

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ**  
**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ**  
**ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ**

Η συμβολή της εκπαίδευσης ενηλίκων στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και ο ρόλος των προσωπικών μεταβλητών στην επαγγελματική τους ανέλιξη

**Βασιλική Μαρία Κοσμά**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων

**Πειραιάς, Ιούνιος 2022**

**UNIVERSITY OF PIRAEUS**  
**DEPARTMENT OF ECONOMICS**



**MASTER PROGRAM**  
**IN ECONOMICS IN EDUCATION AND MANAGEMENT OF**  
**EDUCATIONAL UNITS**

The impact of adult learning in skills development, and the  
role of the personal variables in their professional  
improvement

By  
Vasiliki Maria Kosma

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment  
of the requirements for the degree of Master of Arts in Economics in Education and Management of Educational  
Units

**Piraeus, Greece, June 2022**

*Στην οικογένειά μου*

## Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία διεξάγεται στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων» του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών αποτέλεσε μια σημαντική ευκαιρία εμπλουτισμού των γνώσεών μου και απόκτηση πολύτιμων εφοδίων στο επιστημονικό πεδίο των οικονομικών της εκπαίδευσης και της διαχείρισης των εκπαιδευτικών μονάδων.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την πρώτη επιβλέπουσα της παρούσης διπλωματικής κα Άννα Σαϊτή για την επιστημονική καθοδήγησή της και τις συμβουλές της, οι οποίες συντέλεσαν καθοριστικά στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Ακόμη, θερμές ευχαριστίες θα ήθελα να δώσω και στον δεύτερο επιβλέποντα κο Μιχαήλ - Θεολόγο Χλέτσο για την πολύτιμη συμβολή του στην προσπάθειά μου αυτή.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όσους συμμετείχαν στην έρευνα της εργασίας μου και ανταποκρινόμενοι στην συμπλήρωση του σχετικού ερωτηματολογίου με βοήθησαν σημαντικά να συγκεντρώσω τα απαραίτητα στοιχεία και τις πληροφορίες προς επεξεργασία.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου για την παρότρυνσή τους να ξεκινήσω το μεταπτυχιακό μου και την υποστήριξη που μου προσέφεραν καθ' όλη τη διάρκεια προετοιμασίας αυτής της εργασίας.

# **Η συμβολή της εκπαίδευσης ενηλίκων στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και ο ρόλος των προσωπικών μεταβλητών στην επαγγελματική ανέλιξη**

**Σημαντικοί Όροι:** Δια Βίου Μάθηση, Δια Βίου Εκπαίδευση, Εκπαίδευση Ενηλίκων, Δεξιότητες, Επαγγελματική Εξέλιξη

## **Περίληψη**

Η παρούσα διπλωματική εργασία στοχεύει στην διερεύνηση της συμβολής της εκπαίδευσης των ενηλίκων στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και στην μελέτη του κατά πόσο οι προσωπικές μεταβλητές συμβάλλουν στην βελτίωση της επαγγελματικής τους ζωής.

Οι στόχοι της μελέτης αυτής είναι α) να διερευνηθεί ο αντίκτυπος της εκπαίδευσης ενηλίκων στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, β) να μελετηθεί το κατά πόσο συμβάλλουν οι δεξιότητες αυτές στην επαγγελματική αποκατάσταση και στην επαγγελματική ανέλιξη εξίσου και γ) να προσδιοριστούν οι προσωπικές μεταβλητές, ήτοι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τα οποία επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη των ενηλίκων. Να μελετηθεί στην ουσία κατά πόσο οι ενήλικες μέσα από τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα στα πλαίσια της δια βίου μάθησης, αναπτύσσουν επαγγελματικές δεξιότητες και κατά πόσο οι δεξιότητες αυτές σε συνδυασμό με τις προσωπικές μεταβλητές επηρεάζουν θετικά την επαγγελματική τους εξέλιξη και ανέλιξη.

Για τη διεξαγωγή της μελέτης αυτής και την καλύτερη δυνατή αξιοπιστία της έρευνας, διενεργήθηκε πρωτογενής έρευνα μέσω ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε μέσω της διαδικτυακής πλατφόρμας Google Forms σε ένα δείγμα 120 ενηλίκων ατόμων τα οποία συμμετείχαν σε τουλάχιστο ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή δια βίου μάθησης είτε ως άνεργοι είτε ως εργαζόμενοι. Για τη συλλογή του δείγματος των 120 ατόμων, χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία χιονοστιβάδας (snowball sampling) όπου σκόπιμα ξεκίνησε με ένα μικρό πληθυσμό γνωστών ατόμων και στη συνέχεια επεκτάθηκε το δείγμα καλώντας τους αρχικούς συμμετέχοντες να υποδείξουν κι άλλα άτομα τα οποία θα μπορούσαν να συμμετέχουν στην έρευνα. Ο λόγος που επιλέχθηκε ο συγκεκριμένος τρόπος δειγματοληψίας είναι η δυσκολία εύρεσης στοιχείων ή λίστας ατόμων τα οποία συμμετείχαν σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, λόγω του νόμου περί προσωπικών δεδομένων.

Συνοπτικά, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα πρωτεύοντα κριτήρια συμμετοχής στο πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων είναι η επαγγελματική εξέλιξη, ενώ τα δευτερεύοντα είναι η προσωπική ανάπτυξη. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πολύ και πάρα πολύ μεγάλη ικανοποίηση από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, αλλά και πως απέκτησαν γνώσεις, ή αλλιώς επαγγελματικές δεξιότητες. Τέλος, ένα ακόμη εύρημα της έρευνας είναι πως το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζουν ορισμένες μόνο από τις απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στα κίνητρα συμμετοχής τους στο πρόγραμμα και την απόκτηση ορισμένων προσωπικών δεξιοτήτων. Επίσης, ο τόπος διαμονής επηρεάζει την ικανοποίηση από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα, την απόκτηση γνώσεων από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα, καθώς και την απόκτηση ορισμένων τεχνικών γνώσεων. Συνολικά, επομένως, διαπιστώνεται μία σημαντική συμβολή της εκπαίδευσης ενηλίκων στην απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων και γενικά στην επαγγελματική ανέλιξη των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ωστόσο, περαιτέρω έρευνες σε μεγαλύτερο δείγμα ερωτηθέντων, καθώς και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, είναι απαραίτητες. Επίσης, προτείνεται και η διεξαγωγή ερευνών που θα εξετάζουν πιο ολιστικά τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στα οποία συμμετέχουν οι ερωτηθέντες.

# The impact of adult learning in skills development, and the role of the personal variables in professional improvement

**Keywords:** Lifelong Learning, Lifelong Education, Adult Education, Skills Development, Professional Improvement

## Abstract

The main purpose of this thesis is to emphasize into the adult education and analyze the impact of adult education in skills development. Furthermore, a matter of further examination of this thesis is to examine the role of the personal variables in professional and working improvement.

Therefore, in order to complete this thesis, we need to emphasize to the importance of the education in adults, so that we can refer to lifelong learning and education as well, in order to examine the role of the adult education to personal skills development. Moreover, to examine how the personal skills development have an impact to working progress and professional improvement. The research target is to study on how the adults through their participation to educational programs, develop an amount of skills and in which way these skills improve their professional development or not. Referring to professional skills we would distinguish them into technical and personal skills.

In order to complete this study with the appropriate reliability it was decided to implement the protogenic research which was based on an questionnaire that was available on Google Forms and was distributed in a sample of 120 adults each one of them participated in at least one educational program either as an employee either as unemployed. The sample of these 120 adults, was chosen by the method of snowball sampling. This method is based on selecting a small sample of adults which adults on the next level will indicate more adults in order to participate in the research and answer the questionnaire. The reason on which this method was selected is the difficulty in finding personal data of those adults that participated in at least one educational program, due to the law for personal data collection.

The results of the research indicated that the primary criteria for participation in the adult education program are professional development, while the secondary ones are personal development. Most of the participants stated that they were very satisfied with their participation in the program, but also that they acquired knowledge, or otherwise professional

skills. Finally, another finding of the research is that gender and marital status affect only some of the respondents' views regarding their motivation to participate in the program and the acquisition of certain personal skills. Also, the place of residence affects the satisfaction from participating in the program, the acquisition of knowledge from participating in the program, as well as the acquisition of certain technical knowledge. Overall, therefore, there is a significant contribution of adult education to the acquisition of professional skills and in general to the professional development of research participants. However, further research into a larger sample of respondents, as well as other stakeholders, is needed. It is also proposed to conduct research that will examine more holistically the characteristics of the educational programs in which the respondents participated.



## Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	V
ABSTRACT.....	VII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	XI
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	XI
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	16
2.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ.....	16
2.2 Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .....	20
2.3. Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ.....	22
2.4. ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΡΙΑΑΚ.....	25
2.5. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ .....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	32
3.1 ΜΕΘΟΔΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....	32
3.2 ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	32
3.3 ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ / ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	35

<b>4.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ.....</b>	<b>35</b>
<b>4.2 ΕΠΑΓΩΓΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ .....</b>	<b>50</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....</b>	<b>69</b>
<b>5.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>69</b>
<b>5.2 ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....</b>	<b>71</b>
<b>5.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....</b>	<b>71</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>73</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ : ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....</b>	<b>77</b>

## **Κατάλογος Πινάκων**

<b>ΓΡΑΦΗΜΑ 4.1 ΦΥΛΟ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ.....</b>	<b>35</b>
<b>ΓΡΑΦΗΜΑ 4.2 ΗΛΙΚΙΑ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ .....</b>	<b>35</b>
<b>ΓΡΑΦΗΜΑ 4.3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ .....</b>	<b>36</b>
<b>ΓΡΑΦΗΜΑ 4.4 ΤΟΠΟΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ.....</b>	<b>36</b>

## Κατάλογος Διαγραμμάτων

<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1 ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ.....</b>	<b>37</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΝΩΣΗΣ ΞΕΝΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ.....</b>	<b>377</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ .....</b>	<b>39</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4 ΚΙΝΗΤΡΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ .....</b>	<b>39</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ .....</b>	<b>41</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6 ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ ΕΠΕΙΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ.....</b>	<b>41</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.7 ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ.....</b>	<b>42</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.8 ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ.....</b>	<b>43</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.9 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ.....</b>	<b>46</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.10 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΣΗΜΕΡΑ.....</b>	<b>47</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.11 ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΙΣΟΔΟ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....</b>	<b>48</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.12 ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ.....</b>	<b>48</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.13 ΈΝΝΟΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ .....</b>	<b>49</b>

<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.14 ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΕΣΩΝ ΟΡΩΝ ΑΠΟΨΕΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ ΒΑΣΕΙ ΦΥΛΟΥ .....</b>	<b>50</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.15 ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΕΣΩΝ ΟΡΩΝ ΑΠΟΨΕΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ ΒΑΣΕΙ ΗΛΙΚΙΑΣ .....</b>	<b>53</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.16 ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΕΣΩΝ ΟΡΩΝ ΑΠΟΨΕΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ ΒΑΣΕΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ .....</b>	<b>53</b>
<b>ΠΙΝΑΚΑΣ 4.17 ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΕΣΩΝ ΟΡΩΝ ΑΠΟΨΕΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ ΒΑΣΕΙ ΤΟΠΟΥ ΔΙΑΜΟΝΗΣ.....</b>	<b>65</b>

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Δια Βίου Μάθηση, Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ανάπτυξη Δεξιοτήτων, Επαγγελματική Εξέλιξη

Στα τέλη Σεπτεμβρίου του 2015, στα πλαίσια της 70ης Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, οι κυβερνήσεις έθεσαν την ατζέντα για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Η ατζέντα αυτή περιλαμβάνει 17 στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) και 169 υποστόχους, οι οποίοι πρέπει να υιοθετηθούν και να υλοποιηθούν από όλα τα κράτη μέλη έως το 2030, με βασική προτεραιότητα να αντιμετωπιστούν μέσα σε ένα πλαίσιο αλληλεγγύης και συνεργασίας τα παγκόσμια προβλήματα. Δύο βασικοί στόχοι οι οποίοι αποτελούν αντικείμενο αναφοράς στην παρούσα διπλωματική είναι η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στην ποιοτική εκπαίδευση για όλους με την προώθηση ευκαιριών δια βίου μάθησης και η διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας και ίσων ευκαιριών συνεχούς επαγγελματικής εκπαίδευσης (Υπουργείο Εξωτερικών, 2019).

Η χώρα μας ενστερνίζεται τους στόχους αυτούς και υιοθετεί στρατηγικές και δράσεις, στα πλαίσια της δια βίου μάθησης, που αφορούν τόσο την βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης όσο και την πρόσβαση στη συνεχή εκπαίδευση αλλά και τη βελτίωση των προσωπικών δεξιοτήτων, με στόχο την επαγγελματική εξέλιξη και κατ' επέκταση την κοινωνική και οικονομική ευημερία.

Στην Ελλάδα αν και η πρόσβαση στην συνεχή μη τυπική εκπαίδευση με σκοπό την βελτίωση των προσωπικών δεξιοτήτων των ενηλίκων είναι σημαντική, δεν έχουν γίνει σχετικές έρευνες για το θέμα αυτό, καθώς μελέτες έχουν εστιάσει περισσότερο στην τυπική εκπαίδευση. Είναι σημαντικό όμως να μελετηθεί και η σημασία της ποιοτικής και συνεχούς εκπαίδευσης στα πλαίσια της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης και στα θετικά αποτελέσματα αυτής στην βελτίωση των προσωπικών δεξιοτήτων με σκοπό οι ενήλικες ωφελούμενοι να ανταποκριθούν στις επαγγελματικές απαιτήσεις του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος.

Στο πλαίσιο αυτό, σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθεί η συμβολή της εκπαίδευσης των ενηλίκων, στην ανάπτυξη των προσωπικών τους δεξιοτήτων και στη βελτίωση της επαγγελματικής τους ζωής. Να μελετηθεί επίσης ο τρόπος που μπορεί οι προσωπικές μεταβλητές όπως τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους να επηρεάζουν την

πρόσβασή τους στην εκπαίδευση, στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και συνεπώς στη βελτίωση της επαγγελματικής τους ζωής.

Πιο συγκεκριμένα, βασικοί στόχοι μελέτης είναι α) να διερευνηθεί ο αντίκτυπος της εκπαίδευσης ενηλίκων στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, β) να μελετηθεί το κατά πόσο συμβάλλουν οι δεξιότητες αυτές στην επαγγελματική αποκατάσταση και στην επαγγελματική ανέλιξη εξίσου και γ) να προσδιοριστούν οι προσωπικές μεταβλητές, ήτοι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τα οποία επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη των ενηλίκων. Να διευκρινιστεί πως στην παρούσα εργασία οι δεξιότητες μελετώνται καθαρά και μόνο στα πλαίσια της επαγγελματικής ζωής των ενηλίκων και όχι στην προσωπική τους ζωή, γι' αυτό εφεξής ο χαρακτηρισμός τους θα είναι επαγγελματικές δεξιότητες (Lansdell, Marx & Mohammadali-Haji, 2019). Οι επαγγελματικές δεξιότητες κρίνεται σκόπιμο να διαχωριστούν σε τεχνικές και σε προσωπικές δεξιότητες (Patacsil & Tablalin, 2017).

Αναφορικά με τις προσωπικές μεταβλητές, νοούνται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο αλλά και το καθεστώς εργασίας, τα οποία πρόκειται για μεταβλητές ποιοτικές που δεν μπορούν να μετρηθούν. Κοινωνικά και λοιπά χαρακτηριστικά όπως είναι το εισόδημα και ο τόπος κατοικίας αναφέρονται στο ερωτηματολόγιο αλλά δεν αποτελούν αντικείμενο μελέτης στην παρούσα εργασία.

Από άποψη δομής, η παρούσα εργασία αποτελείται από πέντε κεφάλαια. Το πρώτο μέρος της, το θεωρητικό αποτελείται από την εισαγωγή ενώ στο δεύτερο κεφάλαιο, της βιβλιογραφικής επισκόπησης, προσδιορίζονται εννοιολογικά οι κύριες έννοιες που αναφέρονται στην παρούσα εργασία και παρέχεται το πλαίσιο εφαρμογής των προγραμμάτων κατάρτισης όπως επίσης και η συμβολή αυτών στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ενηλίκων. Ακόμη, στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται ο ρόλος των προσωπικών μεταβλητών στην προσωπική εξέλιξη ενώ γίνεται αναφορά σε σχετικές έρευνες που διεξήχθησαν σε διεθνές επίπεδο. Στο δεύτερο μέρος, το ερευνητικό, ακολουθεί το τρίτο κεφάλαιο, όπου γίνεται αναφορά στην μεθοδολογία βάσει της οποίας εξελίσσεται η έρευνα, στο εργαλείο συλλογής δεδομένων και στα χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας. Στο τέταρτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας μέσω της περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής. Στο πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο, προκύπτουν τα συμπεράσματα και οι σχετικές προτάσεις.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

### 2.1 Εννοιολογικοί προσδιορισμοί

Σε αρκετές βιβλιογραφικές αναφορές η έννοια της δια βίου μάθησης παρουσιάζει ταύτιση με την έννοια της δια βίου εκπαίδευσης. Στην ουσία θα ήταν συνετό να γίνει ένας διαχωρισμός των παραπάνω εννοιών.

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση, η Δια Βίου Μάθηση είναι «μια προσέγγιση που εστιάζει στις ευκαιρίες και διαδικασίες μάθησης του ατόμου, αναγνωρίζοντας ότι αυτές οι ευκαιρίες και διαδικασίες τροφοδοτούνται από πολλούς κοινωνικούς θεσμούς, συμπεριλαμβανομένων, όχι μόνο της τυπικής εκπαίδευσης και των συστημάτων κατάρτισης, αλλά και της οικογένειας, της επιχείρησης και των μέσων μαζικής επικοινωνίας» (Βεργίδης, 2000).

Σύμφωνα με την UNESCO, η Δια Βίου Μάθηση έχει τις ρίζες της στην ενσωμάτωση της μάθησης με τη διαβίωση όπου το άτομο κάθε ηλικίας, από την αρχή έως το τέλος της ζωής του, μαθαίνει συνεχόμενα κατά τη διάρκεια της ζωής του, ικανοποιώντας ένα ευρύ φάσμα μαθησιακών αναγκών και απαιτήσεων (UNESCO, 2014-2021).

Η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης στην επίσημη ιστοσελίδα της το 2013, αναφέρει πως η Διά Βίου Μάθηση (ΔΒΜ) είναι οποιαδήποτε μαθησιακή δραστηριότητα – τυπική, μη τυπική ή άτυπη - η οποία είναι συνεχιζόμενη, έχει συγκεκριμένο σκοπό και βασικός της στόχος είναι τόσο η βελτίωση της αποκτηθείσας γνώσης όσο και των προσόντων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του ατόμου. Κατά βάση, εξελίσσεται σε διάφορα περιβάλλοντα, τόσο μέσα στα πλαίσια του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης όσο και εκτός αυτού. Η επένδυση στο άτομο, και ιδίως στον εργαζόμενο, η απόκτηση βασικών ικανοτήτων, η διεύρυνση του πνευματικού ορίζοντα και η πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες για καινοτόμες και ευέλικτες μορφές μάθησης αποτελούν βασικό στόχο. Είναι σημαντικό να εξασφαλίζεται και να διατηρείται ισότιμη και ανοικτή πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας μαθησιακές δυνατότητες καθώς και σε ποικιλία πνευματικών εμπειριών για τα άτομα κάθε ηλικίας, φύλου και οικονομικού υπόβαθρου. (ΓΓΕΕΚΔΒΜ, 2013).

Στον συγκεκριμένο ορισμό γίνεται αναφορά στις έννοιες της τυπικής, μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης. Στην Ελλάδα με τον Νόμο 3879/21.09.2010 περί Ανάπτυξης της Δια



Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις, διευκρινίζονται οι παραπάνω έννοιες καθώς και ο σκοπός αυτού, που δεν είναι άλλος από την ανάπτυξη και την εξέλιξη της διαδικασίας της δια βίου μάθησης, μέσα από την διαφανή και ποιοτική επιλογή εναλλακτικών εκπαιδευτικών διαδικασιών και διενεργειών και την ανάπτυξη και δικτύωση των φορέων δια βίου μάθησης, με σκοπό την επιτυχή και ομαλή διασύνδεση της δια βίου μάθησης με την αγορά εργασίας και τις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος αλλά και τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας των ατόμων με απώτερο στόχο την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη. Στον συγκεκριμένο νόμο, γίνεται εννοιολογική αναφορά και στις έννοιες Δια Βίου Μάθηση, Τυπική Εκπαίδευση, Μη Τυπική Εκπαίδευση, Άτυπη Μάθηση, Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, Γενική Εκπαίδευση Ενηλίκων και στις εκροές για τις οποίες θα γίνει λόγος παρακάτω.

Συγκεκριμένα, η Δια βίου μάθηση περιλαμβάνει όλες τις μορφές μαθησιακών δραστηριοτήτων και γνωστικών διαδικασιών που εξελίσσονται κατά τη διάρκεια της ζωής του ατόμου, με σκοπό την απόκτηση γνώσεων αλλά και την βελτίωση ήδη υπάρχοντων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσωπικών ικανοτήτων, ώστε να διαμορφωθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο η προσωπικότητα του ατόμου, να ενταχθεί στο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον, να συμμετέχει το άτομο ενεργά στα κοινά και γενικότερα να διασφαλίζεται η κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη. Περιλαμβάνει την τυπική εκπαίδευση, τη μη τυπική εκπαίδευση και την άτυπη μάθηση.

Αναφορικά με την Τυπική εκπαίδευση, διευκρινίζεται πως πρόκειται για την μορφή εκείνη της εκπαίδευσης η οποία παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, το άτομο δύναται να αποκτήσει αναγνωρισμένα πιστοποιητικά από τις δημόσιες αρχές, μέσα στα πλαίσια της διαβαθμισμένης εκπαιδευτικής κλίμακας και τα οποία αναγνωρίζονται σε εθνικό επίπεδο. Σε αυτή την μορφή της εκπαίδευσης εντάσσεται και η γενική τυπική εκπαίδευση ενηλίκων.

Από την άλλη πλευρά, η Μη τυπική εκπαίδευση πρόκειται για μια μορφή εκπαίδευσης που δεν εντάσσεται στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα αλλά παρέχεται σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο κι εδώ το άτομο δύναται να αποκτήσει πιστοποιημένες γνώσεις αναγνωρισμένες σε εθνικό επίπεδο. Σε αυτή τη μορφή εκπαίδευσης εντάσσονται η αρχική επαγγελματική κατάρτιση, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και η γενική εκπαίδευση ενηλίκων.

Τέλος, με την έννοια Άτυπη μάθηση νοούνται εκείνες «οι μαθησιακές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου, σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, στο πλαίσιο του ελεύθερου χρόνου ή επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων και περιλαμβάνει τις κάθε είδους δραστηριότητες αυτομόρφωσης, όπως η αυτομόρφωση με έντυπο υλικό ή μέσω διαδικτύου ή με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ή ποικίλων εκπαιδευτικών υποδομών, καθώς και τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτά το άτομο από την επαγγελματική εμπειρία του.» (Εφημερίς της Κυβερνήσεως, ΦΕΚ 163, Ν.3879/2010)

Οι τύποι αυτοί της εκπαίδευσης, τυπική, μη τυπική και άτυπη, αναλύθηκαν και αποτελούν πλέον την κλασική τυπολογία των Coombs και Amhed (1974) όσον αφορά τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Στην Τυπική εκπαίδευση παρατηρείται μια ιεραρχημένη δομή, με χρονική διαβάθμιση, από την πρωτοβάθμια έως την τριτοβάθμια εκπαίδευση, η Μη-τυπική εκπαίδευση περιλαμβάνει κάθε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα εκτός του καθιερωμένου εκπαιδευτικού συστήματος, με συγκεκριμένο κοινό και συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους, ενώ η Άτυπη εκπαίδευση δεν παρουσιάζει χρονικά περιθώρια καθώς χαρακτηρίζεται ως μια δια βίου διαδικασία όπου το κάθε άτομο δύναται να αποκτήσει γνώσεις, αξίες, δεξιότητες αλλά και να διαμορφώσει στάσεις επηρεαζόμενο από την καθημερινή εμπειρία του και τις αλληλεπιδράσεις του περιβάλλοντος, τόσο του οικογενειακού, του εργασιακού και του φιλικού, όσο και επιρροές από τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (Καραλής, 2022).

Από την έννοια της δια βίου μάθησης προκύπτουν κατ' επέκταση οι έννοιες της δια βίου εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης των ενηλίκων, όπου πλέον συναντάται εντονότερα η αλληλεπίδραση με το εξωτερικό περιβάλλον και η σύνδεση με την αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με την τοποθέτηση του Βεργίδη (2001), η Δια Βίου Εκπαίδευση διακρίνεται για την ευκαμψία της στον χρόνο, τον χώρο, το περιεχόμενο και τις τεχνικές διδασκαλίας ενώ προσεγγίζει τις μορφωτικές και μαθησιακές δραστηριότητες (τυπική, μη-τυπική και άτυπη) σε κάθε επίπεδο, με συνέχεια αλλά και διαρκή αλληλεπίδραση με το κοινωνικοοικονομικό, πολιτικό και πολιτισμικό περιβάλλον.

Οριοθετώντας τη δια βίου εκπαίδευση βάσει του κριτηρίου της ηλικίας των καταρτιζομένων και σύμφωνα με τον ορισμό του ΟΟΣΑ (1977) «*Η Εκπαίδευση Ενηλίκων αφορά οποιαδήποτε μαθησιακή δραστηριότητα ή πρόγραμμα σκόπιμα σχεδιασμένο από κάποιον εκπαιδευτικό φορέα, για να ικανοποιήσει οποιαδήποτε ανάγκη κατάρτισης ή*

*ενδιαφέρον, που ενδέχεται να πραγματοποιηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής ενός ανθρώπου που έχει υπερβεί την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και η κύρια δραστηριότητά του δεν είναι πλέον η εκπαίδευση. Η «σφαίρα» της επομένως καλύπτει μη επαγγελματικές, επαγγελματικές, γενικές, τοπικές και μη τοπικές σπουδές, καθώς επίσης και την εκπαίδευση που έχει συλλογικό κοινωνικό σκοπό» (Αθανασίου, Μπαλντούκας & Παναούρα, 2014)*

Σχετικά με τις έννοιες εκπαίδευση ενηλίκων και κατάρτιση ενηλίκων, «θα ήταν σκόπιμο να χρησιμοποιείται η γενική έννοια της “εκπαίδευσης ενηλίκων”, για να αποδίδονται όλες οι μαθησιακές δραστηριότητες στις οποίες μετέχουν ενήλικοι, θεωρούμενης της κατάρτισης ως υποκατηγορίας της εκπαίδευσης ενηλίκων, δηλαδή ως σχεδιασμένης μαθησιακής δραστηριότητας που εμπεριέχει πάντοτε, άλλοτε περισσότερο και άλλοτε λιγότερο, στοιχεία εκπαίδευσης, όπως είναι η απόκτηση βασικών ικανοτήτων, κοινωνικών ικανοτήτων, καθώς και η βαθύτερη κατανόηση διαστάσεων του μαθησιακού αντικειμένου» (Κόκκος, 2005).

Αναφορικά με τις δεξιότητες, μέσα στα πλαίσια της επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι απαραίτητο να αναπτύσσονται μια σειρά από δεξιότητες με σκοπό την ένταξη στο εργασιακό περιβάλλον και την ικανοποίηση των αναγκών των επιχειρήσεων σε εξειδικευμένο και ικανό ανθρώπινο δυναμικό. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια η έννοια της δεξιότητας έχει σημαντική θέση (Porovic, 2014). Σύμφωνα με τον Winch (2011), «η δεξιότητα είναι μια έννοια που κατασκευάστηκε στην Αγγλία» και ενώ ο ορισμός της είναι δύσκολο να δοθεί, στην ουσία είναι πιο εύκολο να ειπωθεί ότι συγκεκριμένες δεξιότητες χρειάζονται ώστε να πραγματοποιηθούν συγκεκριμένες δραστηριότητες. Πιο συγκεκριμένα, ο Winch (όπ. αναφ. στον Λιντζέρης, 2017) αναφέρει πως δεξιότητα σημαίνει να ξέρει κανείς πώς σε πρακτικό πλέον επίπεδο να χρησιμοποιεί μια ικανότητα ώστε να ολοκληρώνει με επιτυχία μια σειρά από δραστηριότητες.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, το Cedefop, οι δεξιότητες βρίσκονται στην ικανότητα του ατόμου να εφαρμόζει τις γνώσεις που απέκτησε, να αξιοποιεί την τεχνογνωσία του ώστε να εκπληρώνει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις εργασίες του και να επιλύει προβλήματα (Cedefop, 2014) .

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, «οι δεξιότητες είναι ατομικά χαρακτηριστικά που μπορούν να οδηγήσουν τα άτομα σε υψηλό επίπεδο διαβίωσης και τις χώρες σε κοινωνικοοικονομική πρόοδο» (Λιντζέρης, 2017). Για τον λόγο αυτό, η επένδυση στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων, αποτελεί μία από τις πολιτικές «κλειδιά» στην αντιμετώπιση των

πολύριθμων κοινωνικό-οικονομικών προκλήσεων και στην επίτευξη των κατάλληλων συνθηκών διαβίωσης για υπεύθυνους και χαρούμενους πολίτες (OECD, 2015).

## **2.2 Η Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Ελλάδα**

Σύμφωνα με την ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης Δια Βίου Μάθησης και Νεολαίας, στην Ελλάδα η Εκπαίδευση Ενηλίκων εμφανίστηκε με τον νόμο 4397/1929 (ΦΕΚ 309/Α/24-08-1929) περί στοιχειώδους εκπαιδεύσεως, όπου γίνεται για πρώτη φορά αναφορά στα σχολεία επαγγελματικής εκπαιδεύσεως, τα κατώτερα επαγγελματικά σχολεία (γεωργικά, εμπορικά, ναυτικά, βιοτεχνικά και οι οικοκυρικοί σχολαί θηλέων) (Boucounalas, 1988). Το 1943 με το νόμο 837 η κυβέρνηση της κατοχής ίδρυσε τη Διεύθυνση Λαϊκής Επιμορφώσεως στο Υπουργείο Παιδείας η οποία στελεχώθηκε το 1951. Στόχος της υπηρεσίας αυτής ήταν να αποκτήσει ο ελληνικός λαός ένα καλύτερο επίπεδο μόρφωσης αλλά και την ανάπτυξη της ιδεολογικής-πολιτικής προπαγάνδας με σκοπό να εμποδίσουν την ανάπτυξη του ΕΑΜ (Καραλής, 2010). Το 1954, συγκροτήθηκε η Κεντρική Επιτροπή Καταπολέμησης του Αναλφαβητισμού (ΚΕΚΑ) καθώς και διάφορες Νομαρχιακές Επιτροπές για την καταπολέμηση του αναλφαβητισμού (ΝΕΚΑ). Η δράση αυτών των επιτροπών εστιαζόταν στην ίδρυση των νυκτερινών σχολείων για την υποχρεωτική φοίτηση των αναλφάβητων και ημι-αναλφάβητων, ηλικίας μέχρι 20 ετών και για την προαιρετική φοίτηση των ενηλίκων μεγαλύτερης ηλικίας. Το 1965 οι ΚΕΚΑ και ΝΕΚΑ μετονομάστηκαν σε Κεντρική Επιτροπή Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΚΕΛΕ) και Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΝΕΛΕ) αντίστοιχα. Το 1967-1974, κατά την περίοδο της δικτατορίας το Δίκτυο της Λαϊκής Επιμόρφωσης λειτούργησε ως βασικός ιδεολογικός καθεστωτικός μηχανισμός. Το 1983 η Διεύθυνση Επιμόρφωσης Ενηλίκων του Υπουργείου Παιδείας μετονομάστηκε σε Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΓΓΛΕ), όπου και μέχρι το 1997 παρέμεινε ως ο κατεξοχήν αρμόδιος φορέας γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων ενώ το 2001 μετονομάστηκε σε Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων με υπαγόμενο φορέα το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ) και το 2008 σε Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης όπου και διευρύνθηκε ο τομέας ευθύνης της (Ν. 3699/2008). Διάφορες δράσεις και πρωτοβουλίες Δια Βίου Μάθησης διοργανώνονταν επί χρόνια χωρίς όμως μελέτη, διάρκεια και σύστημα. Με τον Ν. 3879/2010,

ωστόσο τέθηκαν τα θεμέλια για το σχεδιασμό μιας ενιαίας στρατηγικής προς τον σκοπό αυτό ενώ δημιουργήθηκε το λεγόμενο Εθνικό Δίκτυο Διά Βίου Μάθησης, το οποίο αποτελείται από το σύνολο των φορέων διοίκησης και παροχής υπηρεσιών ΔΒΜ.

Ο κεντρικός οργανισμός διοίκησης της Διά Βίου Μάθησης είναι η Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (ΓΓΔΒΜ) του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού. Σε αυτόν τον φορέα υπάγονται επιμέρους μονάδες σε υπηρεσιακό εκτελεστικό επίπεδο, στις κατά τόπους Περιφέρειες και Δήμους, ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) αλλά και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ). Άλλοι φορείς που παρέχουν υπηρεσίες Δια Βίου Μάθησης, σύμφωνα με την ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας, είναι «τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), τα Κέντρα Μεταλκειακής Εκπαίδευσης (ΚΕΜΕ), τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, τα Εργαστήρια Ελευθέρων Σπουδών, εφεξής, βάσει του Ν. 4093/2012, Κέντρα Διά Βίου Μάθησης επιπέδου ΙΙ – ΚΔΒΜ ΙΙ και Κέντρα Διά Βίου Μάθησης επιπέδου Ι – ΚΔΒΜ Ι αντίστοιχα. Επίσης, δημόσιες και ιδιωτικές σχολές επαγγελματικής κατάρτισης, το Ίδρυμα Νεολαίας και Διά Βίου Μάθησης (ΙΝΕΔΙΒΙΜ), γενικά φορείς παροχής υπηρεσιών γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων τυπικής και μη τυπικής, συμπεριλαμβανομένου κοινωνικών, θρησκευτικών και πολιτιστικών φορέων. Στη λίστα ακόμη περιλαμβάνονται τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ, οι Σχολές Γονέων, οι φορείς παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών ή και υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ) κατά το μέρος που παρέχουν υπηρεσίες διά βίου συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, οι φορείς του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα που παρέχουν Μη Τυπική Εκπαίδευση στο ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως είναι το ΕΚΔΔΑ, καθώς και οι φορείς που συνιστώνται από τις επαγγελματικές ενώσεις και τα επιμελητήρια και παρέχουν Μη Τυπική Εκπαίδευση στα μέλη τους, οι φορείς παροχής υπηρεσιών Δια Βίου Μάθησης, τους οποίους συνιστούν οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών που συνυπογράφουν την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας, οι φορείς άτυπης μάθησης.» (Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης, 2013)

### **2.3. Η συμβολή των προγραμμάτων κατάρτισης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων των ενηλίκων**

Από την παραπάνω αναφορά στους φορείς και στο δίκτυο παροχής προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων γίνεται αντιληπτό πως πρόκειται για ένα πολυσύνθετο δίκτυο όπου η υιοθέτηση προγραμμάτων εκπαίδευσης θα πρέπει να προσαρμόζεται στο εκάστοτε κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό και εργασιακό περιβάλλον. Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει ο Αλ. Κόκκος (2005) πολλοί φορείς *μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '90*, είχαν την δυνατότητα να σχεδιάζουν και να υλοποιούν προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων αλλά και να διδάσκουν ταυτόχρονα σε αυτά. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργηθεί μια ανεξέλεγκτη κατάσταση στο φάσμα της εκπαίδευσης, η οποία κατ' επέκταση δημιούργησε ρωγμές στην έως τότε εικόνα της εκπαίδευσης κατά βάση στο θέμα της αποτελεσματικότητας και της αξιοπιστίας. Με τον Νόμο 3369/2005 *«περί συστηματοποίησης της δια βίου εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις»* η εκπαιδευτική πολιτική τέθηκε στο επίκεντρο του δημόσιου ενδιαφέροντος. Επιχειρήθηκε η εξέλιξη της εκπαιδευτικής πολιτικής και η υιοθέτηση μιας νέας στρατηγικής μέσω δράσεων και προγραμμάτων με στόχο τη βελτίωση των ανθρώπινων πόρων και την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο (Μουζάκης, 2006).

Στην σύγχρονη κοινωνία, όπου οι ρυθμοί ανάπτυξης είναι πιο εντατικοί καθώς επηρεάζονται ραγδαία περισσότερο από κάθε άλλη εποχή από τις κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές εξελίξεις, κρίνεται αναγκαία η συνεχόμενη και συστηματική εκπαίδευση των ενηλίκων και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους ώστε να ανταπεξέλθουν όσο το δυνατό πιο αποτελεσματικά και αποδοτικά στην εκάστοτε εργασιακή και κοινωνική πραγματικότητα (Γουβιάς, 2003; Καζαμιάς, 2005). Η διατύπωση αυτή περιλαμβάνει δύο εκφάνσεις της σημερινής πραγματικότητας. Η δια βίου εκπαίδευση των ενηλίκων επηρεάζεται από το κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον αλλά ταυτόχρονα διαθέτει και έναν ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα.

Ο σχεδιασμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων για ενήλικες, βασίζεται σε δύο βασικά σημεία, όπου το ένα σημείο εστιάζει στην επαγγελματική ανάπτυξη και αφορά την προσπάθεια για αντιμετώπιση του φαινομένου του αναλφαβητισμού, την απόκτηση βασικής παιδείας, αλλά και συμπληρωματικής κατάρτισης η οποία θα βοηθήσει τους ενήλικες να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να ανταποκρίνονται στις εργασιακές απαιτήσεις. Το άλλο σημείο, είναι πιο ανθρωποκεντρικό και εστιάζει στην προσωπική

ανάπτυξη μέσα από την εκπαίδευση σε θέματα κοινωνικού, πολιτιστικού και προσωπικού ενδιαφέροντος (Εμβαλωτής, 2010).

Όταν η κατάρτιση έχει ως σκοπό τόσο την προσωπική ανάπτυξη όσο και την επαγγελματική, με την απόκτηση βασικών επαγγελματικών γνώσεων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε συγκεκριμένες ειδικότητες και την απόκτηση εξειδίκευσης με στόχο να ενταχθεί και να επανενταχθεί το άτομο στην αγορά εργασίας αλλά και την επαγγελματική κινητικότητα τότε πρόκειται για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση. Όταν το άτομο συνεχίσει την αρχική επαγγελματική του κατάρτιση με σκοπό την συμπλήρωση, τον εκσυγχρονισμό και την αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του τότε πρόκειται για συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Στον ορισμό της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων σύμφωνα με τον Νόμο 3879/2010, συναντάται ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας της εκπαίδευσης, καθώς εκτός του εμπλουτισμού των γνώσεων του ενήλικα και την ανάπτυξη της προσωπικότητάς του, βοηθά και στην άμβλυνση των μορφωτικών και κοινωνικών ανισοτήτων.

Οι δράσεις και τα προγράμματα αυτά είναι έτσι σχεδιασμένα ώστε να προσφέρουν αξία και σε ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες ανθρώπων, όπως είναι οι πρόσφυγες, οι μετανάστες, οι μειονότητες, οι ρομά, τα απεξαρτημένα άτομα/άτομα υπό απεξάρτηση, οι άνεργοι, οι γυναίκες, οι φυλακισμένοι, οι νέοι που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, άτομα με αναπηρία με ή χωρίς πιστοποίηση από το Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (Κ.Ε.Π.Α.), τα άτομα τρίτης ηλικίας, οι δικαιούχοι ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος.

Στις ανωτέρω κατηγορίες συμπεριλαμβάνονται και οι γυναίκες λόγω του ότι όλο και περισσότερο αυξάνεται το ποσοστό εισόδου αυτών στην αγορά εργασίας και σε συνδυασμό με την αύξηση του μέσου όρου ηλικίας του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, κρίνεται απαραίτητη η προσαρμογή των εργαζομένων γυναικών στις εκάστοτε επαγγελματικές απαιτήσεις μέσα στα πλαίσια της συνεχούς βελτίωσης δεξιοτήτων και ικανοτήτων (Μουρίκη, 1991; Ψαχαρόπουλος, 2000; Ωρολογιά, 2002).

Πέραν των αλλαγών που παρατηρούνται στο οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον που επηρεάζουν τους υπόλοιπους τομείς, κατά συνέπεια και τον εργασιακό τομέα, δημιουργούνται προβλήματα με κύριο αυτό της ανεργίας. Η παραγωγικότητα μειώνεται ενώ μονάδες παραγωγής μεταφέρονται σε τρίτες χώρες και χώρες της Ανατολής, με κύριο στόχο την επίτευξη του χαμηλότερου δυνατού κόστους παραγωγής. Ωστόσο, οι εργασιακές απαιτήσεις όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό μεγαλώνουν και οι επιχειρήσεις επιθυμούν

να προσλαμβάνουν εργαζόμενους οι οποίοι να εξελίσσονται συνεχώς και να διαθέτουν όσο το δυνατό περισσότερες ικανότητες, δεξιότητες και υψηλή εξειδίκευση (Μαγουλά, 2001; Παληός, 2003; Κείμενο Στρατηγικής, 2005; OECD, 2000).

Λαμβάνοντας υπόψη λοιπόν, τις αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον, τις αναγκαιότητες που αυτές δημιουργούν αλλά και τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευόμενων, τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται σύμφωνα με τις βασικές αρχές μάθησης.

Σύμφωνα με τους Κόκκο (2005), Rogers (1999), και Κόκκο και Λιοναράκη (1998), τα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευόμενων από τα οποία απορρέουν οι αρχές μάθησης των ενήλικων απορρέουν από το γεγονός πως οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι έχουν αποκτήσει ένα ευρύ φάσμα εμπειριών τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο το οποίο έχει διαμορφώσει την προσωπικότητά τους, έχει εδραιώσει τις απόψεις τους και τους έχει οδηγήσει στο να αποκτήσουν συγκεκριμένες στρατηγικές μάθησης. Σύμφωνα με αυτές τις προϋποθέσεις, το εκάστοτε πρόγραμμα πρέπει να εφαρμόζεται και να υλοποιείται. Επίσης, οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι θέλουν να εκφράζουν τη γνώμη τους και να αξιολογούν το διδακτικό αντικείμενο, το περιεχόμενο του προγράμματος, τον τρόπο οργάνωσης και υλοποίησής του, τις διδακτικές μεθόδους, τον χώρο υλοποίησης, το διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό, στοιχεία τα οποία πρέπει να πληρούν τις δικές τους προϋποθέσεις και ανάγκες. Συνηθίζουν να αναφέρονται στις προσωπικές τους εμπειρίες καθώς συμμετέχουν ενεργά στη μαθησιακή διαδικασία και εξάγουν τα δικά τους συμπεράσματα. Ένα ακόμη βασικό τους χαρακτηριστικό είναι ότι ο καθένας τους έχει αναλάβει περισσότερο από έναν ρόλους και καθήκοντα στην καθημερινότητά του και διαθέτουν περιορισμένο χρόνο, οπότε ως αποτέλεσμα αυτών των συγκυριών και καταστάσεων που αναλαμβάνουν οι ενήλικοι, προκύπτουν εμπόδια στη συμμετοχή τους στη μάθηση, τα οποία πρέπει να προβλέπονται και να αντιμετωπίζονται (Καραλής & Παπαγεωργίου, 2012).

Μέσα λοιπόν από την υλοποίηση των προγραμμάτων και την παρακολούθηση αυτών από τους ενήλικες εκπαιδευόμενους, διακρίνεται ένα βασικό κίνητρο μάθησης που είναι η συνεχόμενη προσπάθεια για ανάπτυξη και εξάσκηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων (Βεργίδης, Ζάγκος, Κόκκινος, Κουτούζης, Κυρίδης, Πανδής & Σωτηρόπουλος, 2013).

Οι δεξιότητες διαχωρίζονται σε προσωπικές δεξιότητες ή αλλιώς ήπιες δεξιότητες (soft skills) και σε τεχνικές δεξιότητες (hard skills). Οι προσωπικές ή αλλιώς ήπιες δεξιότητες σχετίζονται με τη βελτίωση του γραπτού και προφορικού λόγου, τη γλωσσική ικανότητα, τις



επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες, τις οργανωτικές δεξιότητες, τη σωστή διαχείριση χρόνου, την αναλυτική και αφαιρετική σκέψη, τις αριθμητικές δεξιότητες, την ευελιξία και προσαρμοστικότητα σε ένα νέο εργασιακό περιβάλλον, την ανάπτυξη διοικητικού και επιχειρηματικού πνεύματος, την ταχύτητα και ακρίβεια, την επίλυση προβλημάτων, τη δημιουργικότητα αλλά και την τεχνολογία της πληροφορίας, δεξιότητες που αφορούν όλους τους πολίτες και εργαζόμενους σε μία πολυπολιτισμική κοινωνία (Φουκίδου, 2012).

Οι τεχνικές δεξιότητες (hard skills) εστιάζουν στα εξειδικευμένα προσόντα του ατόμου από άποψη τίτλου σπουδών, διπλωμάτων, μεταπτυχιακών και γενικά πιστοποιημένων γνώσεων που αφορούν το συγκεκριμένο εργασιακό του ρόλο.

Άλλη μια κατηγοριοποίηση των δεξιοτήτων σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων εστιάζει στον τρόπο ανάπτυξης και αξιοποίησης της δεξιότητας και διαχωρίζονται σε νοητικές και σε πρακτικές. Οι νοητικές δεξιότητες βασίζονται στην δημιουργικότητα και την κριτική σκέψη και οι πρακτικές στη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων.

Ωστόσο, στόχος των εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ατόμων με σκοπό την βελτίωση της προσωπικής και επαγγελματικής τους ζωής. Το δεύτερο σκέλος αφορά το κατά πόσο διαφόρων ειδών εκπαιδευτικά προγράμματα συμβάλλουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ατόμων με σκοπό την επαγγελματική τους αποκατάσταση και ανέλιξη.

Φυσικά, η αξιολόγηση των προγραμμάτων και η μέτρηση των δεξιοτήτων δεν αποτελεί μια εύκολη υπόθεση. Το να μετρηθούν οι δεξιότητες, να αποτιμηθεί το επίπεδο της ανάπτυξής τους και να εκτιμηθεί η προσφορά τους μέσα από την αγορά εργασίας σύμφωνα με την Mournier (2001), σημαίνει ότι αυτές πρέπει πρώτα να αξιολογηθούν με τέτοιο τρόπο ώστε να αποτιμηθεί το επίπεδο εκπαίδευσης μέσα στα πλαίσια τα οποία αποκτήθηκαν αυτές αλλά και το επίπεδο της πρακτικής άσκησης μέσα στα πλαίσια της οποίας εφαρμόστηκαν και εξελίχθηκαν. Να υπάρχει δηλαδή ένας κατάλληλος συνδυασμός θεωρητικής και πρακτικής άσκησης για την απόκτηση αυτών (Λιντζέρης, 2017).

## **2.4. Παγκόσμια έρευνα PIAAC**

Η δομή και το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων διαμορφώνονται και από τις εκπαιδευτικές πολιτικές και στρατηγικές των χωρών με σκοπό την ανάπτυξη δεξιοτήτων, ώστε τα εκπαιδευτικά προγράμματα και οι δεξιότητες των ατόμων να συγχρονίζονται με τις

οικονομίες των χωρών και το εργασιακό περιβάλλον. Συνεπώς η σχέση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και της ανάπτυξης δεξιοτήτων μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι είναι αμφίπλευρη. Στην παρούσα ενότητα γίνεται αναφορά σε έρευνες που έχουν διεξαχθεί διεθνώς από πανεπιστημιακά τμήματα και ερευνητικά ινστιτούτα τα οποία εξειδικεύονται στη διερεύνηση δεξιοτήτων.

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ-OECD) είναι ένα Ευρωπαϊκό παρατηρητήριο το οποίο έχει στους κόλπους του οικονομικούς αναλυτές και αναλυτές πολιτικής με σκοπό -μέσα από τη συνεργασία των κρατών- να αναπτύσσονται πολιτικές για την βελτίωση της διαβίωσης των πολιτών και την οικονομική ευημερία. Ο ΟΟΣΑ έχει δημοσιεύσει σχετικές έρευνες για τις δεξιότητες των ενηλίκων, με σημαντικότερη την παγκόσμια έρευνα PIAAC (Πρόγραμμα για τη Διεθνή Αποτίμηση των Ικανοτήτων των Ενηλίκων).

Το πρόγραμμα PIAAC - το οποίο ξεκίνησε το 2011 και συνεχίζεται μέχρι σήμερα - πρόκειται για μια ερευνητική συνεργασία μεταξύ κυβερνήσεων χωρών και του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης και αποτελεί την πιο ολοκληρωμένη διεθνής έρευνα δεξιοτήτων των ενηλίκων που έχει αναληφθεί ποτέ. Αντικείμενο του προγράμματος είναι η παρακολούθηση και αξιολόγηση του επιπέδου των δεξιοτήτων του ενήλικου πληθυσμού καθώς και της έκτασης της χρήσης των δεξιοτήτων σε διαφορετικά πλαίσια (Valiente & Lee, 2020). Σκοπός του προγράμματος είναι η εξαγωγή δεδομένων και συμπερασμάτων που θα βοηθήσουν στη λήψη αποφάσεων μέσα από τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη καλύτερων προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων από τις κυβερνήσεις. Τα δεδομένα της έρευνας δίνουν απαντήσεις σχετικά με την κατανόηση του εκπαιδευτικού υλικού, την ανάπτυξη δεξιοτήτων, την χρήση των υπολογιστών και της τεχνολογίας, καθώς επίσης και χρήσιμες πληροφορίες για την εκπαίδευση και την εργασιακή εμπειρία των ενηλίκων συμμετεχόντων οι οποίοι προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο. Δίνονται απαντήσεις σχετικά με το πώς συγκρίνονται οι δεξιότητες των μεταναστών με εκείνες των ντόπιων, πώς αλλάζει το επίπεδο των δεξιοτήτων από γενιά σε γενιά αλλά και σε σχέση με την χώρα προέλευσης το επίπεδο μόρφωσης αλλά και πώς επηρεάζονται η εργασία και οι μισθοί. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίων σε άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 16-65 ετών, σε δείγμα από 4.500 έως 27.300 άτομα από κάθε χώρα συμμετοχής (245.000 συνολικά από 39 χώρες του 1<sup>ου</sup> γύρου). Η Ελλάδα συμμετείχε στη δεύτερη φάση του πρώτου κύκλου (2014-2015) μέσω της σύμπραξης της ΓΓΔΒΜ

(Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης), του ΕΚΚΕ (Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών), της ΕΛΣΤΑΤ (Ελληνικής Στατιστικής Αρχής) και του ΕΟΠΠΕΠ (Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού). Τα ερωτηματολόγια είναι προσαρμοσμένα στην γλώσσα κάθε χώρας και βάσει αυτών, εξετάζονται η γλωσσική ικανότητα, η αριθμητική ικανότητα καθώς και η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων στα πλαίσια του τεχνολογικού περιβάλλοντος. Επίσης εξετάζεται ο βαθμός χρήσης αυτών των δεξιοτήτων τόσο στο προσωπικό και κοινωνικό όσο και στο εργασιακό περιβάλλον (ΕΟΠΠΕΠ, 2021). Η έρευνα αρχικά εξέτασε πώς συσχετίζεται το επίπεδο των γλωσσικών δεξιοτήτων σε σύγκριση με το επίπεδο ανάπτυξης της κάθε χώρας. Θα περίμενε κανείς πως οι ενήλικοι συμμετέχοντες προερχόμενοι από τις πιο αναπτυγμένες χώρες με υψηλότερο κατά κεφαλήν εισόδημα διαθέτουν και υψηλότερο επίπεδο γλωσσικής δεξιότητας. Αυτό ωστόσο, δεν ισχύει πάντοτε. Σχετικά με τους μισθούς υπάρχει μια πιο ξεκάθαρα θετική συσχέτιση με το επίπεδο των αριθμητικών δεξιοτήτων, όπως επίσης και στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας, τη συμμετοχή σε εθελοντικές δραστηριότητες, την αποτελεσματικότητα πολιτικών δράσεων και το υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης. Επίσης, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και η διάρκεια σπουδών επηρεάζουν το ύψος των μισθών. Τα άτομα που διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων και διαθέτουν στην ουσία περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτεί η θέση, ενδέχεται να μην ανταμείβονται ανάλογα ή να μην καλούνται να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητες αυτές. Αυτό μπορεί να οφείλεται και στο γεγονός πως κάποιοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας και απασχολούνται σε ένα αντικείμενο διαφορετικό από εκείνο της εκπαίδευσής τους ή ακόμη και στο γεγονός πως τα δεδομένα στην αγορά εργασίας συνεχώς αλλάζουν. Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο εξετάστηκε ακόμη και το κατά πόσο η εκπαίδευση των γονέων επηρεάζει τις επιδόσεις των συμμετεχόντων. Δηλαδή εάν κάποιος ή και οι δύο γονείς τους είχαν φοιτήσει στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ή όχι. Οι ενήλικες των οποίων οι γονείς διαθέτουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης έχουν υψηλότερη επάρκεια, ενώ η έρευνα έδειξε σημαντικές διαφορές στην κατάταξη των χωρών, αναφορικά με τη μέση επάρκεια των ενηλίκων που είχαν παρόμοιο επίπεδο εκπαιδευτικών προσόντων. Ακόμη, οι επιδόσεις των μεταναστών σε σύγκριση με τους ντόπιους, παρουσιάζουν μεγαλύτερη απόκλιση στα χαμηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα π.χ. μεταξύ εκείνων που είχαν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ το χάσμα μικραίνει καθώς ανεβαίνει η εκπαιδευτική βαθμίδα. Μάλιστα, όσοι απέκτησαν το πτυχίο τους μετά τη μετανάστευση είχαν παρόμοιου

επιπέδου δεξιότητες με εκείνο των ντόπιων σε αντίθεση με εκείνους τους μετανάστες που σπούδασαν στη χώρα τους, γεγονός το οποίο δικαιολογείται καθώς εξοικειώθηκαν με τη γλώσσα. (Migration Policy Institute, 2015). Επιπλέον, εξετάστηκε το προφίλ των συμμετεχόντων αναφορικά με τα δημογραφικά τους στοιχεία και την ιθαγένειά τους. Πολίτες με περισσότερες δεξιότητες, είναι πιο πιθανό να βρουν ευκολότερα εργασία σε μερικές χώρες κάτι όμως που δεν ισχύει για τους μετανάστες, ενώ στις περισσότερες χώρες ενδεχομένως θα έχουν υψηλότερο μισθό τόσο οι ντόπιοι όσο και οι μετανάστες. Αυτό που παρατηρήθηκε είναι πως στις περισσότερες χώρες, αν όχι σε όλες, οι ντόπιοι τείνουν να έχουν υψηλότερου επιπέδου δεξιότητες από τους μετανάστες (OECD, 2021). Η έρευνα PIAAC έδωσε πολύτιμα στοιχεία για τη σημασία των δεξιοτήτων και κατά πόσο οι δεξιότητες αυτές βοηθούν τους ενήλικες να ανταπεξέλθουν στις εργασιακές τους υποχρεώσεις και να λάβουν αξία από αυτές, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για πολυπολιτισμικές κοινωνίες. Η ύπαρξη ενός υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων σχετίζεται με καλύτερους μισθούς και επαγγελματική ανάπτυξη αλλά όχι πάντα, καθώς οι υψηλού επιπέδου δεξιότητες δεν αρκούν αν το άτομο δεν έχει τη δυνατότητα να τις χρησιμοποιήσει. Ωστόσο, ο σχεδιασμός της κυβερνητικής πολιτικής πρέπει να εστιάζεται στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων με σκοπό την απόκτηση και βελτίωση δεξιοτήτων και την πρόσβαση σε αυτά τα προγράμματα των ενηλίκων εκείνων που πραγματικά έχουν ανάγκη, την δυνατότητα πρόσβασης σε προγράμματα εκμάθησης της γλώσσας, αλλά και ισότητα ευκαιριών στην εξεύρεση εργασίας.

## **2.5. Ο ρόλος των δεξιοτήτων και των προσωπικών μεταβλητών**

Σε έρευνα σχετικά με τη σημασία των soft και των hard skills σε φοιτητές του τμήματος Τεχνολογίας και Πληροφοριών του Πανεπιστημίου της επαρχίας Πανγκασινών στις Φιλιππίνες διαπιστώθηκε πως οι ήπιες δεξιότητες (soft skills) όπως η ομαδικότητα και οι επικοινωνιακές ικανότητες ήταν πιο σχετικές, που σημαίνει ότι πρόκειται για εκείνες τις δεξιότητες που ήταν περισσότερο απαραίτητο να χρειαστούν βελτίωση με σκοπό την εξέλιξη των φοιτητών. Παρόλο που άλλες δεξιότητες όπως η ικανότητα διαπραγμάτευσης και η κριτική σκέψη ήθελαν επίσης βελτίωση, δεν ήταν ωστόσο τόσο απαραίτητες για την είσοδο των φοιτητών στο συγκεκριμένο τμήμα σπουδών. Οι ήπιες δεξιότητες έχουν την ίδια βαρύτητα με τις τεχνικές δεξιότητες τόσο για τους φοιτητές όσο και για την αγορά εργασίας,

ιδιαίτερα για τις εταιρείες οι οποίες προσφέρουν υπηρεσίες εξυπηρέτησης πελατών. Οι ήπιες – προσωπικές δεξιότητες ως ένα επικοινωνιακό εργαλείο προσανατολισμένο στον πελάτη αναγνωρίζεται και εκτιμάται ως μια ιδιαίτερης σημασίας δεξιότητα από την αγορά εργασίας. Εντούτοις, η γνώση ειδικών λογισμικών προγραμμάτων και τεχνολογικών εφαρμογών είναι καθοριστικής σημασίας για τους αποφοίτους του τμήματος. Για τον λόγο αυτό, η εκπαιδευτική πολιτική του πανεπιστημίου θα πρέπει να εστιάσει στην ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων αλλά και των τεχνικών ώστε να προετοιμαστούν οι φοιτητές καλύτερα για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Επίσης, μια συνεργασία των εταιρειών με τα πανεπιστημιακά ιδρύματα ώστε η δομή και το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων να προετοιμάζουν πιο αποτελεσματικά τους φοιτητές για τις ανάγκες των επιχειρήσεων του κλάδου κρίνεται απαραίτητη (Patacsil & Tablatin, 2017)

Τα αποτελέσματα της έρευνας των Keiper, Sieszputowski, Morgan και Mackey, από τα πανεπιστήμια Fairbanks School of Management της Αλάσκα, το Central Michigan University, USA και το Metropolitan State University of Denver, USA, σχετικά με τις δεξιότητες που επηρεάζουν την απασχόληση στα πλαίσια ενός προγράμματος σπουδών πάνω στην διοίκηση του αθλητισμού, έδειξαν πως υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες δεξιοτήτων στις οποίες εστίασαν οι εργοδότες. Ιδιαίτερη σημασία για τους εργοδότες αποτελούν οι προσωπικές και οι τεχνικές δεξιότητες, η ικανότητα αναζήτησης εργασίας και οι θεμελιώδεις γνώσεις. Οι πιο επιθυμητές δεξιότητες ανάμεσα στους ερωτώμενους ήταν οι προσωπικές και εστίασαν ιδιαίτερα στην ομαδικότητα, στην αυτοπεποίθηση, στην πειθαρχία, την διάθεση για καθοδήγηση, την ανάληψη πρωτοβουλιών, την εργασιακή ηθική, την υπευθυνότητα, στο να είναι τυπικοί στο ωράριο εργασίας και τέλος στην ικανότητα διαχείρισης και επίλυσης προβλημάτων. Ένας ερωτώμενος ανέφερε πως στην βιομηχανία του αθλητισμού είναι σημαντικό ο εργαζόμενος να «είναι συνδεδεμένος με το lifestyle» και να μπορεί να εργάζεται πολλές ώρες συμπεριλαμβανομένου και του Σαββατοκύριακου, ενώ ένας άλλος ανέφερε πως πρέπει να είναι πρόθυμοι «να λερώσουν τα χέρια τους». Αναφορικά με τις τεχνικές δεξιότητες, οι πιο κοινές ήταν η ικανότητα του γραπτού και προφορικού λόγου, η γνώση της τεχνολογίας και οι ερευνητικές δεξιότητες. Η ικανότητα αναζήτησης εργασίας, σύμφωνα με τους ερωτώμενους εργοδότες έχει σημασία, ωστόσο κρίνουν πως οι απόφοιτοι δεν διαθέτουν σε επάρκεια τη συγκεκριμένη δεξιότητα καθώς δεν είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι ώστε να συντάσσουν το βιογραφικό τους αναφέροντας εκείνες τις δεξιότητες που απαιτεί κάθε θέση εργασίας, να ανταπεξέρχονται στις απαιτήσεις της συνέντευξης αλλά και δεν έχουν οργανώσει στο μυαλό

τους ένα προσωπικό επαγγελματικό πλάνο για τους στόχους και την πορεία που επιθυμούν να έχει η μελλοντική τους καριέρα. Τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τις θεμελιώδεις γνώσεις έδειξαν ότι επιθυμούν οι απόφοιτοι να διαθέτουν περισσότερη εξειδίκευση στους τομείς όπως οι πωλήσεις, το marketing, η διαχείριση προγραμμάτων, η σύνταξη οικονομικού προϋπολογισμού, τα λογιστικά, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και η ικανότητα του γραπτού λόγου (Margaret, Keiper, Sieszputowski, Morgan & Mackey, 2019).

Σε έρευνα του τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Επιστημών και Τεχνολογίας του Μπαγκλαντές, μελετήθηκε κατά πόσο το φύλο των φοιτητών επηρεάζει την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων μέσα από τη συμμετοχή σε «συνδιδασκτικές» δραστηριότητες. Η συμμετοχή των φοιτητών σε δραστηριότητες εντός του πανεπιστημίου παράλληλα με τη μάθηση που αποκτούν μέσα από τη διδασκαλία, έχουν ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων και την καλύτερη απορρόφησή τους στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, σύμφωνα με την συγκεκριμένη έρευνα, οι φοιτήτριες είχαν λιγότερες ευκαιρίες να συμμετέχουν σε αυτές τις «συνδιδασκτικές» δραστηριότητες, λόγω της άνισης μεταχείρισης που βιώνουν στην ανδροκρατούμενη αυτή κοινωνία. Για τον λόγο αυτό τόσο η Κυβέρνηση του Μπαγκλαντές όσο και το Πανεπιστήμιο θα πρέπει να βοηθήσει τις γυναίκες επιστήμονες ώστε να έχουν ίσες ευκαιρίες στις σπουδές τους και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους ώστε να έχουν τις ίδιες δυνατότητες μετέπειτα και στην αγορά εργασίας (Siddiky Noakhali, 2020).

Σε έρευνα σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου η ύπαρξη δεξιοτήτων αποδεικνύεται με πιστοποίηση και ανά επίπεδο, τα αποτελέσματα έδειξαν πως στους 9.000 συμμετέχοντες στην έρευνα γεννηθέντες το 1958, το 71% απέκτησαν πιστοποίηση στην ηλικία μεταξύ 23 και 50 ετών ενώ το 52.5% εξ' αυτών μεταξύ 33 και 50 ετών. Επιπλέον, υπήρξε σημαντική άνοδος όσον αφορά τα προσόντα αυτών. Από το δείγμα των 9.000 ατόμων, οι 2.509 στην ηλικία των 23 βρισκόταν κάτω από το επίπεδο 2, ενώ μέχρι την ηλικία των 33 ετών περίπου το 20% είχαν φτάσει στο επίπεδο 2 και μέχρι τα 50 έτη το 38%. Μεταξύ των ατόμων που βρίσκονται στο επίπεδο 4 και άνω και ήταν ηλικίας 50 ετών, το 57% είχε καταφέρει να φτάσει στο επίπεδο αυτό ήδη από την ηλικία των 23. Η έρευνα έδειξε ότι η απόκτηση δεξιοτήτων στα άτομα του δείγματος προήλθε από περιβάλλον όπου η εκπαίδευση ενηλίκων ήταν προσφιλής πολιτική. Ωστόσο, η τρέχουσα πολιτική παρόλο που εστιάζει στην βελτίωση της εκπαίδευσης των ενηλίκων θα

πρέπει να εξελιχθεί και να συμβαδίσει με το γεγονός πως η ανάπτυξη των δεξιοτήτων με σκοπό την επαγγελματική αποκατάσταση γίνεται ολοένα και πιο επιτακτική (Jenkins, 2017)

Οι Kim, Cho, Hyun και Kim (2016) σε έρευνα που πραγματοποίησαν στην Νότια Κορέα εξέτασαν τη συμβολή της τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης στη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργατών που έχουν χαμηλού επιπέδου δεξιότητες και χαμηλή σχετικά τυπική εκπαίδευση. Η μελέτη έδειξε ότι οι εργάτες με χαμηλού επιπέδου δεξιότητες είχαν τη δυνατότητα να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους μέσα από την μη τυπική εκπαίδευση, με προγράμματα σχεδιασμένα από τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται που ταυτόχρονα να τους δίνει και την αίσθηση της αυτονομίας. Τα αποτελέσματα της μελέτης ενισχύουν την ύπαρξη θεωρητικής συσχέτισης μεταξύ της εκπαίδευσης και της βελτίωσης των δεξιοτήτων ως μέρος της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου με την γενικότερη έννοια. Μάλιστα, η βελτίωση δεξιοτήτων και γνώσεων συμβάλλει και στην αύξηση των εσόδων του εργαζόμενου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

### 3.1 Μέθοδος και Εργαλείο συλλογής δεδομένων

Ο στόχος της έρευνας ήταν να διερευνηθεί η συμβολή της εκπαίδευσης των ενηλίκων, στην ανάπτυξη των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων και να μελετηθεί κατά πόσο οι προσωπικές μεταβλητές όπως τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους έχουν κάποια επιρροή στην επαγγελματική τους ζωή. Πιο συγκεκριμένα, οι βασικοί στόχοι της μελέτης ήταν α) να διερευνηθεί ο αντίκτυπος της εκπαίδευσης ενηλίκων στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, β) να μελετηθεί το κατά πόσο συμβάλλουν οι δεξιότητες αυτές στην επαγγελματική αποκατάσταση και στην επαγγελματική ανέλιξη εξίσου και γ) να προσδιοριστούν οι προσωπικές μεταβλητές, ήτοι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τα οποία ενδεχομένως να επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη των ενηλίκων.

Για τη διεξαγωγή της μελέτης αυτής και την καλύτερη δυνατή αξιοπιστία της έρευνας, διενεργήθηκε πρωτογενής έρευνα μέσω ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε μέσω της διαδικτυακής πλατφόρμας Google Forms σε ένα δείγμα 120 ενήλικων ατόμων τα οποία είχαν ολοκληρώσει τη συμμετοχή τους σε τουλάχιστο ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή δια βίου μάθησης είτε ως άνεργοι είτε ως εργαζόμενοι.

### 3.2 Δείγμα της έρευνας

Για την ποσοτική έρευνα, το δείγμα αποτέλεσαν 120 άτομα, άνδρες και γυναίκες, οι οποίοι, κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας, είχαν ήδη ολοκληρώσει τη συμμετοχή τους σε προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης που είχαν υλοποιηθεί από διάφορους φορείς εκπαίδευσης τα οποία ανταποκρίθηκαν και δέχθηκαν να συμπληρώσουν το σχετικό ερωτηματολόγιο. Το δείγμα ήταν πανελλαδικό και προέκυψε μετά από τυχαία δειγματοληψία από άτομα που ανήκαν στον πληθυσμό της έρευνας.

Πιο συγκεκριμένα, για τη διεξαγωγή της μελέτης αυτής και την καλύτερη δυνατή αξιοπιστία της έρευνας, διενεργήθηκε πρωτογενής έρευνα μέσω ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε μέσω της διαδικτυακής πλατφόρμας Google Forms σε ένα δείγμα 120 ενήλικων ατόμων τα οποία συμμετείχαν σε τουλάχιστο ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή δια βίου μάθησης είτε ως άνεργοι είτε ως εργαζόμενοι. Για τη συλλογή του δείγματος των 120 ατόμων, χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία χιονοστιβάδας (snowball sampling) όπου



σκόπιμα ξεκίνησε με ένα μικρό πληθυσμό γνωστών ατόμων και στη συνέχεια επεκτάθηκε το δείγμα καλώντας τους αρχικούς συμμετέχοντες να υποδείξουν κι άλλα άτομα τα οποία θα μπορούσαν να συμμετέχουν στην έρευνα. Ο λόγος που επιλέχθηκε ο συγκεκριμένος τρόπος δειγματοληψίας είναι η δυσκολία εύρεσης στοιχείων ή λίστας ατόμων τα οποία συμμετείχαν σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, λόγω του νόμου περί προσωπικών δεδομένων.

### **3.3 Το ερευνητικό εργαλείο / Ερωτηματολόγιο**

Οι βασικοί άξονες του ερωτηματολογίου της έρευνας περιλαμβάνουν :

α) Δημογραφικά στοιχεία. Στον πρώτο άξονα (ερωτήσεις 2 έως 5) αντλήθηκαν πληροφορίες σχετικά με το φύλο, την ηλικία, το ετήσιο εισόδημα νοικοκυριού, την περιοχή κατοικίας και την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων. Σημειώνεται ότι η πρώτη ερώτηση ήταν ερώτηση επιβεβαίωσης ώστε να διαπιστωθεί αν πράγματι ο/η συμμετέχων/ουσα είχε ολοκληρώσει την συμμετοχή του/της σε ένα τουλάχιστον πρόγραμμα εκπαίδευσης – κατάρτισης, ως βασική και μοναδική προϋπόθεση για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου,

β) Θέματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων. Στον δεύτερο άξονα και πολύ σημαντικό για την έρευνα, (ερωτήσεις 6 έως 15), διερευνήθηκε η ύπαρξη τεχνικών δεξιοτήτων δηλαδή των τυπικών προσόντων (hard skills) των ωφελουμένων κατά την είσοδό τους στο πρόγραμμα, όπως το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, αλλά και (πιστοποιημένες ή μη) γνώσεις σε Η/Υ και ξένες γλώσσες. Επιπλέον, ρωτήθηκαν σχετικά με την ύπαρξη επαγγελματικής εμπειρίας αλλά και τη συνάφεια της εμπειρίας αυτής με το αντικείμενο των σπουδών τους. Στη συνέχεια, τους ζητήθηκε να εκτιμήσουν μέσα από την αξιολόγηση του προγράμματος στο οποίο συμμετείχαν, τα κίνητρα συμμετοχής και κατά πόσο η συμμετοχή τους υπήρξε για εκείνους ωφέλιμη και είχε αντίκτυπο στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους. (soft-hard skills)

γ) Ο τρίτος θεματικός άξονας (ερωτήσεις 16 - 20) σχετιζόταν με την διερεύνηση της εργασιακής κατάστασης των συμμετεχόντων τόσο κατά την είσοδό τους στο πρόγραμμα όσο και σήμερα, ώστε να διαπιστωθεί εάν και εφόσον η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους (soft – hard skills) συνέβαλλαν στην επαγγελματική τους αποκατάσταση ή ανέλιξη. Με δεδομένο ότι υπήρχε πιθανότητα αρκετοί από τους

συμμετέχοντες να ήταν άνεργοι κατά την είσοδό τους στο πρόγραμμα, υπήρξε διαφοροποίηση των ερωτήσεων, σε σχέση με εκείνους που ήταν εργαζόμενοι.

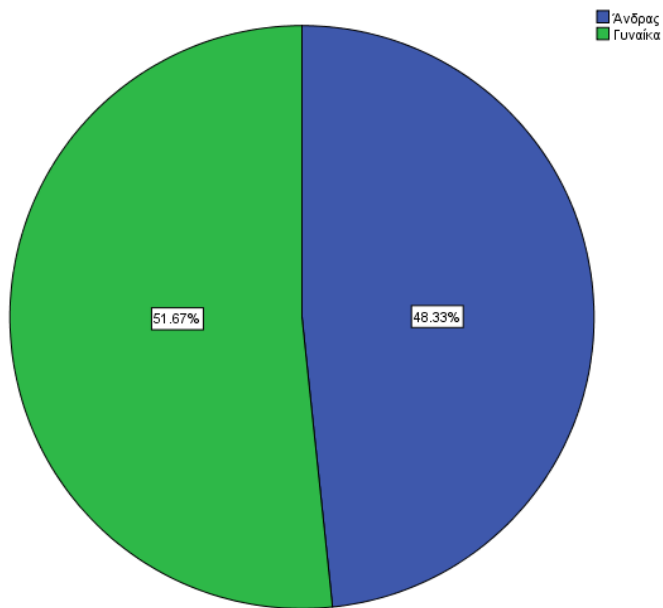
## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 4.1 Περιγραφική Στατιστική

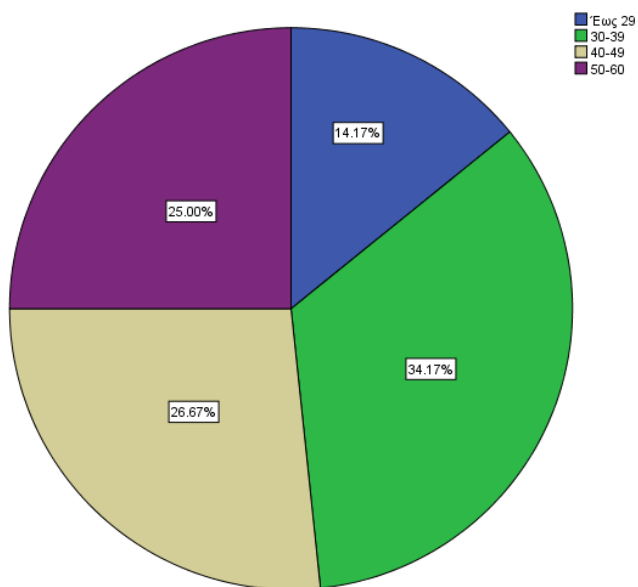
#### Δημογραφικό προφίλ

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι γυναίκες (51,7%) (Γράφημα 4.1), ηλικίας 30-39 ετών (34,2%) (Γράφημα 4.2), άγαμοι (27,5%) (Γράφημα 4.3) που διαμένουν σε αστική περιοχή (37,5%) (Γράφημα 4.4).

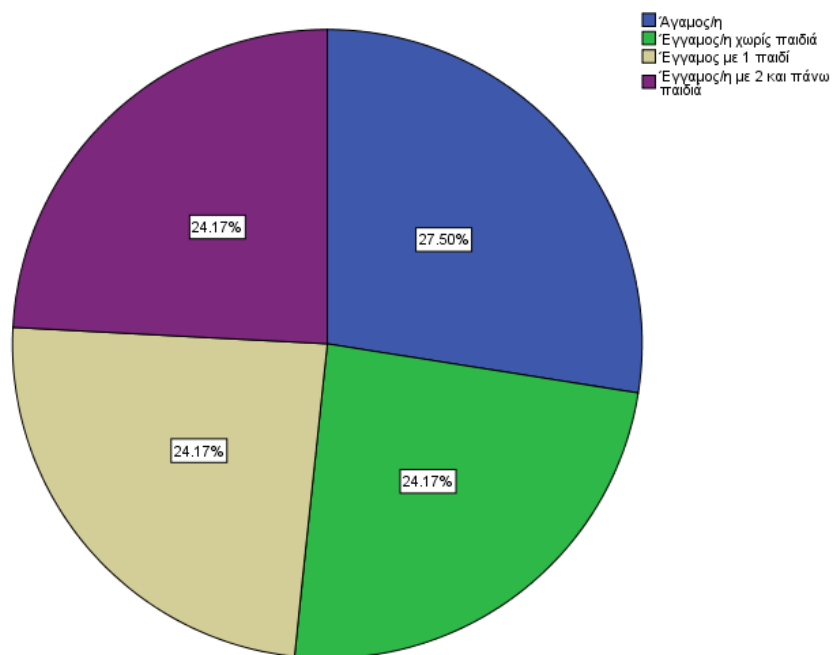
Γράφημα 4.1 Φύλο ερωτηθέντων



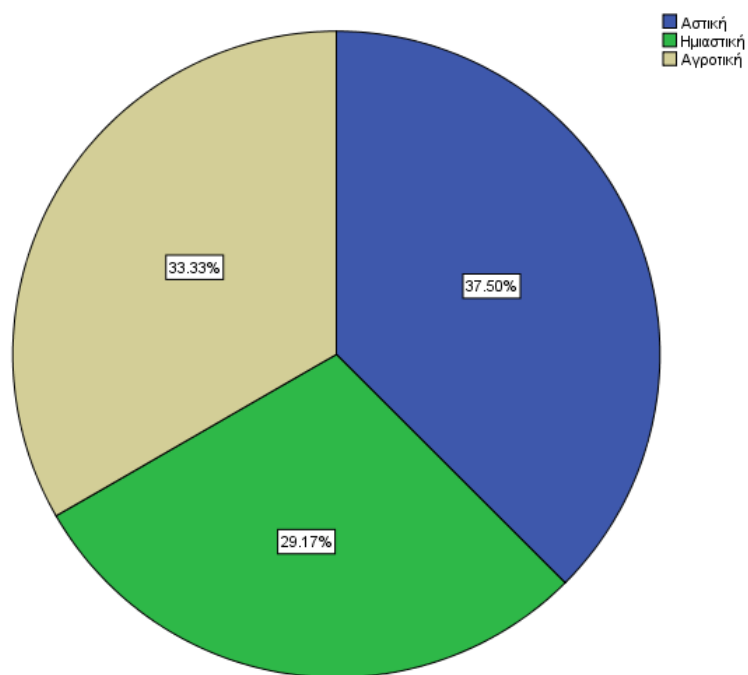
Γράφημα 4.2 Ηλικία ερωτηθέντων



Γράφημα 4.3 Οικογενειακή κατάσταση ερωτηθέντων



Γράφημα 4.4 Τόπος διαμονής ερωτηθέντων



### Θέματα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Επαγγελματικών Δεξιοτήτων

Κατά την είσοδο των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα οι περισσότεροι σε ποσοστό 24,2% ήταν απόφοιτοι ανώτερης/ανώτατης σχολής, ενώ το 21,7% είχε απολυτήριο υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Επίσης, ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό της τάξης του 20,8% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

Πίνακας 4.1 Επίπεδο εκπαίδευσης ερωτηθέντων

	Συχνότητα	Ποσοστό
Απολυτήριο Γενικού Λυκείου ή Πολυκλαδικού ή Παλαιού Εξαταξίου Γυμνασίου	26	21.7
Φοίτηση σε ανώτερη / ανώτατη σχολή	29	24.2
Πτυχιούχος ανώτερης σχολής	20	16.7
Πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ	20	16.7
Μεταπτυχιακό	25	20.8
Total	120	100.0

Επίσης, όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα γνωρίζουν μία ξένη γλώσσα, είτε με πιστοποίηση, είτε χωρίς πιστοποίηση. Όλοι γνωρίζουν αγγλικά, με την πλειοψηφία να δηλώνει ένα χαμηλό επίπεδο γνώσεων (35,8%). Επίσης, το 55,8% γνωρίζει γαλλικά, με το 23,3% εξ αυτών σε πολύ καλό επίπεδο. Το 61,7% και το 68,3% γνωρίζει ιταλικά και γερμανικά αντίστοιχα με το 25,8% και το 24,25% εξ αυτών να δηλώνει μέτριο επίπεδο. Επίσης όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή είτε με πιστοποίηση, είτε χωρίς πιστοποίηση.

Πίνακας 4.2 Επίπεδο γνώσης ξένης γλώσσας

Συχνότητα	Ποσοστό
-----------	---------

Αγγλικά		
Χαμηλό	43	35.8
Μέτριο	42	35.0
Πολύ καλό	35	29.2
Total	120	100.0
Γαλλικά		
Χαμηλό	20	16.7
Μέτριο	19	15.8
Πολύ καλό	28	23.3
Δε γνωρίζω	53	44.2
Total	120	100.0
Ιταλικά		
Χαμηλό	26	21.7
Μέτριο	31	25.8
Πολύ καλό	17	14.2
Δε γνωρίζω	46	38.3
Total	120	100.0
Γερμανικά		
Χαμηλό	28	23.3
Μέτριο	29	24.2
Πολύ καλό	25	20.8
Δε γνωρίζω	38	31.7
Total	120	100.0

Αναφορικά με την επαγγελματική εμπειρία των ερωτηθέντων, από τον Πίνακα 4.3 διαπιστώνεται πως οι περισσότεροι είχαν άνω των πέντε ετών σε διαφορετικό αντικείμενο από εκείνο των σπουδών τους.

Πίνακας 4.3 Επαγγελματική εμπειρία ερωτηθέντων

	Συχνότητα	Ποσοστό
Έως 5 έτη (στο αντικείμενο των σπουδών μου)	32	26.7
Έως 5 έτη (σε διαφορετικό αντικείμενο από εκείνο των σπουδών μου)	24	20.0
Άνω των 5 ετών (στο αντικείμενο των σπουδών μου)	30	25.0
Άνω των 5 ετών (σε διαφορετικό αντικείμενο από εκείνο των σπουδών μου)	34	28.3
Total	120	100.0

Ο Πίνακας 4.4 απεικονίζει τις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα όσον αφορά στο πώς αξιολογούν τα κίνητρα συμμετοχής σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης. Ο παράγοντας των κοινωνικών σχέσεων κρίνεται είτε ως αρκετά είτε ως πολύ σημαντικός (34,2%). Ως αρκετά σημαντικός κρίνεται ο παράγοντας της προσωπικής εξέλιξης μέσα από την απόκτηση γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων (37,5%). Ως σημαντικός κρίνεται ο παράγοντας της αίσθησης αυτοεκτίμησης και δημιουργικότητας (39,2%). Τέλος, ως πολύ σημαντικός κρίνεται ο παράγοντας της επαγγελματικής αποκατάστασης (εύρεση εργασίας) (39,2%) και έπειτα ο παράγοντας της επαγγελματικής κινητικότητας (π.χ. προαγωγή, ανάληψη περισσότερων πρωτοβουλιών κτλ) (36,7%).

Πίνακας 4.4 Κίνητρα συμμετοχής στο πρόγραμμα

	Συχνότητα	Ποσοστό
Προσωπική εξέλιξη μέσα από την απόκτηση γνώσεων & ανάπτυξη δεξιοτήτων		

Αρκετά	45	37.5
σημαντικός		
Σημαντικός	32	26.7
Πολύ σημαντικός	43	35.8
Total	120	100.0
Αίσθηση Αυτοεκτίμησης & Δημιουργικότητας		
Αρκετά	41	34.2
σημαντικός		
Σημαντικός	47	39.2
Πολύ σημαντικός	32	26.7
Total	120	100.0
Επαγγελματική Αποκατάσταση (εύρεση εργασίας)		
Αρκετά	42	35.0
σημαντικός		
Σημαντικός	31	25.8
Πολύ σημαντικός	47	39.2
Total	120	100.0
Επαγγελματική κινητικότητα (π.χ. προαγωγή, ανάληψη περισσότερων πρωτοβουλιών κτλ)		
Αρκετά	34	28.3
σημαντικός		
Σημαντικός	42	35.0
Πολύ σημαντικός	44	36.7
Total	120	100.0
Κοινωνικές Σχέσεις		



Αρκετά	41	34.2
σημαντικός		
Σημαντικός	38	31.7
Πολύ σημαντικός	41	34.2
Total	120	100.0

Το 35% δηλώνει πως σε πολύ μεγάλο βαθμό έμειναν ικανοποιημένοι από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα (Πίνακας 4.5), ενώ το 40,8% δηλώνει πως σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό απέκτησαν περισσότερες γνώσεις με τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα (Πίνακας 4.6).

Πίνακας 4.5 Ικανοποίηση από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα

	Συχνότητα	Ποσοστό
Αρκετά	41	34.2
Πολύ	42	35.0
Πάρα πολύ	37	30.8
Total	120	100.0

Πίνακας 4.6 Απόκτηση γνώσεων έπειτα από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα

	Συχνότητα	Ποσοστό
Αρκετά	29	24.2
Πολύ	42	35.0
Πάρα πολύ	49	40.8
Total	120	100.0

Αναφορικά με τις τεχνικές γνώσεις που απέκτησαν οι ερωτηθέντες από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, από τον Πίνακα 4.7 παρατηρείται πως το 55% απέκτησε γνώσεις υπολογιστών, το 51,7% απέκτησε πτυχίο / δίπλωμα, επίσης το 51,7% ξένη γλώσσα, το 45,8%

πιστοποίηση, επίσης το 45,8% γνώση ειδικού προγράμματος για την δουλειά του ή στο αντικείμενο σπουδών του.

Πίνακας 4.7 Απόκτηση τεχνικών γνώσεων από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα

	Συχνότητα	Ποσοστό
Πτυχίο / Δίπλωμα		
Ναι	62	51.7
Όχι	58	48.3
Total	120	100.0
Πιστοποίηση		
Ναι	55	45.8
Όχι	65	54.2
Total	120	100.0
Γνώσεις Υπολογιστών		
Ναι	66	55.0
Όχι	54	45.0
Total	120	100.0
Γνώση Ειδικού προγράμματος για την δουλειά μου ή στο αντικείμενο σπουδών μου		
Ναι	55	45.8
Όχι	65	54.2
Total	120	100.0
Ξένη Γλώσσα		
Ναι	62	51.7
Όχι	58	48.3
Total	120	100.0

Ο Πίνακας 4.8 απεικονίζει τα περιγραφικά μέτρα των απόψεων των ερωτηθέντων σχετικά με τον βαθμό στον οποίον ανέπτυξαν συγκεκριμένες προσωπικές δεξιότητες με τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. Όπως παρατηρείται, οι περισσότεροι ανέπτυξαν σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό τις εξής δεξιότητες: Οργανωτικές Δεξιότητες (32,5%), Ευελιξία / Προσαρμοστικότητα (31,7%), Ικανότητα Διαπραγμάτευσης (30,8%), Επικοινωνιακές Δεξιότητες (29,2%), Ηγετικές Δεξιότητες (28,3%), Αυτογνωσία (27,5%). Σε πολύ μεγάλο βαθμό απέκτησαν τις εξής δεξιότητες: Επίλυση Προβλημάτων (31,7%), Δημιουργικότητα / Φαντασία (30%), Κριτική Σκέψη (29,2%), Αποφασιστικότητα (29,2%). Σε αρκετά μεγάλο βαθμό απέκτησαν τις εξής δεξιότητες: Προγραμματισμός / Διαχείριση Χρόνου (31,7%), Ανάλυση Πρωτοβουλιών (28,3%), Αυτογνωσία (27,5%), Ομαδικό Πνεύμα / Συνεργασία (26,7%). Τέλος, σε μικρό μεγάλο βαθμό απέκτησαν τις εξής δεξιότητες: Λήψη Αποφάσεων (31,7%).

Πίνακας 4.8 Απόκτηση προσωπικών δεξιοτήτων από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα

	Συχνότητα	Ποσοστό
Προγραμματισμός / Διαχείριση Χρόνου		
Λίγο	30	25.0
Αρκετά	38	31.7
Πολύ	32	26.7
Πάρα πολύ	20	16.7
Total	120	100.0
Επικοινωνιακές Δεξιότητες		
Λίγο	32	26.7
Αρκετά	27	22.5
Πολύ	26	21.7
Πάρα πολύ	35	29.2
Total	120	100.0
Αυτογνωσία		
Λίγο	26	21.7

Αρκετά	33	27.5
Πολύ	28	23.3
Πάρα πολύ	33	27.5
Total	120	100.0
Κριτική Σκέψη		
Λίγο	26	21.7
Αρκετά	28	23.3
Πολύ	35	29.2
Πάρα πολύ	31	25.8
Total	120	100.0
Ανάληψη Πρωτοβουλιών		
Λίγο	30	25.0
Αρκετά	34	28.3
Πολύ	32	26.7
Πάρα πολύ	24	20.0
Total	120	100.0
Επίλυση Προβλημάτων		
Λίγο	21	17.5
Αρκετά	34	28.3
Πολύ	38	31.7
Πάρα πολύ	27	22.5
Total	120	100.0
Ικανότητα Διαπραγμάτευσης		
Λίγο	31	25.8
Αρκετά	27	22.5
Πολύ	25	20.8
Πάρα πολύ	37	30.8

Total	120	100.0
Δημιουργικότητα / Φαντασία		
Λίγο	22	18.3
Αρκετά	30	25.0
Πολύ	36	30.0
Πάρα πολύ	32	26.7
Total	120	100.0
Ευελιξία /		
Προσαρμοστικότητα		
Λίγο	28	23.3
Αρκετά	27	22.5
Πολύ	27	22.5
Πάρα πολύ	38	31.7
Total	120	100.0
Αποφασιστικότητα		
Λίγο	25	20.8
Αρκετά	32	26.7
Πολύ	35	29.2
Πάρα πολύ	28	23.3
Total	120	100.0
Ομαδικό Πνεύμα / Συνεργασία		
Λίγο	30	25.0
Αρκετά	32	26.7
Πολύ	31	25.8
Πάρα πολύ	27	22.5
Total	120	100.0
Ηγετικές Δεξιότητες		
Λίγο	32	26.7

Αρκετά	32	26.7
Πολύ	22	18.3
Πάρα πολύ	34	28.3
Total	120	100.0
Οργανωτικές Δεξιότητες		
Λίγο	25	20.8
Αρκετά	28	23.3
Πολύ	28	23.3
Πάρα πολύ	39	32.5
Total	120	100.0
Λήψη Αποφάσεων		
Λίγο	38	31.7
Αρκετά	25	20.8
Πολύ	28	23.3
Πάρα πολύ	29	24.2
Total	120	100.0

### Εργασιακό Καθεστώς & Επαγγελματική Αποκατάσταση/Ανέλιξη

Από τον Πίνακα 4.9 παρατηρείται πως κατά τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα σε ποσοστό 20,8% ήταν «Άνεργος/η, εγγεγραμμένος/νη ή μη στον ΟΑΕΔ και άμεσα διαθέσιμος να εργαστώ». Σήμερα, μεγαλύτερο ποσοστό ανήκει σε αυτήν την κατηγορία (24,2%), όπως φαίνεται από τον Πίνακα 4.10.

Πίνακας 4.9 Εργασιακό καθεστώς την περίοδο ένταξης στο πρόγραμμα

	Συχνότητα	Ποσοστό
Άνεργος/η, εγγεγραμμένος/νη ή μη στον ΟΑΕΔ και άμεσα διαθέσιμος να εργαστώ	25	20.8

Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και ορισμένου χρόνου	20	16.7
Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου	18	15.0
Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)	20	16.7
Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση μερικής απασχόλησης και αορίστου χρόνου	20	16.7
Εργαζόμενος στον δημόσιο τομέα	17	14.2
Total	120	100.0

Πίνακας 4.10 Εργασιακό καθεστώς σήμερα

	Συχνότητα	Ποσοστό
Άνεργος/η, εγγεγραμμένος/νη ή μη στον ΟΑΕΔ και άμεσα διαθέσιμος να εργαστώ	29	24.2
Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και ορισμένου χρόνου	13	10.8
Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου	21	17.5

Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)	21	17.5
Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση μερικής απασχόλησης και αορίστου χρόνου	18	15.0
Εργαζόμενος στον δημόσιο τομέα	18	15.0
Total	120	100.0

Σε μικρό βαθμό πιστεύει το 31,7% των ερωτηθέντων ότι συμμετοχή στο πρόγραμμα τους βοήθησε, όπως παρατηρείται από τον Πίνακα 4.11, κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, το πρόγραμμα βοήθησε τους περισσότερους σε ποσοστό 29,2% σε αρκετά μεγάλο βαθμό κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη, όπως παρατηρείται από τον Πίνακα 4.12.

Πίνακας 4.11 Συνεισφορά του προγράμματος κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό
Λίγο	38	31.7
Αρκετά	31	25.8
Πολύ	28	23.3
Πάρα πολύ	23	19.2
Total	120	100.0

Πίνακας 4.12 Συνεισφορά του προγράμματος στην επαγγελματική εξέλιξη

	Συχνότητα	Ποσοστό
Λίγο	27	22.5
Αρκετά	35	29.2
Πολύ	25	20.8



Πάρα πολύ	33	27.5
Total	120	100.0

Τέλος, στον Πίνακα 4.13 απεικονίζονται οι απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στο τι συνιστά για εκείνους η έννοια ‘επαγγελματική εξέλιξη’. Η επαγγελματική εξέλιξη σημαίνει ανάθεση περισσότερων πρωτοβουλιών (55%), επαγγελματική κινητικότητα σε τμήματα της επιχείρησης (51,7%), μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων (51,7%), ένδειξη μεγαλύτερης εμπιστοσύνης από προϊστάμενο ή/και συναδέλφους (50,8%), και τέλος αύξηση οικονομικών απολαβών (50%).

Πίνακας 4.13 Έννοια επαγγελματικής εξέλιξης

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ανάθεση περισσότερων πρωτοβουλιών		
Ναι	66	55.0
Όχι	54	45.0
Total	120	100.0
Επαγγελματική κινητικότητα σε τμήματα της επιχείρησης		
Ναι	62	51.7
Όχι	58	48.3
Total	120	100.0
Αύξηση οικονομικών απολαβών		
Ναι	60	50.0
Όχι	60	50.0
Total	120	100.0

Ένδειξη μεγαλύτερης εμπιστοσύνης από προϊστάμενο ή/και συναδέλφους		
Ναι	61	50.8
Όχι	59	49.2
Total	120	100.0
Μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων		
Ναι	62	51.7
Όχι	58	48.3
Total	120	100.0

## 4.2 Επαγωγική Στατιστική

Στην ενότητα αυτή εξετάζεται κατά πόσο τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων επηρεάζουν τις απόψεις που εξέφρασαν για τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. Έπειτα από τον έλεγχο με το τεστ Kolmogorov-Smirnov διαπιστώθηκε πως τα δεδομένα δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή ( $p < 0.05$ ). Για τον λόγο αυτό επιλέχθηκαν μη παραμετρικά τεστ.

Αρχικά εξετάζεται αν υπάρχει διαφορά στους μέσους όρους των απόψεων των ερωτηθέντων βάσει του φύλου. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το τεστ Mann-Whitney. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στον Πίνακα 4.14. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά στο ότι οι κοινωνικές σχέσεις ήταν το κίνητρο για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα, με τις γυναίκες να σημειώνουν υψηλότερο mean rank. Υπάρχει ακόμα στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά στο ότι αποκτήθηκαν δεξιότητες αποφασιστικότητας και ομαδικού πνεύματος / συνεργασίας, με τις γυναίκες να εμφανίζουν υψηλότερο και χαμηλό αντίστοιχα mean rank.

Πίνακας 4.14 Διαφορά μέσω των όρων απόψεων ερωτηθέντων βάσει φύλου

Φύλο	N	Mean Rank	p-value
------	---	-----------	---------

Κίνητρα: Προσωπική εξέλιξη μέσα από την απόκτηση γνώσεων & ανάπτυξη δεξιοτήτων	Άνδρας	58	66.34	0,058
	Γυναίκα	62	55.03	
	Total	120		
Κίνητρα: Αίσθηση Αυτοεκτίμησης & Δημιουργικότητας	Άνδρας	58	58.37	0,490
	Γυναίκα	62	62.49	
	Total	120		
Κίνητρα: Επαγγελματική Αποκατάσταση	Άνδρας	58	59.66	0,786
	Γυναίκα	62	61.28	
	Total	120		
Κίνητρα: Επαγγελματική κινητικότητα	Άνδρας	58	63.38	0,351
	Γυναίκα	62	57.81	
	Total	120		
Κίνητρα: Κοινωνικές Σχέσεις	Άνδρας	58	53.01	<b>0,015</b>
	Γυναίκα	62	67.51	
	Total	120		
Ικανοποίηση από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα	Άνδρας	58	59.12	0,656
	Γυναίκα	62	61.79	
	Total	120		
Απόκτηση γνώσεων από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα	Άνδρας	58	58.31	0,476
	Γυναίκα	62	62.55	
	Total	120		
Τεχνικές δεξιότητες: Πτυχίο / Δίπλωμα	Άνδρας	58	61.50	0,725
	Γυναίκα	62	59.56	
	Total	120		
Τεχνικές δεξιότητες: Πιστοποίηση	Άνδρας	58	61.10	0,831
	Γυναίκα	62	59.94	
	Total	120		
Τεχνικές δεξιότητες: Γνώσεις Υπολογιστών	Άνδρας	58	58.33	0,443
	Γυναίκα	62	62.53	
	Total	120		
Τεχνικές δεξιότητες: Γνώση Ειδικού προγράμματος για την δουλειά μου ή στο αντικείμενο σπουδών μου	Άνδρας	58	58.00	0,378
	Γυναίκα	62	62.84	
	Total	120		
Τεχνικές δεξιότητες: Ξένη Γλώσσα	Άνδρας	58	60.47	0,990
	Γυναίκα	62	60.53	
	Total	120		

Προσωπικές δεξιότητες: Προγραμματισμός / Διαχείριση Χρόνου	Άνδρας	58	62.36	0,556
	Γυναίκα	62	58.76	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Επικοινωνιακές Δεξιότητες	Άνδρας	58	65.44	0,120
	Γυναίκα	62	55.88	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Αυτογνωσία	Άνδρας	58	65.28	0,133
	Γυναίκα	62	56.03	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Κριτική Σκέψη	Άνδρας	58	54.67	0,066
	Γυναίκα	62	65.95	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Ανάληψη Πρωτοβουλιών	Άνδρας	58	59.76	0,815
	Γυναίκα	62	61.19	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Επίλυση Προβλημάτων	Άνδρας	58	62.56	0,515
	Γυναίκα	62	58.57	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Ικανότητα Διαπραγμάτευσης	Άνδρας	58	65.53	0,112
	Γυναίκα	62	55.79	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Δημιουργικότητα / Φαντασία	Άνδρας	58	61.17	0,832
	Γυναίκα	62	59.87	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Ευελιξία / Προσαρμοστικότητα	Άνδρας	58	56.98	0,267
	Γυναίκα	62	63.79	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Αποφασιστικότητα	Άνδρας	58	53.66	<b>0,031</b>
	Γυναίκα	62	66.90	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Ομαδικό Πνεύμα / Συνεργασία	Άνδρας	58	67.54	<b>0,027</b>
	Γυναίκα	62	53.91	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Ηγετικές Δεξιότητες	Άνδρας	58	61.22	0,819
	Γυναίκα	62	59.82	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες:	Άνδρας	58	59.89	0,847

Οργανωτικές Δεξιότητες	Γυναίκα	62	61.07	
	Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Λήψη Αποφάσεων	Άνδρας	58	60.53	0,993
	Γυναίκα	62	60.48	
	Total	120		
Εργασιακό καθεστώς κατά την ένταξη στο πρόγραμμα	Άνδρας	58	60.75	0,938
	Γυναίκα	62	60.27	
	Total	120		
Εργασιακό καθεστώς σήμερα	Άνδρας	58	63.39	0,371
	Γυναίκα	62	57.80	
	Total	120		
Συνεισφορά προγράμματος στην επαγγελματική αποκατάσταση	Άνδρας	58	59.67	0,794
	Γυναίκα	62	61.27	
	Total	120		
Συνεισφορά προγράμματος στην επαγγελματική ανέλιξη	Άνδρας	58	59.41	0,732
	Γυναίκα	62	61.52	
	Total	120		

Στη συνέχεια εξετάζεται αν υπάρχει διαφορά στους μέσους όρους των απόψεων των ερωτηθέντων βάσει της ηλικίας. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το τεστ Kruskal-Wallis. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στον Πίνακα 4.15, από όπου διαπιστώνεται πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στη βάση της ηλικίας.

Πίνακας 4.15 Διαφορά μέσων όρων απόψεων ερωτηθέντων βάσει ηλικίας

	Ηλικία	N	Mean Rank	p-value
Κίνητρα: Προσωπική εξέλιξη μέσα από την απόκτηση γνώσεων & ανάπτυξη δεξιοτήτων	Έως 29	17	65.68	0,152
	30-39	41	52.73	
	40-49	32	69.52	
	50-60	30	58.57	
	Total	120		
Κίνητρα: Αίσθηση Αυτοεκτίμησης & Δημιουργικότητας	Έως 29	17	63.94	0,345
	30-39	41	62.61	
	40-49	32	64.69	
	50-60	30	51.20	
	Total	120		
Κίνητρα: Επαγγελματική	Έως 29	17	52.29	0,531

Αποκατάσταση		30-39	41	58.02	
		40-49	32	64.88	
		50-60	30	63.87	
		Total	120		
		Έως 29	17	66.50	0,322
Κίνητρα: κινητικότητα	Επαγγελματική	30-39	41	56.16	
		40-49	32	55.88	
		50-60	30	67.97	
		Total	120		
		Έως 29	17	62.82	0,238
Κίνητρα: Κοινωνικές Σχέσεις		30-39	41	58.57	
		40-49	32	53.09	
		50-60	30	69.72	
		Total	120		
		Έως 29	17	49.82	0,380
Ικανοποίηση από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα		30-39	41	59.89	
		40-49	32	67.00	
		50-60	30	60.45	
		Total	120		
		Έως 29	17	63.56	0,937
Απόκτηση γνώσεων από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα		30-39	41	58.98	
		40-49	32	62.33	
		50-60	30	58.90	
		Total	120		
		Έως 29	17	63.26	0,923
Τεχνικές δεξιότητες: Πτυχίο / Δίπλωμα		30-39	41	60.77	
		40-49	32	61.50	
		50-60	30	57.50	
		Total	120		
		Έως 29	17	63.29	0,577
Τεχνικές δεξιότητες: Πιστοποίηση		30-39	41	58.73	
		40-49	32	56.13	
		50-60	30	66.00	
		Total	120		
		Έως 29	17	72.32	0,228
Τεχνικές δεξιότητες: Γνώσεις Υπολογιστών		30-39	41	61.30	
		40-49	32	59.75	
		50-60	30	53.50	

	Total	120		
	Έως 29	17	73.88	0,267
Τεχνικές δεξιότητες: Γνώση Ειδικού προγράμματος για την δουλειά μου ή στο αντικείμενο σπουδών μου	30-39	41	58.73	
	40-49	32	58.00	
	50-60	30	58.00	
	Total	120		
	Έως 29	17	49.15	0,218
Τεχνικές δεξιότητες: Ξένη Γλώσσα	30-39	41	62.23	
	40-49	32	57.75	
	50-60	30	67.50	
	Total	120		
	Έως 29	17	60.03	0,415
Προσωπικές δεξιότητες: Προγραμματισμός / Διαχείριση Χρόνου	30-39	41	62.11	
	40-49	32	66.34	
	50-60	30	52.33	
	Total	120		
	Έως 29	17	61.76	0,854
Προσωπικές δεξιότητες: Επικοινωνιακές Δεξιότητες	30-39	41	63.56	
	40-49	32	59.50	
	50-60	30	56.67	
	Total	120		
	Έως 29	17	70.03	0,300
Προσωπικές δεξιότητες: Αυτογνωσία	30-39	41	64.79	
	40-49	32	54.72	
	50-60	30	55.40	
	Total	120		
	Έως 29	17	74.74	0,204
Προσωπικές δεξιότητες: Κριτική Σκέψη	30-39	41	56.67	
	40-49	32	63.09	
	50-60	30	54.90	
	Total	120		
	Έως 29	17	62.09	0,669
Προσωπικές δεξιότητες: Ανάλυση Πρωτοβουλιών	30-39	41	58.87	
	40-49	32	56.25	
	50-60	30	66.37	
	Total	120		
	Έως 29	17	61.97	0,830
Προσωπικές δεξιότητες: Επίλυση Προβλημάτων	30-39	41	63.93	

	40-49	32	58.52	
	50-60	30	57.10	
	Total	120		
	Έως 29	17	59.65	0,991
	30-39	41	61.78	
Προσωπικές δεξιότητες: Ικανότητα Διαπραγμάτευσης	40-49	32	60.44	
	50-60	30	59.30	
	Total	120		
	Έως 29	17	56.44	0,292
	30-39	41	54.67	
Προσωπικές δεξιότητες: Δημιουργικότητα / Φαντασία	40-49	32	61.56	
	50-60	30	69.63	
	Total	120		
	Έως 29	17	56.47	0,664
	30-39	41	64.34	
Προσωπικές δεξιότητες: Ευελιξία / Προσαρμοστικότητα	40-49	32	62.48	
	50-60	30	55.42	
	Total	120		
	Έως 29	17	65.62	0,636
	30-39	41	58.57	
Προσωπικές δεξιότητες: Αποφασιστικότητα	40-49	32	55.89	
	50-60	30	65.15	
	Total	120		
	Έως 29	17	66.12	0,598
	30-39	41	55.45	
Προσωπικές δεξιότητες: Ομαδικό Πνεύμα / Συνεργασία	40-49	32	64.59	
	50-60	30	59.85	
	Total	120		
	Έως 29	17	68.09	0,299
	30-39	41	64.50	
Προσωπικές δεξιότητες: Ηγετικές Δεξιότητες	40-49	32	59.91	
	50-60	30	51.37	
	Total	120		
	Έως 29	17	70.26	0,505
	30-39	41	57.60	
Προσωπικές δεξιότητες: Οργανωτικές Δεξιότητες	40-49	32	56.64	
	50-60	30	63.05	
	Total	120		



Προσωπικές δεξιότητες: Αποφάσεων	Λήψη	Έως 29	17	54.15	0,641
		30-39	41	58.61	
		40-49	32	66.27	
		50-60	30	60.53	
		Total	120		
Εργασιακό καθεστώς κατά την ένταξη στο πρόγραμμα		Έως 29	17	59.32	0,097
		30-39	41	52.17	
		40-49	32	72.41	
		50-60	30	59.85	
		Total	120		
Εργασιακό καθεστώς σήμερα		Έως 29	17	46.12	0,305
		30-39	41	64.06	
		40-49	32	62.97	
		50-60	30	61.15	
		Total	120		
Συνεισφορά προγράμματος επαγγελματική αποκατάσταση στην		Έως 29	17	59.97	0,546
		30-39	41	64.45	
		40-49	32	53.47	
		50-60	30	62.90	
		Total	120		
Συνεισφορά προγράμματος επαγγελματική ανέλιξη στην		Έως 29	17	60.53	0,341
		30-39	41	66.44	
		40-49	32	52.00	
		50-60	30	61.43	
		Total	120		

Εν συνεχεία εξετάζεται αν υπάρχει διαφορά στους μέσους όρους των απόψεων των ερωτηθέντων βάσει της οικογενειακής κατάστασης. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το τεστ Kruskal-Wallis. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στον Πίνακα 4.16. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά στο ότι το κίνητρο συμμετοχής στο πρόγραμμα είναι η προσωπική εξέλιξη μέσα από την απόκτηση γνώσεων και ανάπτυξη δεξιοτήτων, με όσους είναι έγγαμοι με 2 και πάνω παιδιά να έχουν υψηλότερο mean rank. Επίσης υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά στην απόκτηση επικοινωνιακών δεξιοτήτων, με όσους είναι έγγαμοι χωρίς παιδιά να έχουν υψηλότερο mean rank.

Πίνακας 4.16 Διαφορά μέσων όρων απόψεων ερωτηθέντων βάσει οικογενειακής κατάστασης

	Οικογενειακή κατάσταση	N	Mean Rank	p-value
	Άγαμος/η	33	55.39	<b>0,035</b>
Κίνητρα:	Έγγαμος/η χωρίς	29	50.67	
Προσωπική εξέλιξη παιδιά				
μέσα από την Έγγαμος με 1 παιδί		29	62.48	
απόκτηση γνώσεων & Έγγαμος/η με 2 και		29	74.16	
ανάπτυξη δεξιοτήτων πάνω παιδιά				
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	66.30	0,685
	Έγγαμος/η χωρίς	29	59.36	
Κίνητρα: Αίσθηση παιδιά				
Αυτοεκτίμησης & Έγγαμος με 1 παιδί		29	57.53	
Δημιουργικότητας Έγγαμος/η με 2 και		29	58.00	
	πάνω παιδιά			
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	66.95	0,435
	Έγγαμος/η χωρίς	29	55.00	
Κίνητρα: παιδιά				
Επαγγελματική Έγγαμος με 1 παιδί		29	56.34	
Αποκατάσταση Έγγαμος/η με 2 και		29	62.81	
	πάνω παιδιά			
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	49.80	0,180
	Έγγαμος/η χωρίς	29	65.43	
Κίνητρα: παιδιά				
Επαγγελματική Έγγαμος με 1 παιδί		29	64.29	
κινητικότητα Έγγαμος/η με 2 και		29	63.95	
	πάνω παιδιά			
	Total	120		
Κίνητρα:	Άγαμος/η	33	61.70	0,441

Κοινωνικές Σχέσεις	Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	61.86	
	Έγγαμος με 1 παιδί	29	65.95	
	Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	52.33	
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	64.23	0,266
	Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	50.57	
Ικανοποίηση από τη συμμετοχή πρόγραμμα	από παιδιά στο			
	Έγγαμος με 1 παιδί	29	66.17	
	Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	60.52	
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	60.59	0,052
	Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	51.16	
Απόκτηση γνώσεων από τη συμμετοχή πρόγραμμα	από τη στο			
	Έγγαμος με 1 παιδί	29	56.40	
	Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	73.84	
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	62.41	0,650
	Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	62.53	
Τεχνικές δεξιότητες: Δίπλωμα	Πτυχίο / Έγγαμος με 1 παιδί	29	62.53	
	Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	54.26	
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	62.55	0,307
	Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	59.03	
Τεχνικές δεξιότητες: Πιστοποίηση	από τη στο			
	Έγγαμος με 1 παιδί	29	67.31	

		Έγγαμος/η με 2 και	29	52.83	
		πάνω παιδιά			
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	62.59	0,899
		Έγγαμος/η χωρίς	29	58.33	
Τεχνικές		παιδιά			
δεξιότητες:	Γνώσεις	Έγγαμος με 1 παιδί	29	58.33	
Υπολογιστών		Έγγαμος/η με 2 και	29	62.47	
		πάνω παιδιά			
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	58.91	0,561
Τεχνικές		Έγγαμος/η χωρίς	29	59.03	
δεξιότητες:	Γνώση	παιδιά			
Ειδικού προγράμματος		Έγγαμος με 1 παιδί	29	67.31	
για την δουλειά μου ή		Έγγαμος/η με 2 και	29	56.97	
στο αντικείμενο		πάνω παιδιά			
σπουδών μου		Total	120		
		Άγαμος/η	33	62.41	0,313
		Έγγαμος/η χωρίς	29	66.67	
Τεχνικές		παιδιά			
δεξιότητες:	Ξένη	Έγγαμος με 1 παιδί	29	60.47	
Γλώσσα		Έγγαμος/η με 2 και	29	52.19	
		πάνω παιδιά			
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	61.41	0,254
		Έγγαμος/η χωρίς	29	58.12	
Προσωπικές		παιδιά			
δεξιότητες:		Έγγαμος με 1 παιδί	29	69.84	
Προγραμματισμός /		Έγγαμος/η με 2 και	29	52.50	
Διαχείριση Χρόνου		πάνω παιδιά			
		Total	120		

		Άγαμος/η	33	61.83	<b>0,049</b>
Προσωπικές δεξιότητες:		Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	69.84	
Επικοινωνιακές Δεξιότητες		Έγγαμος με 1 παιδί	29	63.98	
		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	46.16	
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	54.30	0,545
Προσωπικές δεξιότητες:		Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	64.28	
Αυτογνωσία		Έγγαμος με 1 παιδί	29	58.98	
		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	65.29	
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	63.82	0,924
Προσωπικές δεξιότητες:		Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	58.45	
Κριτική Σκέψη		Έγγαμος με 1 παιδί	29	59.17	
		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	60.10	
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	54.23	0,374
Προσωπικές δεξιότητες:		Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	56.71	
Ανάληψη Πρωτοβουλιών		Έγγαμος με 1 παιδί	29	64.84	
		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	67.09	
		Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες:		Άγαμος/η	33	57.50	0,540
Επίλυση Προβλημάτων		Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	63.36	

	Έγγαμος με 1 παιδί	29	66.48	
	Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	55.07	
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	62.64	0,540
	Έγγαμος/η χωρίς	29	55.00	
Προσωπικές δεξιότητες: Ικανότητα Διαπραγμάτευσης	παιδιά Έγγαμος με 1 παιδί	29	57.34	
	Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	66.72	
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	52.86	0,311
	Έγγαμος/η χωρίς	29	67.53	
Προσωπικές δεξιότητες: Δημιουργικότητα Φαντασία	παιδιά Έγγαμος με 1 παιδί	29	64.64	
	Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	58.02	
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	69.09	0,205
	Έγγαμος/η χωρίς	29	51.21	
Προσωπικές δεξιότητες: Ευελιξία / Προσαρμοστικότητα	παιδιά Έγγαμος με 1 παιδί	29	62.22	
	Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	58.29	
	Total	120		
	Άγαμος/η	33	63.00	0,674
	Έγγαμος/η χωρίς	29	61.02	
Προσωπικές δεξιότητες: Αποφασιστικότητα	παιδιά Έγγαμος με 1 παιδί	29	63.66	
	Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	53.98	

		Total	120		
		Άγαμος/η	33	62.23	0,096
		Έγγαμος/η χωρίς	29	60.16	
Προσωπικές δεξιότητες:	παιδιά				
	Ομαδικό	Έγγαμος με 1 παιδί	29	48.67	
Πνεύμα / Συνεργασία		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	70.71	
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	50.23	0,199
		Έγγαμος/η χωρίς	29	63.29	
Προσωπικές δεξιότητες:	παιδιά				
	Ηγετικές	Έγγαμος με 1 παιδί	29	62.33	
Δεξιότητες		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	67.57	
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	54.82	0,688
		Έγγαμος/η χωρίς	29	61.26	
Προσωπικές δεξιότητες:	παιδιά				
	Οργανωτικές	Έγγαμος με 1 παιδί	29	64.72	
Δεξιότητες		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	61.98	
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	62.23	0,956
		Έγγαμος/η χωρίς	29	61.07	
Προσωπικές δεξιότητες:	παιδιά				
	Λήψη	Έγγαμος με 1 παιδί	29	57.57	
Αποφάσεων		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	60.90	
		Total	120		
Εργασιακό		Άγαμος/η	33	62.83	0,909

καθεστώς κατά την ένταξη πρόγραμμα	στην	Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	56.69	
		Έγγαμος με 1 παιδί	29	61.69	
		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	60.47	
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	55.26	0,504
		Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	68.05	
Εργασιακό καθεστώς σήμερα	στην	Έγγαμος με 1 παιδί	29	61.31	
		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	58.10	
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	63.11	0,957
		Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	58.57	
Συνεισφορά προγράμματος επαγγελματική αποκατάσταση	στην	Έγγαμος με 1 παιδί	29	59.59	
		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	60.38	
		Total	120		
		Άγαμος/η	33	69.06	0,110
		Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	29	65.14	
Συνεισφορά προγράμματος επαγγελματική ανέλιξη	στην	Έγγαμος με 1 παιδί	29	56.97	
		Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	29	49.66	
		Total	120		

Τέλος εξετάζεται αν υπάρχει διαφορά στους μέσους όρους των απόψεων των ερωτηθέντων βάσει του τύπου διαμονής. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το τεστ Kruskal-Wallis. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στον Πίνακα 4.17. Υπάρχει στατιστικά σημαντική



διαφορά όσον αφορά στην ικανοποίηση από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα, με όσους διαμένουν σε ημιαστική περιοχή να σημειώνουν υψηλότερο mean rank. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά στην απόκτηση γνώσεων από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα, με όσους διαμένουν σε αστική περιοχή να σημειώνουν υψηλότερο mean rank. Επίσης, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά στην απόκτηση πιστοποίησης, με όσους διαμένουν σε αγροτική περιοχή να σημειώνουν υψηλότερο mean rank. Επίσης, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά στην απόκτηση γνώσης υπολογιστών, με όσους διαμένουν σε αστική περιοχή να σημειώνουν υψηλότερο mean rank.

Πίνακας 4.17 Διαφορά μέσων όρων απόψεων ερωτηθέντων βάσει τόπου διαμονής

	Τόπος διαμονής	N	Mean Rank	p-value
Κίνητρα: Προσωπική εξέλιξη μέσα από την απόκτηση γνώσεων & ανάπτυξη δεξιοτήτων	Αστική	45	61.17	0,410
	Ημιαστική	35	65.44	
	Αγροτική	40	55.43	
	Total	120		
Κίνητρα: Αίσθηση Αυτοεκτίμησης & Δημιουργικότητας	Αστική	45	59.79	0,972
	Ημιαστική	35	60.33	
	Αγροτική	40	61.45	
	Total	120		
Κίνητρα: Επαγγελματική Αποκατάσταση	Αστική	45	67.28	0,130
	Ημιαστική	35	52.46	
	Αγροτική	40	59.91	
	Total	120		
Κίνητρα: Επαγγελματική κινητικότητα	Αστική	45	59.81	0,966
	Ημιαστική	35	61.70	
	Αγροτική	40	60.23	
	Total	120		
Κίνητρα: Κοινωνικές Σχέσεις	Αστική	45	63.13	0,718
	Ημιαστική	35	57.11	
	Αγροτική	40	60.50	
	Total	120		
Ικανοποίηση από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα	Αστική	45	67.19	<b>0,005</b>
	Ημιαστική	35	67.69	
	Αγροτική	40	46.69	
	Total	120		
Απόκτηση γνώσεων	Αστική	45	69.02	<b>0,015</b>

από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα	Ημιαστική	35	62.90	
	Αγροτική	40	48.81	
	Total	120		
Τεχνικές δεξιότητες: Πτυχίο / Δίπλωμα	Αστική	45	58.17	0,364
	Ημιαστική	35	57.21	
	Αγροτική	40	66.00	
Τεχνικές δεξιότητες: Πιστοποίηση	Total	120		
	Αστική	45	52.00	<b>0,011</b>
	Ημιαστική	35	58.86	
Τεχνικές δεξιότητες: Γνώσεις Υπολογιστών	Αγροτική	40	71.50	
	Total	120		
	Αστική	45	69.50	<b>0,030</b>
Τεχνικές δεξιότητες: Γνώση Ειδικού προγράμματος για την δουλειά μου ή στο αντικείμενο σπουδών μου	Ημιαστική	35	52.36	
	Αγροτική	40	57.50	
	Total	120		
Τεχνικές δεξιότητες: Ξένη Γλώσσα	Αστική	45	54.67	0,098
	Ημιαστική	35	69.14	
	Αγροτική	40	59.50	
Τεχνικές δεξιότητες: Προσωπικές δεξιότητες: Προγραμματισμός / Διαχείριση Χρόνου	Total	120		
	Αστική	45	59.50	0,954
	Ημιαστική	35	60.64	
Τεχνικές δεξιότητες: Επικοινωνιακές Δεξιότητες	Αγροτική	40	61.50	
	Total	120		
	Αστική	45	60.39	0,989
Τεχνικές δεξιότητες: Προσωπικές δεξιότητες: Αυτογνωσία	Ημιαστική	35	59.96	
	Αγροτική	40	61.10	
	Total	120		
Τεχνικές δεξιότητες: Προσωπικές δεξιότητες: Αυτογνωσία	Αστική	45	53.00	0,151
	Ημιαστική	35	63.17	
	Αγροτική	40	66.60	
Τεχνικές δεξιότητες: Προσωπικές δεξιότητες: Αυτογνωσία	Total	120		
	Αστική	45	57.50	0,623
	Ημιαστική	35	59.76	
Τεχνικές δεξιότητες: Προσωπικές δεξιότητες: Αυτογνωσία	Αγροτική	40	64.53	
	Total	120		
	Αστική	45	60.77	0,500

δεξιότητες:	Κριτική	Ημιαστική	35	55.46	
Σκέψη		Αγροτική	40	64.61	
		Total	120		
Προσωπικές		Αστική	45	58.08	0,815
δεξιότητες:	Ανάληψη	Ημιαστική	35	62.73	
Πρωτοβουλιών		Αγροτική	40	61.28	
		Total	120		
Προσωπικές		Αστική	45	60.76	0,864
δεξιότητες:	Επίλυση	Ημιαστική	35	62.57	
Προβλημάτων		Αγροτική	40	58.40	
		Total	120		
Προσωπικές		Αστική	45	67.04	0,218
δεξιότητες:	Ικανότητα	Ημιαστική	35	58.89	
Διαπραγματεύσεως		Αγροτική	40	54.55	
		Total	120		
Προσωπικές		Αστική	45	52.77	0,148
δεξιότητες:		Ημιαστική	35	64.76	
Δημιουργικότητα	/	Αγροτική	40	65.48	
Φαντασία		Total	120		
Προσωπικές		Αστική	45	61.36	0,694
δεξιότητες:	Ευελξία /	Ημιαστική	35	56.56	
Προσαρμοστικότητα		Αγροτική	40	62.99	
		Total	120		
Προσωπικές		Αστική	45	61.19	0,523
δεξιότητες:		Ημιαστική	35	64.76	
Αποφασιστικότητα		Αγροτική	40	56.00	
		Total	120		
Προσωπικές		Αστική	45	62.11	0,900
δεξιότητες:	Ομαδικό	Ημιαστική	35	60.43	
Πνεύμα / Συνεργασία		Αγροτική	40	58.75	
		Total	120		
Προσωπικές		Αστική	45	57.39	0,674
δεξιότητες:	Ηγετικές	Ημιαστική	35	60.64	
Δεξιότητες		Αγροτική	40	63.88	
		Total	120		
Προσωπικές		Αστική	45	58.22	0,260
δεξιότητες:		Ημιαστική	35	55.50	
Οργανωτικές Δεξιότητες		Αγροτική	40	67.44	

		Total	120		
Προσωπικές δεξιότητες: Αποφάσεων	Λήψη	Αστική	45	61.08	0,801
		Ημιαστική	35	57.46	
		Αγροτική	40	62.51	
		Total	120		
Εργασιακό καθεστώς κατά την ένταξη στο πρόγραμμα		Αστική	45	66.46	0,336
		Ημιαστική	35	56.63	
		Αγροτική	40	57.19	
		Total	120		
Εργασιακό καθεστώς σήμερα		Αστική	45	63.53	0,691
		Ημιαστική	35	56.93	
		Αγροτική	40	60.21	
		Total	120		
Συνεισφορά προγράμματος επαγγελματική αποκατάσταση	στην	Αστική	45	57.81	0,700
		Ημιαστική	35	64.19	
		Αγροτική	40	60.30	
		Total	120		
Συνεισφορά προγράμματος επαγγελματική ανέλιξη	στην	Αστική	45	66.51	0,166
		Ημιαστική	35	61.60	
		Αγροτική	40	52.78	
		Total	120		

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

### 5.1 Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να διερευνηθεί η συμβολή της εκπαίδευσης ενηλίκων στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ατόμων και να εξεταστεί η επίδραση των δημογραφικών τους μεταβλητών. Για τον σκοπό αυτό διεξήχθη μία διαδικτυακή έρευνα σε ένα δείγμα 120 ερωτηθέντων που έχουν συμμετάσχει σε ένα επιμορφωτικό / εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Κατά την περίοδο της εισόδου τους στο πρόγραμμα, η πλειοψηφία φοιτούσε σε κάποια ανώτερη / ανώτατη σχολή, είχε γνώση κάποιας δεύτερης ξένης γλώσσας εκτός της Αγγλικής που τη γνώριζαν όλοι, ενώ όλοι είχαν γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή. Παρατηρείται, επομένως, πως οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα είχαν υψηλό μορφωτικό επίπεδο κατά την είσοδό τους στο επιμορφωτικό / εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Παράλληλα, οι περισσότεροι είχαν και άνω των πέντε ετών προϋπηρεσία, αν και σε διαφορετικό αντικείμενο από εκείνο των σπουδών τους.

Αυτή η παρατήρηση, δηλαδή των ετών προϋπηρεσίας και του αυξημένου εκπαιδευτικού επιπέδου, οδηγεί στα κίνητρα συμμετοχής τους στο πρόγραμμα. Οι περισσότεροι δήλωσαν πως η εργασιακή αποκατάσταση (εύρεση εργασίας) και η επαγγελματική κινητικότητα (π.χ. προαγωγή, ανάληψη περισσότερων πρωτοβουλιών κτλ) είναι οι δύο κυριότεροι λόγοι που τους ωθούν να συμμετάσχουν σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Αυτό ενδεχομένως να αιτιολογείται και μέσα από το ότι κατά την είσοδό τους στο πρόγραμμα οι περισσότεροι ήταν άνεργοι. Άλλωστε, η εκπαίδευση ενηλίκων στοχεύει μεταξύ άλλων στην αναβάθμιση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των ατόμων προκειμένου να τους βοηθήσει να ενταχθούν αλλά και να ανελιχθούν στην αγορά εργασίας, στη βάση των συνεχών αλλαγών και επομένως της αναγκαιότητας συνεχούς ενίσχυσης των υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων (Μουρίκη, 1991; Ψαχαρόπουλος, 2000; Μαγουλά, 2001; Ωρολογιά, 2002; Παλιός, 2003; Κείμενο Στρατηγικής, 2005; OECD, 2000). Ωστόσο, δεν θα πρέπει να παραβλέπεται πως έτερα κίνητρα αποτελούν η αίσθηση αυτοεκτίμησης και δημιουργικότητας, η προσωπική εξέλιξη μέσα από την απόκτηση γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, αλλά και οι κοινωνικές σχέσεις, αν και σε μικρότερο βαθμό.

Συνεπώς, παρατηρείται πως τα πρωτεύοντα κριτήρια συμμετοχής στο πρόγραμμα είναι η επαγγελματική εξέλιξη (Βεργίδης και συν., 2013; Jenkins, 2017), ενώ τα

δευτερεύοντα είναι η προσωπική ανάπτυξη (Εμβαλωτής, 2010; Kim et al., 2016). Άλλωστε, η πλειοψηφία ανέφερε ότι ωφελήθηκε σε επαγγελματικό επίπεδο από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, αν και οι περισσότεροι επίσης δηλώνουν άνεργοι σήμερα. Αυτό, όμως, θα πρέπει να ιδωθεί μέσα από το γενικότερο πρίσμα της οικονομικής αβεβαιότητας και της αγοράς εργασίας σήμερα. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί πως η αξιολόγηση των συμμετεχόντων όσον αφορά στη συνεισφορά του προγράμματος στην επαγγελματική ανέλιξη χαρακτηρίζεται από υποκειμενικότητα και πιο συγκεκριμένα από το νόημα που αποδίδουν στην ‘επαγγελματική εξέλιξη’. Όπως δήλωσαν, η έννοια αυτή σημαίνει κατά σειρά προτεραιότητας ανάθεση περισσότερων πρωτοβουλιών, επαγγελματική κινητικότητα σε τμήματα της επιχείρησης, μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων, ένδειξη μεγαλύτερης εμπιστοσύνης από προϊστάμενο ή/και συναδέλφους και τέλος αύξηση οικονομικών απολαβών. Τα στοιχεία αυτά, επομένως, θα πρέπει να αποκόμισαν οι ερωτηθέντες έπειτα από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα προκειμένου να δηλώσουν ικανοποίηση από αυτό.

Πράγματι, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πολύ και πάρα πολύ μεγάλη ικανοποίηση από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, αλλά και πως απέκτησαν γνώσεις, ή αλλιώς επαγγελματικές δεξιότητες. Οι εν λόγω γνώσεις ήταν τόσο τεχνικές, όσο και προσωπικές (Frederick et al., 2017). Στην πρώτη περίπτωση εντάσσονται γνώσεις υπολογιστών, πτυχίο / δίπλωμα, ξένη γλώσσα, πιστοποίηση, καθώς και γνώση ειδικού προγράμματος για την δουλειά ή στο αντικείμενο σπουδών. Στη δεύτερη περίπτωση εντάσσονται κυρίως οργανωτικές δεξιότητες, ευελιξία / προσαρμοστικότητα, ικανότητα διαπραγμάτευσης, επικοινωνιακές δεξιότητες, ηγετικές δεξιότητες και αυτογνωσία. Ωστόσο, και πάλι δεν θα πρέπει να παραβλέπεται η απόκτηση και άλλων δεξιοτήτων, όπως επίλυση προβλημάτων, δημιουργικότητα / φαντασία, κριτική σκέψη και αποφασιστικότητα. Τα στοιχεία αυτά μπορούν να συμβάλουν στην επαγγελματική ανέλιξη, όπως την εννοούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα και αναφέρθηκε παραπάνω.

Συνολικά, επομένως, διαπιστώνεται μία σημαντική συμβολή της εκπαίδευσης ενηλίκων στην απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων και γενικά στην επαγγελματική ανέλιξη των συμμετεχόντων στην έρευνα, όπως έχει τονιστεί και σε άλλες έρευνες (Γουβιάς, 2003; Καζαμιάς, 2005; Μουζάκης 2006). Παράλληλα, διαπιστώνεται και η συνεισφορά της εκπαίδευσης ενηλίκων στην προσωπική εξέλιξη των συμμετεχόντων, κάτι το οποίο επίσης έχει τονιστεί και από προηγούμενους μελετητές (Εμβαλωτής, 2010).

Τέλος, ένα ακόμη εύρημα της έρευνας είναι πως το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζουν ορισμένες μόνο από τις απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στα κίνητρα συμμετοχής τους στο πρόγραμμα και την απόκτηση ορισμένων προσωπικών δεξιοτήτων. Επίσης, ο τόπος διαμονής επηρεάζει την ικανοποίηση από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα, την απόκτηση γνώσεων από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα, καθώς και την απόκτηση ορισμένων τεχνικών γνώσεων.

## **5.2 Θεωρητική και πρακτική συμβολή της έρευνας**

Σε θεωρητικό επίπεδο η παρούσα εργασία συνέβαλε στον εμπλουτισμό της υφιστάμενης βιβλιογραφίας εκπονώντας μία έρευνα στην Ελλάδα και ιδίως σε μία περίοδο που χαρακτηρίζεται από αρκετές αλλαγές, όπως η αλλαγή της αγοράς εργασίας έπειτα από την πανδημία (φαινόμενο «Μεγάλης Παραίτησης», τηλεργασία), ο ψηφιακός μετασχηματισμός στο πλαίσιο της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης, αλλά και οι υφιστάμενες και κυρίως οι επερχόμενες δημογραφικές αλλαγές. Επίσης, συνέβαλε στον εμπλουτισμό της υφιστάμενης βιβλιογραφίας όσον αφορά στη διερεύνηση της σχέσης των δημογραφικών μεταβλητών των συμμετεχόντων σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων με τα κίνητρα συμμετοχής τους και τις (τεχνικές και προσωπικές) γνώσεις που απέκτησαν.

Σε πρακτικό επίπεδο η παρούσα έρευνα κατέδειξε τη σημασία της διερεύνησης των απόψεων των συμμετεχόντων σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Η διερεύνηση των ιδίων των ενδιαφερομένων μπορεί να οδηγήσει σε ενδιαφέροντα και χρήσιμα αποτελέσματα ως προς τα εξής: α) τα κίνητρα των συμμετεχόντων και επομένως τη διαμόρφωση των προγραμμάτων με τρόπο που να ανταποκρίνονται σε αυτά τα κίνητρα που υποδηλώνουν εκπαιδευτικές ανάγκες, β) τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το πρόγραμμα, γ) τις γνώσεις που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες από το πρόγραμμα. Με τον τρόπο αυτό μπορεί να αξιολογηθεί το πρόγραμμα και να διαπιστωθούν τομείς παρέμβασης για την περαιτέρω βελτίωσή του, αλλά και να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με τη συνέχισή του.

## **5.3 Περιορισμοί και προτάσεις**

Παρά το γεγονός ότι από την παρούσα εργασία εξήχθησαν ορισμένα ενδιαφέροντα αποτελέσματα, η έρευνα αυτή διέπεται και από ορισμένους περιορισμούς. Ο πρώτος περιορισμός αφορά στη μη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων εξαιτίας του μικρού

αριθμού δείγματος. Επομένως, χρειάζεται και άλλη έρευνα σε μεγαλύτερο δείγμα ερωτηθέντων.

Ο δεύτερος περιορισμός συνίσταται στο ότι δε διερευνήθηκαν συγκεκριμένες παράμετροι που αφορούσαν το εκπαιδευτικό / επιμορφωτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων στο οποίο συμμετείχαν και για το οποίο εξέφρασαν τις απόψεις τους σε αυτήν την έρευνα. Επιπλέον, δε διερευνήθηκαν παράμετροι που αφορούσαν πιο συγκεκριμένα την αξιολόγηση του προγράμματος στο οποίο συμμετείχαν (π.χ. επίτευξη στόχων, κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών, κόστος και χρόνος διεξαγωγής). Επιπρόσθετα δεν είναι γνωστό πότε συμμετείχαν οι ερωτηθέντες στο πρόγραμμα, ούτως ώστε να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με την επαγγελματική τους εξέλιξη και τη συνεισφορά του προγράμματος με βάση το ευρύτερο οικονομικό και εργασιακό πλαίσιο. Συνεπώς, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εξετάσουν περισσότερες μεταβλητές σχετικές με τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων για την εξαγωγή πιο ολιστικών συμπερασμάτων.

Ο τρίτος περιορισμός σχετίζεται με το ότι κατά τον σχεδιασμό διεξαγωγής προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων υπάρχουν και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως οι σχεδιαστές των προγραμμάτων, οι φορείς διεξαγωγής, αλλά και οι εργοδότες. Επομένως, απαιτούνται περαιτέρω έρευνες και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, προκειμένου να αποκτηθούν πιο ολοκληρωμένες απόψεις όσον αφορά στη συνεισφορά αυτών των προγραμμάτων στην προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη των συμμετεχόντων.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αθανασίου, Α, Μπαλντούκας, Α., & Παναούρα, Ρ. (2014). Εγχειρίδιο προς εκπαιδευτές ενηλίκων, Βασικές αρχές διδασκαλίας ενηλίκων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες πληθυσμού. Λευκωσία: Έκδοση Πανεπιστημίου FREDERICK. Ανακτήθηκε στις 25/02/21 από [http://www.moec.gov.cy/aethee/synedria/2014\\_teliko/2014\\_06\\_26\\_handbook\\_greek.pdf](http://www.moec.gov.cy/aethee/synedria/2014_teliko/2014_06_26_handbook_greek.pdf)
- Βεργίδης, Δ. (2000). *Σχεδιασμός προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων για ειδικές κοινωνικές ομάδες*. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Βεργίδης, Δ. (2001). Δια βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική. Στο: Κ. Π. Χάρης, Ν. Β. Πετρουλάκης & Σ. Νικόδημος (Επιμ.), *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση* (σελ. 127-144). Αθήνα: Ατραπός.
- Βεργίδης Δ., Ζάγκος Χ., Κόκκινος Γ., Κουτούζης Μ., Κυρίδης Α., Πανδής Π., & Σωτηρόπουλος Δ. (2013). Διαρροή από τις δομές της Δια Βίου Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Στο: *Έρευνα για ένα αθέατο πρόβλημα* (σελ. 29-33). Αθήνα: Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας.
- Boucounalvas, M. (1988). *Adult Education in Greece*. Vancouver: University of British Columbia.
- Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης Δια Βίου Μάθησης & Νεολαίας (2013). Ανακτήθηκε από: <http://www.gsae.edu.gr/el/politikes-dvm>
- Γουβιάς, Δ. (2003). Η Ενίσχυση της Αυτοεκτίμησης σε Μαθητές και Ενήλικες – Αποσαφηνίσεις, Εκπαιδευτικές Πρακτικές και Χρήσιμη Βιβλιογραφία. *Επιστημονικό Βήμα*, 2, 79-94.
- Γούλας, Χ., & Λιτζέρης, Π. (2017). Διά βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία: Νέα δεδομένα, προτεραιότητες και προκλήσεις. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Ανακτήθηκε από: [https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia\\_biou\\_book.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia_biou_book.pdf)
- Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy: A selection of 130 key terms*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Εμβαλωτής, Α. (2010). Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Κοινότητα : Μια εκπαιδευτική και πολιτισμική παρέμβαση. Ανακτήθηκε στις 25/02/2021 από <http://cretaadulteduc.gr/blog/?p=51>

- Jenkins, A. (2017). Adult learning and qualifications in Britain. *Journal of Education and Work*, 30(4), 445-455.
- Καζαμιάς, Α. (2005). Παγκοσμιοποίηση και εκπαιδευτικές κουλτούρες στην ύστερη νεωτερικότητα: το σύνδρομο του Αγαμέμνονα. Στο: Δ. Γράβαρης & Ν. Παπαδάκης (Επιμ.), *Εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική: Μεταξύ κράτους και αγοράς* (σελ. 89-111). Αθήνα: Σαββάλας.
- Καραλής, Κ. Α. (2022). Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση: Θεωρητικές Προσεγγίσεις, Προκλήσεις και Προοπτικές, Εισαγωγικό κείμενο, Πανεπιστημίου Πατρών, Ανακτήθηκε από: <https://eclass.upatras.gr/modules/document/file.php/PN1453/dve.pdf>
- Καραλής, Θ. (2010). Η εξέλιξη της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα. Στο: Δ. Βεργίδης & Α. Κόκκος (Επιμ.), *Εκπαίδευση ενηλίκων: διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές* (σελ. 17-42). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Καραλής, Θ., & Παπαγεωργίου, Η. (2012). *Εκπαίδευση εργαζομένων στην εκπαίδευση ενηλίκων: Σχεδιασμός, Υλοποίηση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Διά Βίου Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας - ΓΣΕΕ
- Κείμενο Στρατηγικής (2005). *Ψηφιακή Στρατηγική 2006-2013. Πρόταση προς Δημόσια Διαβούλευση*. Αθήνα: Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΕΠ Κοινωνία της Πληροφορίας.
- Κόκκος, Α. (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Kim, H-J., Hawley, J. D., Cho, D., Hyun, Y., & Kim, J-H. (2016.) The influence of learning activity on low-skilled workers' skill improvement in the South Korean manufacturing industry. *Human Resource Development International*, 19(3), 209-228.
- Keiper, M. C., Sieszputowski, J., Morgan, T., & Mackey, M. J. (2019). Employability Skills a Case Study on a Business-Oriented Sport Management Program. *e-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, 13(1), 59-68.
- Λιντζέρης, Π. (2017). Πολιτικές δεξιοτήτων: Επισημάνσεις για το ρόλο των δεξιοτήτων στην οικονομία, την εργασία και την κατάρτιση, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Ανακτήθηκε από: [https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia\\_biou\\_book.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia_biou_book.pdf)
- Lansdell, P., Marx, B., & Mohammadali-Haji, A. (2019). Professional skills development during a period of practical experience: Perceptions of accounting trainees. *South African Journal of Accounting Research*, 34(2), 115-139.
- Μαγουλά, Θ. (2001). Η Αναγκαιότητα και η Οικονομική Αποδοτικότητα της Μετα-υποχρεωτικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Στο: Κ. Χάρης, Ν. Πετρουλάκης & Σ.

- Νικόδημος, (Επιμ). *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση: Διεθνής Εμπειρία και Ελληνική Προοπτική, Πρακτικά Θ' Διεθνούς Παιδαγωγικού Συνεδρίου*. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Μουζάκης, Θ. (2006). *Εκπαίδευση Ενηλίκων, 5. Η εκπαίδευση ενηλίκων στην Ελλάδα*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων.
- Migration Policy Institute (2015). Event: The Skills of Immigrants: What PIAAC Tells Us. Ανακτήθηκε από: <https://www.migrationpolicy.org/events/skills-immigrants-what-piaac-tells-us>
- Mournier, A. (2001). *The three logics of skills in French literature*. Working project for the Board Research Project: The Changing Nature of Work: Vocational Education and Training to Enable Individuals and Communities to Meet the Challenges of the Changing Nature of Work. Sydney: NSW Board of Vocational Education and Training.
- OECD, (2000). *Knowledge management in the learning society*. Paris: OECD.
- OECD (2015). *The role of education and skills in today's world*", in *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. Paris: OECD.
- Παληός, Ζ. (2003). *Κατάρτιση και Απασχόληση*. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
- Patacsil, F. F., & Tablatin, C. L. S. (2017). Exploring the importance of soft and hard skills as perceived by it internship students and industry: a gap analysis. *Journal of Technology and Science Education*, 7(3), 347-368.
- Popovic, K. (2014). The skills: A chimera of modern European adult education. Στο: G. K. Zarifis & M. N. Gravani (Eds), *Challenging the "European Area of Lifelong Learning": A Critical Response*. Springer: New York.
- Roknuzzaman Siddiky, M. (2020). Does soft skill development vary among the students? A gender perspective. *Turkish Journal of Education*, 9(3), 205-221.
- Valiente, O., & Lee, M. (2020). Exploring the OECD survey of adult skills (PIAAC): implications for comparative education research and policy. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 50, 155-164.
- Φουκίδου, Α. (2012). *Ο μετανάστης μέσα από τα μάτια των Εκπαιδευτών Ενηλίκων*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Διπλωματική Εργασία.

Winch, C. (2011). Skill: A concept manufactured in England?. In: M. Brockmann, L. Clarke & C. Winch (Ed.), *Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market: What's in a Vocational Qualification?*. Routledge: London.

Υπουργείο Εξωτερικών (2019). Η Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και οι 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης. Ανακτήθηκε στις 09/04/22 από: [https://hellenicaid.mfa.gr/media/images/docs/Agenda\\_2030.pdf](https://hellenicaid.mfa.gr/media/images/docs/Agenda_2030.pdf)

Ωρολογιά, Α. (2002). *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Συνοπτική Παρουσίαση*, Αθήνα: Ε.Ε., ΕΕΤΑΑ & ΚΕΔΚΕ.

### **Διαδικτυακοί Τόποι**

[http://www.moec.gov.cy/aethee/synedria/2014\\_teliko/2014\\_06\\_26\\_handbook\\_greek.pdf](http://www.moec.gov.cy/aethee/synedria/2014_teliko/2014_06_26_handbook_greek.pdf)

<http://www.gsae.edu.gr/el/politikes-dvm>

[https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia\\_biou\\_book.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia_biou_book.pdf)

<http://cretaadulthoodeduc.gr/blog/?p=51>

<https://eclass.upatras.gr/modules/document/file.php/PN1453/dve.pdf>

[https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia\\_biou\\_book.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/04/dia_biou_book.pdf)

[https://hellenicaid.mfa.gr/media/images/docs/Agenda\\_2030.pdf](https://hellenicaid.mfa.gr/media/images/docs/Agenda_2030.pdf)

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1239142.pdf>

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1286277.pdf>

<https://doi.org/10.1787/9789264226159-4-en>

<https://doi.org/10.1080/10291954.2019.1662575>

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1156115.pdf>

<https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1196347>

<https://doi.org/10.1080/03057925.2020.1703846>

<https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1122895>

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ : ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας, με τίτλο «Η συμβολή της εκπαίδευσης ενηλίκων στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και ο ρόλος των προσωπικών μεταβλητών στην επαγγελματική ανέλιξη», θα σας ήμουν ιδιαίτερα ευγνώμων εάν αφιερώνατε λίγο από τον πολύτιμο χρόνο σας για να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο μέσω του συνδέσμου που αναφέρεται. Η συμμετοχή σας στην έρευνα προϋποθέτει να έχετε παρακολουθήσει τουλάχιστο ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και παρακαλείσθε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις. Οι απαντήσεις που θα δώσετε είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά στα πλαίσια της διπλωματικής για ερευνητικούς και επιστημονικούς λόγους. Η διάρκεια συμπλήρωσης είναι λιγότερο από 10 λεπτά.

### ΕΝΟΤΗΤΑ Ι : Προσωπικές Μεταβλητές / Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Προκειμένου να ξεκινήσει η έρευνα χρειαζόμαστε αρχικά να απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις :

#### 1. Έχετε συμμετάσχει σε τουλάχιστον ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης – κατάρτισης

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

**Εάν απαντήσατε ΝΑΙ παρακαλώ συνεχίστε την έρευνα.**

#### 2.Φύλο

Άνδρας	
Γυναίκα	

#### 3.Ηλικία

Έως 29	
30-39	
40-49	
50-60	
Άνω των 60	

#### 4.Οικογενειακή Κατάσταση

1. Άγαμος/η	
2. Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	
3. Έγγαμος με 1 παιδί	
4. Έγγαμος/η με 2 και πάνω παιδιά	
5. Συμβιών/ούσα	
6. Διαζευγμένος/η	
7. Χήρος/α	

#### 5.Περιοχή κατοικίας

Αστική	
Ημιαστική	
Αγροτική	

#### ΕΝΟΤΗΤΑ II : Θέματα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Επαγγελματικών Δεξιοτήτων

##### Επιλέξτε τι ίσχυε κατά την είσοδό σας στο πρόγραμμα

#### 6.Επίπεδο εκπαίδευσης

1. Απολυτήριο Γ΄ τάξης Γυμνασίου	
2. ΣΕΚ (Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης)	
3. Απολυτήριο Τεχνικού Λυκείου ή κλάδων Πολυκλαδικού	
4. Απολυτήριο Γενικού Λυκείου ή Δεσμών Πολυκλαδικού ή Παλαιού Εξαταξίου Γυμνασίου	
5. Φοίτηση σε ανώτερη / ανώτατη σχολή	
6. Πτυχιούχος ανώτερης σχολής	
7. Πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ	
8. Μεταπτυχιακό	
9. Διδακτορικό	
10. Άλλο	

#### 7.Γνώση ξένης γλώσσας (με πιστοποίηση ή χωρίς)

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

**8. Σε περίπτωση γνώσης ξένης γλώσσας παρακαλώ σημειώστε την γλώσσα και το επίπεδο**

ΞΕΝΗ ΓΛΩΣΣΑ	ΕΠΙΠΕΔΟ		
	ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ	ΜΕΤΡΙΟ	ΧΑΜΗΛΟ
ΑΓΓΛΙΚΑ			
ΓΑΛΛΙΚΑ			
ΙΤΑΛΙΚΑ			
ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ			
ΑΛΛΟ			

**9. Γνώση Ηλεκτρονικού Υπολογιστή (με πιστοποίηση ή χωρίς)**

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

**10. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ**

Έως 5 έτη (στο αντικείμενο των σπουδών μου)	
Έως 5 έτη (σε διαφορετικό αντικείμενο από εκείνο των σπουδών μου)	
Άνω των 5 ετών (στο αντικείμενο των σπουδών μου)	
Άνω των 5 ετών (σε διαφορετικό αντικείμενο από εκείνο των σπουδών μου)	

**11. Αξιολογείστε τα παρακάτω κίνητρα συμμετοχής σε πρόγραμμα κατάρτισης**

Πολύ σημαντικός = 5, Σημαντικός = 4, Αρκετά σημαντικός = 3, Λίγο σημαντικός = 2, Καθόλου Σημαντικός = 1
Προσωπική εξέλιξη μέσα από την απόκτηση γνώσεων & ανάπτυξη δεξιοτήτων

5	4	3	2	1
Αίσθηση Αυτοεκτίμησης & Δημιουργικότητας				
5	4	3	2	1
Επαγγελματική Αποκατάσταση (εύρεση εργασίας)				
5	4	3	2	1
Επαγγελματική κινητικότητα (π.χ. προαγωγή, ανάληψη περισσότερων πρωτοβουλιών κτλ)				
5	4	3	2	1
Κοινωνικές Σχέσεις				
5	4	3	2	1

**12. Σε ποιο βαθμό μείνατε ικανοποιημένος/η από τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα**

Πάρα πολύ = 5, Πολύ = 4, Αρκετά = 3, Λίγο = 2, Καθόλου = 1

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
---------	------	--------	------	-----------

**13. Με τη συμμετοχή μου στο πρόγραμμα απέκτησα περισσότερες γνώσεις**

Πάρα πολύ = 5, Πολύ = 4, Αρκετά = 3, Λίγο = 2, Καθόλου = 1

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
---------	------	--------	------	-----------

**14. Με τη συμμετοχή μου στο πρόγραμμα κατάρτισης απέκτησα τεχνικές δεξιότητες**

(μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απαντήσεις εφόσον έχετε συμμετάσχει σε περισσότερο από ένα προγράμματα)

Πτυχίο / Δίπλωμα	
Πιστοποίηση	
Γνώσεις Υπολογιστών	
Γνώση Ειδικού προγράμματος για την δουλειά μου ή στο αντικείμενο σπουδών μου	
Ξένη Γλώσσα	
Άλλο	



**15. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως αναπτύξατε προσωπικές δεξιότητες με τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα**

Πάρα πολύ = 5, Πολύ = 4, Αρκετά = 3, Λίγο = 2, Καθόλου = 1

<b>Προγραμματισμός / Διαχείριση Χρόνου</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Επικοινωνιακές Δεξιότητες</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Αυτογνωσία</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Κριτική Σκέψη</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Ανάληψη Πρωτοβουλιών</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Επίλυση Προβλημάτων</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Ικανότητα Διαπραγμάτευσης</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Δημιουργικότητα / Φαντασία</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Ευελιξία / Προσαρμοστικότητα</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Αποφασιστικότητα</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Ομαδικό Πνεύμα / Συνεργασία</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ

<b>Ηγετικές Δεξιότητες</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Οργανωτικές Δεξιότητες</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
<b>Λήψη Αποφάσεων</b>				
Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ

### ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ : Εργασιακό Καθεστώς & Επαγγελματική Αποκατάσταση/Ανέλιξη

#### 16. Την περίοδο ένταξής μου στο πρόγραμμα ήμουν

	Άνεργος/η, εγγεγραμμένος/νη ή μη στον ΟΑΕΔ και άμεσα διαθέσιμος να εργαστώ	
	Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και ορισμένου χρόνου	
	Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου	
	Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)	
	Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση μερικής απασχόλησης και αορίστου χρόνου	
	Εργαζόμενος στον δημόσιο τομέα	

#### 17. Σήμερα το εργασιακό μου καθεστώς είναι

	Άνεργος/η, εγγεγραμμένος/νη ή μη στον ΟΑΕΔ και άμεσα διαθέσιμος να εργαστώ	
	Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και ορισμένου χρόνου	
	Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου	

Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)	
Εργαζόμενος/η και απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση μερικής απασχόλησης και αορίστου χρόνου	
Εργαζόμενος στον δημόσιο τομέα	

**18. Εάν το εργασιακό σας καθεστώς έχει αλλάξει από άνεργος σε εργαζόμενος σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα σας βοήθησε**

Πάρα πολύ = 5, Πολύ = 4, Αρκετά = 3, Λίγο = 2, Καθόλου = 1

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
---------	------	--------	------	-----------

**19. Εάν εξακολουθείτε να είστε εργαζόμενος σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα σας βοήθησε στην επαγγελματική σας ανέλιξη**

Πάρα πολύ = 5, Πολύ = 4, Αρκετά = 3, Λίγο = 2, Καθόλου = 1

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
---------	------	--------	------	-----------

**20. Τι σημαίνει για σας επαγγελματική εξέλιξη**

Ανάθεση περισσότερων πρωτοβουλιών	
Επαγγελματική κινητικότητα σε τμήματα της επιχείρησης	
Αύξηση οικονομικών απολαβών	
Ένδειξη μεγαλύτερης εμπιστοσύνης από προϊστάμενο ή/και συναδέλφους	
Μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων	

*Ευχαριστούμε πολύ για τη συνεργασία σας*