακατευθύνουν τις ικανότητες του και τις αναπτύσσουν διαρκώς. Η παράλειψη του στοιχείου αυτού θα σημαίνει οριοθετημένη ανάπτυξη και παθητική προσαρμογή. Ο ενήλικας έχει τη δυνατότητα να μαθαίνει από την εμπειρία και τη διαμόρφωση συνηθειών. Οι συνήθειες θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ως θεμέλια για την οικοδόμηση νέων τρόπων δράσης, ώστε να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα σε νέες συνθήκες με σκοπό την κατάκτηση νέων ικανοτήτων για την επίτευξη στόχων (Dewey, 2012).

Μια από τις προϋποθέσεις ενασχόλησης με τη μάθηση ενηλίκων είναι η κατανόηση της έννοιας της ενηλικίωσης, η οποία βασίζεται στην αρχή της αυτονομίας. Ο ενήλικας είναι μια ύπαρξη, η οποία βρίσκεται σε μια διαρκή πορεία εξέλιξης, που διαφέρει στον καθένα. Εμπλέκεται στη διαδικασία έχοντας ένα σύνολο εμπειριών και αξιών, που είτε θα εμποδίσουν, είτε θα συνεισφέρουν στη διεργασία της μάθησης. Η απόφαση για συμμετοχή στη Δια βίου μάθηση ταυτίζεται με την απαίτηση της ικανοποίησης των προσδοκιών και των αναγκών τους, είτε συγκεκριμένων, είτε αφηρημένων. Κάθε ενήλικας έχει το δικό του τρόπο να μαθαίνει (Muller, 2004). Ως επί το πλείστο, οι ενήλικοι πρέπει να είναι σε θέση να γνωρίζουν τον τρόπο που μαθαίνουν, να επιλέγουν το χρόνο που πρέπει να εισέλθουν σε κάποια μαθησιακή διεργασία και να προσαρμοστούν σε νέα εργαλεία και σε νέες απαιτήσεις, που μπορεί να δημιουργηθούν κατά την εμπλοκή τους στη διαδικασία μάθησης (Merizow, *Fostering critical reflection in adulthood*, 1990).

Επομένως, οι ενήλικοι ως εκπαιδευόμενοι έχουν ιδιαίτερους τρόπους μάθησης, επειδή είναι άτομα τα οποία συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία έχοντας διαμορφωμένο χαρακτήρα, ο οποίος έχει συγκροτηθεί από γνώσεις, συναισθήματα, εμπειρίες, που έχουν παγιωθεί με τη δημιουργία συγκεκριμένων στάσεων, τόσο απέναντι στον τρόπο που μαθαίνουν, όσο και στο τι θέλουν να μάθουν. Η «στάση» είναι έννοια αρκετά σημαντική στην ψυχολογία αλλά και στην εκπαίδευση ενηλίκων, καθώς αποτελεί το σύνολο απόψεων και πεποιθήσεων, βάση του οποίου συμπεριφέρονται και τοποθετούνται

οι άνθρωποι στο περιβάλλον τους (Χρηστάκης, 2006). Το σύνολο των στάσεων και των αντιλήψεων αυτών, η Δια βίου μάθηση καλείται να διορθώσει, να αλλάξει, με στόχο την ανάπτυξη του ατόμου προσωπικά και επαγγελματικά. Αυτή η διαδικασία της απομάθησής τους κατά τον Rogers (1999) είναι ισοδύναμη με τη διαδικασία της απόκτησης νέας μάθησης, εξαιτίας του κόπου που πρέπει να καταβληθεί από την πλευρά τους και από την πλευρά του εκπαιδευτή για αποδοχή της αλλαγής στα υπάρχοντα σύνολα εμπειριών και γνώσεων που είχαν επενδύσει συναισθηματικά.

Πιο συγκεκριμένα, έχουν δημιουργηθεί διάφορες θεωρίες και μοντέλα εκπαίδευσης ενηλίκων, τα οποία βασίζονται στα παραπάνω χαρακτηριστικά των ενηλίκων και των τρόπων προσέγγισής τους, κατά την εκπαιδευτική παρέμβασή τους. Έτσι, σύμφωνα με το ανδραγωγικό μοντέλο, ο τρόπος μάθησης των ενηλίκων θα πρέπει να βασίζεται κατά το σχεδιασμό του στις εξής αρχές: α) του λόγου της γνώσης, γιατί πρέπει να μάθουν κάτι, β) της αυτογνωσίας του εκπαιδευόμενου, δηλαδή της υπεύθυνης συμμετοχής στη διαδικασία, γ) της αξιοποίησης των εμπειριών τους, για χρήση πηγών μάθησης. Ως ενήλικες εισέρχονται στη διαδικασία με ένα φάσμα εμπειριών, δ) της ετοιμότητας για μάθηση, επιθυμούν να μάθουν με απώτερο στόχο την αποτελεσματικότερη ανταπόκριση στην καθημερινότητα τους και ε) του προσανατολισμού στη μάθηση, με την κατάκτηση νέων προσόντων και ικανοτήτων για την εφαρμογή σε πραγματικές συνθήκες ζωής (Knowles, 1998).

Στη συνέχεια, μια άλλη θεωρία κατάλληλη για τον τρόπο μάθησης ενηλίκων είναι η θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης, η οποία βασίζεται στην παραδοχή, ότι η μάθηση δεν είναι μόνο η συγκέντρωση νέων γνώσεων, οι οποίες δεν έχουν συσχέτιση με τις προηγούμενες, αλλά η μάθηση είναι μια διαδικασία κατά την οποία οι βασικές αρχές, αξίες και αλήθειες αλλάζουν. Άρα, η μάθηση αποτελεί τον μετασχηματισμό της κατακτημένης γνώσης με μια νέα. Με άλλα λόγια, ο ενήλικας προτιμάει, να αποκτήσουν νέες προοπτικές οι ήδη κατεκτημένες γνώσεις του. Ο ενήλικος εκπαιδευόμενος συνειδητοποιεί την ανάγκη

εκσυγχρονισμού αυτών των γνώσεων με στόχο την άρση των περιορισμών στον τρόπο αντίληψης και κατανόησης του περιβάλλοντός του (Κόκκος Α. , Μεθοδολογία Εκπαίδευσης Ενηλίκων: θεωρητικό πλαίσιο και προϋποθέσεις μάθησης, 2005γ). Κατά τη θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης, η μαθησιακή διεργασία αρχίζει, όταν συντελείται ο μετασχηματισμός της άποψης του ανθρώπου για τον κόσμο, μέσω της αλλαγής του τρόπου που επεξεργάζεται τις εμπειρίες του υπό την επίδραση ενός αποπροσανατολιστικού βιώματος (Merizow, Η Μετασχηματίζουσα Μάθηση, 2007). Τα αποπροσανατολιστικά βιώματα μπορούν να συσχετίζονται, είτε με εσωτερικούς, είτε με εξωτερικούς συντελεστές και να διαφέρει η δύναμη της επίδρασής τους στη μετασχηματιστική διεργασία (Taylor, 2007).

Αφότου οι ενήλικοι έχουν την ευθύνη της μάθησής τους και η μάθηση μέσω εμπειρίας πρέπει να συνοδεύεται με κριτικό αναστοχασμό πάνω στην εμπειρία αυτή. Ένας άλλος ενδεικτικός εκπαιδευτικός τρόπος μάθησης είναι του «Κύκλου της Μάθησης» του Kolb, ο οποίος βασίζεται στα ζητήματα που προκύπτουν από τις εμπειρίες των ενηλίκων. Επιγραμματικά, ο κύκλος αυτός περιλαμβάνει τέσσερα στάδια μέσα από τα οποία ο εμπλεκόμενος εκδηλώνει την επιθυμία να δράσει στηριζόμενος στις υπάρχουσες εμπειρίες του, εισέρχεται μέσω της δράσης σε νέες, επεξεργάζεται και αξιολογεί τη σημασία των νέων εμπειριών του με τελικό στάδιο τη διαμόρφωση νέων πιο αποτελεσματικών κανόνων δράσης (Κόκκος, 2005γ· Jaques, 2004). Η εμπειρία των ενηλίκων βρίσκεται επομένως στο κέντρο και η εκπαιδευτική διαδικασία μετατρέπεται σε μέσο για την επικοινωνία με το περιβάλλον και την παραγωγική τους ένταξη σε αυτό (Κόκκος, 2004).

Συμπληρωματικά, στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων παίζει καθοριστικό ρόλο στον τρόπο που μαθαίνουν οι ενήλικοι, η χρήση ενεργητικών τεχνικών, οι οποίες, όπως έχει υποστηριχθεί από πολλούς θεωρητικούς, συμβάλλουν στην αύξηση της απόδοσης της μάθησής τους, αναφορικά με τη συμμετοχικότητά τους στη μαθησιακή διεργασία, τη

δημιουργία ομαδοσυνεργατικού κλίματος και την αξιοποίηση των βιωμάτων των εκπαιδευομένων (Rogers, 1999· Κόκκος, 2005β). Μερικές εκπαιδευτικές τεχνικές σε ενήλικες είναι ο καταγισμός ιδεών, το παιχνίδι ρόλων, η μελέτη περίπτωσης, οι ομάδες εργασίας, η εκπαιδευτική επίσκεψη και η προσομοίωση. Η επιλογή της πιο κατάλληλης τεχνικής, εξαρτάται από το σκοπό της εκπαιδευτικής εφαρμογής, το εκπαιδευτικό αντικείμενο, τον εκπαιδευτικό τρόπο των εκπαιδευομένων, το χρόνο υλοποίησης, το κλίμα της ομάδας και τους πόρους (Κόκκος Α. , Μεθοδολογία Εκπαίδευσης Ενηλίκων: θεωρητικό πλαίσιο και προϋποθέσεις μάθησης, 2005γ). Γενικώς, στη Δια βίου μάθηση υποστηρίζεται η αξιοποίηση βιωματικών μεθόδων διδασκαλίας, για την αποτελεσματικότερη μάθησή τους, καθώς δίνεται η δυνατότητα στους συμμετέχοντες να βιώσουν το θέμα που ερευνούν μέσα από την εξερεύνηση των εμπειριών τους σε ένα ομαδικό μαθησιακό κλίμα. Η υιοθέτηση, δηλαδή, μιας πιο βιωματικής μάθησης, επιδιώκει τη μάθηση μέσω της αξιοποίησης των εμπειριών τους (Μπρίνια, 2006). Επίσης, η μάθηση σε ομάδες συνεισφέρει στην απόκτηση δεξιοτήτων επικοινωνίας των μελών της ομάδας, όπως, ικανότητες ενεργητικής ακρόασης, αποδοχής και σεβασμού της διαφορετικότητας, μέσω της ανοιχτής συζήτησης και της ανταλλαγής απόψεων από προσωπικές και εργασιακές εμπειρίες (Jaques, 2004), οι οποίες, όπως θα αναλυθεί στο επόμενο κεφάλαιο είναι καθοριστικές στην ανάπτυξη του ατόμου σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο. Με άλλα λόγια, η ενεργός συμμετοχή των εμπλεκόμενων κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή του προγράμματος, αυξάνει τα μαθησιακά αποτελέσματα που θα αποκτήσουν οι ενήλικες (Παπασταμάτης, 2010) . Είναι φανερό επομένως, ότι η χρήση ενεργητικών τεχνικών και η αξιοποίηση των εμπειριών των ενήλικων εκπαιδευομένων σε μαθησιακό υλικό, λειτουργεί ως προϋπόθεση επιτυχούς έκβασης παρεμβάσεων Δια βίου μάθησης ενηλίκων.

Συμπερασματικά, η αποτελεσματικότητα της μάθησης εξαρτάται από το πόσο στενή είναι η σύνδεση του αντικειμένου διδασκαλίας με τις καθημερινές καταστάσεις που βιώνει

ο εκπαιδευόμενος. Τα αντικείμενα μάθησης που τελικά μαθαίνει το άτομο αποκτώνται και σε μέρη εκτός διδασκαλίας, όπως σε χώρους εργασίας και σε κοινωνικά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τον Dewey, οι άνθρωποι μαθαίνουν αποτελεσματικότερα μέσα από την πράξη, γιατί η μάθηση είναι εναλλασσόμενη διαδικασία ενσωμάτωσης εμπειρίας και όρων παρατήρησης και δράσης (Παπασταμάτης, 2010). Άλλο ένα κομβικό σημείο αποτελεσματικής προσέγγισης, αποτελεί η ορθή πορεία αναζήτησης και καθορισμού των εκπαιδευτικών αναγκών, που καταλήγει στον επιτυχημένο καθορισμό του περιεχομένου μιας εκπαιδευτικής παρέμβασης, με στόχο την κάλυψη ελλειμμάτων, ενός συγκεκριμένου πληθυσμιακού στόχου σε σχέση με το πλαίσιο αναφοράς του (Καράλης, 2005).

Εν κατακλείδι, η πολιτική της Δια βίου μάθησης πρέπει να αποκτήσει κεντρική και απαραίτητη ανθρώπινη λειτουργία ιδιαίτερα στη σημερινή εποχή. Με την παραδοχή αυτή είναι αναγκαία η υιοθέτηση της εθελοντικής και της αυτοκατευθυνόμενης άποψης της εκπαίδευσης ενηλίκων, επειδή οι ενήλικες μαθαίνουν καλύτερα, όταν το αντικείμενο μάθησης έχει νόημα για τους ίδιους (Illeris, 2004). Η εκπαίδευση ενηλίκων ή δια βίου μάθηση είναι κάτι περισσότερο από την παροχή γνώσεων, είναι η παροχή προγραμμάτων κατάλληλα σχεδιασμένων στις ανάγκες των ενηλίκων και του τρόπου που μαθαίνουν, αναλόγως της προσωπικότητας, των ικανοτήτων για συνεργασία και μάθηση μαζί με άλλους ανθρώπους, με κατάληξη την εξασφάλιση μαθησιακών εμπειριών (Αγγέλη, 2005).

1.3 Η ενδυνάμωση των ενηλίκων για παροχή κινήτρων και άρση εμποδίων

Η ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων είναι κύριο συστατικό στην εκπαίδευση ενηλίκων, καθώς η διαδικασία της μάθησης είναι σχεδιασμένη πάνω στους ίδιους τους εκπαιδευόμενους και την υποστήριξή τους. Μέσω της μάθησης ενηλίκων ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να αποκτήσει προσωπική ενδυνάμωση και ανεξαρτητοποίηση. Ο ενήλικας σε αντίθεση με τον ανήλικο μαθητή είναι σε θέση, να αμφισβητεί, να στοχάζεται και να

υποστηρίζει τις πεποιθήσεις του κατά τη μαθησιακή διεργασία (Merizow, Transformative dimensions in adult learning, 1991).

Αρχική επιδίωξη, που προσπαθεί να πετύχει η εκπαίδευση στην εποχή μας είναι η ενδυνάμωση του εκπαιδευόμενου μπροστά στις συνεχείς μεταβολές και στην προσωπική του παρότρυνση, ως ενεργητικό κυρίαρχο της ζωής του, μέσω των ικανοτήτων που κατακτά, με αποτέλεσμα την αύξηση της πίστης στην προσωπικότητά του, για να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις της ζωής (Θεοφανέλλης & Καραγεωργίου, 2009). Υπάρχει η ανάγκη της αναγνώρισης της αξίας του ανθρώπου, ως μια ύπαρξη που αποτελείται από τη συγχώνευση ενός συνόλου εμπειριών με δεξιότητες, ενέργεια, γνώσεις και προοπτικές, οι οποίες καθορίζουν τη μοναδικότητά του. Η αναγνώριση αυτή θα συντελέσει στη γρήγορη επίγνωση και εκτίμηση των επιτευγμάτων και των δυνατοτήτων του ατόμου αλλά και στη διαχείριση προσδοκιών για αποφυγή αρνητικών επιπτώσεων (Hardy, 2021).

Είναι φανερό, ότι ένας ενήλικας αποκτά κίνητρα για μάθηση, όταν συνειδητοποιήσει, ότι η υφιστάμενη κατάσταση στην οποία βρίσκεται είναι σε δυσαρμονία με την εκπλήρωση έργου σε καταστάσεις της ζωής του. Αυτή η κατάσταση της αυτοεπίγνωσης, που θα βιώσει ο ενήλικας θα τον βοηθήσει να αναθεωρήσει, να εμπλουτίσει και να διορθώσει τυχούσες λανθασμένες απόψεις για τη ζωή και τον εαυτό του, με απώτερο σκοπό τη δημιουργία ενός καλύτερου τρόπου αλληλεπίδρασης με το κοινωνικό σύνολο (Παληός, 2003). Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι ενήλικες έχουν ιδιαίτερο τρόπο εκπαιδευτικής προσέγγισης από τους ανήλικους, με βασική διαφοροποίηση την ανάγκη κινητοποίησής τους για ενεργητική συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία (Αγγέλη, 2005). Η διαδικασία δραστηριοποίησης των κινήτρων μάθησης των ενηλίκων, προαπαιτεί τη θεμελίωση υγιών διαπροσωπικών σχέσεων, που να επιτρέπουν τον εντοπισμό και τον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών τους αναγκών. Όπως έγινε σαφές, καθοριστική σημασία είναι οι εκπαιδευόμενοι να εισέρχονται στην εκπαιδευτική πράξη οικειοθελώς και συνειδητά, καθώς συμβάλλει στην αύξηση των

μαθησιακών αποτελεσμάτων. Έπειτα, σημασία κατέχει ο καταμερισμός των αρμοδιοτήτων κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, τόσο ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους, όσο και ανάμεσα στον εκπαιδευτή και στους εκπαιδευόμενους. Με βάση αυτό φανερώνεται και ένας ακόμη καθοριστικός παράγοντας στην εκπαίδευση ενηλίκων, αυτού του ρόλου του εκπαιδευτή, ως σύμβολο ενθάρρυνσης στην ανάλυση πρωτοβουλιών στα θέματα εκπαίδευσής τους, ως καθήκον τους. Εν κατακλείδι, στην ενεργοποίηση των κινήτρων παίζουν ρόλο ο χρόνος, ο χώρος και οι αρχές του εκπαιδευτικού προγράμματος (Παπασταμάτης, 2010).

Στο σημείο αυτό, είναι χρήσιμη η αναφορά και η κατανόηση της διαμόρφωσης της συμπεριφοράς ενός ανθρώπου, που εξαρτάται από τους εξής παράγοντες: τα κίνητρα, τις αξίες, τις δεξιότητες, τις προθέσεις, τις στάσεις και τη συναισθηματική κατάστασή του, οι οποίοι αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους, επηρεάζοντας και την αντίληψη του ατόμου για τον ίδιο και το περιβάλλον του σε μια χρονική στιγμή, άρα και κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσής του (Φλούρης, 2004). Τα κίνητρα στην παρούσα ανάλυση, ως παράγοντας διαμόρφωσης της συμπεριφοράς, θεωρείται η εσωτερική υποκίνηση που ωθεί τον άνθρωπο σε δράση, (Γιαννουλέας, 1998) δηλαδή, είναι αυτή που θα κινητοποιήσει ουσιαστικά τον ενήλικα για εμπλοκή σε μαθησιακές δραστηριότητες. Στο στάδιο αυτό, κρίνεται σκόπιμη η παρουσίαση δυο θεωριών, που αναφέρονται στην υποκίνηση-κίνητρα, που εξυπηρετεί την κατανόηση του τρόπου ενδυνάμωσης των ενηλίκων. Η μία που σχετίζεται με τη φύση της υποκίνησης, δηλαδή τις ανάγκες των ατόμων και η ικανοποίησή τους, ενώ η άλλη με τη διαδικασία της υποκίνησης, δηλαδή οι παράγοντες που την επηρεάζουν και η αλληλεξάρτησή τους. Αξίζει να γίνει πιο λεπτομερής αναφορά στη δεύτερη κατηγορία, ως προς τη διαδικασία της υποκίνησης, η οποία έχει άμεση σχέση με τα κίνητρα, που θα αναπτύξουν οι ενήλικες για την προσωπική και την εργασιακή τους ανάπτυξη, στην παρούσα έρευνα. Συνεπώς, σύμφωνα με τη θεωρία της προσδοκίας, η οποία αναφέρεται στην προσπάθεια που θα επιδείξει το άτομο, να καθορίζεται από την προσδοκία της

απόδοσής του στην εκτέλεση ενός έργου, σε συνδυασμό με τις ικανότητες και τις γνώσεις του. Από το αποτέλεσμα που θα απολαύσει, από την απόδοση του και από την ένταση του κινήτρου, δηλαδή το πόσο επιθυμεί την ανάγκη που ικανοποιείται από το αποτέλεσμα αυτό (Γιαννουλέας, 1998).

Έπειτα, δεδομένου ότι οι εκπαιδευόμενοι, βάσει των ανθρωπιστικών θεωριών μάθησης είναι αυτοί που θα διαμορφώσουν τη μαθησιακή κατάσταση και το αντικείμενο μάθησης, υπό την επίδραση παραγόντων, όπως προσωπικότητας, παλαιές εμπειρίες μάθησης, ενδέχεται να την επηρεάσουν και αρνητικά, π.χ. πρόωρη διακοπή φοίτησης. Άρα, στόχος της μάθησης είναι η ορθή αξιοποίηση όλου του φάσματος των εμπειριών τους με τρόπους που να συμβάλλουν σε μαθησιακές αλλαγές και σε άρση των αρνητικών παραγόντων μέσω αλλαγής στάσεων. Επιπλέον, ένα άλλο δεδομένο στη διαμόρφωση κινήτρων συνδέεται με το περιβάλλον της μάθησης, δηλαδή του παρεχόμενου προγράμματος εκπαίδευσης. Αν τα ίδια τα προγράμματα εκπαίδευσης δεν είναι σχεδιασμένα με συγκεκριμένους στόχους, βασισμένα στις ανάγκες και τις δυνατότητες των ενηλίκων εκπαιδευομένων, τότε δε θα πετύχουν και την ενεργό συμμετοχή τους και την ενεργοποίηση κινήτρων μάθησης (Rogers A. , Η εκπαίδευση ενηλίκων, 1999).

Στον αντίποδα της κατανόησης της ανάγκης παροχής κινήτρων στους ενήλικες από τις παρεμβάσεις της Δια βίου μάθησης, είναι και η ανάγκη κατανόησης των εμποδίων και η άρση τους, που θα καθορίσουν τη συμμετοχή τους στη μαθησιακή διαδικασία. Μια παράμετρος έρευνας, η οποία συμβάλλει στη διερεύνηση του ρόλου της Δια βίου μάθησης στην προσωπική και στην επαγγελματική ζωή. Σύμφωνα με την βιβλιογραφική επισκόπηση, τα πιο ανασταλτικά από τα εμπόδια που μπορούν να επηρεάσουν τη συμμετοχή των ενηλίκων στη μαθησιακή διαδικασία είναι τα ψυχολογικά εμπόδια, όπως το άγχος, ο φόβος αποτυχίας, οι κακές αναμνήσεις της προηγούμενης εκπαιδευτικής εμπειρίας που καλούνται να αντιμετωπίσουν, όταν θα χρειαστεί να επιστρέψουν σε αυτή τη διαδικασία μετά από

πολλά χρόνια απουσίας. Ο τρόπος με τον οποίο τα άτομα θα βρουν για να υπερπηδήσουν αυτά τα εμπόδια είναι και η άρση του εμποδίου της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ανάπτυξης. Αυτή η υπέρβαση των εμποδίων, ως αρνητικής κατάστασης σε μια αισιόδοξη αντιμετώπιση και η ταυτόχρονη κατανόηση της προσωπικής κατάστασης, είναι η βάση για τη δημιουργία στόχων, για τη βελτίωση της ζωής και την επίτευξή τους μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Hleris, 2004). Θα πρέπει να επισημανθεί, ότι οι ενήλικες κάποιες φορές, συμμετέχουν στη μάθηση χωρίς να γνωρίζουν τι ακριβώς έχουν ανάγκη να μάθουν, καθώς δεν έχουν ισχυρά κίνητρα συμμετοχής ή στόχους. Το φαινόμενο αυτό οδηγεί στην ακύρωση ή στη μη ολοκλήρωση της μάθησής τους με προφάσεις, όπως έλλειψη χρόνου, χρήματος και δυνατοτήτων (Ασπρογένους, 2017). Αυτό που χρειάζεται να κατανοηθεί από τους εκπαιδευόμενους, βάσει και της στοχοθεσίας της εργασίας, είναι ότι η μάθηση αποτελεί επιτακτική ανάγκη για την επιβίωση των επιχειρήσεων και την ανάπτυξη του ατόμου. Καθώς οι εκπαιδευόμενοι είναι διστακτικοί σε ό,τι αφορά τη συσχέτιση περιεχομένου μάθησης, ως προς την ικανοποίηση των αναγκών και προσδοκιών τους, με αποτέλεσμα την παραίτηση από κάθε δυνατότητα συμμετοχής στη μάθηση. Επομένως, θα πρέπει να δοθεί σημασία της παραπάνω αμφισβήτησης, ώστε οι εργαζόμενοι να κατανοήσουν, ότι η διαδικασία της μάθησης είναι σταδιακή και αποτελεί βελτίωση των υπάρχουσών γνώσεων και δεξιοτήτων. Ο μετασχηματισμός αυτός θα θέσει τα θεμέλια για την προσωπική και την εργασιακή ανάπτυξη. Η μετασχηματιστική μάθηση έχει πηγή άντλησης της μάθησης την εμπειρία, γιατί είναι πιο προσιτή και παρατηρήσιμη από όλους (Petriglieri, 2019).

Καταλήγοντας, γίνεται φανερός ο βασικός ρόλος της παροχής κινήτρων, ως προϋπόθεση εξασφάλισης της συμμετοχής του εκπαιδευόμενου στη μαθησιακή διεργασία, που θα τον ωθήσουν να εμπλακεί σε μια μαθησιακή κατάσταση και θα τον ενθαρρύνουν να

μάθει (Κωσταρίδου-Ευκλείδη, 1998) και της ανάγκης άρσης των εμποδίων του μέσα από την ενδυνάμωσή του.

1.4 Η αναγκαιότητα και οι προϋποθέσεις για ανάπτυξη μέσω της Δια βίου μάθησης

Η απόκτηση και η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και γνώσεων έχει γίνει τρόπος ζωής και η Δια βίου μάθηση αναγκαιότητα για την επιτυχημένη πορεία της. Οι σημερινές κοινωνίες χαρακτηρίζονται από συνεχείς μεταβολές και ποικίλες απαιτήσεις, οι οποίες αλλάζουν αναλόγως των καταστάσεων και του χρόνου που λαμβάνουν μέρος. Οι απαιτήσεις αυτές θα ικανοποιηθούν από την αναγνώριση των βαθύτερων στόχων της εκπαίδευσης ενηλίκων, δηλαδή της κατάκτησης της ικανότητας αυτοκαθορισμού του ατόμου στο κοινωνικό σύνολο, της δημιουργίας ενεργών πολιτών, της τήρησης των αρχών της δημοκρατίας και της ανάπτυξης ικανοτήτων διαπροσωπικών επικοινωνιών (Rogers A. , Η εκπαίδευση ενηλίκων σε μια κοινωνία ζωντανή, σε μια κοινωνία που αλλάζει συνεχώς, 2004).

Αρχική, λοιπόν, απαίτηση στάθηκε η αναβάθμιση των γνώσεων και η απόκτηση ικανοτήτων του ατόμου, για την επιτυχή ένταξή του σε εργασιακούς τομείς και στην προσωπική ανάπτυξη, παρακινώντας τους εκπροσώπους των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην επέκταση του πεδίου της μαθησιακής διεργασίας. Μέσα από τη διερεύνηση αυτού του φάσματος, δηλαδή της Δια βίου μάθησης, καλείται να απαντήσει στις ανάγκες της σύγχρονης εποχής: με την εγκαθίδρυση πνεύματος συνεργασίας, με την ανάπτυξη της συνείδησης του ευρωπαίου πολίτη, με τη δημιουργία μιας κοινωνίας ίσων ευκαιριών και κοινών αξιών, με την εξοικείωση και την κριτική χρήση των νέων τεχνολογιών της επικοινωνίας, με τη δια βίου επικαιροποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων και με τη διαμόρφωση ανθρώπων με ικανότητες αυτογνωσίας, συναισθηματικής νοημοσύνης, κριτικής αποτίμησης και ομαδικού πνεύματος (Θεοφανέλλης & Καραγεωργίου, 2009).

Βασική αφορμή, η οποία αποτέλεσε και προϋπόθεση, για την ενασχόληση με τις πολιτικές της Δια βίου μάθησης και τη διαπίστωση της αναγκαιότητάς της στον ελλαδικό χώρο, στάθηκε η ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με αρχικό στόχο την ανάπτυξη των ικανοτήτων του εργατικού πληθυσμού. Αναφορικά, από το 1981 έως το 1999 την ευθύνη ελέγχου, διάδοσης, ανάπτυξης των πολιτικών δια βίου εκπαίδευσης, είχαν τα κέντρα εκπαίδευσης ενηλίκων και το ευρωπαϊκό κοινωνικό ταμείο. Από το 2000 έως σήμερα η κατάσταση άλλαξε με την εφαρμογή ενός πεδίου πολιτικής δια βίου μάθησης, που εμπεριέχει όλες τις μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι οποίες πρέπει να διευκολύνουν τους ενήλικες να αναβαθμίσουν και να προσανατολίσουν την εκπαίδευση, βάση των εκπαιδευτικών τους αναγκών. Για την εφαρμογή του πεδίου και την εκπλήρωση των στόχων της, θεσπίστηκε ο νόμος 3879/2010 αρ. 2, που εμπεριέχει όλες τις μαθησιακές δραστηριότητες των ενηλίκων, οι οποίες σχετίζονται με τον εμπλουτισμό γνώσεων, την αναβάθμιση των ικανοτήτων, την προσωπική ανάπτυξη και την ιδιότητα του ενεργού πολίτη. Σήμερα, η κύρια υπεύθυνη βάση της αναθεωρημένης διατύπωσης του νόμου 4763/2020, είναι η Γραμματεία Υπουργείου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων, που επιχειρεί μια ολιστική μεταρρύθμιση επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης (Commision, 2020).

Εν συνεχεία, μέσω της Δια βίου μάθησης είναι δυνατόν κατά την Cross (1978) η χάραξη μιας εκπαιδευτικής πολιτικής, η οποία να συμβάλλει στην αναγνώριση των μαθησιακών ικανοτήτων και ενδιαφερόντων των ενηλίκων (Αγγέλη, 2005). Καθώς αποτελεί ανάγκη, να δημιουργηθεί ένα εξοπλισμένο σύστημα με μηχανισμούς που θα διευκολύνουν την πρόσβαση σε ποικίλες πηγές μάθησης (Cross & Steadman, 1996). Στη σημερινή εποχή έχει αποδειχθεί, ότι η εκπαίδευση υστερεί στην παροχή κατάλληλων διαμορφωμένων προγραμμάτων, τα οποία να συμβάλλουν ουσιαστικά στη γενική και στην επαγγελματική εκπαίδευση των ανθρώπων (Παπασταμάτης, 2010). Έτσι, τα αποτελέσματα της τυπικής

εκπαίδευσης δεν έχουν αντίκτυπο στην κοινωνική, επαγγελματική και προσωπική ζωή του ατόμου. Η ολοκλήρωση των αποτελεσμάτων γίνεται με τον εμπλουτισμό τους από ένα σύνολο εμπειριών που αποκτά το άτομο κατά τη διάρκεια αυτών των εξελισσόμενων καταστάσεων (Dominice, 2012), οι οποίες εμπειρίες χρησιμοποιούνται και αξιοποιούνται σε όλο το φάσμα του πεδίου της Δια βίου μάθησης, τόσο από τους τρόπους μάθησης ενηλίκων, όσο και από τις τεχνικές διδασκαλίας της.

Επιπρόσθετα, η εγκαθίδρυση συστημάτων ελέγχου είναι επιτακτική ανάγκη κατά το σχεδιασμό και την οργάνωση μιας εκπαιδευτικής πολιτικής μέσω της Δια βίου Μάθησης. Ο σχεδιασμός είναι το στάδιο που θα οριστούν οι στόχοι υλοποίησής της, όμως, με την ύπαρξη ενός συστήματος ελέγχου θα είναι εφικτό να βρεθεί το πόσο επιτεύχθηκαν οι στόχοι και να δοθεί η επαναπληροφόρηση των αιτίων επίτευξης ή αποτυχίας για την αξιοποίηση τους σε νέες βελτιωμένες πολιτικές (Σαΐτης, 2008). Στην αναγκαιότητα ύπαρξης ελέγχου κατά τον Μπουραντά (2001) αναφέρεται: στον καθορισμό των στόχων και τους τρόπους επίτευξής τους, στην αναγνώριση των αναγκών των ανθρώπων που λαμβάνουν μέρος και τη σύγκλιση με τους στόχους επίτευξης, στον περιορισμό των αδυναμιών του συστήματος, στο χειρισμό των ιδιομορφιών ενός οργανισμού και στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων για μέτρηση της επιτυχίας των στόχων.

Έπειτα, η διάδοση και η εφαρμογή των υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού είναι ένας τρόπος στήριξης της Δια βίου μάθησης στον ελλαδικό χώρο, καθώς αποτελούν περιοχή προτεραιότητας στους τομείς του πεδίου της κατάρτισης και της απασχόλησης (Council of the european union, 2004· 2008α). Οι υπηρεσίες αυτές είναι ικανές να υποστηρίξουν τους ενήλικες στη διαχείριση της δια βίου μάθησης, στη σταδιοδρομία, στην προσωπική ανάπτυξη και στην κοινωνική συνοχή (Cedefop, 2009· Commission EU, 2000). Η απαίτηση αυτή αναδεικνύεται και από τον ορισμό της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού από το ευρωπαϊκό

συμβούλιο, ως τη διαδικασία που βοηθάει τους ανθρώπους ανεξαρτήτως ηλικίας και κατάστασης, να αναγνωρίσουν και να αναπτύξουν τις ικανότητες και τις δεξιότητες τους, να διαλέξουν τις κατάλληλες μορφές εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, να διαχειριστούν την ατομική και την εργασιακή τους σταδιοδρομία (Council of the european union, 2008a). Η σύνδεση της Δια βίου Μάθησης, της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού προσανατολισμού, θα εξασφαλίσουν τη δυνατότητα σε κάθε άτομο της δια βίου πρόσβασης, στην πληροφόρηση και τη συμβουλευτική, σχετικά με τις ευκαιρίες μάθησης, με αποτέλεσμα στη διαμόρφωση πιο ενεργών και ανεξάρτητων ανθρώπων (Council of the european union, 2008β). Επίσης, η ύπαρξη της συμβουλευτικής για την υποστήριξη της σταδιοδρομίας των εργαζομένων, η οποία αποτελεί και την ομάδα στόχου της παρούσας εργασίας, έχει βρει πρόσφορο έδαφος και στον επιχειρηματικό κόσμο, ο οποίος αναζητά εργαζόμενους με κίνητρα, αυτοκαθοδηγούμενους και παραγωγικούς, με ανεπτυγμένη την ικανότητα δέσμευσης στην επιχείρηση, που τον υποστηρίζει συμβουλευτικά (Nathan & Linda, 2006).

Συμπερασματικά, αποτελεί αναγκαιότητα μιας σταθερής στάσης από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την παγίωση της Δια βίου μάθησης σε ολιστική προσέγγιση της ζωής, της απασχόλησης και της κοινωνίας. Η αναπροσαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος, η συνεργασία εκπαιδευτικών φορέων και η συνεχιζόμενη αντίληψη στην εκπαίδευση, ωθούν το άτομο στη συνεχή διερεύνηση των μαθησιακών του εφοδίων και την ελεύθερη πρόσβαση στη μάθηση από διάφορες διεξόδους, για τη βελτίωση των γνώσεων και των ικανοτήτων (Μάρδας, 2001). Συνεπώς, η στόχευση της σημερινής εκπαίδευσης έχει τροποποιηθεί και στρέφεται προς την ικανοποίηση των σύνθετων αναγκών που προκύπτουν σε διάφορες καταστάσεις της ενήλικης ζωής.

Επιπροσθέτως, η Δια βίου μάθηση είναι διαρκής διαδικασία, χωρίς ημερομηνία λήξεως, για να καλύψει τα κενά της εκπαίδευσης προσφέροντας στους εκπαιδευόμενους: α)

κίνητρα και στόχους, β) προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη, γ) νέες δεξιότητες και γνώσεις, για την ομαλή συμμετοχή στις μεταβαλλόμενες εξελίξεις της κοινωνίας, της εκτέλεσης των καθηκόντων της εργασίας και την αντιμετώπιση του ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας και δ) απόκτηση ικανοτήτων προσαρμοστικότητας, ομαδικότητας, συνεργασίας και επικοινωνίας (Ασπρογένους, 2017). Άρα, η Δια βίου μάθηση θα πρέπει να τοποθετήσει στο επίκεντρο τον εκπαιδευόμενο και την κοινωνικοοικονομική και προσωπική του ανάπτυξη. Πολιτική, που κατ' επέκταση θα συνεισφέρει στην κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη της χώρας και στην αύξηση συμμετοχής σε προγράμματα Δια βίου μάθησης (Κόκκος Α. , Οι κοινωνικές διαθέσεις απέναντι στην τυπική εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων: Η περίπτωση της Ελλάδας, 2005).

2^ο Κεφ.: Οι Εργαζόμενοι, η Επιχείρηση και η Δια βίου μάθηση

2.1 Η έννοια και η σημασία των δεξιοτήτων στους εργαζόμενους

Η λέξη δεξιότητα είναι μια μεταβαλλόμενη έννοια στο πέρασμα των χρόνων. Αρχικά, αποτέλεσε μια απλή έννοια συνυφασμένη με έννοιες, όπως, τεχνικών ικανοτήτων και τεχνογνωσίας εργάτη. Σήμερα αποτελεί πιο σύνθετη έννοια, καθώς αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα εννοιολογικών ορισμών, είτε αναλόγως των τομέων που θέλουν να περιγράψουν, όπως, διαπροσωπικές, αισθητηριακές δεξιότητες, είτε αναλόγως των μορφών συμπεριφοράς π.χ. πειθαρχία κ.α. Είναι, δηλαδή, μια έννοια με τρεις διαστάσεις, την παραγωγική, γιατί αποκτά αξία μέσω της εργασίας, την επεκτάσιμη, γιατί μπορεί να εξελιχθεί μέσω της μάθησης και της εμπειρίας, την κοινωνική, γιατί εξαρτάται από τα κοινωνικά πλαίσια μέσα στα οποία λαμβάνει χώρα (Λιντζέρης, 2020).

Κατά την ευρωπαϊκή επιτροπή, η απόκτηση δεξιοτήτων εξυπηρετεί το άτομο και κατ' επέκταση τον εργαζόμενο σε τρεις φάσεις της ζωής του: την πρώτη που είναι της προσωπικής εξέλιξης και ικανοποίησης από την επίτευξη προσωπικών στόχων, τη δεύτερη που είναι η κατάκτηση της ιδιότητας ενός ενεργού πολίτη και την τρίτη φάση που είναι οι ευκαιρίες πρόσβασης και ανάπτυξης στον τομέα της απασχόλησης (EC. 2004). Το πρώτο και το τρίτο στάδιο είναι που θα επιχειρήσει να διερευνήσει η παρούσα ενότητα της εργασίας. Η παραπάνω διαπίστωση επιβεβαιώνεται και από την μελέτη Bell σχετικά με τα οφέλη που παρέχει στους ανθρώπους η συμμετοχή στην εκπαίδευση ενηλίκων, που έχουν αντίκτυπο σε παρόμοιους τομείς, όπως οικογένεια, εργασία αλλά και στην κοινωνία, με την πλειονότητα του δείγματος να παρουσιάζει θετικές επιπτώσεις στην κοινωνική αλληλεπίδραση, στην παροχή κινήτρων και στην ικανοποίηση-ευημερία της ζωής τους (Bell, 2014).

Στην παρούσα εργασία, ο όρος δεξιότητα θα εμπεριέχει όλες τις έννοιες, που τα τελευταία χρόνια προσπαθούν, να περιγράψουν τα επαγγελματικά και τα προσωπικά εφόδια κατάκτησης από τους εργαζόμενους. Αναφορικά, οι όροι, όπως δεξιότητα, ικανότητα, προσόν, θα αναφέρονται σε ένα σύνολο γνώσεων, στάσεων και συμπεριφορών, που πρέπει να αποκτήσει ο σύγχρονος πολίτης, με τέτοιο τρόπο, που να αναδεικνύεται η προδιάθεση για μάθηση (EC., 2004). Παράλληλα και η ανάγκη διαχείρισης της αυξημένης παροχής πληροφοριών και γνώσεων που κατακλύζουν το άτομο, συμβάλλοντας στις κοινωνικές, πολιτισμικές και οικονομικές αλλαγές του περιβάλλοντός του, δημιουργούν τη μετατόπιση του κέντρου ενδιαφέροντος του περιεχομένου της μαθησιακής διεργασίας, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη ζωή (Θεοφανέλλης & Καραγεωργίου, 2009).

2.1.1 Οι δεξιότητες κλειδιά του 21^{ου} αιώνα

Η δεξιότητα ορίζεται ως η ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και η αξιοποίηση της τεχνογνωσίας για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων (Cedefop, Δεξιότητες και απασχολησιμότητα: ευκαιρίες για νέους στην ελληνική αγορά εργασίας, 2014). Το ευρωπαϊκό συμβούλιο (2006) δημιούργησε ένα συνοπτικό κατάλογο από ικανότητες-κλειδιά, που χρειάζεται ο σύγχρονος πολίτης για προσωπική ανάπτυξη, κοινωνική ένταξη και εργασία. Η κατάκτηση των οποίων πραγματοποιείται καθ' όλη τη διάρκεια ζωής του ανθρώπου, μέσω των διεργασιών της δια βίου μάθησης. Αυτές αποτελούνται από τις εξής δεξιότητες:

1.Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα

Η ικανότητα επικοινωνίας ενός ατόμου να εκφράζει απόψεις, αισθήματα και συμβάντα σε γραπτή και προφορική μορφή. Να έχει τη δυνατότητα να επικοινωνεί γλωσσικά με κατάλληλο τρόπο σε διαφορετικά πλαίσια της καθημερινότητας του.

2.Επικοινωνία σε ξένη γλώσσα

Η ικανότητα επικοινωνίας του ατόμου σε μια ξένη γλώσσα. Η κατάκτηση της ικανότητας συντελείται, όταν το άτομο μπορεί να καταλαβαίνει, να ερμηνεύει και να εκφράζεται γραπτά και προφορικά σε αυτήν τη γλώσσα, με την ίδια ευχέρεια που θα έκανε στη μητρική του. Η ικανότητα αυτή σχετίζεται και με δεξιότητες διαμεσολάβησης και διαπολιτισμικής κατανόησης.

3.Μαθηματική ικανότητα και ικανότητες στην επιστήμη και την τεχνολογία

Η ικανότητα ορθής χρήσης των τεσσάρων βασικών μαθηματικών πράξεων (πρόσθεση, αφαίρεση, πολλαπλασιασμός, διαίρεση) σε καθημερινές καταστάσεις με έμφαση στη διαδικασία και στη δραστηριότητα. Ο επιστημονικός γραμματισμός είναι η αξιοποίηση της χρήσης των γνώσεων και των τρόπων μεθοδολογίας, για την ερμηνεία του φυσικού κόσμου. Η ικανότητα χρήσης της τεχνολογίας είναι ο σωστός χειρισμός των τεχνολογικών εργαλείων και μηχανημάτων.

4.Ψηφιακή ικανότητα

Η δεξιότητα της κριτικής χρήσης των ηλεκτρονικών μέσων για εκπλήρωση εργασιών στα διάφορα κοινωνικά πλαίσια της ζωής. Αποτελείται από γενικές δεξιότητες πληροφορικής και επικοινωνιών για λόγους ανάκτησης, αξιολόγησης, παρουσίασης και ανταλλαγής δεδομένων και τη συμμετοχή σε διαδικτυακά δίκτυα.

5.Μεταγνωστικές ικανότητες

Η ικανότητα να γνωρίζει κάποιος τον τρόπο που μαθαίνει σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο. Το άτομο πρέπει να είναι ικανό να διαχειρίζεται σωστά το μαθησιακό χρόνο, ώστε να αποκτά, να επεξεργάζεται, να αξιολογεί και να αφομοιώνει τα νέα γνωστικά εφόδια στα διάφορα πλαίσια της καθημερινότητάς του.

6. Κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη

Οι προσωπικές, διαπροσωπικές, διαπολιτισμικές και κοινωνικές ικανότητες του ατόμου, για να επικοινωνεί αποτελεσματικά και δημιουργικά στην κοινωνική και εργασιακή ζωή. Να μπορεί να επιλύει διαφωνίες και να κάνει συνδιαλλαγή είτε ατομικά είτε ομαδικά.

7. Αίσθημα πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητα

Η ικανότητα της μετατροπής των σκέψεων σε δράση, είτε μόνο για το άτομο, είτε για την ομάδα στα διάφορα κοινωνικά και επαγγελματικά περιβάλλοντα. Απαρτίζεται από τις δεξιότητες της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της ανάληψης ρίσκου για την εκπλήρωση των στόχων.

8. Πολιτιστική γνώση και έκφραση

Η ικανότητα κατανόησης της σημασίας της δημιουργικής έκφρασης των ιδεών και των αισθημάτων μέσω των τεχνών, όπως μουσική, λογοτεχνία κ.α.

Ταυτόχρονα, η εργασιακή πραγματικότητα άλλαξε και επιζητά πλέον εργαζόμενους, όχι απλά έξυπνους, αλλά ανθρώπους ικανούς να διαχειρίζονται τον εαυτό τους και τους άλλους. Προϋπόθεση λοιπόν δίνεται στην απόκτηση γενικών και ειδικών δεξιοτήτων, που θα εξασφαλίσουν την εργασιακή απασχόληση στο παρόν και στο μέλλον. Υπάρχουν και άλλες κομβικές δεξιότητες στο ανωτέρω πλαίσιο αναφοράς της ευρωπαϊκής επιτροπής, που διαδραματίζουν κομβικό ρόλο στην κατάκτηση των οχτώ βασικών ικανοτήτων. Αναλυτικότερα, η νέα ατζέντα δεξιοτήτων αποτελείται από τη συναισθηματική νοημοσύνη, την αναζήτηση και ανάλυση ευκαιριών εκπαίδευσης ή/και εργασίας, την επικοινωνία, τη μεταγνωστική ικανότητα και την ικανότητα σχεδιασμού σταδιοδρομίας και λήψης απόφασης. Τέλος, θεωρείται ότι οι δεξιότητες αυτές πρέπει να προστεθούν ως βασική ικανότητα στο ανώτερο πλαίσιο για τις ικανότητες – κλειδιά της δια βίου μάθησης (EC., 2020).

Κρίνεται σκόπιμη στο σημείο αυτό, η επισήμανση στη μια εκ των κομβικών δεξιοτήτων, ως συστατικό της φιλοσοφίας της διοίκησης μιας σύγχρονης επιχείρησης, αυτή της συναισθηματικής νοημοσύνης. Η συναισθηματική νοημοσύνη ορίζεται ως η ικανότητα του ανθρώπου, να διαχειρίζεται τα συναισθήματα του εαυτού του και των άλλων με στόχο να τα χρησιμοποιεί για να οργανώνει τη σκέψη και τη δράση του (Goleman, 2011). Η καλλιέργεια της συναισθηματικής νοημοσύνης καθορίζει τις ευκαιρίες που έχει το άτομο, ώστε να κατακτήσει τις πρακτικές ικανότητες-δεξιότητες, που θα τον βοηθήσουν στην προσωπική και εργασιακή ζωή. Αποτελεί τον τρόπο ερμηνείας της εργασιακής απόδοσης και το εργαλείο συντονισμού εκπαιδευτικών παρεμβάσεων (Πλατσίδου, 2010). Πιο αναλυτικά, το είδος αυτής της νοημοσύνης αποτελείται από ένα σύνολο δεξιοτήτων για τον σύγχρονο εργαζόμενο, βάσει του μοντέλου που προσάρμοσε ο Goleman, το οποίο είναι χρήσιμο, τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τους εργαζόμενους, για την καλύτερη ποιότητα της εργασιακής καθημερινότητας. Αποτελείται από την 1) αυτοεπίγνωση, ως η ικανότητα του ατόμου να γνωρίζει τι νιώθει την κάθε στιγμή, ώστε να μπορεί να λαμβάνει αποφάσεις έχοντας ρεαλιστική αξιολόγηση των ικανοτήτων, 2) αυτορρύθμιση, ως η ικανότητα διαχείρισης συναισθημάτων για διευκόλυνση αντί παρεμπόδισης εργασιών και απόκτηση της ικανότητας προσαρμογής σε δυσάρεστες συναισθηματικές καταστάσεις, 3) τα κίνητρα συμπεριφοράς, ως η δεξιότητα της γνώσης των στόχων του ατόμου προς εκπλήρωση, λαμβάνοντας πρωτοβουλίες και υιοθέτηση μιας τάσης αυτοβελτίωσης παρά τις αντιξοότητες, 4) ενσυναίσθηση, ως ικανότητα να καταλαβαίνει το άτομο τα συναισθήματα των άλλων με απώτερο σκοπό να μπει στη θέση τους και 5) τις κοινωνικές δεξιότητες, ως ο σωστός χειρισμός συναισθημάτων κατά τη διάρκεια των κοινωνικών επαφών για ομαλή αλληλεπίδραση, διαπραγμάτευση, επίλυση διαφωνιών και σύναψη συνεργασιών (Goleman, 2011).

Έπειτα, υπάρχουν κι άλλες κομβικές δεξιότητες που υποστηρίζουν το άτομο να επιτύχει στην προσωπική και στην εργασιακή ζωή (SQA, 2003). Μάλιστα, η κατοχή των λεγόμενων οριζόντιων δεξιοτήτων από τους εργαζομένους, διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στην επιτυχημένη πορεία μιας επιχείρησης. Μια προϋπόθεση, που βάση μετρήσεων, δεν ισχύει στον κόσμο των ελληνικών επιχειρήσεων, εξαιτίας του μεγάλου ποσοστού ελλείμματος των οριζόντιων δεξιοτήτων, σε σχέση με τα άλλα κράτη μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης. Συνοπτικά, τέτοιες ικανότητες είναι η επίλυση προβλήματος, η διαχείριση χρόνου και άγχους, η κριτική σκέψη, η ανάληψη πρωτοβουλίας, οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η καινοτομία, η δέσμευση, η προσαρμοστικότητα, ο χειρισμός των νέων τεχνολογιών και οι ομαδικές ικανότητες. (Κόκκος & Παυλάκης, 2014).

Εν κατακλείδι, είναι σημαντική η υπενθύμιση, ότι η ικανότητα μάθησης μεγιστοποιείται, όταν οι δεξιότητες ενεργοποιούνται στο έπακρο. Διαπίστωση που επιδρά θετικά στον τρόπο κατάκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων. Τα άτομα μαθαίνουν καλύτερα, όταν είναι προσηλωμένα σε αυτό που κάνουν και εξασκούνται στη διεκπεραίωση μιας εργασίας, με τελική έκβαση την απόκτηση ικανότητας χειρισμού νέων προκλήσεων (Goleman, 2011). Έπειτα, για την πρόληψη της απώλειας δεξιοτήτων στο εργατικό δυναμικό της χώρας, χρειάζεται η ενίσχυση των προσπαθειών επανεκπαίδευσης του πληθυσμού, μέσω της δια βίου μάθησης (ΣΕΒ, Απασχόληση χαμηλών δεξιοτήτων και μισθών, 2018).

2.1.2 Η ανάπτυξη δεξιοτήτων του εργαζόμενου στα πλαίσια της Δια Βίου Μάθησης

Εργασία νοείται η χρήση των μηχανών με σκοπό την παραγωγή προϊόντων. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απελευθερωθούν από την απλή εργασία, χωρίς τη δημιουργία ουσιαστικών δεσμών και αξιών με την κοινωνία (Rifkin, 2005). Ο σύγχρονος εργαζόμενος

δεν είναι απλά μέρος της παραγωγικής διαδικασίας με μηχανιστική εκτέλεση καθηκόντων. Αντιθέτως, πρέπει να χαρακτηρίζεται από ένα πλήθος ικανοτήτων, όπως, λήψη πρωτοβουλιών, προσαρμοστικότητα, ευελιξία, που θα τον ξεχωρίζει στο εργασιακό του περιβάλλον (Μάρδας, 2001). Οι ανάγκες των εργαζομένων κάτω από τις οικονομικές και τεχνολογικές συνθήκες των τελευταίων ετών, είναι η συνεχής βελτίωση του παρεχόμενου έργου τους, η γρήγορη προσαρμογή τους σε επαγγελματικά πλαίσια και η τακτική επικαιροποίηση των επαγγελματικών τους γνώσεων. Έτσι, οι λέξεις προσαρμοστικότητα στο χώρο εργασίας, η επικαιροποίηση νέων μεθόδων και η αναπροσαρμογή των επαγγελμάτων, αποκτούν κομβικά σημεία σχεδιασμού εκπαιδευτικής πολιτικής (EC, 2001). Σύμφωνα με την Gratton (2020), ο όρος δια βίου μάθηση σημαίνει συνεχόμενος ανεφοδιασμός και επανειδίκευση, μέσω της εκ νέου κατάκτησης δεξιοτήτων. Σε όλη αυτήν τη διαδικασία χρήσιμο εργαλείο είναι η αξιοποίηση των εμπειριών και η ανάγκη δημιουργίας κατάλληλων προγραμμάτων, που επιτρέπουν στους ανθρώπους να μάθουν με όποιον τρόπο μπορούν.

Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων σε εργαζόμενους πραγματοποιείται μέσω των παρεχόμενων προγραμμάτων δια βίου μάθησης. Στην Ελλάδα η δια βίου μάθηση αποτελείται από στρατηγικούς πυλώνες που περιλαμβάνουν α) την αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και β) τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων (άρθρο 2, ν.3879/2010). Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση παρέχει τις βασικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες των επαγγελμάτων για την ένταξη, επανένταξη, επαγγελματική κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, αλλά και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση εμπεριέχει όλες τις μορφές κατάρτισης, πέραν της βασικής, που απαιτείται για την εκτέλεση καθηκόντων μιας εργασίας, που στόχο έχουν να συμπληρώσουν, να εκσυγχρονίσουν, να αναβαθμίσουν γνώσεις και δεξιότητες, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να ενταχθούν στην απασχόληση, να

διασφαλίσουν την παραμονή τους στην εργασία και να στοχεύσουν στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Κατόπιν, η γενική εκπαίδευση ενηλίκων αναφέρεται σε όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες των ενηλίκων, οι οποίες στοχεύουν στον εμπλουτισμό γνώσεων, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη. Η γενική εκπαίδευση ενηλίκων παρέχεται από φορείς της τυπικής αλλά και της μη τυπικής εκπαίδευσης.

Οι φορείς που πραγματοποιούν διαδικασίες μάθησης που λαμβάνουν μέρος οι εργαζόμενοι είναι: τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης επιπέδου 1 και 2 (ν. 4093/2012), οι δημόσιες και ιδιωτικές σχολές επαγγελματικής κατάρτισης, οι φορείς παροχής υπηρεσιών γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων (Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, οι Σχολές Γονέων, Κέντρα Διά Βίου Μάθησης των δήμων), οι φορείς άτυπης μάθησης που παρέχουν υπηρεσίες ΔΒΜ, οι φορείς παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση, οι φορείς δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα, που παρέχουν μη τυπική εκπαίδευση στο ανθρώπινο δυναμικό τους. Οι βασικές μορφές χρηματοδότησης της εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων στους φορείς αυτούς είναι η αυτοχρηματοδότηση από την ίδια την επιχείρηση, η αξιοποίηση συγχρηματοδοτούμενων επιχειρησιακών προγραμμάτων ΕΣΠΑ και η χρήση εθνικών πόρων του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ).

2.1.3 Τα οφέλη της Δια βίου μάθησης στον εργαζόμενο

Μια από τις προτεραιότητες της δια βίου μάθησης είναι η εύρεση μίας μορφής εκπαίδευσης που να προσφέρει προσωπική ανάπτυξη (EC, 2001). Οι θετικές επιπτώσεις της μάθησης των ενηλίκων δε χρησιμεύουν μόνο ως δίοδος επαγγελματικής ανέλιξης αλλά και για προσωπική ανάπτυξη. Το άτομο αποκτά μέσω της μάθησης ανεξαρτησία και αυτοδιάθεση, αναπτύσσει την κριτική σκέψη, μαθαίνει να διαχειρίζεται αλλαγές και να προσαρμόζεται σε καινοτόμες ή δυσμενείς συνθήκες (Kil, Motschilnig , & Thöne-G, 2013). Η δια βίου μάθηση διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο στην απόκτηση πνευματικών δεξιοτήτων, αλλά και σε επαγγελματικούς χώρους είναι μία από τις βασικές παραμέτρους εξασφάλισης της συμμετοχής των ενηλίκων σε αυτήν.

Καταρχάς, η ενασχόληση με τη δια βίου μάθηση συνεισφέρει στην ανάπτυξη του γνωστικού πεδίου του ατόμου και την κατάκτηση νέων δεξιοτήτων. Μέσα από τη διαρκή απόκτηση νέων γνώσεων και την ένταξη της μάθησης στην καθημερινότητά του, προσαρμοσμένη σε όλους τους τομείς δραστηριότητας. Έπειτα, η ανάπτυξη των γνωστικών δεξιοτήτων βοηθάει τον ενήλικα, να αποκτήσει την ικανότητα της αφαιρετικής σκέψης, ενάντια στον καταγιισμό πληροφοριών που δέχεται και να αξιολογεί τη χρησιμότητα του περιεχομένου βάσει των αναγκών του. Συνακόλουθο της αφαιρετικής σκέψης είναι η απόκτηση της κριτικής σκέψης, που θα τον βοηθήσει στην αντιμετώπιση καταστάσεων της ατομικής και κοινωνικής ζωής. Η συμβολή των παραπάνω συνεισφέρουν στην ανάπτυξη της προσωπικής αυτονομίας και της προσαρμοστικότητας, όπου το άτομο αναλαμβάνει υπεύθυνα την προσωπική του εξέλιξη και την επίτευξη των στόχων του με την πιο αισιόδοξη οπτική πλευρά. Αποτέλεσμα είναι η ολιστική ανάπτυξη του ατόμου, με στόχο την επιτυχή αντιμετώπιση των νέων συνθηκών της σύγχρονης «κοινωνίας της γνώσης» και τη συνεχή παροχή γνωστικών αποθεμάτων (Μάρδας, 2001).

Έρευνες αποδεικνύουν, ότι οι στόχοι της δια βίου μάθησης έχουν θετική επίδραση στην πορεία ευτυχίας των ανθρώπων. Αυτό αποδεικνύεται από τη συσχέτιση των απόψεων του Seligman (2004) για τους τομείς που προσφέρουν ευτυχία στο άτομο (*η ευχαρίστηση, η αφοσίωση, οι σχέσεις, το νόημα, τα επιτεύγματα*) με τους σκοπούς της δια βίου μάθησης που διατύπωσε η UNESCO (*η μάθηση να γνωρίζει, η μάθηση να κάνει, η μάθηση να είναι και η μάθηση να ζουν μαζί*). Πιο αναλυτικά, η συσχέτιση είναι «*Το να μαθαίνεις να σε ευχαριστεί, το να μαθαίνεις να σου δίνει νόημα, το να μαθαίνεις σε σχέση με τα επιτεύγματα σου και το να μαθαίνεις να ζεις δημιουργώντας σχέσεις και δεσμεύσεις*» (Seligman, 2004).

Η ποιοτική παροχή δια βίου μάθησης ενθαρρύνει τους ενήλικες να επεξεργαστούν το περιεχόμενο της μάθησης με κριτικό τρόπο, να το συσχετίσουν με άλλες καθημερινές αλληλεπιδράσεις και εμπειρίες, να αμφισβητήσουν σχέσεις, με επακόλουθο τη συνεχή μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων, που τους καθιστούν ανθεκτικούς στην ανταπόκριση των συχνών αλλαγών της ζωής τους. Μέσα από τη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, τα άτομα διευρύνουν το κοινωνικό τους κύκλο με ανθρώπους που έχουν κοινούς στόχους μεταξύ τους, έρχονται σε επαφή με νέες εμπειρίες ανακαλύπτοντας νέες πτυχές της συμπεριφοράς τους και αποκτώντας πιο ενεργό ρόλο στην κοινότητα (Johnstone, 2018).

Στο εργασιακό περιβάλλον, όπου προτεραιότητα δίνεται στην ευελιξία, τις ομάδες και τον προσανατολισμό προς τον πελάτη, τοποθετούνται οι συναισθηματικές ικανότητες σε αναγκαία κατάκτηση για την εξασφάλιση υπεροχής σε κάθε θέση εργασίας. Ταυτόχρονα, το αποτέλεσμα της κατάκτησης αυτών των δεξιοτήτων είναι ο εργαζόμενος να αποκτά την δυνατότητα να διατηρήσει ανέπαφη την ανθρωπιά και την ψυχική υγεία του, είτε σε εργασιακό, είτε σε άλλο κοινωνικό περιβάλλον (Goleman, 2011). Έπειτα, οι ενήλικες μέσω της συνεχιζόμενης μάθησης, πετυχαίνουν πρόοδο στη σταδιοδρομία τους, έχουν περισσότερες πιθανότητες να αυξήσουν το εισόδημά τους, εξοπλίζονται με καλύτερες ικανότητες αναζήτησης εργασίας, μειώνοντας τις πιθανότητες ανεργίας και μπορούν μέσω

αυτής, να οδηγηθούν στην κατάκτηση αναγνωρισμένων τίτλων σπουδών (Cedefop, Οι ευρωπαίοι αναγνωρίζουν την αξία της εκπαίδευση ενηλίκων και της συνεχζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, 2020).

Συνοψίζοντας, τα οφέλη που προσφέρει η δια βίου μάθηση κατά τους Laal και Salamati (2011) στα άτομα είναι: οι οικονομικές απολαβές από την ανοδική επαγγελματική ανέλιξη, η ενδυνάμωση του εγκεφάλου μέσω της συνεχής μάθησης, η αύξηση της αυτοπεποίθησης από τη νέα βελτιωμένη σχέση με τη μαθησιακή διαδικασία και η βελτίωση της διαπροσωπικής επικοινωνίας από την αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους. Ακολούθως, η δια βίου μάθηση βοηθάει στην αυτοβελτίωση του ατόμου διευρύνοντας τους ορίζοντές του, αναδεικνύει τα προσωπικά όρια και τον τρόπο διεύρυνσής τους. Η αίσθηση ικανοποίησης που απολαμβάνει από τη μάθηση ο ενήλικας, ενισχύει την αυτοπεποίθησή του, παρέχοντάς του περαιτέρω κίνητρα για μάθηση και ενδοσκόπηση.

2.2 Η βιομηχανική επιχείρηση

Η επιχείρηση είναι μια ποριστική οικονομική μονάδα, που δημιουργείται μέσα στην αγορά εργασίας, συντελώντας αυτοτελή και υπεύθυνη οργάνωση παραγωγικών συντελεστών και διαχείριση συναλλαγών, με απώτερο στόχο την απόδοση κέρδους. Οι επιχειρήσεις διακρίνονται σε εσωτερικές, δηλαδή, εκμεταλλεύσεις και σε εξωτερικές, δηλαδή, συναλλαγές. Με βάση το προϊόν, διακρίνονται σε αρχικής παραγωγής, παραγωγικές, εμπορικές, ασφαλιστικές, τραπεζικές, μεταφορικές και πάσης φύσης επιχείρησης (Μαρδάς & Βαλκανός, 2007).

Οι επιχειρήσεις εξασφαλίζουν θέσεις εργασίας και την ανάπτυξη μιας χώρας. Η Ευρώπη, μέσα από τις ενέργειές της, αποσκοπεί στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που να ευνοεί την καινοτομία, το επιχειρηματικό πνεύμα και τη συνεργασία, με στόχο τη

μεγιστοποίηση της δυναμικής τους. Πιο συγκεκριμένα, μέσω της «Ευρώπη 2020» επιχειρείται η διασφάλιση μιας ισχυρής, αποδοτικής και ανταγωνιστικής βιομηχανικής βάσης, ώστε να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις της παγκόσμιας αγοράς (Comission, EUR-Lex, 2021).

Το μέγεθος μιας επιχείρησης, καθορίζεται από το εργατικό προσωπικό που απασχολεί με ετήσιο κύκλο εργασιών. Η διάκριση είναι: σε πολύ μικρή επιχείρηση, λιγότεροι από 10 εργαζόμενοι, σε μικρή επιχείρηση, λιγότεροι από 50 εργαζόμενοι, σε μεσαία επιχείρηση, λιγότεροι από 250 εργαζόμενοι (Comission, EUR-Lex, 2003).

2.2.1 Οι απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας

Η σημερινή αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από έντονες αλλαγές και εξελίξεις των θέσεων εργασίας, εξαιτίας της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και των νέων τρόπων οργάνωσης της εργασίας. Νέα επαγγέλματα δημιουργούνται και οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας αυξάνονται, με αποτέλεσμα τη μείωση της σταθερότητας σε μια θέση εργασίας και την αύξηση της ανεργίας (Γώγος, 2003). Οι άνθρωποι, δηλαδή, χρειάζεται να εκπαιδευτούν και να καταρτιστούν, για να αποκτήσουν προσόντα μέσω της δια βίου μάθησης, που θα τους διευκολύνουν στη διεκδίκηση, στην κατάκτηση και στη διατήρηση μια θέσης εργασίας (Cedefop, 2002· Πατινιώτης, 2004). Μάλιστα, η ευρωπαϊκή ένωση βρισκόταν πάντα σε σχέση εξάρτησης με την αγορά εργασίας, επειδή παλιότερα σχετιζόταν μόνο με την επαγγελματική κατάρτιση (Griffin, 2004). Παρόλα αυτά, η δια βίου μάθηση δεν θα πρέπει να συνδυάζεται μόνο με την απασχολησιμότητα.

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται κορεσμένη με πλεονάζον ανθρώπινο δυναμικό. Επιπλέον, συνεχίζει να ισχύει η δυσαναλογία της αυξημένης συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στο δημόσιο τομέα, έναντι του βιομηχανικού, αντίθετα με ότι

επικρατεί σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Εν συνεχεία, της ελληνικής πραγματικότητας, αποτελεί η απασχόληση της πλειονότητας του εργατικού δυναμικού σε πολύ μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, (IOBE, 2006) δεδομένο που θα επηρεάσει την επαγγελματική επιλογή του εργαζομένου και κατ' επέκταση την επαγγελματική του ανάπτυξη. Οι συνθήκες της απασχόλησης απαιτούν την εναλλαγή περισσότερων θέσεων εργασίας σε έναν άνθρωπο, ο οποίος θα πρέπει να κατέχει την ικανότητα να προσαρμόζεται στα νέα περιβάλλοντα συνεχώς. Έτσι, η παροχή κατάλληλης εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού είναι αναγκαία, εξαιτίας της παγκοσμιοποίησης και της ραγδαίας εξέλιξης των νέων τεχνολογιών, για την εκπλήρωση των εργασιακών τους καθηκόντων με επιδεξιότητα (Courau, 2004). Ο εργαζόμενος οφείλει να δράσει με ατομική ευθύνη στην απόκτηση εργασιακών και προσωπικών δεξιοτήτων, ώστε να καταστεί ικανός να διαχειρίζεται ικανοποιητικά τα επαγγελματικά του προβλήματα (Cedefop, 2002).

Έπειτα, γίνεται κοινώς αποδεκτή στον κόσμο των επιχειρήσεων, η απαίτηση για συνεχή ανανέωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και η αλλαγή νοοτροπίας τους, σε οργανισμούς μάθησης, με έμφαση στην εξέλιξη του προσωπικού τους, τη δημιουργική διαχείριση των αλλαγών και την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στην εκπλήρωση των στρατηγικών τους (Keep & Rainbird, 2002). Η στάση, όμως, που υιοθετούν τελικά οι εργοδότες έρχεται σε αντίθεση με τις απαιτήσεις της εποχής, καθώς δεν τοποθετούν την ανάγκη για νέα μάθηση στις προσδοκίες της διοίκησης της επιχείρησης, όσον αφορά την ποιότητα και τους στόχους της παραγωγής. Η αιτιολόγηση της στάσης τους προέρχεται από την αντίληψη που έχουν οι επιχειρήσεις, ότι δεν υπάρχουν προγράμματα που να ικανοποιούν τις ανάγκες τους. Αλλά και οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι πιστεύουν, ότι τα παρεχόμενα προγράμματα, είτε δεν είναι αξιοποιήσιμα, είτε δεν έχουν σαφείς στόχους (Dominice, 2012).

Παρόλα αυτά, στη χάραξη αναπτυξιακών πολιτικών και στη στρατηγική της βιομηχανικής ανάπτυξης, αποτυπώνεται η άποψη της εξάρτησης της αναπτυξιακής πορείας των κρατών από το βαθμό εκπαίδευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, μέσω της απόκτησης ικανοτήτων γενικής μόρφωσης, μαθηματικής ικανότητας, προσωπικής ευελιξίας και διαρκούς εξειδίκευσης (Κρίβας, 2004). Ο ρόλος της δια βίου μάθησης στον κόσμο της απασχόλησης αποκτά καίριο ρόλο στη δημιουργία μιας «βιώσιμης ανάπτυξης» που χαρακτηρίζεται από οικονομική ανταγωνιστικότητα και κοινωνική συνοχή (Κικίλιας, 2005). Οι εργοδότες θεωρούν σημαντικά, κατά την αναζήτηση και πρόσληψη εργαζομένων, τα κίνητρα για μάθηση και τη συνεχή βελτίωση της εργασίας τους. Δίνουν ιδιαίτερη προτίμηση στην καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων ως αναγκαίων για την εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων τους. Οι δεξιότητες αυτές είναι η ικανότητα προσεκτικής ακρόασης, η προσαρμοστικότητα, η ορθή διαχείριση του εαυτού που περιλαμβάνει την αυτοπεποίθηση, την κινητοποίηση για επίτευξη στόχων, την ομαδική και διαπροσωπική αποτελεσματικότητα, τις ηγετικές ικανότητες (Carnevale et al, 1989 στο Goleman, 2011).

Οι εξελίξεις στις νέες τεχνολογίες αναδιαμόρφωσαν τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων, τα είδη των υπηρεσιών και των αγαθών, τα ωράρια εργασίας και τις διεργασίες μάθησης. Η προσαρμοστικότητα των χώρων εργασίας, των ικανοτήτων και των τρόπων μάθησης είναι δεδομένη (Παπασταμάτης, 2010). Οι εργαζόμενοι καλούνται να εξοικειωθούν με τις απαιτήσεις των συνεχόμενων αλλαγών σε επαγγελματικούς ρόλους, σε συνθήκες εργασίας και σε στρατηγικούς στόχους των επιχειρήσεων, με την υιοθέτηση μιας ευέλικτης στάσης ανάληψης των εργασιακών τους καθηκόντων (Fenwick, 2005). Επιπροσθέτως, η πιστοποίηση των προϊόντων της δια βίου μάθησης είναι επιτακτική για να εκτιμηθούν, όχι μόνο σε επίπεδο αξίας χρήσης αλλά και σε επίπεδο ανταλλακτικής αξίας, η οποία θα αποτυπώνεται σε ευκαιρίες απασχόλησης, στην αύξηση μισθού και στη διασφάλιση ποιότητας επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Η εφαρμογή της

πιστοποίησης προσόντων θα εξασφαλίσει την αναγνώριση του ενήλικα σε επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο, όπως δικαίωμα άσκησης επαγγέλματος, παροχή κοινωνικών τίτλων, αύξηση εισοδήματος και επαγγελματικής ανόδου. Η κατάκτηση προσόντων, γνώσεων και δεξιοτήτων δεν επιτυγχάνεται μόνο από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα αλλά μπορούν να αποκτηθούν υπό προϋποθέσεις (συμμετοχή σε επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση) και από την εργασιακή εμπειρία (Δημουλάς, 2008).

2.2.2 Η Δια βίου Μάθηση στην επιχείρηση

Η επιτυχής μετάβαση της υποτονικής ελληνικής οικονομίας, που απαρτίζεται στο σύνολο της από μικρές επιχειρήσεις, σε ανταγωνιστική οικονομία, καθορίζεται από την εκπαίδευση των εργαζομένων της (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., 2010). Οι σύγχρονες επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει τη στάση της παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με στόχο την αντιμετώπιση ανεπάρκειας ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού και κατ' επέκταση της αύξησης των οικονομικών, που θα επιφέρει στην ίδια την εταιρεία. Αποτελέσματα ερευνών καταλήγουν στο συμπέρασμα, ότι οι επιχειρήσεις δίνουν βαρύτητα κατά τη διαδικασία πρόσληψης και διατήρησης εργατικού δυναμικού, στην προσωπικότητα, τη συμπεριφορά και τα προσωπικά κίνητρα, παρά στην ανεπάρκεια γνώσεων και ικανοτήτων κατά την εκτέλεση καθηκόντων (Κικίλιας, 2005). Επομένως, η αναγκαιότητα εφαρμογής προγραμμάτων δια βίου μάθησης στα πλαίσια μιας επιχείρησης, καθορίζεται από το συνεχώς εξελισσόμενο κλάδο της βιομηχανίας και την ανάγκη εξερεύνησης και πρόσληψης κατάλληλων εργαζομένων, τους οποίους η εκάστοτε επιχείρηση θα στηρίξει στην αποτελεσματική ανάπτυξη και αντιστοιχία των δεξιοτήτων τους προς όφελος της παραγωγικής διαδικασίας και επίτευξης των στόχων της επιχείρησης (Ευστράτογλου, Δέδε, Μακρυγιάννη, Γκλαβόπουλος, & Μοιράλη, 2003). Βασική προτεραιότητα των επιχειρήσεων, που θα επενδύσουν στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση των εργαζομένων τους, είναι η ενημέρωση και η ανταπόκριση στις ανάγκες και

στις ιδιαιτερότητες των εργαζομένων της και των τρόπων ενθάρρυνσης στην εμπλοκή τους σε προγράμματα δια βίου μάθησης (Switzer, Nagy, & Mullins, 2005).

Κατά το World Economic Forum, οι επιχειρήσεις υποστηρίζουν, ότι θα ανταπεξέλθουν σε μελλοντικές ανάγκες και σε δεξιότητες, με την εφαρμογή τριών πολιτικών: α) μέσω πρόσληψης προσωπικού με δεξιότητες στις νέες τεχνολογίες, β) μέσω της αυτοματοποίησης όλων των εργασιακών δραστηριοτήτων και γ) μέσω της επανακατάρτισης των εργαζομένων. Μάλιστα, για την επίτευξη της παραπάνω παραδοχής διατυπώθηκαν στα πλαίσια του ίδιου forum κατευθυντήριες γραμμές για την αναγκαιότητα της δια βίου μάθησης στον επιχειρηματικό κόσμο και την υποστήριξή της μέσω αρχών, όπως, της παροχής μόνιμης κατάρτισης σε εργαζόμενους, θέσπισης συστήματος αντιστοίχισης δεξιοτήτων των εργαζομένων σε κατάλληλες θέσεις και εύρεσης τρόπων απόκτησης ψηφιακών δεξιοτήτων σε όλο τον εργατικό πληθυσμό (ΣΕΒ, Οι επενδύσεις στις νέες τεχνολογίες και την εκπαίδευση είναι οι βασικές προϋποθέσεις για την ανάπτυξη της χώρας, 2019).

Στην εφαρμογή των πολιτικών αυτών, καθοριστική συμβολή έχει η διοίκηση προσωπικού ή το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Το τμήμα αυτό έχει στόχο την ορθή διαχείριση του εργασιακού δυναμικού, για να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις ανάγκες και στις απαιτήσεις της επιχείρησης. Ο σκοπός ύπαρξής του περιστρέφεται γύρω από τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση της εφαρμογής μεθόδων και διεργασιών που σχετίζονται με την ποσοτική και ποιοτική επάρκεια της επιχείρησης σε προσωπικό. Μερικές από τις κύριες λειτουργίες του, οι οποίες συμβάλλουν στη συσχέτισή του με το εξεταζόμενο θέμα, είναι α) ο προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού, που επικεντρώνεται στις απαιτούμενες μελλοντικές δεξιότητες του υπάρχοντος και μελλοντικού δυναμικού της επιχείρησης, προς κάλυψη και πρόβλεψη των αναγκών της και β) η παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού της για αύξηση της απόδοσής τους (Μπουραντά &

Παπαλεξάνδρη, 2003). Ο προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί τη βασική λειτουργία των επιχειρήσεων, που αποφέρει οικονομικές απολαβές στην επιχείρηση και προβλέπει τις μελλοντικές ανάγκες του εργατικού δυναμικού. Ο προγραμματισμός βασίζεται σε τρεις άξονες: τη σύνδεσή του με την επιχειρηματική στρατηγική, τον καθορισμό των δεξιοτήτων που θα κατέχει το υπάρχον και νέο εργατικό δυναμικό και τη μετατροπή της αξίας του σε οικονομικούς πόρους για την επιχείρηση. Η λειτουργία αυτή δεν είναι μια απλή διαδικασία, είναι μια χρήσιμη βάση δεξιοτήτων, που εξελίσσεται σε μια δυναμική σειρά δραστηριοτήτων, ώστε να αντληθούν από τις ευκαιρίες της αγοράς (Ferrar, 2021). Έπειτα, κατά τη δεύτερη λειτουργία του, που βασίζεται σε αρχές σχεδιασμού προγραμμάτων της δια βίου μάθησης, όπως του καθορισμού των εκπαιδευτικών αναγκών, των στόχων και των μεθόδων της εκπαίδευσης, την επιλογή εκπαιδευτών, τον τρόπο αξιολόγησης των αποτελεσμάτων της μάθησης και του προϋπολογισμού της εκπαιδευτικής εφαρμογής, επιβεβαιώνει τη γενικευμένη παρουσία των εφαρμογών της δια βίου μάθησης στις φάσεις της καθημερινότητας (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2010).

Μια νέα τάση των επιχειρήσεων, που εντάσσεται στις λειτουργίες του τμήματος ανθρώπινων πόρων, είναι η εφαρμογή προγραμμάτων ακρόασης, δηλαδή προγραμμάτων που βασίζονται στις απόψεις των εργαζομένων τους, τα οποία θα συμβάλλουν στην αντιμετώπιση προβλημάτων και πρόγνωση μελλοντικών αναγκών σε περιόδους κρίσεων και των συνεχώς μεταβαλλόμενων εξελίξεων. Οι εργαζόμενοι εκφράζουν στα πλαίσια του προγράμματος ανησυχίες, απορίες και παράπονα. Η ενθάρρυνση αυτή συμβάλλει στην κινητοποίηση, δέσμευση, αφοσίωση, ενδυνάμωση και ικανοποίηση του εργατικού δυναμικού. Η αξιοποίηση των εμπειριών του εργατικού πληθυσμού εξυπηρετεί, τη γρήγορη παρέμβαση σε διαθρωτικές ενέργειες, τον καθορισμό προτεραιοτήτων και αποφυγής σπατάλης χρόνου και χρήματος. Σε επίπεδο επιχείρησης και σε επίπεδο εργαζομένων, βοηθάει στον προσδιορισμό των αναγκών και την ικανοποίησή τους. Το εργατικό δυναμικό

καθορίζει την επιτυχία της εκάστοτε επιχείρησης. Κατά την Stevens (2021) η εμπειρία των εργαζομένων είναι το σύνολο των στιγμών που έχουν σημασία για αυτούς, σε συνδυασμό με την κατανόηση του τρόπου που αντιλαμβάνονται και ερμηνεύουν το περιβάλλον τους (Stevens, 2021).

Εντούτοις, ένα μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεων εξακολουθούν να επενδύουν στην υπερεκπαίδευση και όχι στην εκπαίδευση και αναβάθμιση δεξιοτήτων των εργαζομένων. Αντιθέτως, στοχεύουν στη μετατόπιση του κόστους της εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού στο εκπαιδευτικό σύστημα, ως στρατηγική μείωσης του κόστους εργασίας με τελική κατάληξη την υποβάθμισή της. Γίνεται φανερή η αδυναμία της ελληνικής οικονομίας, να παρέχει θέσεις εργασίας υψηλής προστιθέμενης αξίας στο εργατικό δυναμικό με υψηλές εκπαιδευτικές δεξιότητες. Σε αυτό το σημείο αναδεικνύεται η σημασία της εφαρμογής των πολιτικών της δια βίου μάθησης, σχετικά με τη σύνδεση, με την απασχόληση, την αναβάθμιση των επαγγελματικών ικανοτήτων των εργαζομένων και του συστήματος πιστοποίησής της (Γούλας, 2020). Θα πρέπει να γίνει αποδεκτό, ότι η διαχείριση της γνώσης μιας επιχείρησης είναι άμεσα συνδεδεμένη με την καινοτομία, αποτελώντας τους κύριους συντελεστές επιβίωσης και ανάπτυξης της επιχείρησης (Χατζηκωνσταντίνου & Γωνιαδης, 2009).

2.2.3 Τα οφέλη της Δια βίου μάθησης στον κόσμο των επιχειρήσεων

Η δύναμη των επιχειρήσεων είναι οι άνθρωποί του. Το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης αποτελεί την πηγή της δημιουργικότητας και της ανταγωνιστικότητάς της. Έτσι, οι σύγχρονες επιχειρήσεις οφείλουν να αξιοποιήσουν τη δυναμική των ανθρώπων τους, μέσω της Δια βίου μάθησης, που θα παραχθεί από οργανισμούς μάθησης, για να καλύψει την έλλειψη χρηματοδότησης, των εργαλείων και των μεθόδων εκπαίδευσής τους

(Ε.Ε.Ε.Ε, 2004). Ακόμη, η εστίαση στις ανάγκες των εργαζομένων θα βοηθήσει την αναζήτηση της διαφοροποίησης της επιχείρησης από τους ανταγωνιστές της.

Η δια βίου μάθηση είναι το μέσο για την πρόοδο των αξόνων απασχόλησης και της απόκτησης ψηφιακών ικανοτήτων των εργαζομένων. Η μάθηση των εργαζομένων είναι προϋπόθεση για την καινοτομία, την ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα και την επιχειρηματικότητα. Η ένταξη της εκπαίδευσης στα πλαίσια της εργασίας είναι κύριος τρόπος εμπλοκής των ενηλίκων στις διαδικασίες της δια βίου μάθησης. Ο συνδυασμός εκπαίδευσης στα πλαίσια της εργασίας θα δώσει την ευκαιρία της άμεσης χρήσης των αποτελεσμάτων της μάθησης στην πράξη και απόκτηση εμπειρίας. Η αγορά εργασίας χρειάζεται εργαζόμενους που να έχουν την ικανότητα να προσαρμόζονται γρήγορα σε αλλαγές (ΕΑΕΑ, 2020). Το ανταγωνιστικό προτέρημα μιας εταιρείας δημιουργείται μέσω της εξασφάλισης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, το οποίο θα ανταποκρίνεται στις εργασιακές του υποχρεώσεις αποτελεσματικότερα, σε σύγκριση με το προσωπικό των ανταγωνιστών της σε τοπικές, εθνικές και διεθνείς αγορές (Johnstan & McClelland, B, 2000). Άρα, η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί παράμετρο προώθησης της οικονομικής μεγέθυνσης και βελτίωσης των οικονομικών αποτελεσμάτων μιας επιχείρησης (Πανιτσίδου & Παπασταμάτης, 2010).

Οι αποτελεσματικές μορφές μάθησης και εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού προσφέρουν μια σειρά ωφελειών προς την επιχείρηση: α) τη μείωση κόστους μάθησης, β) τη βελτίωση της απόδοσης, σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο του παραγόμενου προϊόντος, γ) την ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων, δ) την προσέλκυση υψηλά καταρτιζόμενου δυναμικού, ε) την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία, με ενίσχυση της δέσμευσης και της αφοσίωσής τους προς αυτήν, στ) την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας και ευελιξίας, τόσο των εργαζομένων, όσο και της επιχείρησης

και ζ) την υιοθέτηση κουλτούρας βασισμένης στην ανάπτυξη (Μπουραντά & Παπαλεξάνδρη, 2003). Ο Schuller (2017), επίσης, υποστηρίζει ότι η δια βίου μάθηση μπορεί να επηρεάσει το προσωπικό και το εργασιακό περιβάλλον σε διαφορετικά επίπεδα. Στο επίπεδο της εργασίας επιδρά αυξάνοντας την παραγωγικότητα και τη δέσμευση των εργαζομένων. Στο προσωπικό επίπεδο έχει θετικές επιπτώσεις στην απόκτηση ικανοτήτων για αναζήτηση και διατήρηση εργασίας, τη μισθολογική αύξηση, την επαγγελματική καταξίωση και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Η εκπαίδευση ενηλίκων βοηθάει στον εντοπισμό ελλείψεων, παρέχοντας ταυτόχρονα τις εναλλακτικές κάλυψής τους. Συμπληρωματικά, τα πλεονεκτήματα της εκπαίδευσης του προσωπικού είναι η πρόληψη ατυχημάτων, που επιφέρει η εξειδίκευση και η ενημέρωση των εργαζομένων σε κανόνες ασφάλειας, η δυνατότητα μειωμένης επίβλεψης του κατάλληλα εκπαιδευμένου ανθρώπου στα καθήκοντα εργασίας και η αύξηση της οργάνωσης και ευελιξίας που επιφέρει το έμπειρο προσωπικό. Με όλα να συντελούν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, τη μείωση των δαπανών και την ενίσχυση των κερδών της (Μπουραντά & Παπαλεξάνδρη, 2003).

Ανακεφαλαιώνοντας, οι επιχειρήσεις που θα επενδύσουν στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση των εργαζομένων τους, αυξάνουν την απόδοση της παραγωγής των προϊόντων τους. Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων, που συντελείται μέσω της μάθησης, αυξάνει την ικανοποίηση των εργαζομένων και διασφαλίζει τη δυναμική της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, έναντι των οικονομικών και τεχνολογικών εξελίξεων. Τέλος, μέσω της δια βίου μάθησης βελτιώνονται οι εργασιακές σχέσεις και κατ' επέκταση η ποιότητα του εργασιακού βίου (Κουτρούκης, 2005).

Ερευνητική Θεμελίωση

1. Σκοπός της Έρευνας

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνηθεί, μέσα από τις εμπειρίες των εργαζομένων βιομηχανικών επιχειρήσεων, η σημασία του ρόλου που διαδραματίζει η Δια βίου μάθηση και η σύνδεση του ρόλου της με την ανάπτυξη προσωπικών και εργασιακών δεξιοτήτων στους εργαζομένους. Ειδικότερα, μέσα από την παρούσα έρευνα επιχειρείται η ανάδειξη της σημασίας του ρόλου της Δια βίου μάθησης στην προσωπική και εργασιακή εξέλιξη. Επίσης, θα διερευνηθούν τα κίνητρα και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι, στο να εμπλακούν σε τέτοιες δράσεις. Καθώς και ο ρόλος της επιχείρησης στην παρακίνηση για συμμετοχή σε αυτού του είδους τα προγράμματα. Πιο συγκεκριμένα, η δημιουργία της επιστημονικής υπόθεσης βασίζεται στη γνώση του ουσιώδους περιεχομένου των γεγονότων και των τρόπων εξέλιξής τους για αποφυγή της επιφανειακής περιγραφής τους (Ψαρρού & Ζαφειρόπουλος, 2004). Με βάση των παραπάνω και του συνδυασμού τους με τις ακαδημαϊκές γνώσεις και τις εργασιακές εμπειρίες της ερευνήτριας, δομώντας το θεωρητικό και εμπειρικό υπόβαθρο, δημιουργήθηκαν οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις της εργασίας:

- A) Η Δια βίου μάθηση ωφελεί στην προσωπική και εργασιακή ανάπτυξη των εργαζομένων.
- B) Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τις δεξιότητες που κατέχουν και τις ελλείψεις αυτών που πρέπει να κατέχουν για την εξέλιξή τους.
- Γ) Η Δια βίου μάθηση καλύπτει τις ελλείψεις και ενισχύει τα αποτελέσματα της τυπικής εκπαίδευσης.
- Δ) Οι εμπειρίες συμβάλλουν στον τρόπο ανάπτυξης των δεξιοτήτων μέσω των δράσεων της Δια βίου μάθησης.

Ε) Οι παράγοντες της καθημερινότητας επηρεάζουν την εμπλοκή στις μορφές Δια βίου μάθησης.

ΣΤ) Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού κινητοποιεί ουσιαστικά τους εργαζομένους για συμμετοχή σε προγράμματα Δια βίου μάθησης.

Ζ) Οι απαιτήσεις των σύγχρονων επιχειρήσεων ικανοποιούνται στις διαδικασίες της Δια βίου μάθησης.

2. Μεθοδολογία της Έρευνας

2.1 Η επιλογή μεθόδου

Η κοινωνική έρευνα αποτελείται από κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά μιας επιστημονικής εργασίας, για να δημιουργεί τις προϋποθέσεις εφαρμογής συστηματικής, ελεγχόμενης και κριτικής διαδικασίας. Η επιστημονική έρευνα αποσκοπεί με άλλα λόγια στην ανάλυση κοινωνικών φαινομένων μέσω της διατύπωσης των δράσεων και των σχέσεων, οι οποίες είναι μεταβαλλόμενες στο πέρασμα του χρόνου, που δομούν την κοινωνική πραγματικότητα (Ψαρρού & Ζαφειρόπουλος, 2004). Ως εκ τούτου, η ανάπτυξη και η αποσαφήνιση της παρούσας θεωρίας επιτυγχάνεται με την εφαρμογή της ποιοτικής κοινωνικής μεθόδου, η οποία διαπραγματεύεται τη διαμόρφωση και τη συγκεκριμενοποίηση των θεμάτων, καθώς πραγματοποιείται η έρευνα (Κυριαζή, 2011).

Η επιλογή της χρήσης της ποιοτικής έρευνας αποσκοπεί στο γεγονός, ότι αποτελεί μια μέθοδο που έχει εκτεταμένη χρήση σε ακαδημαϊκά περιβάλλοντα και μη. Είναι περισσότερο δημοφιλής ως τρόπος διεξαγωγής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες. Ο σκοπός της είναι να απαντήσει σε ερωτήματα όπως το «γιατί» και το «πώς», ερωτήματα που δε μπορούν να αναλυθούν μέσω ποσοτικών ερευνών, βοηθάει δηλαδή στη διερεύνηση του

εξεταζόμενου θέματος σε βάθος. Έπειτα, μέσω της ποιοτικής ανάλυσης δεδομένων, επιτυγχάνεται μια προσπάθεια κατανόησης και ερμηνείας φαινομένων, σχέσεων, δράσεων και οτιδήποτε άλλο αποτελεί σημαντικό «παράγοντα» για τη διερεύνηση του ζητήματος που διαπραγματεύεται η εργασία. Η ποιοτική έρευνα, επιπλέον, δίνει βαρύτητα στην εμπειρία του υποκειμένου, επιτρέποντας την ανίχνευση και ανάλυση των κρυφών παραγόντων που ενδεχομένως επηρεάζουν τα αποτελέσματα μιας έρευνας (Ιωσηφίδης, 2003). Επομένως, το εννοιολογικό πλαίσιο αποτελεί ένα κινητό και ευέλικτο τρόπο προσέγγισης που αφήνει να αναδειχθούν απρόσμενες πτυχές των κοινωνικών φαινομένων, που σημαίνει ότι η κατεύθυνση της έρευνας δεν είναι προκαθορισμένη αλλά διαμορφώνεται στην πορεία. Έτσι, κομβικό στοιχείο της ποιοτικής έρευνας είναι η σημασία στην εξέλιξη των φαινομένων μέσα από τις οποίες καθορίζονται οι συγκεκριμένες κοινωνικές καταστάσεις, στον αντίποδα της στατιστικής προσέγγισης που χαρακτηρίζει την ποσοτική έρευνα (Κυριαζή, 2011).

2.2 Ο ερευνητικός σχεδιασμός

Η έρευνα της εργασίας και των συνεντεύξεων αποτελείται από επτά στάδια μετά την συγγραφή του θεωρητικού μέρους. Το πρώτο στάδιο αφορούσε τη διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος, τις ερευνητικές ερωτήσεις και υποθέσεις και την ερευνητική περιοχή ενδιαφέροντος. Στο δεύτερο στάδιο σχεδιάστηκε ο οδηγός συνέντευξης που περιλάμβανε όλα τα ζητήματα που έπρεπε να εξεταστούν. Στο τρίτο στάδιο διεξήχθησαν και ολοκληρώθηκαν οι συνεντεύξεις. Στο τέταρτο στάδιο έγινε η προετοιμασία του υλικού για ανάλυση. Στο πέμπτο και έκτο στάδιο έγιναν οι ερμηνευτικές αναλύσεις των δεδομένων κι ο έλεγχος της αξιοπιστίας της έρευνας και τέλος στο έβδομο στάδιο παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας (Ιωσηφίδης, 2003).

Συνοπτικά, όλα τα στάδια που ακολούθησε η εργασία και η έρευνα ήταν: 1) η επιλογή του προβλήματος της έρευνας, 2) η διαμόρφωση της θεωρίας, 3) ο εννοιολογικός προσδιορισμός των εννοιών, 4) ο σχεδιασμός της έρευνας, 5) ο καθορισμός των αντικειμένων της έρευνας, 6) η κωδικοποίηση των δεδομένων, 7) η ανάλυση των δεδομένων, 8) η παρουσίαση των δεδομένων.

2.3 Οι συμμετέχοντες

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε εργαζόμενους εργοστασίων που εδρεύουν στην βιομηχανική περιοχή Σταυροχωρίου στο Κιλκίς. Πιο αναλυτικά, το δείγμα αναφοράς αποτελούνταν από 13 εργαζόμενους που ανήκαν απαραίτητα στο ανθρώπινο δυναμικό κάποιας βιομηχανικής επιχείρησης του Σταυροχωρίου (δειγματοληψία ομοιογενών δειγμάτων). Το δείγμα της έρευνας αποτελεί και δείγμα «κρίσης», επειδή επιλέχθηκε η εκπροσώπηση διαφόρων τύπων εμπειρίας, (Φίλιας, 2003) - βάση της προσωπικής κρίσης της ερευνήτριας- δηλαδή, ατόμων που γνώριζαν τον τομέα της Δια βίου μάθησης, αλλά είτε είχαν, είτε όχι προγενέστερη συμμετοχή σε αυτήν. Ο σκοπός ήταν η επιτυχής διεξαγωγή της έρευνας, για την πραγματοποίηση του στόχου της εργασίας, δηλαδή του ρόλου της Δια βίου μάθησης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων (δυνατότητα που δινόταν είτε κατά τον εντοπισμό ή κατά την πρώτη απόκριση στις δυο πρώτες ερωτήσεις του ερευνητικού εργαλείου). Οι συμμετέχοντες των συνεντεύξεων έχουν ποικίλα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Πριν γίνουν οι συνεντεύξεις και η αποστολή των e-mails, εντοπίστηκαν οι αφηγητές, οι οποίοι αφού ενημερώθηκαν για την ερευνητική διαδικασία, τους διαβεβαιώθηκε, ότι δε θα χρησιμοποιηθούν τα προσωπικά τους δεδομένα, παρά μόνο για τους σκοπούς της έρευνας και ότι θα υπάρξει εχεμύθεια. Η συμμετοχή τους έγινε με τη συναίνεσή τους. Όλοι αποκάλυψαν τα βασικά δημογραφικά τους στοιχεία (ονοματεπώνυμο, ηλικία, επάγγελμα),

ωστόσο για δεοντολογικούς λόγους και για να διασφαλιστεί η ανωνυμία των υποκειμένων της έρευνας αναφέρονται με ψευδώνυμα. Η πλειοψηφία των υποκειμένων ήταν από ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον ή άτομα με τα οποία ήρθε η ερευνήτρια σε επαφή από προηγούμενους συμμετέχοντες (δειγματοληψία χιονοστιβάδας) (Cohen, Manion, & Morrison, 2007). Πιο αναλυτικά (Πίνακας 1):

| <u>Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων</u> | | | | | |
|---|----------------------------|-------------------|--|--|--------------|
| Φύλο | 4 Ανδρες | | 9 Γυναίκες | | |
| Ηλικιακή Ομάδα | 3 (20-30) | 5 (31-40) | 3 (41-50) | 2 (51-) | |
| Οικογενειακή Κατάσταση | 6 Άγαμοι | 5 Έγγαμοι | 2 Διαζευγμένοι | 0 χήρος/α | |
| Επίπεδο Εκπαίδευσης | 11 ΑΕΙ | 0 ΙΕΚ | 2 Δ.Ε. | 0 ΥΠ | |
| Έτη Προϋπηρεσίας | 7 ≥5 έτη | 1 ≥10 έτη | 1 ≥15 έτη | 3 ≥25 έτη | 1 ≤30 έτη |
| Μέγεθος Επιχείρησης | 6 σε Μεγάλη | | 7 σε Μεσαία | | 0 σε Μικρή |
| Θέση εργασίας | 3 Υπάλληλοι γραφείου | 1 Ηλεκτρονικός | 2 Υπάλληλοι πωλήσεων | 2 Υπάλληλοι Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων | |
| | 1 Οδηγός Κλαρκ | 1 Ελεγκτής | 1 Υπάλληλος υποστήριξης πελατών | 2 Υπάλληλοι τμήματος ποιότητας | |

Πίνακας 1

2.4 Το ερευνητικό εργαλείο

Το εργαλείο της έρευνας ήταν η συνέντευξη. Η συνέντευξη είναι ένα εργαλείο επιστημονικά συστηματοποιημένο, που δίνει τη δυνατότητα της λεπτομερούς προετοιμασίας, της έγγραφης διατύπωσης και της πρόβλεψης: α) της διατύπωσης των ζητημάτων σε μορφή ερωτήσεων, β) την ευελιξία προσαρμογής των ζητημάτων στο

πνευματικό επίπεδο των ερωτώμενων και γ) την άμεση πληροφόρηση των συμμετεχόντων. Η συνέντευξη δίνει τη δυνατότητα στα υποκείμενα, να προσεγγίσουν τις εξεταζόμενες καταστάσεις μέσα από το προσωπικό τους πρίσμα. Η επιλογή του είδους της συνέντευξης εξαρτάται από τη μορφή επικοινωνίας που επιθυμεί ο ερευνητής να αναπτύξει, από το είδος της έρευνας και από το βαθμό ελευθερίας που έχει ο συμμετέχων στις απαντήσεις του (Ψαρρού & Ζαφειρόπουλος, 2004). Ένας άλλος λόγος για τον οποίο επιλέχθηκε ως εργαλείο η συνέντευξη ήταν ως μια πολιτική αντιμετώπισης αποτυχιών στη συλλογή πληροφοριών, καθώς μέσω αυτής εξασφαλίζεται η ελαχιστοποίηση του επικίνδυνου ποσοστού μη πραγματοποίησης του δείγματος (Φίλιας, 2003).

Ειδικότερα, για τη συλλογή των δεδομένων επιλέχθηκε η Διαδικτυακή Συνέντευξη σε συνδυασμό με την αποστολή ερωτήσεων μέσω της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail). Μέσω αυτής της επιλογής μεθόδου έγινε εφικτή η συλλογή των δεδομένων εν μέσω των πρωτόγνωρων συνθηκών που δημιούργησε η πανδημία COVID-19, με στόχο την εξασφάλιση ικανοποιητικού αριθμού συμμετεχόντων και την παρεμπόδιση της διασποράς του ιού COVID-19, καθώς και την ελαχιστοποίηση των αποκλίσεων, όπως διαφορετικά ωράρια, ελεύθερη συμπλήρωση ως προς την επιλογή του χρόνου (Flick, 2016). Η εύρεση των ηλεκτρονικών διευθύνσεων έγινε με την αποστολή τους στην εργασιακή ηλεκτρονική διεύθυνση της ερευνήτριας, ύστερα από ενημέρωση σε συναδέλφους, λόγω της κοινής τους απασχόλησης σε επιχειρήσεις βιομηχανικής περιοχής.

Εν συνεχεία, επιλέχθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη που βασίζεται από τη μια πλευρά σε ένα σύνολο προκαθορισμένων ερωτήσεων, το οποίο απαντάται από όλους τους συμμετέχοντες, αυξάνοντας τον τρόπο συγκρισιμότητας των απαντήσεων, όπως γίνεται και στη δομημένη συνέντευξη, αλλά από την άλλη πλευρά αφήνει την ευελιξία ως προς τη σειρά παράθεσης των ερωτήσεων αναλόγως με τον ερωτώμενο και τη σκοπιμότητα του ερευνητή.

Γενικά, η χρήση της συνέντευξης εξυπηρετεί τη συμπλήρωση και ολοκλήρωση ποσοτικών ερευνών (Ιωσηφίδης, 2003· Cohen, Manion & Morrison 2007).

Σχετικά με τις ερωτήσεις που στάλθηκαν μέσω e-mail, αποτελούνταν από ένα αρχείο πέντε σελίδων (βλ. παρακάτω κεφ. Διαδικασία). Στην πρώτη σελίδα αναγράφονταν ο σκοπός της συμμετοχής τους και η γραπτή διαβεβαίωση της τήρησης της ανωνυμίας τους. Η δεύτερη σελίδα περιείχε πληροφορίες που αφορούσαν τα δημογραφικά στοιχεία, στα οποία ανήκε ο συμμετέχοντας. Στις τελευταίες τρεις σελίδες ήταν διατυπωμένες δεκατρείς ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, τις οποίες έπρεπε να απαντήσει ο συμμετέχων της έρευνας. Όσον αφορά τις ερωτήσεις, έγινε προσπάθεια να είναι διατυπωμένες με τέτοιο τρόπο, ώστε να γίνουν κατανοητές. Η χρήση ανοιχτού τύπου ερωτήσεων βοηθάει στην κάλυψη του επιπέδου πληροφόρησης των ερωτώμενων, το οποίο είναι άνισο ή άγνωστο. Μια ανοικτού τύπου ερώτηση επιτρέπει στον ερωτώμενο μια εκτενή, περιγραφική, προσωπική, ελεύθερη απάντηση (Φίλιας, 2003· Cohen, Manion & Morrison 2007). Οι ερωτήσεις που διατυπώθηκαν, καθοδηγούνται από τη θεωρητική θεμελίωση της παρούσας έρευνας και προσανατολίζονται από την επιστημονική βιβλιογραφία του σχετιζόμενου θέματος. Αναλυτικότερα, οι δύο πρώτες ερωτήσεις αποσκοπούσαν στην επιβεβαίωση γνώσης του βασικού όρου της έρευνας από τους ερωτώμενους και στην πληροφόρηση προηγούμενων συμμετοχών στη Δια βίου μάθηση. Δύο κομβικοί παράγοντες, οι οποίοι θα καθορίσουν τις επόμενες απαντήσεις των ερωτώμενων, που έπρεπε να γνωρίζει η ερευνήτρια κατά την επιλογή της δειγματοληψίας. Οι επόμενες ερωτήσεις (3-13 ερωτήσεις βλ. παράρτημα) αναφέρονταν σε κάθε ερευνητική υπόθεση (βλ. σελ. 48) που προσπαθεί να επιβεβαιώσει ή να διαψεύσει μέσω της ερμηνείας των απαντήσεων, όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα (2):

| ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ | Ερευνητικές υποθέσεις | | | | | | |
|--------------------------|-----------------------|----|----|---|----|----|----|
| | A | B | Γ | Δ | Ε | ΣΤ | Z |
| | 3 | | | | | | |
| | | | 4 | | | | |
| | | 5 | | | | | |
| | | 6 | | | | | |
| | 7 | | | | | | |
| | | | | 8 | | | |
| | | 9 | 9 | | 9 | | |
| | | 10 | 10 | | | | |
| | | | | | 11 | | |
| | | | | | | 12 | |
| | | | | | | | 13 |

Πίνακα 2

Συμπερασματικά, κατά τη διατύπωση των ανοικτών ερωτήσεων της συνέντευξης η ερευνήτρια επιμελήθηκε α) την μετατροπή των σκοπών της έρευνας σε αντίστοιχες ερωτήσεις, β) την προσαρμογή των ερωτήσεων στις ανάγκες των προσώπων που θα ερωτηθούν και γ) την ενημέρωση των ερωτώμενων με τις απαραίτητες πληροφορίες, ώστε να είναι εφικτή η ανταπόκριση τους στις ερωτήσεις με σαφήνεια και αυθορμητισμό (Φίλιας, 2003).

2.5 Διαδικασία

Ο τρόπος εμπλοκής των συμμετεχόντων και η πραγματοποίηση των συνεντεύξεων αποτελούνταν από μια κοινή διαδικτυακή συνάντηση (Διαδικτυακή Συνέντευξη) με τους συνεντευξιαζόμενους και την αποστολή ενός αρχείου πέντε σελίδων (Διαδικτυακή Συνέντευξη μέσω e-mails), το οποίο κατασκευάστηκε για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας από την ίδια την ερευνήτρια και το οποίο διαχωρίστηκε στην αποστολή οχτώ (ή λιγότερων, αν είχαν κάποιες απαντηθεί κατά την προαιρετική «διαδικτυακή συνάντηση») ξεχωριστών ηλεκτρονικών μηνυμάτων (e-mails), (βλ. παράρτημα ερωτήσεις 1 και 2).

Η «διαδικτυακή συνάντηση» πραγματοποιήθηκε μέσω των εφαρμογών Skype ή Viber ή What's up (αναλόγως τη διαθεσιμότητα), η οποία ήταν προαιρετική και λάμβανε

χώρα μετά την αποστολή του πρώτου e-mail (που περιείχε τα δημογραφικά στοιχεία και τις δύο πρώτες ερωτήσεις) και τη δυνατότητα χρήσης της, είτε στην αρχή, είτε στη μέση, είτε στο τέλος της αποστολής των υπόλοιπων e-mails, αναλόγως των επιθυμιών του ερωτώμενου. Ο σκοπός της επικοινωνίας αυτής ήταν για να επιτευχθούν όσο το δυνατόν περισσότερο τα οφέλη της μεθόδου της συνέντευξης κατά τη συλλογή δεδομένων, καθώς αξιοποιεί την ανάγκη του ανθρώπου για επικοινωνία και αλληλεπίδραση. Μέσα από τη συνέντευξη αναπτύσσεται ένα ιδιαίτερο είδος επικοινωνίας μεταξύ του ερευνητή και του αφηγητή με απώτερο σκοπό να εκμαιευτούν οι αντιλήψεις του για το θέμα που μελετάτε. Με αυτό τον τρόπο γίνεται μια προσπάθεια να δοθεί «φωνή» στους αφηγητές, που μέσα από έμμεσες ερωτήσεις φανερώνονται οι στάσεις, οι αναμνήσεις, τα αισθήματα, οι ιδέες, οι αντιλήψεις, τα ερμηνευτικά σχήματα και οι εμπειρίες τους (Mason, 2011). Άλλος ένας στόχος της «διαδικτυακής συνάντησης» ήταν μια καλή εξήγηση των διαδικασιών που θα ακολουθήσουν και τη σκοπιμότητα τους, μια περιγραφή της δυσκολίας που πιθανώς να αντιμετωπίσουν αλλά και τη διαβεβαίωση της δυνατότητας διακοπής της συμμετοχής τους (Cohen, Manion, & Morrison, 2007). Πιο συγκεκριμένα, οι αφηγητές πληροφορήθηκαν, ότι όλη η διαδικασία είχε διάρκεια ενός μηνός με την αποστολή δύο e-mails ανά εβδομάδα και χρόνο αποστολής των απαντήσεων τρεις μέρες, παρέχοντας τη δυνατότητα σύμπτυξης του μέσω της «διαδικτυακής συνάντησης». Κάθε e-mail που αναφέρονταν στις ερευνητικές υποθέσεις αποτελούνταν από δυο ερωτήσεις πλην ενός που είχε τρεις. Η όλη διαδικασία διήρκησε τέσσερις μήνες συνολικά, καθώς δεν έγινε κοινή έναρξη της διαδικασίας στους αφηγητές.

Αξίζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό, ότι κατά την διαδικασία της αποστολής των ερωτήσεων της συνέντευξης, ο αυθορμητισμός της λεκτικής ανταλλαγής αντικαθίσταται από την ανταλλαγή γραπτών μηνυμάτων, έτσι εμποδίζεται η ενσωμάτωση και η μεταφορά των μη λεκτικών στοιχείων επικοινωνίας (που αποτελεί πλεονέκτημα της χρήσης του

εργαλείου της συνέντευξης, έγινε προσπάθεια ελαχιστοποίησης του προβλήματος μέσω της «διαδικτυακής συνάντησης», την οποία χρησιμοποίησαν οι εννέα αφηγητές από τους δεκατρείς). Παρόλα αυτά, δημιουργείται ένα άλλο πλεονέκτημα από τις γραπτές διαδικτυακές συνεντεύξεις. Οι ερωτώμενοι μπορούσαν να σκεφτούν περισσότερο τις απαντήσεις τους σε αντίθεση με τις εξ' επαφής συνεντεύξεις που οι απαντήσεις ήταν περισσότερο αυθόρμητες και αμήχανες. (Flick, 2016). Επιπροσθέτως, υπάρχουν και άλλοι ερευνητές που υποστηρίζουν τις εξ αποστάσεως συνεντεύξεις, διότι πρώτον μπορούν να ενισχύσουν την αξιοπιστία τους, καθώς ο ερωτώμενος μπορεί να αποκαλύψει πληροφορίες που ενδεχομένως να δίσταζε σε μια πιο οικεία πρόσωπο με πρόσωπο κατάσταση, αλλά και δεύτερον γιατί έχουν μεγαλύτερη χρησιμότητα για επιτυχή επαφή με πολυάσχολους ανθρώπους, όπως της παρούσας έρευνας.

2.6 Ανάλυση Δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων έχει σκοπό να τακτοποιήσει όλες τις πληροφορίες που έχουν συλλεχθεί κατά τη διάρκεια της έρευνας από τον κοινωνικό επιστήμονα, ο οποίος επικεντρώνεται στην ανάλυση και στην ερμηνεία τους με τέτοιο τρόπο παρουσίασης βάση της νοηματοδότησης, κατηγοριοποίησης και θεωρητικοποίησης αυτού του ποιοτικού υλικού, ώστε να δίνει απαντήσεις στις υποθέσεις που διατυπώθηκαν κατά τον σχεδιασμό της έρευνας, ψάχνοντας την ευρύτερη σημασία των απαντήσεων σε σχέση με την αιτιώδη σύνδεσή τους με προηγούμενες γνώσεις (Φίλιας, 2003).

Η διαδικασία της ανάλυσης των δεδομένων είναι πολυσύνθετη υπόθεση και η εξαγωγή συμπερασμάτων και ερμηνειών καθόλου εύκολη εργασία, διότι απαιτείται η αφιέρωση αρκετού χρόνου για διανοητικού και στρατηγικού χαρακτήρα σκέψης. Τα χρονικά περιθώρια για να ολοκληρωθεί η συγκεκριμένη εργασία επέτρεψαν ως ένα βαθμό

να κατανοηθούν τα «δυσνόητα» κομμάτια του συνόλου των δεδομένων, να κατηγοριοποιηθεί, να κωδικοποιηθεί, να σχολιαστεί το εμπειρικό κομμάτι σε ενότητες και να ενταχθούν στο γενικότερο προβληματισμό και των εξεταζόμενων θεμάτων της έρευνας.

Στην παρούσα εργασία, προκειμένου να πραγματοποιηθεί η έρευνα, έπρεπε να γίνει σε πρώτη φάση η θεωρητική θεμελίωση του ερευνητικού πεδίου, συνεπώς, στη δόμηση της εργασίας, η θεωρία προηγείται της εμπειρικής έρευνας και ανάλυσης. Η βιβλιογραφία έπαιξε σημαντικό ρόλο κυρίως στην εξοικείωση των υπό μελέτη αξόνων, ώστε να υπάρξει μια πλήρης άποψη για τα θέματα που διερευνώνται στην εργασία. Η θεωρία, δηλαδή, δεν αντλείται από τα δεδομένα αλλά αναφέρεται σε ότι έχει τεκμηριωθεί πάνω στον τομέα από παλαιότερους θεμελιωτές. Η διαπίστωση, ότι η θεωρία προέχει, αναφέρεται στον απαγωγικό (γενικό προς ειδικό) συλλογισμό, δηλαδή, στην υποθετική-παραγωγική μέθοδο κατά την οποία οι θεωρητικές-υποθετικές προτάσεις διατυπώνονται πριν την ερευνητική διαδικασία (Κυριαζή, 2011). Στη συνέχεια, όμως, μετά τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκε και η επαγωγική (ειδικό προς γενικό) μέθοδος, διότι αναδύονται νέα ερωτήματα και υποθέσεις στη βάση των οποίων θεμελιώθηκε η ανάλυση.

Ο τύπος ανάλυσης που εφαρμόστηκε για τα δεδομένα της έρευνας ήταν κυρίως της θεματικής ανάλυσης περιεχομένου. Η θεματική ανάλυση ορίζεται ως: *«μια μέθοδος για τον προσδιορισμό, την ανάλυση και την αναφορά μοτίβων (θεμάτων) μέσα στα δεδομένα. Οργανώνει και περιγράφει μινιμαλιστικά τη σειρά των δεδομένων σας με (πλούσιες) λεπτομέρειες. Συχνά, όμως, πηγαίνει πέρα από αυτό και ερμηνεύει πολλές πλευρές του ερευνητικού θέματος»* (Braun & Clarke, 2003). Η μέθοδος αυτή γίνεται διαμέσου της ταξινόμησης συγκεκριμένων μεταβλητών που χαρακτηρίζουν κάθε μορφή επικοινωνίας σε θεματικές, οι οποίες καθορίζονται από τον ερευνητή. Το κύριο ενδιαφέρον της τεχνικής είναι η μελέτη των ιδεών, των εννοιών, των φράσεων και των λέξεων που χρησιμοποιούνται για να αναλυθούν τα σχετικά θέματα (Ιωσηφίδης, 2003). Τα πλεονεκτήματα της

αξιοποίησης της τεχνικής αυτής είναι η αντικειμενική, συστηματική και ποσοτική περιγραφή του περιεχομένου της γραπτής και προφορικής ανθρώπινης επικοινωνίας. Η χρήση της ανάλυσης περιεχομένου αποσκοπεί α) στην εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων, για τα γνωρίσματα των ατόμων που διαμορφώνουν το περιεχόμενο ή για τους λόγους διαμόρφωσής του από την ίδια τη φύση του περιεχομένου, β) στην ανακάλυψη των ιδιαίτερων πτυχών, στη φύση του πληθυσμού και στη μετατροπή απλών πληροφοριών σε θεματικές, οι οποίες μπορούν να τύχουν επιστημονικής ανάλυσης (Ψαρρού & Ζαφειρόπουλος, 2004). Ακόμη, τα αποτελέσματα είναι σε σταθερή και μόνιμη μορφή που επιτρέπουν περαιτέρω ανάλυση και εφαρμογή ελέγχων αξιοπιστίας και εγκυρότητας. Ακόμη, προσφέρει την αξιοποίηση των νέων μέσων επικοινωνίας, όπως το διαδίκτυο στην συγκεκριμένη έρευνα (Ιωσηφίδης, 2003). Με βάση των ανωτέρω, τα δεδομένα δομήθηκαν σε θεματικές ενότητες που βασίζονταν στο θεωρητικό κομμάτι της εργασίας. Παρόλα αυτά, η ανάλυση των δεδομένων υπόκειται σε συνεχή αναθεώρηση ανάλογα με τα στοιχεία της έρευνας.

Η μεθοδολογία της θεματικής ανάλυσης περιεχομένου των αρχείων συνεντεύξεων αναπτύχθηκε στα έξι παρακάτω βήματα κατά των *Ισαρη και Πούρκο (2015)*: 1) Εξοικείωση με τα δεδομένα με τις πρώτες αναγνώσεις των απαντήσεων, 2) παραγωγή αρχικών κωδικών, δηλαδή οι πρώτες σύντομες σημειώσεις για την περιγραφή στοιχείων, 3) αναζήτηση θεμάτων που σχετίζονται με τα ερωτήματα της έρευνας, 4) αναθεώρηση θεμάτων μέσω της αφαίρεσης ή ομαδοποίησης των διπλών αναφορών, για να μειωθεί ο όγκος των αρχικών κωδικών, 5) ορισμός και ονομασία των αναφορικών θεμάτων και 6) παραγωγή και συγγραφή της έκθεσης ερμηνείας τους.

Συνοψίζοντας, η φύση της ανάλυσης των δεδομένων έχει ερμηνευτικό χαρακτήρα, είναι διερευνητική με την αναζήτηση κοινών θεμάτων και νοημάτων, με στόχο την βαθύτερη κατανόηση της υποκειμενικής και κοινωνικής πραγματικότητας που βιώνουν οι

αφηγητές, ώστε να παραχθούν συνθέσεις ανώτερου επιπέδου και ποιοτικές γενικεύσεις. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων γίνεται με ερμηνείες και περιγραφές που εκφράζουν πολλαπλές απόψεις και οπτικές, διαμέσου της αναφοράς των απαντήσεων των υποκειμένων της έρευνας και την παρουσία αυτών με πειστικό τρόπο. Έτσι, είτε μέσα από τους διάφορους τύπους κοινωνικών εξηγήσεων, είτε μέσα από τη σύγκριση των θεμάτων και των διαφορετικών απόψεων, είτε μέσα από την ερμηνεία και την ανάλυσή τους, εξήχθησαν τα συμπεράσματα, που προέκυψαν από τη συσχέτιση των θεμάτων από τις απαντήσεις σε σχέση με την επιβεβαίωση ή διάγνωση των ερευνητικών υποθέσεων.

3. Αποτελέσματα της Έρευνας

Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει την ποιοτική ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν διαμέσου της διαδικτυακής συνέντευξης. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν είναι από τη σύνθεση, ανάλυση και σύγκριση των απαντήσεων μέσω της θεματικής ανάλυσης περιεχομένου τους. Ο τρόπος παρουσίασής τους στη φάση αυτή, θα γίνει με αυτοσχέδιους πίνακες, οι οποίοι θα αντιστοιχούν σε κάθε ερευνητική υπόθεση της εργασίας (όπως στο πίνακα 2) και των ανάλογων συμπερασμάτων που την επιβεβαιώνουν ή τη διαψεύδουν. Αξίζει να επισημανθεί, ότι τα περισσότερα υποκείμενα της έρευνας (9 αφηγητές από τους 13 συνολικά) έκαναν χρήση της προαιρετικής διαδικτυακής συνάντησης, γεγονός που επηρέασε θετικά τη συλλογή των δεδομένων.

Σημαντικός παράγοντας που επηρέασε τις αποκρίσεις των υποκειμένων σχετίζονταν με τις δυο πρώτες ερωτήσεις, οι οποίες καθόρισαν και το δείγμα της έρευνας. Ειδικότερα, όλοι (13) οι αφηγητές γνώριζαν ικανοποιητικά τον όρο Δια βίου μάθηση με τη χρήση παρόμοιων θεμάτων του γενικού ορισμού του κλάδου π.χ. μακροχρόνια εκπαίδευση, σε όλη τη διάρκεια ζωής, διαρκής εξειδίκευση, όπως καταγράφεται σε επίσημα κείμενα της ευρωπαϊκής ένωσης και της ελληνικής Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων. Ενδεικτικές απαντήσεις:

1) Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;

Υποκ. Β: Η μάθηση που γίνεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου.

Υποκ. Θ: Μαθαίνω, εκπαιδεύομαι, εξελίσσομαι, επιμορφώνομαι σε όλη τη ζωή μου.

Έπειτα οι αποκρίσεις στις επόμενες ερωτήσεις διαμορφώθηκαν ως εξής:

| | | | | | | |
|------------|--|--------------------------------------|--|---|-----------------------------|-----------------------|
| Ερώτηση 2 | Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κ.λπ.) | | | | | |
| Απαντήσεις | 7 Αφηγητές Όχι | | 6 Αφηγητές Ναι | | | |
| | ----- | | Οι 2 αφηγητές την τρέχουσα κατάσταση | Οι 2 αφηγητές δεν αναφέρουν το διάστημα | Ο 1 αφηγητής 6 μήνες | Ο 1 αφηγητής 11 μήνες |
| | Οι 7 αφηγητές για εργασιακούς λόγους | Οι 2 αφηγητές για προσωπικούς λόγους | Οι 2 αφηγητές για εργασιακούς και προσωπικούς λόγους | | Οι 2 αφηγητές δεν αναφέρουν | |

| <u>Ερ. Υπόθεση Α:</u> Η Δια βίου μάθηση ωφελεί στην προσωπική και εργασιακή ανάπτυξη των εργαζομένων | | | |
|---|---|---|---|
| Σχετική Ερώτηση 3 | Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας; | | |
| Απαντήσεις | Όλοι οι αφηγητές (13) εκδήλωσαν την επιθυμία να συμμετάσχουν. | | |
| | Οι 9 για εργασιακούς λόγους | Οι 4 για εργασιακούς και προσωπικούς λόγους | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Γνώσεις πάνω στο αντικείμενο δουλειάς - Εξειδίκευση - Δεξιότητες επικοινωνίας - Ευελιξία - Διαχείριση προβλημάτων - Διαχείριση χρόνου - Ψηφιακές δεξιότητες - Δεξιότητα λήψης αποφάσεων - Συμβουλές επαγγελματικής σταδιοδρομίας | | |
| Σχετική Ερώτηση 7 | Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο; | | |
| Απαντήσεις | <p>Οι 10 αφηγητές εκδήλωσαν θετικές επιδράσεις στο προσωπικό επίπεδο:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Επέκταση βασικών γνώσεων -Ανάπτυξη δεξιοτήτων ομαδικότητας, δημιουργικότητας, Η/Υ -Προσωπική αναζήτηση -Επαναπροσδιορισμό στόχων -Ενεργοποίηση κινήτρων -Προσωπική εξέλιξη -Αυτοπεποίθηση -Νέες εμπειρίες -Άνοιγμα οριζόντων -Καλύτερη επικοινωνία με την οικογένεια -Αίσθημα πληρότητας -Κοινωνικοποίηση | Ο 1 αφηγητής δεν γνώριζε τον αντίκτυπο | <p>Οι 2 αφηγητές εκδήλωσαν αρνητική επίδραση στο προσωπικό επίπεδο:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Δαπάνη χρόνου που πρέπει να αφιερωθεί στην οικογένεια και στην κοινωνική ζωή |

| <u>Ερ. Υπόθεση Β:</u> Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τις δεξιότητες που κατέχουν και τις ελλείψεις αυτών που πρέπει να κατέχουν για την εξέλιξή τους. | | | |
|---|--|--|-----------------------------|
| Σχετική Ερώτηση 5 | Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις; | | |
| Απαντήσεις | Οι 12 αφηγητές τα αναγνωρίζουν | | Ο 1 αφηγητής δεν απάντησε |
| | Οι 4 αφηγητές κατέχουν ό,τι απαιτείται | Οι 7 αφηγητές πιστεύουν ότι έχουν ελλείψεις ή πάντα χρειάζεται περαιτέρω εκπαίδευση | Οι 2 αφηγητές δεν απάντησαν |
| Σχετική Ερώτηση 6 | Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε / ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν / θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρετε μερικά; | | |
| Απαντήσεις | Οι 10 αφηγητές αποκρίθηκαν θετικά στην απόκτηση εργασιακών προσόντων για επαγγελματική εξέλιξη | Οι 3 αφηγητές δεν πιστεύουν στη συνεισφορά της Δια βίου μάθησης στην επαγγελματική εξέλιξη | |

| <u>Ερ. Υπόθεση Γ:</u> Η Δια βίου μάθηση καλύπτει τις ελλείψεις και ενισχύει τα αποτελέσματα της τυπικής εκπαίδευσης. | | | |
|---|--|------------------------------------|---|
| Σχετική Ερώτηση 4 | Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;) | | |
| Απαντήσεις | Στους 6 αφηγητές είναι σχετική | Στους 5 αφηγητές δεν είναι σχετική | Οι 2 αφηγητές δήλωσαν την εν μέρει σχετικότητα ή αξιοποίηση της |

| <u>Ερ. Υπόθεση Β:</u> Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τις δεξιότητες που κατέχουν και τις ελλείψεις αυτών που πρέπει να κατέχουν για την εξέλιξή τους. | | | |
|---|---|---|--|
| <u>Ερ. Υπόθεση Γ:</u> Η Δια βίου μάθηση καλύπτει τις ελλείψεις και ενισχύει τα αποτελέσματα της τυπικής εκπαίδευσης | | | |
| Σχετική Ερώτηση 10 | Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλή στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσετε αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή; | | |
| Απαντήσεις | Οι 7 αφηγητές αποκάλυψαν τα προσωπικά προσόντα τους | Οι 6 αφηγητές δεν αναφέρθηκαν σε αυτά | |
| | Οι 9 αφηγητές εκδήλωσαν προθυμία απόκτησης νέων δεξιοτήτων: - Διαχείριση άγχους - Διαχείριση προβλημάτων - Διαχείριση συναισθήματος - Διαχείριση θυμού - Προσαρμοστικότητα - Επικοινωνιακές δεξιότητες - Οργανωτικές δεξιότητες | Οι 3 αφηγητές δεν εκδήλωσαν επιθυμία απόκτησης δεξιοτήτων | |

| <u>Ερ. Υπόθεση Δ:</u> Οι εμπειρίες συμβάλλουν στον τρόπο ανάπτυξης των δεξιοτήτων μέσω των δράσεων της Δια βίου μάθησης. | | |
|---|--|--|
| Σχετική Ερώτηση 8 | Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κ.λπ.) | |
| Απαντήσεις | Οι 7 αφηγητές δήλωσαν θετικές εμπειρίες: -Επικοινωνία με άλλους ανθρώπους -Μοίρασμα εργασιακών εμπειριών -Ανταλλαγή απόψεων -Νέες συνεργασίες -Ομαδικές εμπειρίες -Κοινωνικοποίηση | Οι 6 αφηγητές αποκρίθηκαν δε γνωρίζω είτε η απάντηση τους δεν ήταν σχετική (3-3) |

| <u>Ερ. Υπόθεση Ε:</u> Οι παράγοντες της καθημερινότητας επηρεάζουν την εμπλοκή στις μορφές Δια βίου μάθησης. | | | | | | |
|---|---|--------------|------------|----------------|------------|--------------|
| Σχετική Ερώτηση 11 | Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα) | | | | | |
| Απαντήσεις | Οικονομικά | Οικογενειακά | Εργασιακά | Έλλειψη χρόνου | Δεν ξέρω | Δεν υπάρχουν |
| | 8 αφηγητές | 7 αφηγητές | 4 αφηγητές | 3 αφηγητές | 1 αφηγητής | 1 αφηγητής |

| | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|
| <u>Ερ. Υπόθεση Β:</u> | | | |
| Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τις δεξιότητες που κατέχουν και τις ελλείψεις αυτών που πρέπει να κατέχουν για την εξέλιξη τους. | | | |
| <u>Ερ. Υπόθεση Γ:</u> | | | |
| Η Δια βίου μάθηση καλύπτει τις ελλείψεις και ενισχύει τα αποτελέσματα της τυπικής εκπαίδευσης. | | | |
| <u>Ερ. Υπόθεση Ε:</u> | | | |
| Οι παράγοντες της καθημερινότητας επηρεάζουν την εμπλοκή στις μορφές Δια βίου μάθησης. | | | |
| Σχετική Ερώτηση 9 | Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό. | | |
| Απαντήσεις | Οι 5 αφηγητές αντιμετωπίζουν εργασιακά προβλήματα: -Επικοινωνίας -Υπερωρίες | Οι 7 αφηγητές δεν αντιμετωπίζουν κανένα εργασιακό πρόβλημα | Ο 1 αφηγητής δεν απάντησε σχετικά |
| | Κανένας αφηγητής δεν έδωσε κανένα παράδειγμα περιστατικού | | |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <u>Ερ. Υπόθεση Στ:</u> | | | |
| Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού κινητοποιεί ουσιαστικά τους εργαζομένους για συμμετοχή σε προγράμματα Δια βίου μάθησης. | | | |
| Σχετική Ερώτηση 12 | Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης; | | |
| Απαντήσεις | Οι 12 αφηγητές αποκρίθηκαν ότι υπάρχει τμήμα | Ο 1 αφηγητής δήλωσε ότι δεν υπάρχει τμήμα | |
| | Οι 9 αφηγητές γνώριζαν τις αρμοδιότητες | Οι 4 αφηγητές είτε δεν γνώριζαν είτε δεν είχαν τμήμα για να ασχοληθούν με το αντικείμενο | |
| | Οι 4 αφηγητές απάντησαν θετικά στην υλοποίηση | Οι 5 αφηγητές απάντησαν αρνητικά στην υλοποίηση | Οι 4 δεν απάντησαν σχετικά στην ερώτηση |

| <u>Ερ. Υπόθεση Ζ:</u> | | | | |
|--|--|------------|-------------------|------------|
| Οι απαιτήσεις των σύγχρονων επιχειρήσεων ικανοποιούνται στις διαδικασίες της Δια βίου μάθησης. | | | | |
| Σχετική Ερώτηση 13 | Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά τη διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησής του; | | | |
| Απαντήσεις | Συνεχής μάθηση | 6 αφηγητές | Συνέπεια | 1 αφηγητής |
| | Επικοινωνιακές δεξιότητες | 2 αφηγητές | Ηθική | 1 αφηγητής |
| | Καινοτομία | 2 αφηγητές | Τιμιότητα | 2 αφηγητές |
| | Αυτοπεποίθηση | 1 αφηγητής | Προθυμία | 3 αφηγητές |
| | Οργανωτικές ικανότητες | 1 αφηγητής | Εχεμύθεια | 2 αφηγητές |
| | Επιμονή | 1 αφηγητής | Διαχείριση χρόνου | 1 αφηγητής |
| | Υπομονή | 1 αφηγητής | Αφοσίωση | 2 αφηγητές |
| | Επίλυση προβλημάτων | 2 αφηγητές | Προϋπηρεσία | 3 αφηγητές |
| | Ομαδικές ικανότητες | 2 αφηγητές | Προσαρμοστικότητα | 1 αφηγητής |
| | Επαρκής γνώσεις αντικειμένου | 6 αφηγητές | Γνώσεις Η/Υ | 1 αφηγητής |

4. Συζήτηση

Στην ενότητα θα παρουσιαστούν οι ερευνητικές υποθέσεις σε συνδυασμό με τα πειστικά επιχειρήματα, βάσει των ποιοτικών και δημογραφικών στοιχείων που συλλέχθηκαν κατά την έρευνα. Ο απώτερος σκοπός είναι να αποτυπωθεί η σημασία των δεδομένων, σχετικά με τα θέματα που προκύπτουν από το νόημα που προσδίδουν τα υποκείμενα σε αυτό και να γίνει μια ερμηνευτική και αναστοχαστική ερμηνεία, καθώς και η σύνδεσή τους με την προϋπάρχουσα θεωρία. Αναλυτικότερα, η ανάλυση, καταγραφή και ανάδειξη των αποτελεσμάτων έγινε σύμφωνα με την θεματική ανάλυση περιεχομένου της κάθε ερώτησης, που περιέχει την κωδικοποίηση των κοινών θεμάτων ανάμεσα στις 13 διαδικτυακές συνεντεύξεις και των 13 κοινών ερωτήσεων σε κάθε υποκείμενο, οι οποίες λήφθηκαν με σκοπό την εξαγωγή συμπερασμάτων σε συνδυασμό με των κοινών δημογραφικών χαρακτηριστικών. Με τον όρο κωδικοποίηση εννοείται εδώ, η μετατροπή των ληφθέντων απαντήσεων με ποιοτικό-συμβολικό τρόπο, ώστε να επιτρέπει την κατάλληλη επεξεργασία τους.

Η ανταπόκριση στην πρώτη ερώτηση ήταν καίριας σημασίας, που καθόρισε και την τελική επιλογή του δείγματος, καθώς μέσω της επαρκούς γνώσης του ορισμού της Δια βίου μάθησης, θεωρήθηκε από την ερευνήτρια, ότι θα συνέβαλλε σε ουσιαστικότερες και ευστοχότερες απαντήσεις των υπόλοιπων ερωτήσεων προς ανάλυση και επεξεργασία, μειώνοντας την απόκλιση των απαντήσεων από την έλλειψη γνώσης του τομέα, με αποτέλεσμα την τυχαία απόκριση των ερωτήσεων. Επιπλέον, η προϋπόθεση γνώσης του τομέα από την πλευρά των υποκειμένων εξυπηρετούσε και την εξοικονόμηση χρόνου, τόσο κατά τη συλλογή των δεδομένων, όσο και κατά την ερμηνεία τους. Η επιτυχής γνώση του τομέα της Δια βίου μάθησης σημαίνει, ότι οι πολιτικές ενημέρωσης τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε ελληνικό επίπεδο από επίσημους φορείς και δράσεις ενημέρωσης επέφεραν καρπούς.

Επιπρόσθετα, ένας άλλος λόγος γνώσης του όρου είναι η όμοια ονομασία του επιχειρησιακού προγράμματος του ΕΣΠΑ (Εθνικό Συμβούλιο Ποιότητας για την Ανάπτυξη) που χρηματοδοτείται η Ελλάδα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού – Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση».

Η δεύτερη ερώτηση σχετικά με την προγενέστερη συμμετοχή στη Δια βίου μάθηση και οι σχεδόν ισάριθμες απαντήσεις (7 μη συμμετοχή-6 συμμετοχή) βοήθησε στην εξέταση του βασικού σκοπού της εργασίας, δηλαδή, πως επηρεάζει ο ρόλος της Δια βίου μάθησης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σε εργαζόμενους. Στην ερώτηση αυτή το μισό περίπου δείγμα αποκρίθηκε, ότι έχει παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα Δια βίου μάθησης, άρα οι απαντήσεις του σε όλη την διαδικασία, θα ήταν αποτέλεσμα προσωπικής εμπειρίας, με παράλληλη θετική επίδραση, την αύξηση της εγκυρότητας και αξιοπιστίας των απαντήσεων. Από την άλλη πλευρά, το υπόλοιπο δείγμα που απάντησε αρνητικά, θα μπορεί να αξιοποιηθεί ως μέσο σύγκρισης του βαθμού επίδρασης στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων, μέσω των δράσεων της Δια βίου μάθησης. Αλλά και να γίνει εκτίμηση του βαθμού, τόσο της μελλοντικής του εμπλοκής, όσο και της διάγνωσης των στάσεων τους, απέναντι στον τομέα της Δια βίου μάθησης και των αναγκών που επιθυμούν να ικανοποιήσουν, μέσω της συμμετοχής τους στις αντίστοιχες δράσεις. Στην ομάδα των ενηλίκων, όπως έχει ειπωθεί και στη θεωρία, η τελική απόφαση της συμμετοχής τους καθορίζεται από την ικανοποίηση των προσδοκιών και των αναγκών τους, είτε συγκεκριμένων είτε αφηρημένων (Muller, 2004). Οι ενήλικοι επίσης, λόγω των δυνατοτήτων που προσφέρει η ηλικία (άνω των 18) μπορούν να επιλέγουν οι ίδιοι το «αν» και το «πότε» θα εισέλθουν στη διαδικασία της μάθησης (Merizow, *Fostering critical reflection in adulthood*, 1990). Όσον αφορά τη δημογραφική ανάλυση του ερευνητικού δείγματος με τα δεδομένα, που συλλέχθηκαν, προκύπτουν ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Όλες οι θετικές απαντήσεις συμμετοχής στη Δια βίου μάθηση προέρχονται, από εκπρόσωπους του γυναικείου φύλου, αφήνοντας περιθώρια παραγωγής

της άποψης, ότι οι γυναίκες είναι θετικότερες στην εμπλοκή των διαδικασιών μάθησης από ότι οι άνδρες. Οι μισές θετικές απαντήσεις συμμετοχής στο κριτήριο ηλικίας προέρχονταν από αφηγητές που ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 41-50 ετών, δείχνοντας την αυξημένη ανάγκη επικαιροποίησης των γνώσεων και απόκτησης δεξιοτήτων, σε άτομα που έχει περάσει εύλογο χρονικό διάστημα από τη λήξη της τυπικής εκπαίδευσής τους. Έπειτα, το αυξημένο αρνητικό όριο των απαντήσεων μη εμπλοκής, μπορεί να εξηγηθεί από το πολύ καλό επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος της έρευνας, καθώς 11 στους 13 αφηγητές είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Τα πολλά έτη προϋπηρεσίας, επίσης, συμβάλλουν στην ανάγκη συμμετοχής, καθώς οι 4 από τους 6 είχαν μέσο όρο 18,5 έτη προϋπηρεσίας. Το μέγεθος της επιχείρησης έδειξε, ότι εργαζόμενοι σε μεσαίου μεγέθους επιχείρηση (οι 5 θετικές απαντήσεις) έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα δια βίου μάθησης, δημιουργώντας την άποψη της καλύτερης κινητοποίησης εργαζομένων σε διαδικασίες μάθησης ενός τέτοιου μεγέθους επιχείρησης. Παράμετρος που έρχεται σε αντίθεση με την εικόνα που υπάρχει σε σχέση με τον ανταγωνισμό, που θεωρητικά είναι αυξημένος σε μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις, άρα είναι λογικό, να επιζητά τη συνεχή απόκτηση εργασιακών εφοδίων. Τέλος, σε σχέση με τη θέση προκύπτει, ότι η πλειονότητα του δείγματος απασχολείται σε επαγγέλματα γραφείου, διοίκησης και οργάνωσης, που απαιτούν την κατάκτηση και απόκτηση δεξιοτήτων επικοινωνίας, οργάνωσης και χρόνου, δικαιολογεί τη θετική στάση προγενέστερης συμμετοχής σε προγράμματα μάθησης (6 θετικές απαντήσεις).

Η πρώτη ερευνητική υπόθεση, της ωφέλειας της Δια βίου μάθησης στην προσωπική και εργασιακή ανάπτυξη των εργαζομένων, διευρύνθηκε από την τρίτη ερώτηση: «Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;» και την έβδομη ερώτηση: «Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;». Οι ενήλικοι, όπως έχει διατυπωθεί και στην

θεωρητική θεμελίωση, έχουν ένα ήδη διαμορφωμένο χαρακτήρα, στον οποίο έχουν παγιωθεί στάσεις και πεποιθήσεις, βάση των οποίων τοποθετούνται στο περιβάλλον τους, στον τρόπο που μαθαίνουν, αλλά και στην προτίμηση του είδους μάθησης (Χρηστάκης, 2006) (παράγοντες διερεύνησης που δημιούργησαν την τρίτη ερώτηση). Έπειτα, ένα από τα επίπεδα που επιδρά η Δια βίου μάθηση από άλλες έρευνες, κυρίως ποσοτικής ανάλυσης, έδειξαν τη θετική επίδρασή της σε προσωπικό επίπεδο (Bell, 2014) αλλά και την πορεία προς την ευτυχία (Seligman, 2004), θέσεις που τυγχάνουν περαιτέρω έρευνα ποιοτικής μελέτης (προσπάθεια διερεύνησης και μέσου της έβδομης ερώτησης που αναλύεται παρακάτω).

Κατά την τρίτη ερώτηση και οι 13 αφηγητές έδειξαν την επιθυμία να συμμετάσχουν σε διαδικασίες μάθησης, που δείχνει προθυμία, άρα τη θετική στάση τους απέναντι στη Δια βίου μάθηση. Η διαπίστωση αυτή φανερώνει κάποιους περιορισμούς κατά την ανάλυση. Πιο συγκεκριμένα, αν συσχετισθούν οι ερωτήσεις 2 και 3 αναφορικά με προγενέστερη συμμετοχή, αναδεικνύονται θέματα ειλικρίνειας της απάντησης, αλλά και πρόταση για περαιτέρω διερεύνησης των λόγων που εμποδίζουν την εμπλοκή στη μάθηση. Η προτίμηση του λόγου, εργασιακός ή προσωπικός, ανέδειξε 9 αφηγητές για εργασιακούς λόγους και 4 αφηγητές για προσωπικούς. Η προτίμηση στον πρώτο λόγο εύκολα μπορεί να συνδυαστεί με την ομάδα έρευνας της εργασίας, που είναι οι εργαζόμενοι. Από την ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων φαίνεται, ότι οι γυναίκες είναι αυτές που εκδηλώνουν την προτίμηση σε προσωπικούς λόγους (4 αφηγήτριες), αιτιολογώντας την προτίμηση αυτή στη γυναικεία οπτική για επιθυμία εξέλιξης, αυτοπεποίθησης, εναλλαγής πολλών ρόλων στην καθημερινότητα. Όλοι οι αφηγητές ηλικίας 31-40 (5 στο σύνολο) φανέρωσαν την προτίμησή τους σε εργασιακούς λόγους, διατυπώνοντας τη γνώμη, ότι σε αυτό το διάστημα ζωής, αφιερώνεται στο «χτίσιμο» καριέρας. Ακόμη, τα υποκείμενα που εκδήλωσαν την προτίμησή τους σε εργασιακούς λόγους ήταν άγαμοι. Αυτό, αν συνδυαστεί με το γεγονός,

ότι οι 4 αφηγητές που προτίμησαν τους προσωπικούς λόγους, στην πλειοψηφία τους ήταν έγγαμοι, φανερώνει, ότι οι άγαμοι προτιμούν περισσότερο την εργασιακή εξέλιξη λόγω ατομικής ζωής. Τα πολλά έτη προϋπηρεσίας με τους 5 αφηγητές του δείγματος με <15 ετών εργασιακής εμπειρίας, να εκδηλώνουν την επιθυμία να συμμετάσχουν σε δράσεις Δια βίου μάθησης, επαληθεύοντας την βιβλιογραφική ανασκόπηση της συμβολής της Δια βίου μάθησης για παροχή επανακατάρτισης και επικαιροποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων.

Στην έβδομη ερώτηση, οι 10 αφηγητές από τους 13 αφηγητές, απάντησαν με θετική επίδραση στην ερώτηση, άρα ταύτιση με τις αποκρίσεις της τρίτης ερώτησης, στην οποία η πλειοψηφία προτίμησε τους εργασιακούς λόγους, δείχνοντας έτσι την προτίμηση συμμετοχής στη Δια βίου μάθηση για εργασιακή εξέλιξη. Σε σχέση με τα δημογραφικά δεν φαίνεται κάποια ιδιαίτερη παρατήρηση σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και το μέγεθος της επιχείρησης. Επιπροσθέτως, μπορεί να δικαιολογηθεί και από την έλλειψη διαχωρισμού της γνώσης του όρου προσωπικές δεξιότητες, καθώς υπήρχαν αφηγητές που είτε απάντησαν με άλλου είδους δεξιότητες είτε παρέλειψαν να απαντήσουν. Αξίζει να σημειωθεί, όμως, ότι απάντησε θετικά παρόλα αυτά η πλειοψηφία. Μπορεί να συσχετισθεί με το καλό επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος της έρευνας και από τη θέση απασχόλησης τους που απαιτεί προσωπικές δεξιότητες, εξαιτίας της επικοινωνίας και συναναστροφής με άλλους συναδέλφους. Μια τελευταία παρατήρηση ήταν η διπλή αναφορά του θέματος, σπατάλη ελεύθερου χρόνου, το οποίο αποτελεί και τις 2 αρνητικές απαντήσεις της ερώτησης για το αντίκτυπο της Δια βίου μάθησης. Συμπερασματικά, η εφαρμογή τύπου προγραμμάτων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, κατά τα οποία γίνεται η κατάρτιση στα πλαίσια του εργασιακού ωραρίου, θα βοηθούσε στην αλλαγή της αρνητικής άποψης των αφηγητών, αλλά και πιθανότητα στην αύξηση συμμετοχής σε δράσεις Δια βίου μάθησης, μέσω της ενδυνάμωσης των εργαζομένων και της υιοθέτησης θετικότερης στάσης προς τη μάθηση.

Η δεύτερη ερευνητική υπόθεση, της αναγνώρισης των δεξιοτήτων που κατέχουν και των ελλείψεων που πρέπει να κατέχουν οι εργαζόμενοι για την εξέλιξη τους, διερευνήθηκε από την ερώτηση 5: «Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων, τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες / ελλείψεις; Και από την ερώτηση 6: «Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε / ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν / θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρετε μερικά;». Η λέξη ενηλικιότητα που αναλύθηκε στη θεωρία περιέχει κάποια χαρακτηριστικά, όπως αυτονομία, γνώση εαυτού, τρόπους μάθησης, προσδοκίες και διάγνωση αναγκών, τα οποία θα συμβάλλουν στην αναγνώριση των ελλείψεων αλλά και των δυνατών στοιχείων ενός σύγχρονου εργαζόμενου. Εκτίμηση που θα τον κινητοποιήσει για ανάληψη δράσης προς την εμπλοκή του σε διαδικασίες που θα συμβάλλουν στην ανάπτυξή του.

Οι απαντήσεις της πέμπτης ερώτησης δείχνουν, ότι οι 12 αφηγητές αναγνωρίζουν τα προσόντα της θέσης τους, επαληθεύοντας τον όρο ενήλικας και ανάληψη ευθυνών. Στη συνέχεια της ερώτησης αν τα κατέχουν, οι 4 αφηγητές είπαν ναι και οι 7 αφηγητές άφησαν περιθώρια εξέλιξης, ενώ οι 2 αφηγητές απέφυγαν να απαντήσουν. Οι απαντήσεις αυτές δείχνουν, ότι υπάρχει θετική στάση απέναντι στη συνεχή μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων. Η δημογραφική ερμηνεία των απαντήσεων της πέμπτης ερώτησης δείχνει τους συσχετισμούς αναφορικά με το δείγμα της έρευνας: α) σε σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας, οι αφηγητές με <10 ετών εμπειρίας έχουν ελλείψεις εργασιακών δεξιοτήτων, που επιθυμούν να αποκτήσουν μέσω της συμμετοχής σε διαδικασία Δια βίου μάθησης, β) σε σχέση με το μέγεθος της επιχείρησης, οι 4 αφηγητές που αποκρίθηκαν, ότι κατέχουν τα προσόντα, ανήκουν σε εργατικό δυναμικό μεγάλης επιχείρησης, καταλήγοντας στο συμπέρασμα, ότι το εργατικό δυναμικό είναι υψηλού επιπέδου και πολλές φορές είναι ανώτερο της προσφερόμενης θέσης. Αυτό δημιουργεί αυξημένο ανταγωνισμό κατά την αναζήτηση

κάλυψης μια θέσης σε μεγάλες επιχειρήσεις, δίνοντας καλύτερες και περισσότερες επιλογές στους επιχειρηματίες και γ) σε σχέση με τη θέση εργασίας παρατηρήθηκε, ότι οι αφηγητές με τεχνικό επάγγελμα ήταν θετικοί στη συνεχή απόκτηση δεξιοτήτων, εξαιτίας των συνεχόμενων μεταβολών του επαγγέλματός τους, που επιφέρει η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας και η παγκοσμιοποίηση.

Έπειτα, οι απαντήσεις της έκτης ερώτησης διαμορφώθηκαν, με τους 10 αφηγητές να υποστηρίζουν τη συμβολή της Δια βίου μάθησης στην απόκτηση εργασιακών προσόντων και με τους 3 αφηγητές να μην εμπιστεύονται τα παρεχόμενα προγράμματα ως αξιόλογα για επαγγελματική εξέλιξη. Η θετική στάση του δείγματος μπορεί να συσχετισθεί και από τις απαρχές και ταύτιση του κλάδου της Δια βίου μάθησης με την επαγγελματική κατάρτιση (Griffin, 2004). Ως προς τη δημογραφική ερμηνεία, τα χαρακτηριστικά τα οποία μπορούν να σχολιαστούν είναι της νεαρής ηλικίας και των 3 ατόμων, που δεν πιστεύουν στην παρεχόμενη ποιότητα της Δια βίου μάθησης, επειδή έχουν ολοκληρώσει πρόσφατα την τυπική εκπαίδευση. Εξάλλου, το επίπεδο εκπαίδευσης όλου του δείγματος είναι ανώτατο. Το ίδιο πλήθος των 3 αφηγητών βρίσκονται σε άγαμη οικογενειακή κατάσταση, που δείχνει μια συσχέτιση, ως προς τους ψυχολογικούς παράγοντες, όπως, αυξανόμενων προσδοκιών, έλλειψη καθημερινών συμβιβασμών που προκαλεί η συνεύρεση με άλλους ανθρώπους. Σε σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας που σε αυτό το πλήθος είναι >5, άρα δεν υπάρχουν ακόμα εμφανείς επιδράσεις μέσω της μακροχρόνιας αλληλεπίδρασης στον εργασιακό τομέα. Εν κατακλείδι, οι θετικές απαντήσεις μπορούν να αποδοθούν στην απασχόλησή τους σε μεγάλες επιχειρήσεις, από το οποίο προέρχονται οι 6 αφηγητές του δείγματος, δηλαδή ενός ανταγωνιστικού περιβάλλοντος. Σε σχέση με τις θέσεις απασχόλησης των αφηγητών σε επαγγέλματα του βιομηχανικού κλάδου και τη διαπροσωπική επικοινωνία με ανθρώπους, που απαιτούν τη συνεχή εξειδίκευση.

Η τρίτη ερευνητική υπόθεση, αυτή, της χρησιμότητας της Δια βίου μάθησης στην κάλυψη και ενίσχυση των αποτελεσμάτων της τυπικής εκπαίδευσης, προσπάθησε να ερευνηθεί μέσω της τέταρτης ερώτησης: «Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)». Είναι σύνηθες και λόγω των προσωπικών, οικονομικών, εργασιακών αιτιών, πολλοί άνθρωποι να μην ολοκλήρωσαν την φοίτηση τους ή να εργάζονται έκτος του τομέα που σπούδασαν ή επιθυμούν να δουλέψουν (Κεδράκα, 2009). Κατάσταση που ευνοεί την εφαρμογή παρεμβάσεων Δια βίου μάθησης προς την ανταπόκριση των εργασιακών καθηκόντων. Οι απαντήσεις των αφηγητών κυμάνθηκαν, σε 6 αφηγητές να είναι σχετική, σε 5 αφηγητές να είναι μη σχετική και σε 2 αφηγητές να είναι εν μέρει σχετική. Με τη δημογραφική ανάλυση των απαντήσεων στις ανωτέρω ερωτήσεις. Ως προς το φύλο, οι 6 αφηγητές που δήλωσαν σχετικότητα, ήταν γυναίκες, αναδεικνύοντας ακόμη μια φορά τη γυναικεία οπτική, ως προς τη συνειδητή επιλογή εργασιακής σταδιοδρομίας κατά την επιλογή σπουδών, (υπάρχει στο σημείο αυτό ο φόβος περιορισμού της πλειοψηφίας του δείγματος από γυναίκες εκπροσώπους, όμως αξίζει να αναφερθεί, ότι οι συσχετίσεις γίνονται βάση των ποιοτικών παραμέτρων, που προσπαθούν να απαντήσουν στο «γιατί» και το «πώς», χωρίς άτοπες γενικεύσεις. Ως προς την ηλικία φαίνεται, ότι οι αφηγητές ηλικιακής ομάδας 31-40 με 4 από τους 5 αφηγητές, να μην είναι σχετικές οι σπουδές με την απασχόληση τους. Αν αυτό συσχετισθεί με την οικονομική κρίση, που διανύει η Ελλάδα από το 2009, δικαιολογεί την απασχόληση σε οποιαδήποτε εργασία για βιοποριστικούς λόγους, παράλληλα η συγχώνευση και το κλείσιμο επιχειρήσεων οδήγησε στη μείωση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας και αύξηση των ποσοστών ανεργίας (Γώγος, 2003). Η τελευταία διαπίστωση μπορεί να επιβεβαιωθεί και από το χαρακτηριστικό του επιπέδου εκπαίδευσης 2 αφηγητών που είναι ανώτερου εκπαιδευτικού επιπέδου σε σχέση με τη θέση εργασίας που κατέχουν στην επιχείρηση. Το χαρακτηριστικό της πολυετής προϋπηρεσίας (5

από τους 6 αφηγητές) ανέδειξε την κάλυψη σχετικών θέσεων εργασίας με το αντικείμενο σπουδών, που δείχνει ότι, όταν ο ενήλικας ενδιαφέρεται για το αντικείμενο της εργασίας του, δείχνει την απαιτούμενη αφοσίωση και δέσμευση, χαρακτηριστικά που ευνοούν την ανάπτυξη του εργαζόμενου. Το μέγεθος της επιχείρησης φανερώνει, ότι οι μεσαίες επιχειρήσεις προσλαμβάνουν προσωπικό με τις αντίστοιχες σπουδές, ως έλεγχο ποιότητας του έργου του εργατικού τους δυναμικού (6 αφηγητές από τους 7). Καταλήγοντας, ως προς το χαρακτηριστικό της θέσης απασχόλησης συμπεραίνεται, ότι όσο πιο υψηλή θέση εργασίας κατέχουν οι αφηγητές (6 από τους 7), τόσο πιο σχετικό είναι και το αντικείμενο σπουδών, υποστηρίζοντας την προϋπόθεση της συνεχούς εξειδίκευσης για επαγγελματική εξέλιξη με την ταυτόχρονη ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων.

Επιπρόσθετα, οι απαντήσεις της ερώτησης 10: *«Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσετε αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;»*, αναφέρεται στην διερεύνηση των δυο προηγούμενων ερευνητικών υποθέσεων (Β και Γ). Η αυτοεπίγνωση, δηλαδή η γνώση του εαυτού, υποστηρίζει την προϋπόθεση ανάπτυξης, αλλά αποτελεί και χαρακτηριστικό ενός ενήλικου ατόμου. Επιπλέον, η σύγχρονη τυπική εκπαίδευση έχει στόχο την πολύπλευρη εκπαίδευση των παιδιών βάση των νέων μεθόδων διδασκαλίας, που βασίζονται σε πιο μαθητοκεντρικές μεθόδους, οι οποίες προσπαθούν να συμβάλλουν στη δόμηση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων. Η αγορά εργασίας είναι πολύ ανταγωνιστική αλλά και με έντονες αλλαγές, λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας (Fenwick, 2005), η οποία έχει άμεση επίδραση και σε μια βιομηχανική επιχείρηση, όπως ο χώρος έρευνας της παρούσας μελέτης. Η δημογραφική ανάλυση δείχνει ότι οι 9 αφηγητές εκδηλώνουν την προθυμία απόκτησης νέων προσωπικών δεξιοτήτων, που συσχετίζεται με το καλό επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος,

γεγονός που απορρέει από την εξοικείωση σε διαδικασία μάθησης. Μια ακόμα ιδιαίτερη παρατήρηση είναι, ότι οι αφηγητές που δεν εκδήλωσαν την προθυμία απόκτησης νέων προσόντων είχαν ως κοινό χαρακτηριστικό την άνω 25ετή προϋπηρεσία επισημαίνοντας την ανάγκη της ενδυνάμωσης του εργαζόμενου, μέσω καινοτόμων εφαρμογών μάθησης, ιδιαίτερα εντός εργασιακών χώρων. Η απασχόληση του δείγματος σε θέσεις που εμπεριέχουν την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους, υποστηρίζουν τη θετική στάση, ως προς την κατάκτηση και την απόκτηση δεξιοτήτων επικοινωνίας, διαχείρισης προβλημάτων και συναισθηματικής νοημοσύνης.

Στην ερευνητική υπόθεση, της συμβολής των εμπειριών για ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω των προγραμμάτων Δια βίου μάθησης, αναφέρονταν η όγδοη ερώτηση: *«Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)»*. Οι εμπειρίες συνεισφέρουν στην κατανόηση της θεωρητικής γνώσης. Μέσω των εμπειριών μπορούν να διαγνωστούν λάθη με αντικειμενικό τρόπο, να αποφευχθούν μελλοντικά λάθη και να γίνουν αντικείμενο νέας γνώσης για άλλους ανθρώπους. Οι αφηγητές αποκρίθηκαν με 7 εργαζόμενους να έχουν θετικές εμπειρίες από τη Δια βίου μάθηση και 6 αφηγητές να μην απάντησαν, είτε γιατί δεν γνώριζαν πώς να αναφερθούν στη λέξη εμπειρία, είτε απάντησαν με μη σχετική απάντηση. Το μόνο δημογραφικό χαρακτηριστικό που παρατηρείται να επηρεάζει τις απαντήσεις των 6 αφηγητών είναι η θέση απασχόλησης σε τεχνικά καθήκοντα.

Παράλληλα, η ερευνητική υπόθεση για τους παράγοντες που επηρεάζουν την εμπλοκή των εργαζομένων σε διαδικασίες μάθησης ήταν η ερώτηση έντεκα: *«Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)»*. Η καθημερινότητα ενός εργαζομένου, ιδιαίτερα του ιδιωτικού τομέα,

χαρακτηρίζεται από έντονους ρυθμούς, πνευματική εγρήγορση και σωματική κόπωση, δημιουργώντας δυσχερείς καταστάσεις για ενασχόληση με άλλες δραστηριότητες και ελάχιστο ελεύθερο χρόνο. Τα εμπόδια των αφηγητών σε θεματικές, είναι οικονομικά 8 αφηγητές, οικογενειακά 7 αφηγητές, εργασιακά 4 αφηγητές, έλλειψη χρόνου 3 αφηγητές, 1 αφηγητής δεν ήξερε και 1 αφηγητής υποστήριξε ότι δεν υπάρχουν. Τα δημογραφικά στοιχεία που καθόρισαν τις απαντήσεις είναι το φύλο, ως προς τα εργασιακά και οι 4 ήταν γυναίκες, η οικογενειακή κατάσταση των έγγαμων και των άγαμων επηρεάζει ισάριθμα τις απαντήσεις των αφηγητών, για ύπαρξη εμποδίων οικογενειακής και οικονομικής φύσεως. Αποτέλεσμα που μπορεί να εξηγηθεί από την ερμηνεία, ότι οι άγαμοι μπορεί να μην έχουν δημιουργήσει τη δική τους οικογένεια, όμως, σε συνάφεια με τα οικονομικά εμπόδια που αποκρίθηκαν και την οικονομική κρίση που διανύει η χώρα, πιθανολογείται, είτε η διαμονή ακόμη στο πατρικό σπίτι, είτε η οικονομική εξάρτηση από τους γονείς. Από την άλλη οπτική, οι έγγαμοι δήλωσαν τα ίδια εμπόδια με τους άγαμους, όμως σε αυτήν την περίπτωση οι λόγοι είναι οι απαιτήσεις του νοικοκυριού, καθώς το δείγμα απαρτίζεται στην πλειοψηφία από γυναίκες, η διαπαιδαγώγηση παιδιών αλλά και οι αυξανόμενες οικονομικές απαιτήσεις ενός νοικοκυριού. Το δείγμα αποτελείται από εργαζόμενους με κατοχή ανώτατου επίπεδου πτυχίου, που φανερώνει και το λόγο για τον οποίο οι 8 από τους 9 πτυχιούχους θεωρούν ως εμπόδιο συμμετοχής, τους οικονομικούς λόγους. Άλλο δημογραφικό χαρακτηριστικό, που δικαιολογεί την ύπαρξη εμποδίων, είναι τα έτη προϋπηρεσίας ως προς τα οικονομικά, με 5 αφηγητές να έχουν >5 έτη εμπειρίας, καθώς οι οικονομικές τους απολαβές δεν έχουν σταθεροποιηθεί σε μεγάλο βαθμό. Ως προς τα εργασιακά και οικογενειακά εμπόδια, τα δημιουργεί η πολυετής εμπειρία (και οι 5 αφηγητές με εμπειρία άνω των 24 ετών), το οποίο είναι μια συνέπεια της καθημερινής ενασχόλησης με το ίδιο έργο, τις απαιτήσεις του τομέα και το συνδυασμό με την ύπαρξη οικογένειας. Τελευταίο χαρακτηριστικό, που επηρέασε την ερμηνεία των αποτελεσμάτων, είναι η θέση εργασίας σε επαγγέλματα που σχετίζονται

με την καθημερινή συναναστροφή με ανθρώπους, μια αλληλεπίδραση που θα επιφέρει τόσο εύκολες, όσο και δύσκολες καταστάσεις στο πέρασμα των χρόνων.

Αναφορικά με την ερώτηση εννέα: «*Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.*», επιχειρεί να αναδείξει τις θεματικές της, που σχετίζονται με τις ερευνητικές υποθέσεις β, γ, ε. Τα προβλήματα είναι αναπόφευκτα να υπάρχουν στην εργασιακή ζωή, εξαιτίας, τόσο των απαιτήσεων εκπλήρωσης εργασιακών καθηκόντων σε συγκεκριμένο χρονικό περιθώριο, όσο και από τη συνάθροιση διαφορετικών ανθρώπων που οφείλουν να συνεργαστούν μεταξύ τους για το γενικότερο σκοπό της επιχείρησης. Σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, το φύλο επηρεάζει την εκδήλωση προβλημάτων, καθώς κανένας άνδρας δεν έκανε αναφορά σε κανένα πρόβλημα. Στον παράγοντα που μπορεί να αποδοθεί είναι στους πολλαπλούς ρόλους της γυναίκας που χαρακτηρίζει τον ελλαδικό χώρο και από τον έντονο ανταγωνισμό που επικρατεί στις βιομηχανίες. Τα έτη προϋπηρεσίας ευνοούν την ύπαρξη εργασιακών προβλημάτων, με εκπροσώπους αφηγητών του δείγματος, είτε άνω των 25 ετών εμπειρίας, είτε των νεοεισερχόμενων επαγγελματιών, που αποτελεί ιδιαίτερης διερεύνησης, διότι ένας εργαζόμενος που δουλεύει πολλά χρόνια χρειάζεται επανακατάρτιση στον τομέα του. Ο οποίος συνεχίζει να εξελίσσεται κατά την επαγγελματική του σταδιοδρομία αλλά και ο νέος επαγγελματίας που εισέρχεται στον τομέα των επιχειρήσεων μπορεί να έχει τις θεωρητικές γνώσεις, όμως, του λείπουν οι εμπειρίες και οι πρακτικές ικανότητες του επαγγέλματος, που θα τον διευκολύνουν στην εκτέλεση των καθηκόντων και που μπορεί να καλυφθούν μέσω της συμμετοχής στη Δια βίου μάθηση. Ομοίως, το στοιχείο της θέσης και σε αυτό το σημείο καθορίζει την έκβαση των τελικών απαντήσεων. Εξαιτίας της διεκπεραίωσης των εργασιακών καθηκόντων τους, μέσω της ομαδικής εργασίας που επιφέρουν προβλήματα συνεργασίας, επικοινωνίας και χρόνου.

Η ερευνητική ερώτηση που σχετιζόταν με το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και της παροχής κινητοποίησης των εργαζόμενων για συμμετοχή στη Δια βίου μάθηση, διερευνήθηκε διαμέσου της δωδέκατης ερώτησης: *«Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;»*. Ο ρόλος αυτού τμήματος αποτελεί κομβικής σημασίας στην παρούσα έρευνα, διότι σχετίζεται με λειτουργίες διαχείρισης του εργασιακού δυναμικού σε θέματα εκπαίδευσης και απόκτησης δεξιοτήτων, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις ανάγκες και στις απαιτήσεις της επιχείρησης (Μπουραντά & Παπαλεξάνδρη, 2003). Οι απαντήσεις των αφηγητών ήταν, 12 άτομα υπάρχει τμήμα και 1 άτομο δεν υπάρχει τμήμα στην επιχείρηση. Σε σχέση με τη δημογραφική ανάλυση οι παράμετροι που επηρέασαν είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο του δείγματος που είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, διότι συμβάλλει στην κατάκτηση γενικών γνώσεων αλλά και στην υιοθέτηση ανοιχτής στάσης απέναντι στη μάθηση. Το μέγεθος της επιχείρησης βοήθησε στη διαμόρφωση του θετικού αριθμού των απαντήσεων, διότι οι επιχειρήσεις ανήκαν σε μεσαίου και μεγάλου μεγέθους, το οποίο καταστεί ευνοϊκές συνθήκες για ορθή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Το στοιχείο της θέσης έδειξε, ότι οι εργαζόμενοι σε πρακτικές εργασίες, δηλαδή οι 3 αφηγητές του δείγματος, να μη γνωρίζουν αν υλοποιεί προγράμματα Δια βίου μάθησης, γεγονός που σχετίζεται με τη γενικότερη στάση των επιχειρήσεων για παροχή γνώσεων μόνο εκπλήρωσης εργασιακών καθηκόντων και μη εμπλοκής σε προγράμματα δια βίου μάθησης γενικού ενδιαφέροντος, σε τεχνικές θέσεις εργασίας (Dominice, 2012) .

Η τελευταία ερευνητική υπόθεση αναφέρονταν στην ικανοποιητική ανταπόκριση των παρεχόμενων προγραμμάτων Δια βίου μάθησης, στις απαιτήσεις των σύγχρονων επιχειρήσεων, με την δεκατρία ερώτηση να προσπαθεί να την εντοπίσει : *«Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά*

τη διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησής του;». Ο τομέας της απασχόλησης αποτελεί προτεραιότητα κατά την χάραξη πολιτικών της ευρωπαϊκής ένωσης, διότι οι συνθήκες της παγκοσμιοποίησης, της εξέλιξης της τεχνολογίας και οι οικονομικές δυσχέρειες της τελευταίας δεκαετίας, συνέβαλλαν στην αύξηση των ποσοστών ανεργίας με ανθρώπους, που χρειάζονται επανακατάρτιση και κατάκτηση νέων δεξιοτήτων για ένταξη στον τομέα της εργασίας. Οι απαντήσεις των αφηγητών βασίστηκαν στην απόκτηση και κατάκτηση δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών που χρειάζεται ο σύγχρονος εργαζόμενος για να γίνει ανταγωνιστικός. Με βάση την ομαδοποίηση των κοινών θεμάτων των αποκρίσεων προέκυψαν α) δεξιότητες, όπως επικοινωνίας, χρόνου, επίλυσης προβλημάτων, οργανωτικές, ευελιξία, προσαρμοστικότητα, συνεργατικότητα και δημιουργικότητα β) προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, όπως αυτοπεποίθηση, τιμιότητα, συνέπεια γ) θεωρητική επάρκεια στο αντικείμενο και δ) συνεχής μάθηση. Η δημογραφική ανάλυση ανέδειξε τους παράγοντες του φύλου, να επηρεάζουν το χώρο χρησιμότητας των δεξιοτήτων. Οι άνδρες αποκρίθηκαν δεξιότητες αξιοποιήσιμες για εργασιακούς λόγους, ενώ οι γυναίκες για χρησιμότητα στην προσωπική ζωή. Έπειτα, η οικογενειακή κατάσταση φαίνεται να επηρέασε το είδος της δεξιότητας, οι έγγαμοι αναφέρθηκαν σε ομαδικές, επικοινωνιακές και επίλυσης προβλημάτων, προτιμήσεις που σχετίζονται με την ύπαρξη πολλών ατόμων που πρέπει να συνυπάρχουν σε ένα σπίτι, με τους άγαμους να δίνουν βαρύτητα στη συνεχή εξέλιξη και μάθηση, μια απάντηση που φανερώνει τη σημασία που δίνουν στην επαγγελματική καταξίωση και το ρόλο της εργασίας στην καθημερινότητα τους. Ένα άλλο χαρακτηριστικό ήταν τα έτη προϋπηρεσίας. Παρατηρώντας, ότι όσο πιο πολλά χρόνια εμπειρίας τόσο πιο πολύ ο εργαζόμενος χρειάζεται δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης, επικοινωνίας και διαχείρισης προβλημάτων. Το μέγεθος της επιχείρησης επηρέασε το είδος των δεξιοτήτων που απαιτούνται από τον εργοδότη με τις μεγάλες να χρειάζονται επικοινωνιακές δεξιότητες και επίλυση προβλημάτων, οι μεσαίες

επιχειρήσεις να προτιμούν την προθυμία για συνεχή μάθηση. Τέλος, η θέση απασχόλησης ανέδειξε την προτίμηση των τεχνικών επαγγελματιών σε θεωρητική γνώση του αντικειμένου και στο ρόλο της εμπειρίας ως καθοριστικές για την εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων τους.

4.1 Συμπεράσματα

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να αναδείξει το ρόλο της Δια βίου μάθησης στην ανάπτυξη εργασιακών και προσωπικών δεξιοτήτων σε εργαζόμενους βιομηχανίας. Η προσπάθεια επίτευξης του σκοπού αυτού έγινε αρχικά με την επιλογή της κατάλληλης θεωρητικής επιλογής θεμάτων μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης από την οπτική και την κριτική ικανότητα της ερευνήτριας, οι οποίοι συμβάλλουν για την ανάδειξη αυτού του ρόλου. Έπειτα, διεξήχθη η ερευνητική θεμελίωση του εξεταζόμενου θέματος μέσω της συλλογής, επεξεργασίας και ερμηνείας εμπειρικών δεδομένων από την ομάδα στόχου της έρευνας.

Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων ανέδειξε τον κομβικό ρόλο που διαδραματίζει η Δια βίου μάθηση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σε εργαζόμενους. Η συμβολή του ρόλου του τομέα της Δια βίου μάθησης, αποδείχθηκε από την επιβεβαίωση των ερευνητικών υποθέσεων-αξόνων της έρευνας, που στόχο είχαν την πολύπλευρη και κυκλική προσέγγιση του ρόλου της Δια βίου μάθησης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. Πιο ειδικά βάση της κάθε υπόθεσης:

A) Η Δια βίου μάθηση ωφελεί στην προσωπική και εργασιακή ανάπτυξη των εργαζομένων: Η υπόθεση επιβεβαιώθηκε τόσο βάση της βιβλιογραφικής ανασκόπησης για τα οφέλη της Δια βίου μάθησης, όσο και από την ποιοτική ανάλυση των απαντήσεων των εργαζομένων, που πιστεύουν στην πλειονότητά τους, στην απόκτηση και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω προγραμμάτων μάθησης, είτε μέσω της δικής τους εμπειρίας, είτε της απλής πληροφόρησης

από άλλους ανθρώπους ή μέσω επικοινωνίας, η οποία τους δημιουργεί θετική στάση για μελλοντική συμμετοχή.

Β) Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τις δεξιότητες που κατέχουν και τις ελλείψεις αυτών που πρέπει να κατέχουν για την εξέλιξη τους: Η υπόθεση επιβεβαιώθηκε με την πλειοψηφία του δείγματος να αποκαλύπτει, τόσο τα προσόντα του, όσο και τις ελλείψεις που έχει, αφήνοντας το συμπέρασμα σε συνδυασμό με τις άλλες απαντήσεις, ότι μπορούν να καλυφθούν από δράσεις της Δια βίου μάθησης. Η υπόθεση είχε και θεωρητική υποστήριξη από την βιβλιογραφική αναφορά στη σημασία της ενηλικίωσης.

Γ) Η Δια βίου μάθηση καλύπτει τις ελλείψεις και ενισχύει τα αποτελέσματα της τυπικής εκπαίδευσης: Η υπόθεση επιβεβαιώθηκε από την ύπαρξη αφηγητών που δεν είχαν καμία σχετικότητα ή σπουδές με το αντικείμενο εργασίας, με αποτέλεσμα να αναζητήσουν τη θεωρητική κατάρτιση από δραστηριότητες της Δια βίου μάθησης. Επιπλέον, φανερώθηκε το κενό που αφήνει η τυπική εκπαίδευση στη δόμηση της προσωπικότητας των ανθρώπων, καθώς η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί, ότι έχει ελλείψεις δεξιοτήτων σε προσωπικό επίπεδο.

Δ) Οι εμπειρίες συμβάλλουν στον τρόπο ανάπτυξης των δεξιοτήτων μέσω των δράσεων της Δια βίου μάθησης: Η υπόθεση επιβεβαιώθηκε, τόσο από την αρχική θεωρητική θεμελίωση, όσο και από τα εμπειρικά δεδομένα που υποστηρίζουν στην κατάκτηση θεωρίας και πρακτικής εφαρμογής, μέσω της συναναστροφής και ανταλλαγής εμπειριών κατά την διάρκεια δράσεων της Δια βίου μάθησης.

Ε) Οι παράγοντες της καθημερινότητας επηρεάζουν την εμπλοκή στις μορφές Δια βίου μάθησης: Η υπόθεση επιβεβαιώθηκε εν μέσω της ονομαστικής περιγραφής των εμποδίων που δυσχεραίνουν τη συμμετοχή ή την αποτρέπουν εξ ολοκλήρου, αναδεικνύοντας και τρόπους άρσης τους, που άφηνε περιθώρια η ποιοτική ανάλυση των δεδομένων.

ΣΤ) Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού κινητοποιεί ουσιαστικά τους εργαζομένους για συμμετοχή σε προγράμματα Δια βίου μάθησης: Η υπόθεση δεν επιβεβαιώθηκε, ως προς τα εμπειρικά δεδομένα που συλλέχθηκαν από την έρευνα. Παρότι, υπάρχει το ανάλογο τμήμα στις επιχειρήσεις της βιομηχανικής περιοχής του Κιλκίς, δεν αναδείχθηκε η συμβολή του στην κινητοποίηση των εργαζομένων και ο συνδετικός του ρόλος με δράσεις της Δια βίου μάθησης, ως εκπρόσωπος του τομέα στον εργασιακό χώρο. Η διαπίστωση αυτή ήταν αντίθετη με τη θεωρητική θεμελίωση μέσω της σχετικής βιβλιογραφίας.

Ζ) Οι απαιτήσεις των σύγχρονων επιχειρήσεων ικανοποιούνται στις διαδικασίες της Δια βίου μάθησης: Η υπόθεση επιβεβαιώθηκε, τόσο από τη θεωρία, όσο και από τις απόψεις των αφηγητών της έρευνας. Όλες οι θεματικές που αναφέρθηκαν από τους συμμετέχοντες, όπως ανάπτυξη δεξιοτήτων, αξιοποίηση εμπειρίας, συνεχής εξειδίκευση, συνεχής μάθηση, εμπεριεχόταν στη βιβλιογραφία του θεωρητικού κομματιού.

Ανακεφαλαιώνοντας, η Δια βίου μάθηση είναι ένας ευρύς τομέας. Ο ρόλος της καθορίζει την επιτυχή προσαρμογή και ανάπτυξη του σύγχρονου πολίτη σε εργασιακό και προσωπικό επίπεδο. Η παρούσα έρευνα στάθηκε η αφορμή για να γίνει η προσπάθεια να αναλυθούν με ποιοτικό τρόπο τα δεδομένα, με στόχο όχι μόνο την βαθύτερη κατανόησή τους αλλά και τη δυνατότητα εντοπισμού των προβλημάτων και τη δυνατότητα να βρεθούν νέοι τρόποι προσέγγισης της ομάδας στόχου της. Μια αξιοσημείωτη παρατήρηση που φανερώθηκε με την συγκεκριμένη έρευνα είναι η μικρή συμβολή του τμήματος ανθρώπινων πόρων σε επιχειρήσεις που ανήκουν σε μια ανεπτυγμένη βιομηχανική περιοχή, όπως η εξεταζόμενη, βάση των απαντήσεων των συμμετεχόντων, τμήμα το οποίο στην σημερινή εποχή παίζει σπουδαίο ρόλο, τόσο για την επιχείρηση, όσο και για τον εργαζόμενο, όπως καταδεικνύει η βιβλιογραφία και άλλες έρευνες.

4.2 Μεθοδολογικοί περιορισμοί της έρευνας

Ένας μεθοδολογικός περιορισμός της έρευνας μπορεί να θεωρηθεί η επιβολή συγκεκριμένου πλαισίου αναφοράς στο σχέδιο δράσης της συνέντευξης, δηλαδή ο ερωτώμενος εξαναγκάζεται να εκφράσει τη γνώμη του για θέματα που πριν δεν είχε σκεφτεί και διατυπώνει άμεσα την άποψη του χωρίς να έχει ωριμάσει αρκετά μέσα του (Φίλιας, 2003). Στην παρούσα εργασία, είτε λόγω τήρησης χρονικών ορίων, είτε προσπάθειας ολοκλήρωσης συμμετοχής -λόγω κοινής γνωριμίας με την ερευνήτρια- με στόχο την ικανοποίηση ή εκπλήρωση υποχρέωσης.

Έπειτα, η χρήση της ποιοτικής έρευνας φέρνει κάποια μειονεκτήματα από τη φύση της, όπως ο περιορισμός σε δυνατότητες γενίκευσης και σύγκρισης εξαιτίας του μικρού αριθμού του δείγματος. Επίσης, η συλλογή και ανάλυση των δεδομένων της έρευνας εξαρτώνται από την προσωπική οπτική, αντίληψη και τις επικοινωνιακές δεξιότητες της ερευνήτριας. Ακόμη, πλήθος των στοιχείων που συλλέγονται κατά τη διαδικασία των συνεντεύξεων δεν γίνονται αντικείμενο ανάλυσης (Ιωσηφίδης, 2003).

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αποτελούν χειρόγραφες και επιλεκτικές απαντήσεις ερμηνειών των κοινωνικών συμβάντων, που τίθενται εκτός του περιβάλλοντός τους με αφηρημένο τρόπο, δημιουργώντας το πρόβλημα κατά πόσο είναι χρήσιμο για τον ερευνητή και όχι εάν είναι απολύτως αξιόπιστο (Cohen, Manion, & Morrison, 2007).

4.3 Προτάσεις

Η ενασχόληση με το συγκεκριμένο θέμα μελέτης προτείνει την περαιτέρω εξέταση του τρόπου λειτουργίας και της ουσιαστικής συμβολής του τμήματος ανθρώπινων πόρων σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, με στόχο την εύρεση νέων αποτελεσματικότερων τρόπων προσέγγισης των εργαζόμενων. Επιπλέον, προτείνεται η εφαρμογή ευέλικτων προγραμμάτων μάθησης για να είναι προσιτά σε όλους σε διάφορα επίπεδα αναλόγως την ομάδα που απευθύνονται, μια από την διαπίστωση που στηρίζεται θεωρητικά ο τρόπος σχεδιασμού των προγραμμάτων Δια βίου μάθησης.

Βιβλιογραφία

- Bell. (2014). *Benefits of Lifelong learning*. Ανάκτηση από The BeLL Study:
<http://www.bell-project.eu/cms/>
- Brine, J. (2006). Lifelong Learning and the Knowledge Economy: Those that Know and Those that Do Not-The Discourse of the European Union. *British Educational Research Journal*, σσ. 649-665.
- CEC. (2000). *Commission Staff Working Paper: A Memorandum on Lifelong*. Brussels: European Commission.
- Cedefop. (2002). *Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων*. Thessaloniki: Cedefop.
- Cedefop. (2009). *Professionalising carrer guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop Panorama series. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.
- Cedefop. (2014). *Δεξιότητες και απασχολησιμότητα: ευκαιρίες για νέους στην ελληνική αγορά εργασίας*. Thessaloniki: Cedefop.
- Cedefop. (2020). *Οι ευρωπαίοι αναγνωρίζουν την αξία της εκπαίδευση ενηλίκων και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης*. Thessaloniki: Cedefop.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Comission, E. (2003). *EUR-Lex*. Ανάκτηση από Πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις: ορισμός και πεδίο εφαρμογής: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=legissum%3An26026>

Comission, E. (2006). *Euro-Lex*. Ανάκτηση από Οι βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32006H0962>

Comission, E. (2021). *EUR-Lex*. Ανάκτηση από Επιχειρήσεις: https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/enterprise.html?root_default=SUM_1_CODED%3D19&locale=el

Comission, E. (2020, Απρίλιος 23). *Ένας επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Ανάκτηση από European Comission: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-33_en

Commission of the European Communities. (2000). *A memorandum on Lifelong Learning*. Brussels.

Commission, E. (2020). *Communication on the European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience*. Ανάκτηση από <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22832&langId=en>

Council of the european union. (2004). *Draft resolution of the council and of the representatives of the governments of the member states meeting wintin the Council on Strengthening policies, Systems and Practices in the field of guidance throughout life in Europe*. Brussels.

Council of the european union. (2008a). *Council resolution on better intergration Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*. Brussels.

Council of the european union. (2008β). Council conclusions of 22 May 2008 on adult learning. *Official Journal of the Eurorean Union, C*.

- Courau, S. (2004). *Τα βασικά εργαλεία του εκπαιδευτή ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Cross, P., & Steadman, H. (1996). *Classroom Research: Implementing the Scholarship of Teaching*. San Francisco: Jossey Bass.
- Dewey, J. (2012, Μάιος-Αύγουστος). Η εκπαίδευση ως ανάπτυξη. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*(3), σσ. 49-50.
- Dominice. (2012, Σεπτέμβριος-Δεκέμβριος). Η εκπαιδευτική βιογραφία ως στοχαστική προσέγγιση στην εκπαίδευση των εκπαιδευτών ενηλίκων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*(27), σσ. 31-40.
- EAEA. (2020). *European Association for the Education of Adults (EAEA)*. Ανάκτηση από eaea.org/: <https://eaea.org/our-work/campaigns/for-a-continuation-of-the-european-agenda-for-adult-learning-after-2020/>
- EC. (2001). *Making a European area of Lifelong Learning a reality*. Brussels: European Commission.
- Edwards, R., & Usher, R. (2001, Αυγουστος 31). Lifelong learning: a postmodern condition of education? *Adult Education Quarterly*, 51(4), σσ. 273-287.
- Fenwick, T. (2005). Workplace learning. In English. *International Encyclopedia of Adult Education*, σσ. 673-677.
- Ferrar, J. (2021, Μάρτιος 23). *MYHRFUTURE*. Ανάκτηση από myhrfuture-com: www-myhrfuture-com.cdn.ampproject.org/c/s/www.myhrfuture.com/blog/2021/3/23/how-to-build-a-workforce-planning-strategy-that-delivers-business-value?format=amp
- Flick, U. (2016). *Ποιοτική έρευνα*. Αθήνα: Πρόπομπος.

- Goleman, D. (2011). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Πεδίο.
- Gratton, L. (2020, Σεπτέμβριος 15). *MYHRFUTURE*. Ανάκτηση από [myhrfuture.com/](https://www.myhrfuture.com/):
<https://www.myhrfuture.com/>
- Green, A. (2002). The Many Faces of Lifelong Learning: Recent Education Policy Trends in Europe. *Journal of Education Policy*, σσ. 611-626.
- Griffin, C. (2004, Μάιος-Αύγουστος). Συνέντευξη με τον Colin Griffin. 22-26. (Γ. Κουλαουζίδης, Δημοσιογράφος)
- Hardy, J. (2021, Ιανουάριος 14). *TED*. Ανάκτηση από [IDEAS.TED.COM](https://ideas.ted.com/how-to-set-clear-work-boundaries-jayne-hardy/):
<https://ideas.ted.com/how-to-set-clear-work-boundaries-jayne-hardy/>
- Illeris, K. (2004). *Adult education and Adult learning*. Malabar: Krieger.
- Jaques, D. (2004). *Μάθηση σε ομάδες*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Jarvis, P. (1999). Global Trends in Lifelong Learning and the Response of the Universities. *Comparative Education*, σσ. 249-257.
- Jarvis, P. (2003). *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Johnstan, J., & McClelland, B. (2000). Το μεταλλασσόμενο περιβάλλον. Στο J. Prior, *Εκπαίδευση και Ανάπτυξη* (σσ. 15-17). Αθήνα: Έλλην.
- Johnstone, C. (2018). *international dvn*. Ανάκτηση από [dvv-international.de](https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/section-1-playing-a-role/section-1-playing-a-role/how-to-develop-resilient-people-in-stronger-communities):
<https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/section-1-playing-a-role/section-1-playing-a-role/how-to-develop-resilient-people-in-stronger-communities>

- Keep, E., & Rainbird, H. (2002). Towards the learning organization. Στο F. Reeve, M. Cartwright, & R. Edwards, *Supporting Lifelong Learning organizing learning* (σσ. 64-85). London: Routledge.
- Kil, M., Motschilnig , R., & Thöne-G, B. (2013). Ανάκτηση από die-bonn.de: <https://www.die-bonn.de/doks/2013-benefits-en-01.pdf>
- Knowles, M. (1998). *The Adult Learner*. Houston: Gulf Publishing Company.
- Laal, M., & Salamati, P. (2011). *Science direct*. Ανάκτηση από sciencedirect.com: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811030023>
- Mason, J. (2011). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Πεδίο.
- Merizow, J. (1990). *Fostering critical reflection in adulthood*. San Francisco: Jossey Bass.
- Merizow, J. (1991). *Transformative dimensions in adult learning*. San Francisco: Jossey Bass.
- Merizow, J. (2007). *Η Μετασχηματίζουσα Μάθηση*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Muller, J. (2004, Ιανουάριος). *Working Professionally with children and youth*. Ανάκτηση από cyc-net.org/: <https://cyc-net.org/cyc-online/cyc01-0104-muller.html>
- Nathan, H., & Linda, H. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Petriglieri, G. (2019, Οκτώβριος). *Mitsloan Management Review*. Ανάκτηση από <https://sloanreview.mit.edu/>
- Rifkin, J. (2005). Το μέλλον της εργασίας και οι πολιτικές απασχόλησης. *Διάλογος*(3).
- Rogers, A. (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

- Rogers, A. (2003). *What is the difference? A new critique of adult learning and teaching*.
Leicester: National Institute of Adult and Continuing education.
- Rogers, A. (2004, Οκτώβριος 10). Η εκπαίδευση ενηλίκων σε μια κοινωνία ζωντανή, σε μια
κοινωνία που αλλάζει συνεχώς. (Κ. Μ. Αγγέλη, Δημοσιογράφος)
- Rogers, A., & Jarvis, P. (2004). Το πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων. *1ο Συνέδριο της
Επιστημονική Ένωσης Εκπαιδευτών Ενηλίκων*. Αθήνα: Επιστημονική Ένωση
Εκπαιδευτών Ενηλίκων .
- Schuller, T. (2017, Ιούνιος). Ανάκτηση από [dera.ioe.ac.uk:
https://dera.ioe.ac.uk/29773/1/Skills_and_lifelong_learning_-
_the_benefits_of_adult_learning_-_schuller_-_final.pdf](https://dera.ioe.ac.uk/29773/1/Skills_and_lifelong_learning_-_the_benefits_of_adult_learning_-_schuller_-_final.pdf)
- Seligman, M. (2004). *Dædalus*. Ανάκτηση από Can happiness be taught?: [https://sci-
hub.se/10.1162/001152604323049424](https://scihub.se/10.1162/001152604323049424)
- SQA. (2003). Core skills framework: An Introduction. *Scottish Qualifications Authority*.
- Stevens, L. (2021, Ιανουάριος 18). *linkedin*. Ανάκτηση από Laura Stevens phd:
<https://www.linkedin.com/pulse/continuous-listening-we-yet-laura-stevens-phd/>
- Switzer, K., Nagy, M., & Mullins, M. (2005). The influence of training reputation,
managerial support and self-efficacy on pre-training motivation and perceived
training transfer. *Applied H.R.M Research*, σσ. 21-34.
- Taylor. (2007). Αναλύοντας την έρευνα για την θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης.
Στο J. Mezirow, *Μετασχηματίζουσα Μάθηση* (σσ. 309-348). Αθήνα: Μέταίχμιο.
- Αγγέλη, Α. (2005, Σεπτέμβριος-Δεκέμβριος). Patricia Cross. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*(6),
σσ. 31-33.

- Ασπρογένους, Ε. (2017, Φεβρουάριος 6). *Epale*. Ανάκτηση από epale.ec.europa.eu:
<https://epale.ec.europa.eu/el/blog/o-rol-os-kai-ta-pleonektimata-tis-ekpaideysis-enilikon-stin-syghroni-koinonia>
- Βεργίδης, Δ. (2001). Δια βίου Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Στο Σ. Π. Νικόδημος, *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση* (σσ. 127-144). Αθήνα: Ατροπός.
- Βεργίδης, Δ., & Καραλής, Θ. (2004, Μάιος-Αύγουστος). Τυπολογίες και Στρατηγικές στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*(2), σσ. 11-16.
- Γ.Γ.Δ.Β.Μ. (2013). *Έκθεση 2012 για την Δια Βίου Μάθηση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης.
- Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. (2010, Μάιος-Αύγουστος). Προς μια νέα πολιτική της δια βίου μάθησης στην ΕΛΛΑΔΑ. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*(20), σσ. 37-42.
- Γιαννουλέας, Μ. (1998). *Συμπεριφορά και Διαπροσωπική Επικοινωνία στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Γούλας, Χ. (2020, Οκτώβριος). *Οι δεξιότητες στην κατάρτιση και στην εκπαίδευση ενηλίκων*. Ανάκτηση από Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων:
<https://www.youtube.com/watch?v=c5QBRusKBpA>
- Γώγος, Σ. (2003). Κοινοτικές πολιτικές και δράσεις για την καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού. Στο Δ. Βεργίδης, *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών* (σσ. 15-39). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Δημουλάς, Κ. (2008, Μάιος-Αύγουστος). Πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων και δια βίου μάθηση. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*(14), σσ. 3-9.

- Ε.Ε.Ε.Ε. (2004). Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Ελλάδα. *1ο Διεθνές Συνέδριο Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων* (σσ. 44-47). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Ευστράτογλου, Α., Δέδε, Ι., Μακρυγιάννη, Α., Γκλαβόπουλος, Ε., & Μοιράλη, Ε. (2003). *Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση/Διαδικασία και Αποτελέσματα ΚΕΚ 2001-2003*. Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ.
- Θεοφανέλλης, Τ., & Καραγεωργίου, Ε. (2009, Μάιος-Αύγουστος). Η μέθοδος project ως μια προσεγγιση μάθησης για τους ενήλικες. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*(17), σσ. 11-16.
- ΙΟΒΕ. (2006). *Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα*. Αθήνα.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003). *Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.
- Καράλης, Θ. (2005). *Σχεδιασμός, Διοίκηση, Αξιολόγηση Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων* (Τόμ. Β). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κασσωτάκης, Μ. (2004). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Θεσσαλονίκη: Δαρδάνος.
- Κεδράκα, Κ. (2009). *Εκπαιδευτές Ενηλίκων στην Ελλάδα: Εξέλιξη, αναζητήσεις, προβληματισμοί*. Θεσσαλονίκη: Αφοι Κυριακίδη.
- Κικίλιας. (2005, Σεπτέμβριος-Δεκέμβριος). Η επιχείρηση ως χώρος μάθησης: Επιχειρηματικές στρατηγικές, οργάνωση της εργασίας και η έννοια του ελλείματος δεξιοτήτων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, σσ. 9-15.
- Κόκκος. (2004). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

- Κόκκος, Α. (2005, Ιανουάριος-Απρίλιος). Οι κοινωνικές διαθέσεις απέναντι στην τυπική εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων: Η περίπτωση της Ελλάδας. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*(4), σ. 45.
- Κόκκος, Α. (2005α, Ιανουάριος-Απρίλιος). Η εμπειρική εκπαίδευση ενηλίκων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*(4).
- Κόκκος, Α. (2005β). Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. Στο *Εκπαιδευτικό Υλικό για Εκπαιδευτές Θεωρητικής Κτάρτισης* (Τόμ. 1). Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ.
- Κόκκος, Α. (2005γ). *Μεθοδολογία Εκπαίδευσης Ενηλίκων: θεωρητικόπλάιδιο και προϋποθέσεις μάθησης*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κόκος, Α., & Παυλάκης, Μ. (2014). *Οριζόντιες Ικανότητες στην Επιχείρηση*. Ανάκτηση από Έπιστημονική Ένωση Εκπαιδευτών Ενηλίκων: http://www.adulteduc.gr/images/orizonties_ikanotites_stis_epixeirisis_meleti.pdf
- Κουτρούκης, Θ. (2005). *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: Ο κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές επιχειρήσεις*. Αθήνα: Σάκκουλα.
- Κρίβας, Σ. (2004). Οι διεθνής εξελίξεις στο χώρο εργασίας και τα συστήματα σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού στις χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης. Στο Μ. Κασσωτάκης, *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σσ. 367-392). Θεσσαλονίκη: Δαρδανός.
- Κυριαζή, Ν. (2011). *Η κοινωνιολογική έρευνα*. Αθήνα: Πεδίο.
- Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α. (1998). *Ψυχολογία Κινήτρων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Λιντζέρης, Π. (2020, Οκτώβριος). *Οι δεξιότητες στην κατάρτιση και στην εκπαίδευση ενηλίκων*. Ανάκτηση από Έπιστημονική Ένωση Εκπαιδευτών Ενηλίκων:
<https://www.youtube.com/watch?v=c5QBRusKBpA>
- Μάρδας, Γ. (2001). *Οικονομική θεωρία, Δια βίου Μάθηση, Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Μαρδάς, Γ., & Βαλκανός, Ε. (2007). *Διοικητική-Οικονομική-Κοινωνική Οργανισμών και Επιχειρήσεων*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Μπουραντά, Δ., & Παπαλεξάνδρη, Ν. (2003). *Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Αθήνα: Μπένου.
- Μπρίνια, Β. (2006). Η βιωματική μάθηση στις Άρχες Οργάνωσης και Διοίκηση Επιχειρήσεων του ενιαίου λυκείου, μια πρόταση για αποτελεσματικότερη μόρφωση. *Επιθεώρηση εκπαιδευτικών θεμάτων*.
- Ξηροτύρη-Κουφίδου. (2010). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Θεσσαλονίκη: Ανικούλα.
- Παλιός, Ζ. (2003). Θεωρίες μάθησης και μάθηση ενηλίκων. Στο *Εκπαιδευτικό Υλικό για τους Εκπαιδευτές Θεωρητικής Κατάρτισης* (Τόμ. 1, σσ. 59-84). Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ.
- Παντισίδου, Ε., & Παπασταμάτης, Α. (2010, Σεπτέμβριος). Ο ρόλος της δια βίου εκπαίδευσης στην παραγωγή κοινωνικού και ανθρώπινου κεφαλαίου. *Σύγχρονη Κοινωνία, Εκπαίδευση και Ψυχική Υγεία*, σσ. 89-96.
- Παπασταμάτης, Α. (2010). *Εκπαίδευση Ενηλίκων για ευπαθείς κοινωνικά ομάδες*. Αθήνα: Σιδέρη.

- Πατινώτης, Ν. (2004). Κοινωνικό-οικονομικοί παράγοντες και επαγγελματική επιλογή στην Ελλάδα. Στο Μ. Κασσωτάκης, *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σσ. 515-540). Θεσσαλονίκη: Δαρδανός.
- Πλατσίδου, Μ. (2010). *Η συναισθηματική νοημοσύνη*. Θεσσαλονίκη: Gutenberg.
- Σαΐτης, Χ. (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: 2008.
- ΣΕΒ. (2018, Νοεμβριος 22). Απασχόληση χαμηλών δεξιοτήτων και μισθών. *Οικονομία και Επιχειρήσεις*, σσ. 2-14.
- ΣΕΒ. (2019, Νοεμβριος 21). Οι επενδύσεις στις νέες τεχνολογίες και την εκπαίδευση είναι οι βασικές προϋποθέσεις για την ανάπτυξη της χώρας. *Οικονομία και Επιχειρήσεις*, σσ. 2-14.
- Σπητιάνου, Α., & Σαμαρά, Ε. (2006). Ερευνητικά δεδομένα για την Δια βίου Μάθηση στην Ελλάδα. *Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα*. 5ο Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος.
- Φίλιας, Β. (2003). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών επιστημών*. Αθήνα: Gutenberg.
- Φλούρης, Γ. (2004). Αυτοαντίληψη, αυτογνωσία και επαγγελματικός προσανατολισμός. Στο Μ. Κασσωτάκης, *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σσ. 345-366). Θεσσαλονίκη: Δαρδανός.
- Χατζηκωνσταντίνου, Γ., & Γωνιαδης, Η. (2009). *Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία*. Αθήνα: Gutenberg.

Χρηστάκης, Ν. (2006). Το Φαινόμενο της Πειθούς: Οι Κοινωνικές Στάσεις και η Αλλαγή τους. Στο Σ. Παπαστάμος, *Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία: Η Παράδοση* (σσ. 133-197). Ελληνικά Γράμματα.

Ψαρρού, Μ., & Ζαφειρόπουλος, Κ. (2004). *Επιστημονική Έρευνα, θεωρία και εφαρμογές στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Παράρτημα 1



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι παρούσες ερωτήσεις έχουν ως στόχο να εξετάσουν τις προσωπικές απόψεις εργαζομένων μιας βιομηχανικής ζώνης σχετικά με το ρόλο της Δια βίου Μάθησης στην ανάπτυξη προσωπικών και εργασιακών δεξιοτήτων.

Για την επίτευξη αυτού του σκοπού δημιουργήθηκαν οι συγκεκριμένες ανοικτού τύπου ερωτήσεις και η συμμετοχή σας σε αυτή την έρευνα είναι πολύτιμη. **Επισημαίνουμε ότι στα πλαίσια αυτής της συνέντευξης θα τηρηθεί η ανωνυμία και όλες οι πληροφορίες που θα μας δώσετε θα παραμείνουν εμπιστευτικές. Παρακαλούμε να απαντήσετε στις παρακάτω προτάσεις με ειλικρίνεια και ακρίβεια.** Επίσης να θυμάστε ότι οι απαντήσεις είναι υποκειμενικές και όχι σωστές ή λάθος.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

- 1) Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;
- 2) Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)
- 3) Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;
- 4) Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)
- 5) Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;
- 6) Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε / ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν / θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;
- 7) Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;
- 8) Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από την Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)
- 9) Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.
- 10) Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσετε αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;

- 11) Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)
- 12) Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;
- 13) Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;

Παράρτημα 2



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι παρούσες ερωτήσεις έχουν ως στόχο να εξετάσουν τις προσωπικές απόψεις εργαζομένων μιας βιομηχανικής ζώνης σχετικά με το ρόλο της Δια βίου Μάθησης στην ανάπτυξη προσωπικών και εργασιακών δεξιοτήτων.

Για την επίτευξη αυτού του σκοπού δημιουργήθηκαν οι συγκεκριμένες ανοικτού τύπου ερωτήσεις και η συμμετοχή σας σε αυτή την έρευνα είναι πολύτιμη. **Επισημαίνουμε ότι στα πλαίσια αυτής της συνέντευξης θα τηρηθεί η ανωνυμία και όλες οι πληροφορίες που θα μας δώσετε θα παραμείνουν εμπιστευτικές. Παρακαλούμε να απαντήσετε στις παρακάτω προτάσεις με ειλικρίνεια και ακρίβεια.** Επίσης να θυμάστε ότι οι απαντήσεις είναι υποκειμενικές και όχι σωστές ή λάθος.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

8. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
9. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
10. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
11. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
12. Έτη προϋπηρεσίας:
13. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
14. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκειμένου Α

14) Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;

Γνώση μέσω προγραμμάτων η οποία παρέχεται στο άτομο και καθιστά βασικό στάδιο στην πορεία του (κυρίως εργασιακή).

15) Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)

Δεν έχω παρακολουθήσει και θα παρακολουθούσα σε ακραία περίπτωση μόνο για προσωπικούς λόγους.

16) Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;

Θα ήθελα να συμμετάσχω σε κάτι πολύ εξειδικευμένο, κάτι το οποίο δε νομίζω ότι παρέχεται στην Ελλάδα.

17) Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)

Μπορεί να αξιοποιηθεί και είναι σχετική.

18) Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;

Τεχνικές και θεωρητικές γνώσεις σε επίπεδο προγραμματισμού, βάσης δεδομένων και επιχειρησιακής λογικής. Φυσικά και κατέχω τα προσόντα :p

19) Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε /ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν /θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;

Δεν πιστεύω ότι η εξειδίκευση που παρέχεται από τα προγράμματα δια βίου μάθησης είναι αρκετά εξειδικευμένα ώστε να με βοηθήσουν σε περίπλοκα και συγκεκριμένα προβλήματα που χρειάζονται επίλυση στη συγκεκριμένη θέση την οποία καλύπτω.

20) Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;

Ικανοποιεί την ανάγκη γνώσης, είτε από πλευράς ενδιαφέροντος για κάποιο αντικείμενο, είτε από πλευράς περιέργειας ώστε να επεκτείνουμε τις βασικές γνώσεις μας σε άλλα αντικείμενα.

21) Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από την Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)

Πιστεύω ότι θα με ικανοποιούσε η συναναστροφή με κόσμο και οι συζητήσεις μας περί του αντικειμένου μάθησης. Σε θέματα που αφορούν την τωρινή μου εργασία δεν πιστεύω ότι θα με κάλυπτε κάποιο από τα τρέχοντα προγράμματα δια βίου μάθησης.

22) Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.

Δεν αντιμετωπίζω εργασιακά προβλήματα.

23) Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσετε αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;

Εμπνέομαι από την ομαδική εργασία, είμαι συνεπής στο αποτέλεσμα παράδοσης, λειτουργώ με βάση το design thinking ώστε να προγραμματίζω καλύτερα το χρόνο μου και τη σχεδίαση των εφαρμογών που μου ανατίθενται. Θα ήθελα να μειώσω το στρες που μου προκαλείται όταν χρειάζεται να κάνω μια παρουσίαση μπροστά σε μεγάλο αριθμό ατόμων.

24) Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)

Όλα είναι σχετικά:

- a. Τέτοιου είδους προγράμματα ίσως βοηθήσουν κάποιον που αναζητά εργασία σε διαφορετικό αντικείμενο οικονομικά, ή να του παρέχουν γνώση την οποία δεν έχει τη δυνατότητα να αποκτήσει μέσω τριτοβάθμιων σπουδών.
- b. Μπορεί να αφήνουν λιγότερο ελεύθερο χρόνο για το άτομο αν αυτό εργάζεται παράλληλα, αλλά σε περίπτωση που δε δουλεύει μπορεί να τον ικανοποιεί το γεγονός ότι ασχολείται έστω με αυτό.
- c. Για τα οικογενειακά ζητήματα μπορεί να προκύψει λιγότερος χρόνος για ανταπόκριση στις μέχρι τώρα συνήθειες του νοικοκυριού.

25) *Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;*
Διαθέτει τμήμα ανθρώπινου δυναμικού το οποίο ειδικεύεται σε τομείς όπως οικονομικούς, πρόσληψης, υγειονομικούς και ασφαλείας περιβάλλοντος, καταγραφή αρχείου εργαζομένων. Από όσο γνωρίζω οι αρμόδιοι σε αυτές τις θέσεις κατέχουν μεταπτυχιακό εξειδίκευσης.

26) *Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;*
Αγάπη για το αντικείμενο, δίψα για μάθηση και ανάδειξη στον τομέα εργασίας, αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των μελών της εταιρείας, νέες ιδέες και καινοτομίες.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Β

1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*
Σημαίνει η μάθηση που γίνεται σε όλη την διάρκεια της ζωής ενός ατόμου.

2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*

Παρακολουθώ τώρα . Ο λόγος είναι ότι σχετικός με την δουλειά μου.

3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*

Θέλω να συμμετέχω σε πρόγραμμα που έχει σχέση με τα social media για να μπορέσω να επικοινωνώ με τα παιδιά μου και θα με βοηθήσει και επαγγελματικά.

4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*

Δεν είναι ακριβώς σχετική μπορεί όμως να βοηθήσει στην οργάνωση και ταξινόμηση της δουλειά μου.

5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*

Χρειάζεται σίγουρα πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ , πτυχίο ξένης γλώσσας και καλή γνώση Η/Υ. Δεν έχω το πτυχίο ξένης γλώσσας.

6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε /ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν /θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*

Ναι, θα μπορέσω να αποκτήσω καλύτερες δεξιότητες και γνώσεις ώστε να γίνω πιο ανταγωνιστική σε σχέση με τους συναδέλφους μου και άρα να έχω καλύτερη επαγγελματική εξέλιξη.

7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;*

Αφιερώνω πολύ προσωπικό χρόνο που μου χρειάζεται για να αφιερώσω στα παιδιά μου που τον έχουν ανάγκη.

8) *Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από την Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)*

Να μπορέσω να ταξινομή , να οργανώνω καλύτερα την εργασία μου.

9) *Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.*

Πάντα υπάρχει έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ των τμημάτων αλλά με επιμονή και υπομονή θεωρώ ότι πάντα βρίσκεται λύση.

10) *Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;*

Διαθέτω επιμονή , ανοχή υπό συνθήκες πίεσης, προσαρμοστικότητα , ευελιξία.

11) *Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)*

Οικογενειακά ζητήματα.

12) *Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;*

Υπάρχει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και να γνωρίζω τις αρμοδιότητες του και έχουμε κάνει επιμορφώσεις και εκπαιδεύσεις.

13) *Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;*

Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει αυτοπεποίθηση, θέληση να μάθει νέα πράγματα για να μπορεί να οργανώνει πιο καλά την δουλειά του και να μπορεί να βοηθάει την επιχείρηση που εργάζεται . Να έχει επιμονή, υπομονή και να μπορεί να βρίσκει λύση στις δυσκολίες που θα αντιμετωπίσει.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Γ

- 1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*
-Είναι η εκπαίδευση του ανθρώπου για πολλά χρόνια και μετά το σχολείο του για λόγους εργασιακούς ή ακόμα και για λόγους καθαρά αρέσκειας.
- 2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*
-Δεν έχω παρακολουθήσει αλλά θα το έκανα για εργασιακούς λόγους και για αυτογνωσία.
- 3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*
-Θα ήθελα να συμμετέχω για καθαρά εργασιακούς λόγους και θα επέλεγα να αναφέρεται σε τεχνικά θέματα, ειδικότητας, τα οποία θα κάλυπταν τυχόν κενά στις γνώσεις μου παρέχοντάς μου εργασιακή ικανοποίηση και ευελιξία.
- 4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*
-Βεβαίως είναι η βάση για όποια βαθμίδα εκπαίδευσης από τις παραπάνω αλλά δεν αρκεί. Συνήθως (όχι πάντα) ο εργοδότης προσπαθεί να εκπαιδεύει το προσωπικό κατ' εξαίρεση ανάλογα την ειδικότητα, αλλά στις περισσότερες των περιπτώσεων γίνεται ατομική προσπάθεια για την κατανόηση και αντιμετώπιση προβλημάτων.
- 5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*
-Χρειάζεται εμπειρική γνώση. Σε περίπτωση αλλαγής της τεχνολογίας παραγωγής με νέες μηχανές ο εργοδότης ενημερώνει τους τεχνίτες ειδικότητας για τις βασικές λειτουργίες, αλλά για την αντιμετώπιση βλαβών πρέπει ο καθένας ξεχωριστά να ενημερωθεί για τον τρόπο αποκατάστασης από τα διάφορα εγχειρίδια όταν απαιτηθεί. Άρα καταλαβαίνουμε ότι υπάρχουν κενά στην περιγραφή από αυτά τα εγχειρίδια και γίνεται αρκετά χρονοβόρα η αποκατάσταση λειτουργίας.
- 6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε / ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν /θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*

-Η ένταξη του ατόμου σε ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης, μπορεί να ενισχύσει σημαντικά την κριτική του ικανότητα προσόν βαρύνουσας σημασίας για την εργασία στις σημερινές επιχειρήσεις. Η τεχνολογία εξελίσσεται με αστραπιαίους ρυθμούς και η άμεση λήψη αποφάσεων όταν συνοδεύεται από σωστή κρίση αποτελεί χρήσιμο προσόν που μπορεί να αποκτηθεί από προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης.

7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;*

-Αυξημένες δεξιότητες δημιουργικότητας σχετικά με την ειδικότητα, αυξημένο πνεύμα ομαδικής εργασίας, αντιμετώπιση του ανταγωνισμού και εργασιακή ικανοποίηση.

8) *Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από την Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)*

-Από την διαδικασία της δια βίου μάθησης το άτομο μπορεί να αποκτήσει αρκετές εμπειρίες, αναπτύσσοντας ταυτόχρονα πολλές εργασιακές δεξιότητες. Μέσα από αυτά τα προγράμματα, ενισχύεται η εργασία σε ομάδες, γεγονός που βελτιώνει το αίσθημα της ομαδικότητας, ενώ ταυτόχρονα αναπτύσσονται οι δημόσιες σχέσεις μεταξύ των ατόμων, καθώς πολλές φορές εμφανίζονται και ευκαιρίες για την δημιουργία εργασιακών συνεργασιών.

9) *Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.*

-Δεν έχω έρθει αντιμέτωπος με κάποιο πρόβλημα κατά τη διάρκεια της εργασίας μου. Νιώθω αισιόδοξος για τις ατομικές μου γνώσεις, αλλά και τις εργατικές μου ικανότητες, ενώ ταυτόχρονα εμπιστεύομαι τις δεξιότητες των υπόλοιπων συνεργατών μου.

10) *Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;*

-Μερικά από τα προσωπικά μου προσόντα αποτελεί η εκχώρηση αρμοδιοτήτων στους συναδέλφους μου, αλλά και ο έλεγχος για την ακριβή τους πραγματοποίηση. Επιπλέον, σημαντικές δεξιότητες που έχω αποκτήσει από την μακροχρόνια εργασία μου, είναι η αναλυτική σκέψη και η κριτική αντίληψη, η σωστή διαχείριση του χρόνου, αλλά και η ικανότητα ομαδικής συνεργασίας. Ο σωστός εργαζόμενος πρέπει να είναι πρόθυμος να εκτελέσει ορθά τις αρμοδιότητες του. Έτσι κι εγώ προσπαθώ να δείχνω επαγγελματισμό και υπευθυνότητα, αλλά και να έχω θετικό πνεύμα στην εργασιακή μου καθημερινότητα.

11) *Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)*

-Όπως ξέρουμε τίποτα δεν παρέχεται δωρεάν. Ένα πρόβλημα λοιπόν που θα μπορούσε να αποτρέψει την συμμετοχή σε ένα τέτοιο πρόγραμμα είναι η οικονομική δυσχέρεια. Επίσης μπορεί να είναι και ο λιγοςτός εναπομένων χρόνος εκτός εργασίας αλλά και οι οικογενειακές υποχρεώσεις.

12) *Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης, εκπαίδευσης;*

-Η επιμόρφωση ή η εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα ειδικότητας ή γενικά σε θέματα ασφάλειας με εκπαίδευση για πρώτες βοήθειες ή για μέσα ατομικής προστασίας στην βιομηχανία που εργάζομαι αλλά και σε αρκετές άλλες όπως έχω ενημερωθεί κατά καιρούς είναι στοιχειώδης ή και ανύπαρκτη.

13) *Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;*

-Μια σύγχρονη επιχείρηση απαιτεί από τους εργαζομένους της να επιφέρουν κυρίως επιστημονική γνώση του αντικειμένου εργασίας. Επιπλέον, ζητείται η ικανότητα εργασίας σε ομάδα, η δημιουργικότητα αλλά και ικανότητα επίλυσης σύγχρονων προβλημάτων.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Δ

1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*
Το να μαθαίνει, να εκπαιδεύεται και να μορφώνεται κανείς σε όλη την διάρκεια της ζωής του.

2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*
Α) Το τελευταίο σεμινάριο που έχω παρακολουθήσει σχετικό με την εργασία μου ήταν πέρσι το Δεκέμβριο με διάρκεια 2 ημερών. Β) Θα παρακολουθούσα σεμινάριο και για εργασιακούς και για προσωπικούς λόγους.

3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*
Σε σεμινάριο σχετικό με πωλήσεις, μεθόδους προσέγγισης πελατών και διαχείρισης παραπόνων.

4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*
Οι σπουδές των ΑΕΙ και του μεταπτυχιακού ναι ωφελούν και στηρίζουν το αντικείμενο της εργασίας μου.

5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*
Πτυχίο οικονομικών, ξένες γλώσσες, τα οποία κατέχω συνολικά.

6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε / ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν / θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*
Πάντα βοηθούν και συντελούν τέτοια προγράμματα στην προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη. Ειδικά στις πωλήσεις του εξωτερικού π.χ. τα Incoterms που κρύβουν παγίδες.

7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;*

Προσωπική αναζήτηση, διαλογισμός, ισορροπία, επανατοποθέτηση στόχων και αξιολόγηση.

8) *Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από την Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)*

Προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη. Γνώσεις και στα δύο επίπεδα προσωπικό και εργασιακό

9) *Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.*

Όχι, ότι προκύπτει λύνεται απευθείας με τον προϊστάμενο του τμήματος.

10) *Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;*

Συνέπεια, επιμονή, οργάνωση, διαχείριση άγχους σε συνθήκες πίεσης, είναι κάτι που χρειάζεται βελτίωση

11) *Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)*

Όλα τα παραπάνω

12) *Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποίηση κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;*

Ναι, υπάρχει αρμόδιο άτομο που αναλαμβάνει την εκπαίδευση του προσωπικού, ενημερώνει για σεμινάρια.

13) *Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;*

Κατάρτιση, Συνέπεια, ηθική, τιμότητα.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Ε

- 1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*
Διαρκής εκπαίδευση/εξειδίκευση
- 2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*
Α) όχι β) εργασιακούς
- 3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*
Κάτι σχετικό με την εργασία μου. Κάποια εξειδίκευση ή προτάσεις για τη διευκόλυνση της εργασίας μου, όπως και πληροφορίες για τα καινούργια συστήματα που κυκλοφορούν.
- 4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*
Όχι, το πτυχίο του ΑΕΙ. Οι γλώσσες όμως και το πτυχίο h/y
- 5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*
Οργάνωση, ευγένεια, επικοινωνία, γλώσσες, Η/Υ. Πιστεύω ότι τα κατέχω. Όχι.
- 6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε / ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν / θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*
Ναι. Καλύτερη γνώση των συστημάτων και των απαιτήσεων της αγοράς. Καλύτερη διαχείριση παραπόνων-εξυπηρέτησης-χρόνου.
- 7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;*
Προσωπική εξέλιξη/διεύρυνση γνώσεων

8) Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση;
(Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)

Κοινωνικοποίηση. Γνώσεις.

9) Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.

Επικοινωνία: Μερικές φορές δεν γίνεται σωστή συνεννόηση, με αποτέλεσμα την επιβάρυνση του εργασιακού φόρτου, η οποία θα μπορούσε να έχει αποφευχθεί σε γενικές γραμμές.

10) Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;

Προθυμία, προσαρμοστικότητα, υπομονή, επικοινωνιακή. Σίγουρα τα 2 τελευταία έχουν περιθώρια βελτίωσης, όπως και η προσαρμοστικότητα: όσες περισσότερες γνώσεις διαθέτει κανείς, τόσο πιο εύκολα είναι πάντα.

11) Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)

Νομίζω μόνο οικονομικά, λόγω της κατάστασης που επικρατεί τα τελευταία χρόνια

12) Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;

Ναι σε όλα

13) Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;

Προθυμία, γνώσεις, εχεμύθεια, επικοινωνία, αποδοτικότητα, σωστή διαχείριση αντιδράσεων/χρόνου.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο ΣΤ

- 1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*
Μακροχρόνια εκπαίδευση
- 2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*
Ναι 6μηνη εκπαίδευση e-learning
- 3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*
Human resources development-Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο. Εμπλουτισμός γνώσεων
- 4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*
Όχι
- 5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*
Πτυχίο ΑΕΙ. Εμπειρία σε όλη την διαδικασία recruiting, ισχυρές δεξιότητες διαχείρισης ομάδας, άριστες ικανότητες ανάλυσης και λήψης αποφάσεων , πολύ καλές επικοινωνιακές δεξιότητες, άριστη γνώση εργατικού δικαίου.
- 6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε /ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν /θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*
Στην θέση που κατέχω είναι αναγκαία η συνεχής εκπαίδευση, καθώς υπάρχουν πάντα νέα πράγματα.
- 7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;*
Προσωπική εξέλιξη

8) Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση;
(Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)

Δεν μπορώ να το απαντήσω, δεν γνωρίζω.

9) Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.

Όχι, γιατί η εκπαίδευση γινόταν εκτός ωρών εργασίας.

10) Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;

Όσα έγραψα στην ερώτηση 5

11) Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)

Ίσως στην εποχή μας και λόγω της κατάστασης θεωρώ τα οικονομικά

12) Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;

Υπάρχει τμήμα στο οποίο είμαι υπεύθυνη εγώ. Πιστεύω ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι τις αρμοδιότητες μου. Εκπαιδεύσεις στο προσωπικό γίνονται ανάλογα τις ανάγκες τους

13) Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;

Αφοσίωση

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Ζ

1) Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;
Η συνεχής εκπαίδευση, σε οποιαδήποτε ηλικία.

2) Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)
Όχι

3) Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;
Μεταπτυχιακό πάνω στον τομέα των σπουδών μου

4) Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)
Όχι

5) Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;
Τα εκπληρώνω

6) Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε / ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν / θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;
Η θέση εργασία που κατέχω δεν έχει περραιώω ανέλιξη

7) Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;
Δεν γνωρίζω

8) Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση;
(Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)

Δεν γνωρίζω

9) Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.

Προς το παρόν δεν υπάρχει θέμα υπερωρίας και κακής επικοινωνίας στην εταιρεία

10) Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;

Εκμάθηση ξένων γλωσσών, γιατί υπάρχουν πολλοί ξένοι στην δουλειά.

11) Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)

Δεν ξέρω

12) Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;

Τίποτα από τα παραπάνω

13) Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;

Η συγκεκριμένη εταιρία αναζητά στην παραγωγική διαδικασία της, άτομα με προϋπηρεσία και εμπειρία.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Η

1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*
Συνεχής εκπαίδευση

2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*
Όχι

3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*
Μεταπτυχιακές σπουδές, ανανεώσιμων πηγών ενέργειας

4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*
Όχι και τόσο

5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*
Απόκτηση γνώσεων ηλεκτρονικών εφαρμογών και φυσικά συνεχής εκπαίδευση

6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε /ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν / θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*
Ναι, αλλά δε μπορώ να ξέρω τις εξελίξεις του επαγγέλματος μου

7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;*
Αύξηση αυτοπεποίθησης και δημιουργία νέων εμπειριών

8) *Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)*
Η εμπειρία είναι σύνθετη λέξη που δύσκολα μπορώ να αποτυπώσω

9) *Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.*

Όχι δεν μου έχει τύχει κάτι

10) *Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;*

Περισσότερη αντίληψη των προβλημάτων γύρω μας

11) *Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)*

Οικογενειακές υποχρεώσεις και οικονομική δέσμευση

12) *Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;*

Ξέρω ότι υπάρχει αλλά με τι ασχολείται δεν με έχει απασχολήσει ακόμα.

13) *Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;*

Γνώσεις, εμπειρία, εχεμύθεια και όρεξη για εργασία.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Θ

- 1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*
Μαθαίνω, εκπαιδεύομαι, εξελίσσομαι, επιμορφώνομαι σε όλη μου τη ζωή.
- 2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*
Όχι και για προσωπικούς αλλά και για εργασιακούς λόγους.
- 3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*
Θα ήθελα να συμμετάσχω σε μεταπτυχιακό και σεμινάριο ενδιαφερόντων μου.
- 4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*
Μέρος αυτής ναι, όμως μετά από τόσα χρόνια χρειάζεται αναβάθμιση.
- 5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*
Τυπικά, τις θεωρητικές σπουδές τις διαθέτω. Απαιτούνται προσόντα επικοινωνίας, που έχω κάποιες ελλείψεις. Επειδή εξασκώ πρώτη φορά αυτό το επάγγελμα, υπάρχουν ελλείψεις σύγχρονων εργαλείων και μεθόδων.
- 6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε /ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν /θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*
Ναι. Νέες τεχνολογίες, μέθοδοι και εκπαιδευτικά εργαλεία.
- 7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;*
Ανάπτυξη, άνοιγμα οριζόντων. Νέες δυνατότητες, επικοινωνίας με οικεία πρόσωπα.

8) Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση;
(Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)

Μοίρασμα κοινών εμπειριών, γνωριμία με πρόσωπα του ίδιου κλάδου.

9) Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.

Έλλειψη χρόνου ή κακής οργάνωσης του, καθώς πολλές φορές καθυστερώ να τελειώσω την δουλειά μου, με αποτέλεσμα να κάνω υπερωρίες.

10) Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;

Ανάπτυξη-εξέλιξη. Διαχείριση ανθρώπων. Ψυχολογική υποστήριξη.

11) Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)

Ωράρια ή καθυστερήσεις στον εργασιακό χώρο. Οικογενειακές υποχρεώσεις, ειδικά όταν υπάρχουν παιδιά.

12) Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;

Ναι. Τις γνωρίζω όλες. Μέχρι στιγμής, όχι.

13) Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;

Να αντιλαμβάνεται και να ενσωματώνεται με την κουλτούρα της επιχείρησης. Αποδεδειγμένη γνώση υπολογιστών, εργασιακή εμπειρία και τα τυπικά προσόντα σε σχέση με την απαιτούμενη θέση

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Ι

1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*
Μάθηση, γνώση που λαμβάνουμε καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής μας ανεξαρτήτου ηλικίας.

2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*
Παρακολουθώ αυτή την στιγμή για προσωπικούς λόγους εξέλιξης.

3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*
Πρόγραμμα για διαχείρισης χρόνου θα ήταν πολύ ενδιαφέρον.

4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*
Ναι είναι σχετική.

5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*
Αντίληψη, καλή εκφορά γραπτού προσωπικού λόγου, ικανότητα διαπραγμάτευσης, multi-tacking, γρήγορη σκέψη και λήψη αποφάσεων.

6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε /ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν /θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*
Σε περίπτωση έκτακτων περιστατικών, που μπορούν να συμβούν στην διάρκεια της ημέρας θα βοηθούσε, να μπορώ να πρωτεροποιήσω και να εκτελέσω γρήγορα αυτά που είναι πιο επείγοντα.

7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο; Σε εξελίσει σου δίνει ημερήσιο κίνητρο και στόχους που μπορείς να θέτεις για να τους επιτυγχάνεις.*

8) Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση;
(Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ)

Συναναστροφή με άλλους ενήλικες ίδιων ενδιαφερόντων και ανταλλαγή διαφορετικών απόψεων με στόχο τη μάθηση και εξέλιξη.

9) Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.

Όχι.

10) Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;

Διαχείριση συναισθημάτων ένα προσόν που θα βοηθούσε στο επικοινωνιακό κομμάτι τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο.

11) Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)

Αν είσαι αποφασισμένος να λάβεις μαθήματα δεν νομίζω να επηρεαστείς από κάτι, το έχεις σκεφτεί καλά πριν πάρεις την απόφαση να ξεκινήσεις.

12) Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητές του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;

Ναι διαθέτει. Γνωρίζουμε τις αρμοδιότητές του. Έχει υλοποιήσει προγράμματα.

13) Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;

Σχέση αμφίδρομης ειλικρίνειας εξ αρχής.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Κ

1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*

Εκπαίδευση κατάρτιση που συνεχίζεται κατόπιν της υποχρεωτικής εκπαίδευσης καθ' όλη την διάρκεια της ζωής του ανθρώπου.

2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*

Ναι. Πέρασαν 11 μήνες. Το πρόγραμμα το παρακολούθησα στα πλαίσια της επαγγελματικής μου δραστηριότητας και έγινε με σκοπό την βελτίωση συγκεκριμένων γνώσεων και δεξιοτήτων.

3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*

Σε πρόγραμμα που θα ήθελα να συμμετάσχω θα ήταν με την διοίκηση και την διαχείριση επιχειρήσεων, ώστε να βελτιωθούν οι ποιοτικές/ποσοτικές αναλυτικές ικανότητες, ικανότητα λήψης αποφάσεων, διαχείριση οικονομικών HR.

4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*

Ναι είναι σχετική.

5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*

Εκπαιδευτικό υπόβαθρο σχετικό με χημεία, τεχνολογία τροφίμων, γνώση υπολογιστών, αγγλικών, επικοινωνία, διαχείριση πολλών καθηκόντων, συνέπεια, επίτευξη στόχων, διαχείριση προσωπικού. Θεωρώ πως το τελευταίο μαζί με την επικοινωνία χρειάζονται βελτίωση στον εαυτό μου για να μπορώ να αποκτήσω ικανότητες διαπραγμάτευσης λήψη αποφάσεων και παρακίνησης.

- 6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε /ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν / θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*

Σχετικά με το πρόγραμμα που θα ήθελα να παρακολουθήσω πιστεύω πως θα ήταν για βελτίωση των δεξιοτήτων επικοινωνίας και διαχείρισης προσωπικού.

- 7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;*

Βελτίωση δεξιοτήτων, αίσθημα πληρότητας/ικανοποίησης, κοινωνικοποίηση, αντιμετώπιση ανταγωνισμού στο χώρο εργασίας, νέες προοπτικές/εμπειρίες.

- 8) *Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)*

Πιθανότητα ανταλλαγή απόψεων. Γνωριμία με νέους ανθρώπους. Νέους τρόπους προσέγγισης διάφορων θεμάτων.

- 9) *Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.*

Πολλές ώρες εργασίας. Προβλήματα επικοινωνίας με προϊσταμένους και συναδέλφους.

- 10) *Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;*

Επιπλέον προσόντα, όπως διαχείριση αρνητικών συμπεριφορών από συναδέλφους.

- 11) *Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)*

Έλλειψη χρόνου είτε λόγω φόρτου εργασίας/οικογένειας. Έλλειψη κινήτρων. Έλλειψη ενδιαφέροντος για το πρόγραμμα. Μη σχετικό περιεχόμενο από το αναμενόμενο.

12) Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;

Διαθέτει αλλά είναι νεοσύστατο. Λόγω της κατάστασης του covid-19 δεν έχει οργανωθεί κάτι αντίστοιχο που να αφορά ομαδική δια βίου εκπαίδευση, μόνο ένα δωρο εκπαιδευτικού σεμιναρίου για όλη την εταιρία.

13) Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;

Αποτελεσματικότητα. Ενδιαφέρον για την επιχείρηση. Να αποδέχεται και να μεταδίδει τις αξίες και τις αρχές της επιχείρησης. Ενδιαφέρον και προσπάθεια για ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Λ

1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*

Το να μαθαίνεις και να αναπτύσσεις τις γνώσεις σου καθ' όλη την διάρκεια της ανάπτυξης σε όλες της ηλικιακές κλίμακες.

2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*

Όχι. Θα ήθελα να παρακολουθήσω για επαγγελματικούς λόγους.

3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*

Θα ήθελα να συμμετέχω σε ένα πρόγραμμα σχετικά με management, human HR και PRODUCTIVITY.

4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*

Είναι σχετική η τυπική εκπαίδευση που έχω και αφορά 100% το κομμάτι της εργασίας μου.

5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*

Αδυναμία συνεννόησης με τον κόσμο. Απαιτείται υπομονή, επιμονή, διαύγεια, προσαρμοστικότητα.

6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε /ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν / θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*

Όχι ιδιαίτερα. Πιστεύω ότι πολύ δύσκολα εφαρμόζεις κάτι που ακούς μία φορά, ειδικά εάν δεν ενστερνίζεσαι αυτό που μαθαίνεις ή που σου λένε.

7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;*

Καλύτερη επικοινωνία με την οικογένεια σου. Αυτοπεποίθηση. Προσωπική δύναμη.

8) *Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)*

Δεν γνωρίζω. Πιστεύω αναλόγως με το περιεχόμενο θα προτιμούσα περισσότερες γνώσεις στο αντικείμενό μου.

9) *Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.*

Δυσκολία επικοινωνίας σίγουρα και χρόνου γιατί δεν υπάρχει τήρηση ωραρίου.

10) *Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;*

Διαθέτω αποφασιστικότητα, αμεροληψία. Θα πρέπει πιστεύω να αποκτήσω περισσότερη κατανόηση στο τι μου λένε οι άλλοι και σίγουρα λιγότερα νεύρα. Επιπλέον θα πρέπει να μην είμαι οξύθυμη.

11) *Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)*

Οικονομικά εάν ο μισθός είναι χαμηλός. Οικογενειακά αν εργάζεσαι κιόλας λόγω έλλειψης χρόνου. Από άποψη εργασιακών υποχρεώσεων το ωράριο εργασίας ίσως να επηρεάσει την δυνατότητα κάποιας παρακολούθησης προγράμματος.

12) Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;

Ναι διαθέτει. Μερικές τις γνωρίζω. Έχει υλοποιήσει με το τμήμα ποιότητας ένα σεμινάριο.

13) Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;

Θα έπρεπε να απαιτεί εργατικότητα, θέληση για μάθηση και συνεργατικότητα.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51-άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η
Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η
Χήρος/α
4. Επίπεδο Εκπαίδευσης: ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
5. Έτη προϋπηρεσίας:
6. Μέγεθος επιχείρησης: Μικρή
Μεσαία
Μεγάλη
7. Θέση εργασίας:

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΡΟΣΕΚΤΙΚΑ ΠΡΙΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ. Απαντήστε όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, με σύντομες απαντήσεις που μπορούν να αποδώσουν τις απόψεις σας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ερωτήσεις

Υποκείμενο Μ

1) *Τι πιστεύετε ότι σημαίνει ο όρος Δια βίου Μάθηση;*

Η συνεχής μάθηση καθ' όλη την διάρκεια της ζωής του ανθρώπου.

2) *Έχετε παρακολουθήσει πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης; Αν ναι, πόσο διάστημα έχει περάσει από την ολοκλήρωσή του; Για ποιους λόγους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα; (εργασιακούς, προσωπικούς, κλπ.)*

Είμαι τελειόφοιτος σε πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών. Οι λόγοι για τους οποίους θα επέλεγα είναι κυρίως εργασιακούς.

3) *Σε τι πρόγραμμα Δια βίου Μάθησης θα θέλατε να συμμετάσχετε /ή έχετε συμμετάσχει/ ή δεν χρειάζεται; Γιατί; Τι θα θέλατε να περιλαμβάνει, ώστε να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες σας;*

Σε πρόγραμμα που αφορούν την επαγγελματική μου σταδιοδρομία και θα επέλεγα πρακτικούς μεθόδους και όχι θεωρία.

4) *Η τυπική εκπαίδευση (Λύκειο, ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ) που έχετε λάβει μπορεί να αξιοποιηθεί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας; (Είναι σχετική;)*

Η τυπική μου εκπαίδευση είναι σχετική γιατί το πτυχίο ΑΕΙ σου δίνει την μέθοδο για την άντληση της γνώσεως.

5) *Για την εκπλήρωση των εργασιακών σας καθηκόντων τι προσόντα απαιτούνται; Κατέχετε αυτά τα προσόντα; Υπάρχουν κάποιες αδυναμίες/ελλείψεις;*

Γνώση οικονομικών. Κατέχω πολλά από αυτά αλλά πάντα υπάρχει χώρος για παραπάνω γνώση.

6) *Μέσω του προγράμματος αποκτήσατε /ή πιστεύετε ότι θα αποκτούσατε νέα εργασιακά προσόντα που συντέλεσαν /θα συντελέσουν στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Μπορείτε να αναφέρεται μερικά;*

Επειδή το Π.Μ.Σ. που παρακολούθησα αφορούσε την διοίκηση επιχειρήσεων πήρα αρκετά εφόδια σχετικά με την ιδανική λειτουργία μιας επιχείρησης.

7) *Τι αντίκτυπο έχει η παρακολούθηση ενός προγράμματος Δια Βίου Μάθησης σε προσωπικό επίπεδο;*

Είναι αρκετά απαιτητικός σε χρόνο, ο οποίος είναι περιορισμένος με συνέπεια να ελαχιστοποιεί την κοινωνική ζωή.

8) *Ποιες και τι εμπειρίες αποκομίσατε /ή θα αποκτούσατε από τη Δια Βίου Μάθηση; (Αναφορικά με χρήση σε προσωπική, εργασιακή κλπ.)*

Η μεγαλύτερη εμπειρία ήταν η διεπαφή με τους συμφοιτητές και η αναγνώριση διαφορετικών τρόπων επίλυσης προβλημάτων.

9) *Αντιμετωπίζετε εργασιακά προβλήματα; (χρόνου, επικοινωνίας, κτλ.) Δώστε μερικά παραδείγματα ή περιγράψτε κάποιο περιστατικό.*

Όχι κάποιο ιδιαίτερο που να χρήζει αναφοράς.

10) *Ποια προσωπικά προσόντα (δεξιότητες, στάσεις) διαθέτετε; Υπάρχουν κάποια που θα θέλετε να αποκτήσετε επιπλέον, με σκοπό να νιώσετε πιο ασφαλής στην καθημερινή αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή/και τους οικείους σας, είτε για να είστε σε θέση να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αλλαγές στην εργασιακή και προσωπική ζωή;*

Είμαι αρκετά κοινωνικός και επικοινωνιακός. Θα ήθελα να είμαι λιγότερο συναισθηματικός στην λήψη προσωπικών αποφάσεων.

11) *Τι εμπόδια μπορεί να συναντήσει ο ενήλικας που μπορεί να επηρεάσει την ομαλή συμμετοχή σε πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης; (Οικονομικά, Εργασιακές υποχρεώσεις, Οικογενειακά ζητήματα)*

Σίγουρα ένας πολύ σημαντικός παράγοντας είναι το κόστος του προγράμματος. Στη συνέχεια ο χρόνος που χρειάζεται να ολοκληρωθεί το πρόγραμμα.

12) Η επιχείρηση που εργάζεστε διαθέτει τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού; Γνωρίζετε τις αρμοδιότητες του; Έχει υλοποιήσει κάποιου είδους επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;

Υπάρχει τμήμα HR, λόγω της σύντομης παρουσίας μου στην εταιρεία δεν έχω προσωπική εικόνα για τις δράσεις του ως προς την επιμόρφωση.

13) Τι νομίζετε ότι απαιτεί μια σύγχρονη επιχείρηση από τους εργαζομένους της ως βασικά προσόντα, είτε κατά την διάρκεια αναζήτησης προσωπικού είτε διατήρησης του;

Πέρα τον προσωπικών προσόντων που απαιτούνται σε μία θέση εργασίας, μία σύγχρονη επιχείρηση θα πρέπει να ζητάει ανθρώπους που να μην είναι στατικοί και να έχουν φιλοδοξίες για την επιπλέον εξέλιξη τους είτε σε επαγγελματικό είτε σε προσωπικό επίπεδο.