



ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ,
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΜΣ στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: Γενικό MBA

**Η αποτελεσματικότητα των επιδοτούμενων
Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
μέσω των Κέντρων Δια Βίου Μάθησης.**

Κοβέ Αικατερίνη

A.M.: 416

Επιβλέπουσα: κ Βράνα Βασιλική, καθηγήτρια

Σέρρες, Μάρτιος 2024

Δήλωση μη λογοκλοπής και ανάληψη προσωπικής ευθύνης

Η ακόλουθη εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία της συγγραφέως/δημιουργού φοιτήτριας του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Κοβέ Αικατερίνη που την πραγματοποίησε. Στα πλαίσια της διευρυμένης πολιτικής προσέγγισης η δημιουργός/συγγραφέας παραχωρεί στο Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος όχι την αποκλειστικότητα της άδειας χρήσης του αναπαραγωγικού δικαιώματος, της τροποποίησης, του δημόσιου αναδανεισμού, της δημοσίευσης και παρουσίασης στο ευρύτερο κοινό όπως και την ψηφιακή διοχέτευσή του παγκοσμίως, σε μορφή έντυπη ηλεκτρονική αλλά και οποιαδήποτε άλλη, για σκοπούς ερευνητικούς ή διδακτικούς, χωρίς αντάλλαγμα για ολόκληρο το χρονικό διάστημα που διαρκούν τα πνευματικά δικαιώματα ιδιοκτησίας. Η ελεύθερη είσοδος στην πλήρη εργασία για ανάγνωση και μελέτη δεν γνωστοποιείται με κανέναν τρόπο μεταβίβαση δικαιώματος πνευματικής ιδιοκτησίας της δημιουργού/συγγραφέα, όπως επίσης δεν επιτρέπει την ενέργεια της αναπαραγωγής, αντιγραφής, αποθήκευσης, πώλησης, εμπορικής χρήσης, μετάδοσης, διανομής, έκδοσης, εκτέλεσης, «μεταφόρτωσης» -downloading- , «ανάρτησης» -uploading- μετάφρασης, τροποποίησης με κάθε σύστημα , ολόκληρη ή τμηματικά της εργασίας δίχως την ρητή συγκατάθεση της δημιουργού/συγγραφέα. Η δημιουργός/συγγραφέας κρατά την ολότητα για τα ηθικά και περιουσιακά της δικαιώματα.

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία κατατέθηκε στα πλαίσια λήψης του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του τμήματος ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ-Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) του Διεθνούς Πανεπιστημίου Ελλάδας (ΔΙ.ΠΑ.Ε.). Στην προσπάθεια αυτή και σε όλη τη διαδικασία της εκπόνησής είχα τη συμπαράσταση και τη βοήθεια των δικών μου ανθρώπων.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κ. Βράνα Βασιλική, για την καθοδήγηση και συνεχή υποστήριξη.

Περίληψη

Σκοπός της εργασίας είναι να αποτυπώσει μια πλήρη διάσταση της αποτελεσματικότητας των Επιδοτούμενων Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σε άτομα που έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον ένα πρόγραμμα κατάρτισης τα τελευταία χρόνια. Πραγματοποιήθηκε πρωτογενής ποσοτική έρευνα, με χρήση ερωτηματολογίου σε δείγμα ευχέρειας από άτομα που ήταν διαθέσιμα από τις βάσεις δεδομένων των ΚΔΒΜ του νομού Σερρών. Η πλειοψηφία του δείγματος δεν θεωρεί ότι τα προγράμματα ανέργων βοηθούν πολύ στην επαγγελματική αποκατάσταση. Οι συμμετέχοντες δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από όσα συνθέτουν την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης (ΚΔΒΜ, περιβάλλον κατάρτισης, συνθήκες μαθημάτων, εξυπηρέτηση και ευγένεια από εργαζομένους του ΚΔΒΜ και εκπαιδευτές), παρά από τα ίδια τα προγράμματα, το περιεχόμενό τους, τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας, τη συμβολή τους στην επαγγελματική αποκατάσταση και τις γενικότερες προσδοκίες τους. Το χρονικό διάστημα ανεργίας επηρεάζει τις απόψεις των συμμετεχόντων και πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες με μεγαλύτερο διάστημα ανεργίας είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τα προγράμματα κατάρτισης.

Λέξεις – Κλειδιά: Επαγγελματική κατάρτιση, Κέντρο Δια Βίου Μάθησης, Ανεργία, Πρόγραμμα Κατάρτισης, Ικανοποίηση.

Abstract

The purpose of the work is to capture a full dimension of the effectiveness of Subsidized Vocational Training Programs for people who have completed at least one training program in recent years. Primary quantitative research was carried out, using a convenience sample questionnaire from people available from the databases of the of the Lifelong Learning Center of the prefecture of Serres. The majority of the sample does not consider unemployment programs to be of much help in vocational rehabilitation. The participants declared themselves more satisfied with what makes up the implementation of the training programs (Lifelong Learning Center, training environment, course conditions, service and courtesy of Lifelong Learning Center employees and trainers), than with the programs themselves, their content, their connection to the market work, their contribution to professional rehabilitation and their general expectations. The duration of unemployment affects the participants' opinions and more specifically, participants with a longer duration of unemployment are more satisfied with the training programs.

Keywords: Vocational training, Lifelong Learning Center, Unemployment, Training Program, Satisfaction.

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή	9
1. Εννοιολογική προσέγγιση και επιπτώσεις της ανεργίας	
1.1 Η ανεργία και η έννοιά της	11
1.2 Οι επιπτώσεις της ανεργίας για την κοινωνία και το άτομο	12
1.3 Η ανεργία στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης.....	15
2. Η επαγγελματική κατάρτιση	
2.1 Η έννοια της επαγγελματικής κατάρτισης	17
2.2 Η ενάσκηση πολιτικών για την επαγγελματική κατάρτιση από τη σκοπιά κρατικού θεσμού.....	20
2.3 Τα 3 μοντέλα της επαγγελματικής κατάρτισης.....	22
2.4 Επανένταξη ανέργων και χρήση επαγγελματικής εκπαίδευσης	23
2.5 Επαγγελματική κατάρτιση: οι διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες.....	25
2.5.1 Η επαγγελματική κατάρτιση των μεγάλων σε ηλικία ανέργων	25
2.5.2 Η ανεργία των νέων και ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης	26
2.6. Επαγγελματική κατάρτιση και νέοι στην Ελλάδα	27
2.7 Επαγγελματική κατάρτιση, επάρκεια και αποτελεσματικότητα.....	29
2.8 Προγράμματα που λαμβάνουν χρηματοδοτική στήριξη μέσω voucher	31
2.9 Αξιολόγηση και ικανοποίηση από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.....	32
3. Μεθοδολογία Έρευνας	
3.1 Συλλογή δεδομένων	34
3.2 Δείγμα	34
3.3 Δομή του ερωτηματολογίου.....	37
3.4 Αξιοπιστία ερωτηματολογίου	38
3.5 Στατιστική ανάλυση.....	39
4. Αποτελέσματα Έρευνας	
4.1 Συγκριτική ανάλυση των μεταβλητών της έρευνας.....	40
4.2 Αποτελέσματα για τις προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης.....	42
4.3 Αποτελέσματα για τη συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία.....	45

4.4 Αποτελέσματα για την ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης.....	46
4.5 Αποτελέσματα για την ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές	48
4.6 Αποτελέσματα για την ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης	51
4.7 Συσχετίσεις των μεταβλητών (correlation analysis).....	53
4.8 Έλεγχος υποθέσεων	54
Συμπεράσματα Προτάσεις	60
Βιβλιογραφία	63
Παράρτημα	68

Πίνακες

Πίνακας 1: Συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's α	39
Πίνακας 2: Μέτρα θέσης και διασποράς των μεταβλητών της έρευνας.....	41
Πίνακας 3: Επιμέρους αποτελέσματα της μεταβλητής 'προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης'.....	44
Πίνακας 4: Επιμέρους αποτελέσματα της μεταβλητής 'συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία'	44
Πίνακας 5: Επιμέρους αποτελέσματα της μεταβλητής 'ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης'.....	48
Πίνακας 6: Επιμέρους αποτελέσματα της μεταβλητής 'ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές'.....	50
Πίνακας 7: Επιμέρους αποτελέσματα της μεταβλητής 'ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης'.....	52
Πίνακας 8: Συσχετίσεις των μεταβλητών (correlation analysis).....	53
Πίνακας 9: Αποτελέσματα Independent Samples Test – Φύλο.....	55
Πίνακας 10: Αποτελέσματα ANOVA – Ηλικία	56
Πίνακας 11: Αποτελέσματα ANOVA – Οικογενειακή κατάσταση	57
Πίνακας 12: Αποτελέσματα ANOVA – Εκπαιδευτικό επίπεδο	58
Πίνακας 13: Αποτελέσματα ANOVA – Χρονικό διάστημα ανεργίας (σε μήνες).....	59

Γραφήματα

Γράφημα 1: Φύλο.....	35
Γράφημα 2: Ηλικία (σε έτη)	35
Γράφημα 3: Οικογενειακή κατάσταση	36
Γράφημα 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο	36
Γράφημα 5: Χρονικό διάστημα ανεργίας (σε μήνες).....	37

Εισαγωγή

Αναμφισβήτητα ο ρόλος που έχει η εκπαίδευση στις μέρες μας είναι κεντρικός εξαιτίας της μεταβολής της κοινωνίας μας από την γνώση στην οικονομία, προσανατολισμένη στην γνώση. Πιο ειδικά, γίνεται αντιληπτή μια πιο βαθιά σύνδεση μεταξύ της οικονομίας και της γνώσης, πράγμα που απαιτείται ο αναπροσανατολισμός της πολιτικής της εκπαίδευσης, για να μπορεί αυτή να είναι επαρκής στις καινούριες ανάγκες που δημιουργούνται (Kalantzis & Cope, 2013).

Όταν η οικονομία είναι προσανατολισμένη στην γνώση αυτό ερμηνεύεται σαν ένας απαραίτητος τρόπος για να επιτευχθεί η κοινωνική αλλαγή. Για παράδειγμα, τα παλαιότερα χρόνια ο κοινωνικός διαχωρισμός γινόταν με γνώμονα τα πόσα είχε και πως αξιοποιούσε ο καθένας τα υλικά μέσα που διέθετε (π.χ. χωράφια). Εφόσον τα υλικά αυτά μέσα μεταφέρονταν από γενιά σε γενιά η κληροδοτήσή τους διέπλαθε και την κοινωνική ιεραρχία. Σε αντίθεση η κοινωνία της γνώσης, δίνει την ευκαιρία στον καθένα που θέλει να αποκτήσει γνώσεις, που του είναι απαραίτητες για την αγορά εργασίας και με τον τρόπο αυτόν να εξελιχθεί κοινωνικά. Έτσι, η ανθρωπότητα δέχθηκε μια δίχως προηγούμενο επανάσταση καθώς γινόταν η μετάβαση στην κοινωνία της γνώσης (Kalantzis & Cope, 2013).

Μολονότι η ανάγκη για εκπαίδευση ενηλίκων έχει αντιμετωπιστεί τα τελευταία χρόνια με τις τρέχουσες πολιτικές καθώς έχει αναγνωρισθεί ως η στοιχειώδης συνιστώσα για την Δια Βίου μάθηση, πρέπει να αναπτυχθεί ένα σύστημα λογοδοσίας του οποίου η δυνατότητα θα είναι η βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών για ενήλικες που εκπαιδεύονται. Η βελτίωση των προγραμμάτων θα επέλθει μέσα από μια ολοκληρωμένη και ουσιαστική διαδικασία που θα περιλαμβάνει τα ενδιαφερόμενα μέρη αλλά και τους οργανισμούς σε εθνικό επίπεδο (Ziegler & Bingman, 2007).

Θα πρέπει να τονιστεί ότι για να αποκτήσουν οι ωφελούμενοι νέες δεξιότητες ή για να αναπτύξουν τις ήδη υπάρχουσες οφείλει να αλλάξει η συνθήκη της εκπαίδευσης. Τα προγράμματα κατάρτισης που έχουν ως στόχο τις ηλικιακές ομάδες των ενηλίκων είναι απαραίτητο να είναι αντάξια στο «τι επιθυμεί η αγορά εργασίας» αλλά και στις εκάστοτε ανάγκες διαφορετικά τα προγράμματα αυτά δεν θα είναι αποτελεσματικά και θα αποσκοπούν μόνο στην απόκτηση του κέδρου. Ειδικά στις μέρες μας που τα ποσοστά των ανέργων είναι πολύ υψηλά εξαιτίας της οικονομικής ύφεσης η ανεπάρκεια της κατάρτισης παράγει πιο μεγάλο ρήγμα.

Επιπλέον, δεν θα πρέπει να παραλείπεται η σύνδεση ανάμεσα στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας διότι δεν μπορεί να υφίσταται ο διαχωρισμός τους. Η συγκεκριμένη έρευνα δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως πρωτότυπη.

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να αποτυπώσει μια πλήρη διάσταση της αποτελεσματικότητας των Επιδοτούμενων Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σε άτομα που έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον ένα πρόγραμμα κατάρτισης τα τελευταία χρόνια.

Για να εξυπηρετηθεί ο σκοπός της έρευνας και να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα εφαρμόστηκε η μέθοδος συλλογής πρωτογενών στοιχείων και σχεδιάστηκε ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο στις Φόρμες του Google Drive για την συλλογή των απαιτούμενων στοιχείων από άτομα που έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα επιδοτούμενο πρόγραμμα κατάρτισης ανέργων. Έτσι, καταγράφονται οι απόψεις τους, γίνεται ανάλυση όλων των δεδομένων, σχολιάζονται τα αποτελέσματα και παρατίθενται τα συμπεράσματα.

Η δομή της εργασίας περιγράφεται συνοπτικά παρακάτω.

Στο πρώτο κεφάλαιο, προσεγγίζεται εννοιολογικά η ανεργία, οι επιπτώσεις της για την κοινωνία και το άτομο και παρατίθενται στοιχεία για την ανεργία στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύεται εκτενώς η επαγγελματική κατάρτιση, τα 3 μοντέλα της και οι διάφορες πτυχές της στην Ελλάδα. Επίσης, περιγράφεται η έννοια της επιταγής κατάρτισης (voucher) και μέσα από την παράθεση προγενέστερων ερευνών, παρουσιάζεται η αξιολόγηση και ο βαθμός ικανοποίησης των ανέργων από τα εν λόγω προγράμματα.

Στο τρίτο κεφάλαιο καταγράφεται η μεθοδολογία της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα και ο τρόπος διεξαγωγής, καθώς επίσης γίνεται λεπτομερής περιγραφή του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε για την πρωτογενή αυτή έρευνα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναπτύσσονται ευρέως τα αποτελέσματα της έρευνας, με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS και παρουσιάζονται με ανάλογους πίνακες και γραφήματα.

Τέλος, παρατίθενται τα γενικά συμπεράσματα της έρευνας, οι προτάσεις για μελλοντική έρευνα και οι περιορισμοί της.

1. Εννοιολογική προσέγγιση και επιπτώσεις της ανεργίας

1.1 Η ανεργία και η έννοιά της

Ως ανεργία μπορεί να οριστεί η μη εύρεση εργασίας και η μη συμμετοχή των ανθρώπων στην αλυσίδα της παραγωγικής διαδικασίας. Η ανεργία ως έννοια αφορά την εμπρόθετη ή όχι εύρεση εργασίας όπως επίσης και την αποφυγή στην συμμετοχή στην διαδικασία της παραγωγής. Σύμφωνα με τα παραπάνω η προσέγγιση αυτή ονομάζεται Κεϋνσιανή η οποία έρχεται σε αντίθεση σε σχέση με άλλους ορισμούς σύμφωνα με τους οποίους η ανεργία γίνεται αντιληπτή ως μια ηθελημένη πράξη από την μεριά του ανθρώπου (Sawyer & Spenser, 2008).

Εκτός από τους παραπάνω χαρακτηρισμούς της έννοιας της ανεργίας, αυτή μπορεί σύμφωνα με το είδος της να διαφοροποιηθεί στις ακόλουθες κατηγορίες (Diamond, 2013):

I. Διαρθρωτική ανεργία: Η κατηγορία αυτή έχει σχέση με τις αλλαγές όσον αφορά τη δομή της αγοράς. Αυτό σημαίνει ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση η ανεργία αυξάνεται γιατί οι θέσεις εργασίας δεν είναι πια αναγκαίες (π.χ. έχει γίνει αντικατάσταση θέσης εργασίας από ένα ρομπότ ή από πρόγραμμα ηλεκτρονικού υπολογιστή)

II. Ανεργία τριβής: η συγκεκριμένη κατηγορία προκύπτει λόγω της αδιάκοπης μεταφοράς των ατόμων ανάμεσα σε περιοχές και θέσεις εργασίας ή εξαιτίας των διαφορών που έχει ο κύκλος ζωής. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται επίσης και οι άνθρωποι οι οποίοι λόγω φυσικών αιτιών είναι αδύνατο να εργαστούν. Ουσιαστικά απαρτίζει το μικρότερο επίπεδο της ανεργίας το οποίο δεν μπορεί να μικρύνει σε μια δυναμική κοινωνία ακόμα και αν όλοι οι πολίτες της εργάζονται, πάντα θα υπάρχουν άτομα που θα αποχωρούν από την εργασία τους, πολλοί φοιτητές θα αναζητούν εργασία μετά την απόκτηση του πτυχίου τους, και πολλοί άλλοι θα αναζητούν μια πιο καλή ή διαφορετική εργασία.

III. Ανεργία κυκλικού τύπου: Η τρίτη και τελευταία κατηγορία σχετίζεται με την συνολική ανεργία που βλέπουμε καθώς η οικονομική δραστηριότητα επιβραδύνεται έχοντας ως αποτέλεσμα να περιοριστούν οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

Τέλος και οι πολιτικές πεποιθήσεις αυτών που εξετάζουν το φαινόμενο της ανεργίας, πλὴν των τριῶν διαφορετικῶν ειδῶν ανεργίας, ἔπαιξαν ρόλο για να αποδοθεῖ ἡ θεωρητικὴ ἔννοια. Σύμφωνα με τον Karl Marx (1863) ἡ ανεργία και ἡ ἔννοιά της υπάρχει λόγω του καπιταλιστικοῦ συστήματος, διότι αὐτή εἶναι ἀπαραίτητη για να υπάρχει ἕνα δυναμικὸ ἐφεδρεῖας και να τὴν ενεργοποιούν ὅταν το κρίνουν ἀπαραίτητο.

1.2 Οἱ επιπτώσεις τῆς ανεργίας για τὴν κοινωνία και τὸ ἄτομο

Ἐρευνες ἔχουν δείξει και ἔχουν συσχετίσει τὴν ανεργία ὡς λόγο ἐμφάνισης ψυχικῶν διαταραχῶν. Για τὴν ἀκρίβεια υπάρχει ἔντονη ἀλληλεπίδραση με τὶς διαταραχές κυρίως τὶς συναισθηματικὲς ὅπως εἶναι για παράδειγμα οἱ διπολικὲς διαταραχές, ἡ κατάθλιψη, ἀλλὰ και με ἀγχῶδεις διαταραχές ὅπως εἶναι οἱ καθολικὲς ἀγχῶδεις διαταραχές ἀλλὰ και οἱ διαταραχές πανικοῦ (Linn, Sandifer & Stein, 1985; Paul & Moser, 2009). Επιπροσθέτως οἱ ἀκραίες συνδέσεις ἔχουν να κάνουν και με μια ἀλυσίδα ἀπὸ συμπτώματα ψυχοσωματικὰ ὅπως εἶναι ἡ κεφαλαλγία (Chinta, Rao, Narendran, Malla & Joshi, 2013). Ἀκόμη ὁ αὐτοσεβασμὸς ἔχει ὡς συνέπεια μια κατ' ἐξοχὴν ἀρνητικὴ ἐπίδραση στο αὐτοσυναίσθημα και στὴν αὐτοεικόνα (Carroll, 2007). Γενικότερα, ἔχει διακριβῶθει ἀπὸ ἐπι μέρους ἔρευνες πὼς τὸ πλῆθος των διαταραχῶν τῆς ψυχῆς φτάνει τὸ ποσοστὸ του 34%, καθὼς εἶναι διπλάσιο ἀπὸ τὸ πλῆθος που ἔχει ἀποδειχθεῖ να σχετίζεται με τὸ συνολικὸ ποσοστὸ του πληθυσμοῦ, που φτάνει τὸ 16% (Paul & Moser, 2009).

Ἡ Jahoda (1982,1987) ἀνέπτυξε τὴ θεωρία σχετικὰ με τὶς αιτιακὲς ἐπιδράσεις τῆς ανεργίας στον ψυχισμό του ἀνθρώπου. Πιο εἰδικὰ σε σχέση με τὸ θεωρητικὸ πλαίσιο τῆς ἡ συμμετοχὴ ὅλων για τὴν ἐπίτευξη των κοινῶν ἀποδεκτὰ στόχων εἶναι μια κύρια κατάσταση των ἀτόμων, ἀν και τὸ ἴδιο σπουδαῖο εἶναι για τὶς ταξικὲς και ἰδεολογικὲς ἀξίες ἡ ἀπόκτηση και διατήρηση των υλικῶν πραγμάτων. Χωρὶς αὐτὰ τα ἀγαθὰ, και χωρὶς συνεργασία με τὸν γύρω του για να πετύχει τους ἴδιους στόχους, ὁ ψυχισμὸς του βάλλεται διότι τὸ ἄτομο νοιώθει ἀνίκανο να κάνει δικὰ του τα υλικά πράγματα που χρειάζεται, ὅπως ἐπίσης αἰσθάνεται και μὴ ικανὸς να βοηθήσει στὴν κοινωνικὴ πρόοδο μέσα ἀπὸ τὴν επαγγελματικὴ του δραστηριότητα.

Μια ἐρμηνεία που μπορεῖ να δοθεῖ για τὸν δεσμό ἀνάμεσα στὴν ανεργία και στὴν ψυχικὴ υγεία δίνεται ἀπὸ τὴν θεωρία τῆς σχετικῆς ἀποστέρωσης. Πιο εἰδικὰ, κατὰ τὴν θεώρηση αὐτὴ ὁ ἀνθρώπος νομίζει πὼς ἔχει πιο λίγο σε σχέση με αὐτὰ που θα

έπρεπε να είχε έχοντας ως γνώμονα τις δεξιότητές του καθώς επίσης συγκρίνεται και με άλλους ή συγκρίνει με το πώς ήταν ο ίδιος στο παρελθόν. Αυτό το αίσθημα της σχετικής αποστέρησης εμπεριέχει την αύξηση του συναισθήματος για ματαίωση αλλά και μιας γενικότερης παθολογικής συμπεριφοράς. Επομένως, ο τρόπος που προσλαμβάνει το κάθε άτομο την σχετική αποστέρηση έχει ως αποτέλεσμα στην αύξηση της ακύρωσης και της ψυχιατρικής συμπτωματολογίας (Hogg & Vaughan, 2008).

Σε βιβλιογραφικές πηγές εντοπίζονται ακόμη, ισχυρές συνδέσεις που αφορούν την ανεργία και σχετίζονται με το μεγάλο ποσοστό των αυτοκτονιών και αυτό γιατί το ψυχικό φορτίο που κουβαλάνε οι άνεργοι είναι μεγάλο. Πιο ειδικά το άνεργο άτομο μπορεί να αυτοτραυματιστεί ή ακόμα και να προσπαθήσει να αυτοκτονήσει, άσχετα αν στα αλήθεια θα ήθελε να τερματίσει τη ζωή του, για την ακρίβεια αν είχε πραγματικό σκοπό να επιτευχθεί η απόπειρά του. Έτσι, υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στην ανεργία και στον σχηματισμό έμμονων ιδεών και σκέψεων που κάνουν τα άτομα αυτά. Η σύνδεση της ανεργίας με τις αυτοκτονικές τάσεις αυξάνονται και είναι πιο έντονες κατά τη περίοδο της οικονομικής κρίσης και αυτό γίνεται γνωστό μέσα από διάφορες έρευνες στις χώρες της Ασίας (κυρίως Ανατολικής) προς το τέλος του 1990 (Wanberg, 2012).

Τα άνεργα άτομα οδηγούνται σε φαύλο κύκλο, και αυτό έχει ως αποτέλεσμα στο μέλλον χαμηλά ποσοστά εργασίας. Από της κύριες επιπτώσεις που φέρνει η ανεργία είναι η κοινωνική μοναξιά που βιώνουν οι ίδιοι, την οποία τη διαδέχεται και έχει άμεση σχέση η δυσκολία ώστε να βρουν μελλοντικά εργασία. Κατά συνέπεια, αν η κοινωνική μοναξιά και η ανεργία διαρκέσουν για μεγάλο χρονικό διάστημα υπάρχουν πολλές πιθανότητες να μικρύνουν ακόμα περισσότερο τα ποσοστά για ανεύρεση εργασίας. Με τον τρόπο αυτόν η ανεργία τροφοδοτείται εκ νέου καθώς βρίσκεται εντός του φαύλου κύκλου (Gallie, Paugam & Jacobs, 2003).

Η σωματική υγεία είναι μια διαφορετική κατηγορία που μπορεί να φανεί και σε αυτήν η επίδραση της ανεργίας. Έχει αποδειχθεί σε δύο έρευνες που έγιναν στις Ηνωμένες Πολιτείες και στην Σουηδία, το γεγονός ότι οι άνεργοι έχουν κακή σωματική υγεία σε αντίθεση με αυτούς που εργάζονται. Ωστόσο στους μακροχρόνια ανέργους η σχέση αυτή είναι ακόμα πιο έντονη. Επομένως, τεκμηριώνεται πως τα αποτελέσματα της ανεργίας έχουν επίδραση στην σωματική υγεία (Korpi, 2001; Tran, Canfield & Chan, 2017).

Η ανεργία έχει ως συνέπεια από πολλές αρνητικές επιδράσεις και στο οικογενειακό περιβάλλον. Για την ακρίβεια, έχει αποδειχθεί ότι τα παιδιά που οι γονείς τους είναι άνεργοι έχουν χαμηλή εκπαιδευτική επίδοση, και αυτό έρχεται ως αποτέλεσμα στην ανεπάρκεια να υποστηρίξουν υλικά τα παιδιά τους, αλλά και στο να μεταδίδουν την αρνητική διάθεση και τον ψυχικό πόνο προς τα παιδιά τους εξαιτίας της ανεργίας (Stevens & Schaller, 2011). Τέλος, είναι ορατό ότι υπάρχει σχέση ανάμεσα στην απώλεια της εργασίας με τα αυξημένα ποσοστά των πιθανοτήτων των διαζυγίου (Doiron & Mendolia, 2012).

Η σύγκρουση και η δημιουργία ρήγματος ανάμεσα στους δεσμούς του ανθρώπου με της κοινωνίας εξαιτίας της ανεργίας δεν είναι απίθανο, διότι κάποιοι άνεργοι αυξάνουν και εξελίσσουν την τάση για παράβαση των νόμων ή κανόνων των κοινωνιών. Ειδικότερα όπως φαίνεται και από μια σχετική ανάλυση έρευνας σχετικά με τα βίαια περιστατικά στον χώρο της Ελλάδας το χρονικό διάστημα από το 1991 έως το 1998, φαίνεται μια μεγάλη σχέση ανάμεσα στην ανεργία και της εγκληματικότητας και αυτή η σχέση αναλύεται ως σχέση αιτίου αιτιατού (Saridakis & Spengler, 2012).

Υπάρχει σύνδεση μεταξύ της ανεργίας και της μείωσης του ρυθμού ανάπτυξης της οικονομίας, όπως επίσης και με μεγάλες μη επιδιωκόμενες επιρροές για το κράτος και την κοινωνία. Για την ακρίβεια, έχει παρατηρηθεί ελάττωση στις συντάξεις των ανθρώπων της τρίτης ηλικίας επειδή μειώθηκαν οι εισφορές των εργαζομένων (Sarfati, 2013). Επιπλέον, σύμφωνα με μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ισπανία τα τελευταία χρόνια της οικονομικής κρίσης, κάθε φορά που αυξάνοντας 1% η ανεργία, οι συντάξεις μειωνόταν κατά 0,135% (Peinado & Serrano, 2017).

Υπάρχει ένας όρος που είναι άμεσα συνδεδεμένος με την ανεργία και αναφέρεται στο «Braindrain». Με αυτόν τον όρο νοείται το εξειδικευμένο ανθρώπινο προσωπικό ενός κράτους, παρόλο που ενδιαφέρεται να εργαστεί στη χώρα του, αναγκάζεται να μεταναστεύσει σε άλλες χώρες διότι δεν μπορεί να απορροφηθεί και να βρει εργασία. Το γεγονός αυτό έγινε ορατό αρκετά έντονα και στην Ελλάδα την χρονική περίοδο της οικονομικής κρίσης, τότε που ένα αρκετά μεγάλο αριθμό που αποτελούνταν κυρίως από νέους επιστήμονες άφησαν την χώρα τους και πήγαν να μεταναστεύσουν σε άλλες χώρες αναζητώντας ένα καλύτερο οικονομικό μέλλον (Λαμπρινιάδης, 2011).

Επιπλέον, υπάρχει ένας διάχυτος κοινωνικός φόβος ο οποίος συνδέεται με την ανεργία και ο οποίος δεν ρυθμίζει σωστά τη συνηθισμένη δραστηριότητα των οικονομικών με αυτής της παραγωγής. Άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην χώρα της Γερμανίας δείχνει ότι όταν οι εργαζόμενοι ανησυχούν ώστε να μην χάσουν της σταθερότητα της εργασίας τους όταν οι δείκτες ανεργίας αυξάνονται, αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι παραγωγικοί και αποδοτικοί (Staufenbiel & König, 2010).

Τέλος, γίνεται φανερό ότι η ανεργία είναι μια συνθήκη όπου επηρεάζει αρνητικά το ίδιο το άτομο, το περιβάλλον του ατόμου όπως επίσης και το κοινωνικό περιβάλλον του σε ευρύτερο επίπεδο.

1.3 Η ανεργία στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης

Αφού προηγήθηκε η οικονομική κρίση στις Ηνωμένες Πολιτείες το 1929, η επόμενη κρίση που ξέσπασε και οδήγησε στην μεγαλύτερη αύξηση ανέργων σε παγκόσμιο επίπεδο ήταν με την κατάρρευση των Lehman Brothers το 2008. Ιδιαίτερα, έχει υπολογιστεί πως σε παγκόσμιο επίπεδο κατά τη διάρκεια του τρίτου τριμήνου του 2010 ήταν άνεργοι 210.000.000 άνθρωποι, και αυτό υποδεικνύει την διαπίστωση πως αυξήθηκαν οι άνεργοι κατά 30.000.000 άτομα δυο χρόνια αφού ξεκίνησε η οικονομική κρίση (Int. Monetary Fund Int. Labor Organ, 2010). Μολονότι, στα επόμενα χρόνια οι δείκτες ανεργίας δεν υποχώρησαν σε σημείο να φτάσουν τα επίπεδα πρό της κρίσης, παρόλα αυτά σημειώθηκε σπουδαία μείωση.

Όσο αφορά την περίπτωση της Ελλάδας διατυπώνεται μια διαφοροποίηση σε σχέση με τις άλλες χώρες της Ευρωζώνης, και αυτό γιατί η Ελλάδα σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες δεν κατόρθωσε να αντιμετωπίσει επιτυχώς την ανεργία όσο διήρκεσε η οικονομική κρίση. Φαίνεται πως σημαντικό ρόλο στη διόγκωση του φαινομένου έπαιξε η μη συγκεκριμένη στόχευση των πολιτικών αύξησης της φορολογίας, οδηγώντας έτσι τη χώρα σε επιπλέον οικονομική δυσπραγία και σε συρρίκνωση της οικονομικής παραγωγής.

Οι αρνητικές επιπτώσεις φάνηκαν και στις επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα πολλές να μην μπορούν να διατηρήσουν κερδοφόρες εισπράξεις και να κλείσουν έχοντας ως συνέπεια πολλοί εργαζόμενοι να χάσουν τις εργασίες τους και να βρεθούν εκτός αγοράς (Tagkalakis, 2013).

Η καθυστερημένη απόκριση έναντι της απειλής της οικονομικής κρίσης είχε κεντρικό ρόλο στην αποτυχία ανάσχεσης της αύξησης της ανεργίας, καθώς στην Ελλάδα, τα μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής επιβλήθηκαν από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και την Τρόικα και όχι έγκαιρα από πλευράς του κράτους (Papadopoulos, 2016). Ως αποτέλεσμα, είναι φανερό πως οι χώρες Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία που ανήκουν στη Νότια Ευρώπη, και ήρθαν αντιμέτωπες με την οικονομική κρίση δεν κατάφεραν να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο της ανεργίας κατά το χρονικό διάστημα της κρίσης, με αποτέλεσμα οι δείκτες της ανεργίας να μην επανέλθουν στην αρχική κατάσταση προ της οικονομικής κρίσης (Jablanovic, 2016).

Αναφορικά με τα παραπάνω, τα επακόλουθα της ανεργίας δεν φαίνονται μόνο στους ανέργους αλλά και στους εργαζόμενους, καθώς καταλήγουν να αναθεωρούν και αυτοί τους επαγγελματικούς τους στόχους. Πιο ειδικά, φαίνεται πως οι απασχολούμενοι που εργάζονται στην Ελλάδα ενστερνίζονται την τάση της απόκτησης πολλών προσόντων, ανεξάρτητα εάν σχετίζονται άμεσα ή όχι με το αντικείμενό τους, έχοντας ως σκοπό να αυξήσουν τις πιθανότητες να βρουν την επόμενη εργασία στη περίπτωση που απολυθούν από την τωρινή τους εργασία (Simosi, Rousseau & Daskalaki, 2015). Συνολικά, είναι ορατή η επίδραση αλλά και ο φόβος που δημιουργεί η ανεργία στους εργαζόμενους στην Ελλάδα (Barbalet & Demertzis, 2013).

Με όσα αναφέρθηκαν πιο πάνω η οικονομική κρίση έβγαλε στην επιφάνεια παθογένειες της Ελληνικής οικονομίας, η οποία καλείται να τροποποιηθεί και να ταιριάξει με τις σύγχρονες τάσεις που επικρατούν στην αγορά εργασίας και να εγκαταλείψει τα παλιά μη λειτουργικά πλέον πρότυπα αναλογικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Συνεπώς φανερώνει ξεχωριστό ενδιαφέρον, η μελέτη της επαγγελματικής κατάρτισης και του πώς εφαρμόζεται αυτή στο ανθρώπινο δυναμικό της εγχώριας αγοράς.

2. Η επαγγελματική κατάρτιση

2.1 Η έννοια της επαγγελματικής κατάρτισης

Η εκπαίδευση ενηλίκων συγκροτεί αναφαίρετο κομμάτι των μεγάλων και κεντρικών αλλαγών που έχουν γίνει στην νεότερη εκπαίδευση. Συγκεκριμένα στο τέλος του 20ου και στην αρχή του 21ου αιώνα, η κοινωνική και η αξιακή αλλαγή της ανθρωπότητας οδήγησε στο να αναδειχθεί η σημαντικότητα στο να εκπαιδεύονται οι ενήλικες. Με το πέρασμα των χρόνων, η διαδικασία της εκπαίδευσης επιτέλεσε δυο στοιχειώδεις σκοπούς, ο πρώτος ήταν να διαπλάσει ηθικό χαρακτήρα στους εκπαιδευόμενους και ο δεύτερος να δώσει έμφαση στην δημιουργία και την αύξηση των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων τους.

Ωστόσο, στη σύγχρονη εκπαίδευση παράγοντες της οικονομίας, όπως η υπερεξειδίκευση και η σημαντική κατάτμηση της αλυσίδας αξίας των παραγόμενων αγαθών, οδηγούν σε αναγκαιότητα έμφασης στην εκπαίδευση ενηλίκων (Hugner & Wheelen, 2004; Kalantzis & Cope, 2013).

Πιο γενικά, η αλλαγή της στάσης των απόψεων και της συμπεριφοράς της επαγγελματικής κατάρτισης, πρέπει να εξετάζεται προσεκτικά κάτω από πολλές πλευρές της πρόσφατης χρονικής περιόδου της νεότερης και μετανεότερης, στις οποίες έγινε πιο ισχυρή η έκταση που συνδέεται η οικονομία με την παραγωγή, περνώντας με τον τρόπο αυτόν σε μια οικονομία η οποία είναι αναπόσπαστα εξαρτημένη από τη γνώση (knowledgebased - economy) (Kalantzis & Cope, 2013). Εν τέλει, η πιο ευρύς οικονομική τάση είχε ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη των δεξιοτήτων σε σύμπλευση με το τι ανάγκες έχει η αγορά εργασίας, το οποίο και υλοποιήθηκε δια μέσου της επαγγελματικής κατάρτισης (Hugner & Wheelen, 2004).

Ταυτόχρονα, κυριότερο γνώρισμα της νεότερης οικονομίας είναι οι σύντομοι κύκλοι που έχουν τα παραγόμενα προϊόντα. Οι σύντομοι κύκλοι ζωής που έχουν τα προϊόντα αφορούν την κατάλυσή τους έχοντας ως στόχο να αναπτύξουν νέα σε σύντομο χρονικό διάστημα. Η τάση που περιγράφηκε προηγουμένως ερμηνεύεται αρχικά από την πρόοδο της τεχνολογίας, όπου η αδιάκοπη βελτίωσή της καταλήγει σε καινούριες δυνατότητες στο χώρο της εύρεσης νέων προϊόντων. Κατά δεύτερο λόγο, η ίδια τάση ενδέχεται να εξηγηθεί ως υπερανταγωνισμός που έχει ως συνέπεια ο φιλελευθερισμός, συγκεκριμένα στην προμελετημένη παύση στρατηγικών

προτερημάτων έχοντας ως σκοπό να αναπτυχθούν νέα. Τοιουτοτρόπως, υφίσταται μια συνεχόμενη κατανάγκη για επαγγελματική κατάρτιση, διότι οι γνώσεις που αποκτώνται κατά τη πανεπιστημιακή περίοδο δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν πολλές φορές γιατί δεν ανταποκρίνονται στα σύγχρονα δεδομένα, τόσο εξαιτίας της τεχνολογικής βελτίωσης, όσο και εξαιτίας των δραστηριοτήτων από την πλευρά που είναι οι επιχειρήσεις καθώς έχουν σκοπό να βελτιώσουν τη στρατηγική τους θέση καθώς και την κερδοφορία τους (Hugner & Wheelen, 2004).

Από την σκοπία του Rogers (1999), η εκπαίδευση των ενηλίκων διακρίνεται από δυο χαρακτηριστικά. Ξεκινώντας από το πρώτο είναι ότι η εκπαίδευση είναι ελεύθερη χωρίς να εξαναγκάζεται κάποιος να την κάνει. Όντως, σε αντιδιαστολή με τη μάθηση του θεσμικού τύπου, που δεν είναι προαιρετική αλλά υποχρεωτική, η εκπαίδευση ενηλίκων είναι ελεύθερη χωρίς να εξαναγκάζεται κάποιος να την κάνει. Έπειτα το δεύτερο στοιχείο γινώρισμα της εκπαίδευσης ενηλίκων βρίσκεται στο γεγονός ότι επικεντρώνεται σε προκαθορισμένους στόχους, πιο αναλυτικά στον τρόπο που πρέπει να αποκτηθεί μια προσδιορισμένη γνώση. Συνεπώς, η εκπαίδευση ενηλίκων χαρακτηρίζεται ιδίως στα κυριότερα στοιχεία της από αλλιώς γνωρίσματα σε συσχέτιση με άλλα είδη εκπαίδευσης.

Επίσης, στη βιβλιογραφία η εκπαίδευση ενηλίκων συναντάται μαζί με ακόμη έναν όρο που ταιριάζει, που δεν είναι ίδιος όμως με αυτόν, και αυτός είναι ο όρος της Δια Βίου Μάθησης. Η Δια Βίου Μάθηση έχει σχέση με την αδιάκοπη σειρά στη διαδικασία της εμπέδωσης καινούριων δεδομένων και κανόνων. Η προσέγγιση αυτή δεν απομονώνεται στον χρόνο και κρατάει όσο ζει ο άνθρωπος, χωρίς να έχει σχέση αν ο τύπος της μάθησης είναι θεσμικός ή μη θεσμικός. Κατά συνέπεια, στη Δια Βίου Μάθηση, η μάθηση και η εκπαίδευση καταλαμβάνουν θέση σε όλη τη διάρκεια της ζωής κάποιου ατόμου και δεν υφίσταται ένα ευδιάκριτο πλαίσιο που τις καθορίζει. Αντίθετα, η εκπαίδευση ενηλίκων καταλαμβάνει χώρο καθώς το άτομο βρίσκεται στην ενήλικη ζωή και αυτό κρίνεται αναγκαίο, είναι υπολογισμένη και ξεχωρίζεται από έναν εξειδικευμένο και συγκεκριμένο στόχο (Κόκκος, 2005; Κρέστας, 2009).

Από τις αρχές του 21ου αιώνα και μετά, στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατέστη αρκετά γνωστή η επαγγελματική εκπαίδευση, ως συνέπεια της δυναμικότητας που έχει η αγορά εργασίας αλλά και η οικονομία σε διεθνές επίπεδο. Υπήρξαν και χώρες βλέπε την Ρωσία, την Ινδία και την Βραζιλία, οι οποίες πέτυχαν γρήγορα οικονομική ανάπτυξη θέτοντας σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής Οικονομίας. Η απάντηση της Ευρωπαϊκής πολιτικής ήταν να επικεντρωθεί στην επαγγελματική

εκπαίδευση έτσι ώστε με τον τρόπο αυτόν να δυναμώσει η ανταγωνιστικότητα των παγκόσμιων οικονομιών (Δέδε, 2019).

Άξιο αναφοράς είναι επίσης το γεγονός ότι η επαγγελματική εκπαίδευση αλλά και η Δια Βίου Μάθηση προωθούνται από την Ευρώπη, επειδή έχει αποδειχθεί η σημαντικότητά τους, η οποία επηρεάζει με αίσιο τρόπο και τους δείκτες που μετράνε τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων. Πιο συγκεκριμένα, η Ευρώπη έχει θέσει ως στόχο να βελτιώσει τις βασικές ικανότητες των πολιτών της με τις παρακάτω μεθόδους:

- ❖ Να παρέχει ποιοτική εκπαίδευση, κατάρτιση και Δια Βίου Μάθηση για όλους
- ❖ Να υποστηρίζει το εκπαιδευτικό προσωπικό στη διάρκεια εφαρμογής διάφορων μεθόδων διδασκαλίας αλλά και μάθησης που στηρίζονται στις ικανότητές τους
- ❖ Να υποστηρίζει μεγάλο φάσμα από μαθησιακές μεθόδους και πλαίσια για να προωθήσουν την Δια Βίου Μάθηση
- ❖ Να διερευνήσουν μεθόδους να αξιολογούν και να επικυρώνουν τις βασικές ικανότητες

Στις 22 Μαΐου του 2018 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κοινοποίησε πρόταση - Council Recommendation (2018-C189-01) που αφορούσε τις βασικές δεξιότητες της Δια Βίου Μάθησης, και βασίστηκε σε υποδείξεις που έγιναν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η παραπάνω σύσταση περιείχε οχτώ θεμελιώδεις δεξιότητες οι οποίες εκτιμώνται απαραίτητες έτσι ώστε το άτομο να ολοκληρωθεί προσωπικά, να βελτιωθεί ο τρόπος ζωής του ώστε να γίνει πιο βιώσιμος. Σκοπός για την ιδιότητα του ωφελούμενου, να συμμετέχει ενεργά στα κοινά και να ενταχθεί στην κοινωνία:

- Ικανότητα γραφής και ανάγνωσης αλλά να εξοικειωθεί σε συνθετότερα συστήματα επικοινωνίας
- Γνώση και χρήση πολλών γλωσσών
- Μαθηματική άποψη και δυνατότητα στην κατανόηση των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας αλλά και της μηχανικής
- Ικανότητα να επεξεργάζεται και να γνωστοποιεί δεδομένα με αριθμητικά ψηφία
- Διεύρυνση κοινωνικότητας και μεταγνωστικών δεξιοτήτων
- Δυνατότητα του ιδιώτη

- Ικανότητα να δραστηριοποιείται στο επιχειρείν
- Δυνατότητα να συμβάλει στην συσχέτιση και ανάπτυξη του πολιτισμού

Συνολικά, οι απόψεις που εκφράζει η Ευρωπαϊκή Ένωση που αφορούν τους άξονες της πολιτικής της κοινωνίας διαρθρώνονται σε συνάφεια με τον τρόπο που μπορεί να κατανοηθεί η έννοια αυτή. Επομένως, η αντίληψη του κατά πόσο είναι αποτελεσματική η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι σύμφυτη με την ικανότητα αυτής να προωθεί κοινωνική συνέχεια, όπως και την τροποποίηση και σύνδεση με την γνώση οικονομίας, διότι γίνεται φανερό πόσο σημαντική είναι η στροφή σ' αυτόν τον κανόνα στοχεύοντας να βελτιωθεί η παραγωγικότητα της οικονομίας (Woessmann, 2008).

2.2 Η ενάσκηση πολιτικών για την επαγγελματική κατάρτιση από τη σκοπιά κρατικού θεσμού

Το να εκπαιδευτούν οι άνεργοι είναι ένα από τα θεμελιώδη γνωρίσματα που εφαρμόζονται στην επαγγελματική κατάρτιση (Κρέστας, 2009). Η ανεργία είναι μια κατάσταση που ανατροφοδοτείται από τον εαυτό της τον ίδιο και αυτό γιατί το άτομο που βρίσκεται σε κατάσταση ανεργίας διαθέτει λίγες δεξιότητες και γνώσεις, όπως επίσης και μικρή ικανότητα να αυξήσει τα προσόντα του με αποτέλεσμα να του επιτραπεί και πάλι να εισέλθει στην αγορά εργασίας (Leino-Arjas, Liira, Mutanen, Malmivaara & Matikainen, 1999). Πολλές φορές οι μειωμένες δεξιότητες και γνώσεις μπορεί να είναι και αιτίες που τα άτομα έχουν χάσει την εργασία τους (Harvey, 2014). Επομένως, η δυνατότητα να καταρτιστούν επαγγελματικά οι άνεργοι είναι επιβεβλημένο γεγονός και αυτό διότι μέσα από την κατάρτιση μπορεί να αντιμετωπιστεί το έλλειμμα στις δεξιότητες και στις γνώσεις των άνεργων ατόμων (Κρέστας, 2009).

Χωρίς αμφισβήτηση, η προσπάθεια να καταρτιστούν επαγγελματικά οι άνεργοι απαρτίζει μια στοιχειώδη πλευρά που προσπαθεί να εφαρμοστεί μέσα από την κοινωνική πολιτική και έχει σκοπό να αντιμετωπιστεί η ανεργία. Σύμφωνα με τον κανόνα που έχει θεσπίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση και αφορά τον Πυλώνα των Ευρωπαϊκών Δικαιωμάτων, έχουν προταθεί είκοσι κανόνες για να προωθηθούν τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι οποίοι μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρία επι μέρους

κομμάτια και έχουν σχέση με τις ίδιες ευκαιρίες και την προσέγγιση της αγοράς εργασίας, τις σωστές και νόμιμες διατάξεις για την εργασία, την προστασία από την κοινωνία αλλά και την ένταξή τους. Ιδιαίτερα, ανάμεσα στις είκοσι σχετικές αρχές αυτή που παρουσιάστηκε παραπάνω υπολογίζεται σαν πρώτη, αποδεικνύοντας με τον τρόπο αυτόν την επιβλητική σημασία που έχει η Δια Βίου Μάθηση για όλες τις πλευρές που έχει η ισότητα σε επίπεδο Κοινωνικών Δικαιωμάτων(Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

Παρόλα αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω, η κατάρτιση που γίνεται από την πλευρά του κράτους ενδέχεται να μην είναι τόσο αποτελεσματική σε σύγκριση με αυτή που γίνεται από την πλευρά της επιχείρησης, διότι η κατάρτιση του κράτους εξειδικεύεται περισσότερο στις ανάγκες του. Σύμφωνα με μια μελέτη που έγινε στην Τουρκία, επιβεβαιώνει αυτόν τον ισχυρισμό, διότι ανάλυση δεδομένων πάνω σε αυτά τα προγράμματα που πραγματοποιήθηκαν στην χώρα έδειξαν ότι η κατάρτιση από την πλευρά του κράτους δεν είναι τόσο αποτελεσματική σε σύγκριση με την κατάρτιση από την πλευρά της επιχείρησης (Hirshleifer, McKenzie, Almeida & Ridao-Cano, 2016).

Από την κρατική πλευρά, η εστίαση στην κατάρτιση συγκροτεί μια προστατευτική ασπίδα για το κοινωνικό κράτος. Ισχύει ότι από την επαγγελματική κατάρτιση οι υπάλληλοι που δεν εξειδικεύονται κάπου ή έχουν χαμηλές δεξιότητες, τους δίνεται η δυνατότητα να ξανά μπουν στην αγορά εργασίας με καινούριες δεξιότητες και προσόντα. Συνεπώς χωρίς αμφιβολία η βοήθεια της κατάρτισης στο να αυξηθούν οι δεξιότητες στο ανθρώπινο κεφάλαιο αλλά και στην δυνατότητα να μειωθούν οι δείκτες ανεργίας καθιστούν την κατάρτιση ένα στοιχειώδες βοήθημα του κοινωνικού κράτους (Shavit & Muller, 2000).

Όσον αφορά την κατάρτιση που κάνουν οι εργαζόμενοι, η αρχή της κατάρτισης σε αυτό το τμήμα σχετίζεται με τη συνολική θέση που αφορά τη γνώση στη νεότερη οικονομία. Πιο ειδικά, ο βαθμός της παραγωγικότητας μιας επιχείρησης είναι στενά συνυφασμένος με τις πληροφορίες και εμπειρίες που έχουν οι εργαζόμενοι, τα οποία απαιτούνται να είναι συγκεκριμένα και όχι ειδικά (Hunger & Wheelen, 2004). Επομένως, τα επαγγελματικά προγράμματα κατάρτισης, από την μεριά των επιχειρήσεων πραγματοποιούνται με σκοπό να αυξηθεί η παραγωγικότητά τους και αυτό το πετυχαίνουν με το να αυξήσουν τις δεξιότητες από το ανθρώπινο δυναμικό τους (Stevens, 1999).

2.3 Τα 3 μοντέλα της επαγγελματικής κατάρτισης

Σε παγκόσμιο επίπεδο συναντώνται στη βιβλιογραφία τρία διαφορετικά μοντέλα τα οποία έχουν αναπτυχθεί στην Ιαπωνία στη Γερμανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Το πρώτο μοντέλο συναντήθηκε στην Ιαπωνία και αυτό γιατί οι εργαζόμενοι ξεκίνησαν να καταρτίζονται επαγγελματικά στα τέλη του 20ου αιώνα όταν οι ίδιες οι επιχειρήσεις το ζητούσαν διότι έβλεπαν τους αρνητικούς οικονομικούς δείκτες που έδειχναν μια τάση να υποχωρήσει κι άλλο η ανάπτυξη. Με τον τρόπο αυτό οι επιχειρήσεις δημιούργησαν γρήγορα ανάλογες εφαρμογές με κατάληξη οι επιχειρήσεις να πραγματοποιούν την επαγγελματική κατάρτιση (Fujimura, 2004). Παράδειγμα προς μίμηση έγινε η Ιαπωνία αφού μετά από αυτούς τους μιμήθηκαν και οι Αμερικάνικες επιχειρήσεις οι οποίες δημιούργησαν και αυτές εφαρμογές επαγγελματικής κατάρτισης για τους εργαζόμενούς τους (Cantor, 1985).

Η δεύτερη περίπτωση συναντάται στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στη συγκεκριμένη χώρα η επαγγελματική κατάρτιση τείνει να είναι ένα ατομικό και προσωπικό θέμα. Πιο αναλυτικά, ο εργαζόμενος σχεδιάζει το επαγγελματικό πλάνο που επιθυμεί να αναπτύξει και βελτιώνει τις διάφορες ατομικές επιλογές. Έτσι, η επαγγελματική κατάρτιση του Ηνωμένου Βασιλείου είναι μια υπόθεση ατομική, που πραγματοποιεί και εφαρμόζει ο ίδιος ο εργαζόμενος (Pilz, 2009).

Η τρίτη περίπτωση συναντάται στην Γερμανία. Η Γερμανία έχει πετύχει να αναπτύξει προγράμματα που καταρτίζει τους εργαζομένους της, παράλληλα με τις επιχειρήσεις και την τοπική αυτοδιοίκηση. Πιο ειδικά, έχουν αναπτυχθεί ανάλογα προγράμματα πιστεύοντας ότι επιβάλλεται να καταρτιστούν οι εργαζόμενοι σε πρακτικές δεξιότητες και γνώσεις για να επιταχυνθεί η οικονομική πρόοδος. Για τον λόγο αυτόν, οι αυτοδιοικήσεις και οι τοπικές διοικήσεις έχουν αναπτύξει παρόμοια προγράμματα, διότι ενδιαφέρονται για την εθνική ανάπτυξη στην οικονομία. Επειδή και η μεριά των επιχειρήσεων έχει ίδιους στόχους, εξελίσσονται και αυτές ακολουθώντας την ίδια γραμμή παρόμοια προγράμματα. Εξαιτίας αυτών, η περίπτωση της Γερμανίας συναντάται στη βιβλιογραφία με τον όρο “dual-model” (Euler, 2013; Pilz, 2016). Ιδιαίτερα, η περίπτωση αυτή πιστεύεται ότι είναι πολύ αποτελεσματική ιδιαίτερα με τα χρήματα που δαπανώνται, κάνοντας με τον τρόπο αυτό αποτελεσματική τη χρηματοδότηση σε προγράμματα που καταρτίζεται ο εργαζόμενος της Γερμανικής αγοράς (Zoellner, Fritsch & Wyrwich, 2018). Είναι άξιο αναφοράς, ότι η περίπτωση του παραδείγματος της Γερμανίας έχει αποτελέσει οδηγό

την περίοδο που χαρασσόταν οι σχετικές πολιτικές στην Ελλάδα μέσα από την εφαρμογή της θεσμικής ρύθμισης της μαθητείας, καθώς η παροχή συμβουλών στους ανέργους υλοποιείται παράλληλα από τις κρατικές υπηρεσίες και τους ιδιωτικούς φορείς (Παππάς, 2019).

Είναι άξιο επιπλέον αναφοράς η περίπτωση επαγγελματικής κατάρτισης της Γερμανίας, διότι αυτή έχει μια αναμφίβολη κοινωνική διάσταση. Έπειτα από την εκ νέου ένωση που πραγματοποιήθηκε το 1990 εξακριβώθηκε ότι υπόβοσκε ένα φανερό ρήγμα ανάμεσα στην Ανατολική και Δυτική Γερμανία. Πιο ειδικά, στη μεριά της Ανατολικής Γερμανίας υφίσταντο ένα κράτος με πιο φτωχό κοινωνικό και οικονομικό φόντο, όπως και έλλειψη από γνώσεις συνδεδεμένες με την παραγωγική διαδικασία, διότι το σοσιαλιστικό καθεστώς δεν εστίαζε σε αυτό το πρότυπο. Κατά συνέπεια, η τοπική Κυβέρνηση της Ανατολικής Γερμανίας ανέπτυξαν λογισμικά για την επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων, με αποτέλεσμα μέσα από αυτά τα προγράμματα να μειωθεί το ρήγμα ανάμεσα στην Ανατολική και Δυτική Γερμανία, βοηθώντας με αυτόν τον τρόπο να επέλθει η κοινωνική ειρήνη ανάμεσα στις άλλοτε δυο συγκρουόμενες πλευρές (Lechner, 2000). Μάλιστα, σύμφωνα με τον Idris το να αναγνωριστούν αυτές οι ανάγκες άμεσα από το Γερμανικό κράτος συναποτελεί και τον βασικότερο ρόλο που αντιμετωπίστηκε με επιτυχία η επαγγελματική κατάρτιση.

Δεν είναι δυνατόν να διαμφισβητηθεί η κοινωνική ανάλυση της κατάστασης της επαγγελματικής εκπαίδευσης των ανέργων που υλοποιούνται στη περιοχή της Γερμανίας και μέσα από την επισκόπηση των ανταποκρίσεων του κοινωνικού κράτους μπροστά στη προσφυγική κρίση. Ειδικά, μέσα από τα σχετικά προγράμματα η Γερμανία άλλαξε το ανειδίκευτο δυναμικό των προσφύγων σε εκπαιδευμένο αποδοτικό προσωπικό, καταφέροντας να διασφαλίσουν την κοινωνική συνοχή κατά τη διάρκεια της προσφυγικής κρίσης, αλλά και να ενισχύσει την οικονομική ανάπτυξή της (Bergseng, Degler & Luthi, 2019).

2.4 Επανάταξη ανέργων και χρήση επαγγελματικής εκπαίδευσης

Κεντρικός πυλώνας της δομής και της ευημερίας από τις ανεπτυγμένες χώρες της Δύσης αποτελεί το κοινωνικό κράτος. Πρωτίστως κάνοντας μια αναδρομή στο παρελθόν της ιστορίας, διαφαίνεται το κοινωνικό κράτος ήδη από τα αρχαία χρόνια, όταν σε συνδυασμό με τα θρησκευτικά πιστεύω της εποχής, το να προστατέψουν τα αδύναμα μέλη της κοινωνίας αποτελούσε κύρια αρχή. Επομένως, η υπεράσπιση των

ανέργων θεωρείται ανά τους αιώνες υψίστης σημασίας για το κοινωνικό κράτος (Alexander, 2013).

Η ανεργία πιστεύεται ότι είναι μια ανάδραση της παθογένειας για τους άνεργους. Αυτό σημαίνει ότι όταν ένας άνεργος είναι σε αυτή τη θέση, συχνά δεν μπορεί να αναπτύξει ορισμένες δεξιότητες και ικανότητες για την εύρεση μιας μελλοντικής απασχόλησης, καθώς συμβαίνει τα άτομα αυτά να μην έχουν επαγγελματική προϋπηρεσία που συνήθως την απαιτούν οι επιχειρήσεις πριν προσλάβουν κάποιον (Leino-Arjas et al., 1999). Επίσης, η αντικειμενική έλλειψη από προσόντα είναι σοβαρός λόγος για να χάσει κάποιος την εργασία του (Harvey, 2014). Ωστόσο φαίνεται η αναγκαιότητα για να δράσει από τη μεριά του το κοινωνικό κράτος ως προς το να αυξηθούν τα προσόντα των ατόμων που δεν εργάζονται, δρώντας αντισταθμιστικά όσον αφορά τα γνωστικά ελλείμματα που δημιουργήθηκαν με την κατάσταση της ανεργίας ή υπήρχαν από πριν.

Κύριος πυλώνας της δράσης του κοινωνικού κράτους είναι η επαγγελματική κατάρτιση και αυτό γιατί ενισχύονται οι άνεργοι, για να εφοδιαστούν με τα απαραίτητα εφόδια για την νέα εύρεση εργασίας. Έτσι ώστε, η εκπαίδευση των ανέργων έχει ως αποτέλεσμα οι δείκτες εύρεσης εργασίας να αυξηθούν, να ενισχυθεί το ασφαλιστικό σύστημα μέσα από τις καταβολές των εισφορών, αλλά και να αυξηθεί η παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, επειδή οι εκπαιδευμένοι άνεργοι διαθέτουν πλέον νέες και περισσότερες γνώσεις και δεξιότητες (Shavit & Muller, 2000).

Η κατάρτιση των ανέργων αποτελεί υψίστης σημασίας, κυρίως στα χρόνια της οικονομικής κρίσης, διότι αυτή έβγαλε στην επιφάνεια πολλών περασμένων ετών παθογένεια του εκπαιδευτικού συστήματος. Ιδιάζουσα ανάλογη είναι η περίπτωση της Νότιας Κορέας, ο τρόπος με τον οποίο απέκρουσε την οικονομική κρίση που έβλαψε προς τα τέλη του 1990 τη Ν. Ασία. Πιο ειδικά, το να αναπτύξουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για άνεργους στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης τους βοήθησε ως μέσο για να προσπαθήσουν να βγουν από αυτή τη κατάσταση. Επίσης, εξόν από το ότι βοήθησε να αντιμετωπιστεί η ανεργία, η επαγγελματική εκπαίδευση συνδυάστηκε και με την μεγάλη ταχύτητα που αναπτύχθηκε η οικονομία στη χώρα μόλις βγήκαν από την οικονομική κρίση (Kwon & Holliday, 2007).

Στο σύνολο, η επαγγελματική εκπαίδευση βοηθά στη καλύτερευση των ελλείψεων που είχαν οι άνεργοι και είχαν δημιουργηθεί από χαμηλή επάρκεια του

εκπαιδευτικού συστήματος. Επομένως, το να μάθουν νέες δεξιότητες οι άνεργοι τη στιγμή που βρίσκονται έξω από την αγορά εργασίας παίζει καθοριστικό ρόλο, εκτός από την ευκολία που θα έχει στην εύρεση εργασίας και στο γεγονός ότι θα αναπτυχθεί αποτελεσματικά η επαγγελματική του εξέλιξη (Shavit & Muller, 2000; Gray, McPherson & Raffe, 2012).

2.5 Επαγγελματική κατάρτιση: οι διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες

2.5.1 Η επαγγελματική κατάρτιση των μεγάλων σε ηλικία ανέργων

Φαίνεται ότι είναι αρκετά βοηθητική η επαγγελματική κατάρτιση των μεγάλων σε ηλικία ανέργων. Και αυτό διότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία άνθρωποι είναι φανερό ότι δεν μπορούν να βρουν εργασία αφού χάσουν την προηγούμενη. Σε έρευνα που έχει γίνει στην Ολλανδία, έχει δείξει ότι εργαζόμενοι σε μεγαλύτερη ηλικία που χάνουν την εργασία τους, αν δεν ξαναβρούν καινούρια εντός του επόμενου έτους είναι ιδιαίτερα δύσκολο έως και αδύνατο να ξαναβρούν μετά απασχόληση (Henkens, Sprengers & Tazelaar, 1996).

Είναι διαφορετικό το επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων στους ανέργους μεγαλύτερης και μικρότερης ηλικίας. Οι άνεργοι μικρότερης ηλικίας έχουν δεξιότητες και ικανότητες όπου ζητά η αγορά εργασίας ενώ οι άνεργοι μεγαλύτερης ηλικίας όχι. Η διαφοροποίηση αυτή έγινε γνωστή στις Ηνωμένες Πολιτείες τη δεκαετία του 1990 όταν διαπιστώθηκε το πόσο αναγκαίο ήταν η επαγγελματική κατάρτιση των ανθρώπων που όδευαν προς το τέλος της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Αυτή τους την αδυναμία για εύρεση εργασίας την απέδωσαν στην αδυναμία τους να εναρμονιστούν με τις νέες τεχνολογικές εξελίξεις. Έτσι, όταν στην αγορά εργασίας οι ψηφιακές τεχνολογίες εξελίσσονται καθημερινά και ενσωματώνονται γρήγορα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία άνθρωποι που δεν διακρίνονται ιδιαίτερα για τις ψηφιακές ιδιότητές τους, δυσκολεύονται περισσότερο στο να βρουν εργασία (Gordon, 2003).

Οι άνθρωποι των ηλικιών αυτών φαίνεται ότι δεν είναι πολύ θετικοί απέναντι στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Πιο ειδικά, σε έρευνα που έγινε κι αυτή στην Αμερική και σχετιζόταν με τον βαθμό των συμμετεχόντων και τον βαθμό της

αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων αυτών, έγινε αντιληπτό ότι τα άτομα μεγαλύτερα των 50 ετών, είχαν πιο λίγες πιθανότητες να συμμετείχαν και στο μέλλον σε παρόμοια προγράμματα κατάρτισης, αλλά και λιγότερες πιθανότητες να τους προτείνουν κάποια θέση εργασίας μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων εκπαίδευσης (Taylor & Urwin, 2001).

2.5.2 Η ανεργία των νέων και ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης

Η νεολαία τείνει να επηρεάζεται δυσανάλογα από δύσκολες δημογραφικές και οικονομικές συνθήκες που εμποδίζουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και ειδικότερα, σε σταθερές και καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, οι συγκριτικές μελέτες μπορούν να δείξουν ότι οι θεσμοί και συνεπώς οι δημόσιες πολιτικές κάνουν την διαφορά. Καλά σχεδιασμένες διαδρομές από το σχολείο στην εργασία μπορούν να βοηθήσουν τους νέους να κάνουν μια επιτυχημένη μετάβαση και να αποτρέψουν κοινωνικές και ατομικές, δυνητικά επίμονες ζημίες από “ζόρκια” ανεργίας ή αποκλεισμού σε νεαρή ηλικία (Dwyer, 2018).

Πρώτα απ’ όλα, οι ευέλικτες ή οι άτυπες θέσεις εργασίας αποτελούν ένα πρώτο βήμα στον κόσμο της εργασίας. Αλλά μπορούν να θεωρούνται καλές θέσεις εργασίας μόνο εάν δημιουργούν επιλογές κινητικότητας σε καλύτερα αμειβόμενες και πιο σταθερές θέσεις εργασίας. Σε θεσμικούς όρους, αυτό σημαίνει ότι οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις πρέπει να ξεπεραστούν σε βάθος, κατακερματισμένες αγορές εργασίας με υψηλά εμπόδια για τη μετάβαση από τις προσωρινές θέσεις εργασίας σε μόνιμες θέσεις εργασίας ή από τον ανεπίσημο τρόπο εργασίας στην τυπικότητα της εργασίας (Attanasio, Guarín, Medina & Meghir, 2017).

Δεύτερον, τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι ένας σημαντικός παράγοντας που δομεί την πορεία από το σχολείο στην αγορά εργασίας. Η γενική εκπαίδευση στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση παρέχει την απαραίτητη βάση, αλλά τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι η επαγγελματική κατάρτιση, ιδίως με διπλό τρόπο, είναι ικανή να δημιουργήσει έγκαιρα έναν δεσμό με τους εργοδότες, να αποκτήσουν δεξιότητες σχετικές με την αγορά εργασίας και να μετακινηθούν σε εξειδικευμένες μόνιμες θέσεις αργότερα. Σύγκριση της επαγγελματικής εκπαίδευσης αφενός και τα συστήματα διπλής μαθητείας από την άλλη, δείχνει ότι μια ομαλή και έγκαιρη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία

χωρίς μεγάλες διακοπές μπορούν να επιτευχθεί καλύτερα μέσω της διπλής επαγγελματικής κατάρτισης (De Angelis & De Luigi, 2018).

Υπάρχουν και χώρες εκτός από την Ευρώπη και την Αμερική όπου εκεί είναι πολύ σημαντική η έννοια και η πραγμάτωση της επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνεται ιδίως σε νεαρά άτομα, διότι υφίστανται κοινωνικές μεταβολές στις οποίες παραβιάζονται τα ανθρώπινα δικαιώματα. Σχετικά με αυτό, έχει γίνει μια μελέτη στο Νεπάλ όπου έγινε γνωστό ότι ο νεαρός γυναικείος πληθυσμός που συμμετείχε στα προγράμματα εκπαίδευσης είχε μεγαλύτερο ενδεχόμενο να αναπτύξει μια δική του επιχείρηση, αφού ολοκληρώθηκαν τα προγράμματα εκπαίδευσης, κάτι πολύ σπουδαίο επειδή στην συγκεκριμένη περιοχή υπάρχει έντονη παραβίαση στα δικαιώματα των γυναικών (Chakravarty, Lundberg, Nikolov & Zenker, 2019). Συν τοις άλλοις, τα προγράμματα κατάρτισης στις χώρες αυτές σημαίνουν και οικονομική βοήθεια στα σχετικά αδύναμα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Ενδεικτική είναι μια παρόμοια έρευνα με προγράμματα κατάρτισης στους νέους άνεργους της Κολομβίας, όπου έγιναν αντιληπτές οι θετικές επιδράσεις στο ασφαλιστικό σύστημα και αυτό διότι οι άνθρωποι εκεί παρέμεναν ασφαλισμένοι μέχρι την συνταξιοδότησή τους, και αυτό σημαίνει ότι πλήρωναν για πολλά χρόνια τις ασφαλιστικές τους εισφορές (Attanasio, Guarín, Medina, & Meghir, 2017). Συμπερασματικά, είναι εμφανές, ότι τα προγράμματα κατάρτισης πιθανότατα να είναι αρκετά χρήσιμα στις χώρες του αναπτυσσόμενου κόσμου.

2.6. Επαγγελματική κατάρτιση και νέοι στην Ελλάδα

Τα τελευταία χρόνια σημειώθηκαν σημαντικές αλλαγές στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK) στην Ελλάδα. Παρόλα αυτά είναι αρκετά πίσω σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στις αρχές του 1990 άρχισαν να εμφανίζονται τα αρχικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης (Πατεράκης, 1992). Η κατάρτιση αυτή έχει αλλάξει αρκετά από το 2005 και έπειτα, διότι συμμετείχαν πολλοί ιδιωτικοί φορείς που τα διοργάνωναν κάτω από τη σκέπη των κρατικών αρχών (Ioannidis, 2013). Για την ακρίβεια, κατά τα χρόνια της κρίσης πραγματοποιήθηκαν εκπαιδευτικά προγράμματα “VOUCHER” για να επιτευχθεί αποτελεσματικά η είσοδος των ανέργων στην αγορά εργασίας, μέσα από την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, μέσα από τα προγράμματα αυτά. (Dimoulas, 2014). Είναι

άξιο αναφοράς, ότι τα επαγγελματικά προγράμματα πραγματοποιήθηκαν με βοήθεια από την Ευρωπαϊκή Ένωση λόγω χρηματοδότησης αλλά και μετάδοσης και γνωστοποίησης των κατάλληλων πληροφοριών και τεχνικών γνώσεων (Θεοτοκάτου, 2013).

Στα χρόνια της κρίσης η επαγγελματική εκπαίδευση θεωρήθηκε ως κύρια κατάσταση για να αντιμετωπιστεί η οικονομική κρίση. Πιο ειδικά, για να αντιμετωπίσουν και να προσπεράσουν την οικονομική κρίση οι επιχειρηματίες ζητούσαν και συχνά απαιτούσαν μια εξειδίκευση στο εργατικό δυναμικό και αυτό γιατί μέσα από τις εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες θα ήταν μέγιστα παραγωγικό, και με αυτόν τον τρόπο θα βοηθούσε ώστε να επανακινηθεί η οικονομία. Επομένως ήταν αναγκαία η χρήση της επαγγελματικής κατάρτισης για να αντιμετωπιστεί η οικονομική κρίση (Labrianidis & Vogiatzis, 2013).

Αναγκαία κρίνεται η χρήση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα και αυτό διαφαίνεται από το χαμηλό ποσοστό των προγραμμάτων από την πλευρά των επιχειρήσεων το οποίο είναι διαφορετικό και αρκετά χαμηλό σε σχέση με της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εκτιμάται ότι στην Ελλάδα μετά βίας το 21,8% από τις επιχειρήσεις αναπτύσσουν τέτοιου είδους προγράμματα. Αξίζει να αναφερθεί ότι η Ελλάδα έχει το πιο χαμηλό ποσοστό ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και οι χώρες που ακολουθούν είναι η Ρουμανία (26,6%), η Βουλγαρία (42,1%) και η Ουγγαρία (43,7%) (Eurostat, 2018) .

Η σπουδαιότητα για επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα φαίνεται και από τη μη ύπαρξη διδαχής από ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες μέσα από τις ακαδημαϊκές σπουδές. Σε έρευνα που διεξήχθη από το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης και αφορούσε 177 απόφοιτους ανακαλύφθηκε ένας μεγάλος προβληματισμός, κατά πόσο οι δεξιότητες και οι γνώσεις που αποκόμισαν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση ήταν σε σύμπνοια με αυτά που ζητούσαν οι εργοδότες. Έτσι, διαπιστώνεται ότι άνθρωποι που είναι στο μεταίχμιο από την εκπαίδευση στην πραγματική επαγγελματική ζωή καταλήγουν στην ίδια άποψη της ανεπάρκειας που έχουν οι γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται μέσα από τους θεσμικούς τύπους εκπαίδευσης, και αυτό δείχνει πόσο αναγκαία είναι η επαγγελματική κατάρτιση (Ματσούκα, 2016).

Επίσης, έχει γίνει έρευνα σχετικά με το βαθμό αποτελεσματικότητας από τα προγράμματα αυτά, σε δείγμα από άνεργους που πήραν μέρος σε προγράμματα VOUCHER που πραγματοποιήθηκαν μέσα από τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης

(ΚΔΒΜ). Αναλυτικά, διαπιστώθηκε μέσα από την έρευνα, μια θετική στάση των ανέργων απέναντι στο συμμετοχή τους στα προγράμματα αυτά, αν και έγιναν γνωστές διάφορες ανησυχίες των συμμετεχόντων. Πιο ειδικά, φάνηκαν προβληματισμένοι σε υποθέσεις σύνδεσης του θεωρητικού μέρους με του πρακτικού. Ο πιο βασικός προβληματισμός των ανθρώπων που συμμετείχαν ήταν κατά πόσο υπήρχαν πιθανότητες αφού περάσει η πρακτική άσκηση να αποκατασταθούν. Παρόλο που υψηλό ποσοστό των ατόμων κατόρθωσε να μείνει μετά το τέλος της πρακτικής στην επιχείρηση για εργασία, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων δεν ανήκε στο ποσοστό αυτό με αποτέλεσμα να μην ανανεωθούν οι συμβάσεις τους (Τριβιζά, 2016). Ωστόσο, το να μην μπορεί να γίνει σύνδεση των προγραμμάτων αυτών με την αγορά εργασίας, υποδεικνύει μια παθογένεια της κατάρτισης ανέργων ατόμων στη χώρα μας, το οποίο φαίνεται κιάλας πριν ξεκινήσει η οικονομική κρίση (Παπαγεωργούσης, 2006).

2.7 Επαγγελματική κατάρτιση, επάρκεια και αποτελεσματικότητα

Αν η επαγγελματική κατάρτιση είναι αποτελεσματική πρέπει να ερευνάται σε συνάρτηση με τους κύριους στόχους και τις επιδιώξεις της κατάρτισης και της εκπαιδευτικής διαδικασίας του 21ου αιώνα, και αυτό διότι πρέπει να ταυτίζονται οι απόψεις με τις συνεχόμενες αλλαγές στις ανάγκες που δημιουργούνται από την αγορά εργασίας. Ερευνώντας αρκετές δεκαετίες πίσω η εκπαιδευτική διαδικασία συμπορευόταν με την κοινωνική και οικονομική μεταβολή του σύγχρονου κόσμου, βοηθώντας ταυτόχρονα σε αυτά.

Για τις χώρες που έχουν ανεπτυγμένες οικονομίες το να πραγματοποιείται αποτελεσματικά και η επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί βασικό άξονα. Στη χώρα της Γερμανίας, που έχει εκμεταλλευτεί όσο το δυνατόν καλύτερα μπορούσε την κατάρτιση, φαίνεται ότι από το 2ο εξάμηνο το 2000 και έπειτα, καταγράφηκε ένας μεγάλος περιορισμός στην ανεργία αλλά και στα έξοδα που έκανε το κράτος για επιδόματα που δινόταν στους μακροχρόνιους άνεργους, χάρη στην επαγγελματική κατάρτιση (Bernhard & Kruppe, 2012). Υπάρχουν ωστόσο και ορισμένες ανεπτυγμένες χώρες και οικονομίες που δεν έχουν την ίδια εικόνα. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η χώρα της Ιταλίας, όπου αφού τελείωσε η κρίση του 2008 έπειτα δόθηκε μεγάλη προσοχή στην κατάρτιση, καθώς αναγνώρισαν την

σπουδαιότητα που έχει το γεγονός να μεταβούν ολοκληρωτικά στην οικονομία της γνώσης. Παρόλα αυτά, υφίσταντο η κοσμοθεωρία ότι η κατάρτιση ήταν για τους περιθωριοποιημένους ανθρώπους, για παράδειγμα αυτοί που δεν ολοκλήρωσαν την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι άνθρωποι που πήγαν σε άλλη χώρα ψάχνοντας καλύτερες συνθήκες εργασίας, και τα άτομα με χαμηλές δεξιότητες, μη αφήνοντας να χρησιμοποιηθεί κατάλληλος στη χώρα (Sella, 2014).

Μετά από διάφορες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα και σχετίζονται με την επαγγελματική εκπαίδευση των ανέργων ,έχουν βγει τα κάτωθι συμπεράσματα:

I. Η πρόσβαση δεν περιορίζεται ανάλογα με το φύλο, επειδή ο γυναικείος πληθυσμός αποτελεί την πλειοψηφία των ατόμων που λαμβάνουν εκπαίδευση, αυτό συνδέεται με το υψηλό ποσοστό ανεργίας που παρουσιάζουν σε σύγκριση με τους άνδρες. Δεν φαίνεται να υφίστανται εμπόδια πρόσβασης ούτε για τις ομάδες που βιώνουν έντονο κοινωνικό αποκλεισμό, όπως οι ουσιοεξαρτημένοι, καθώς συναποτελούν το 10% των ατόμων που λαμβάνουν κατάρτιση.

II. Οι δυνατότητες πρόσβασης σε προγράμματα κατάρτισης είναι ευκολότερες για άνεργους που διαθέτουν λιγότερα προσόντα, κάτι που είναι επιθυμητό, λαμβάνοντας υπόψη την αναλογικότητα που πρέπει να χαρακτηρίζει τη λειτουργία τους.

III. Υπάρχει μια συνεχώς υψηλή ποσοστιαία απώλεια συμμετεχόντων από τα εκπαιδευτικά προγράμματα.

IV. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, υπάρχει περιορισμένη ενσωμάτωση από μέρους των επιχειρήσεων, καθώς και γενικά στον οικονομικό χώρο όπου συναντώνται οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες για την ανταλλαγή εργασίας και υπηρεσιών.

Τελικά, όπως επισημαίνεται από τον Drake (1982), η επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να αναλύεται υπό οικονομικοτεχνική οπτική, με άλλα λόγια πρέπει να εξετάζεται το οικονομικό κέρδος σε σχέση με τα χρηματοδοτικά κεφάλαια που έχουν επενδυθεί στην πρόοδο των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Επομένως, πρέπει να επικεντρώνεται την προσοχή όχι μόνο στο να είναι αποτελεσματικά αλλά και να είναι και αποδοτικά τα αντίστοιχα προγράμματα.

2.8 Προγράμματα που λαμβάνουν χρηματοδοτική στήριξη μέσω voucher.

Τα voucher προγράμματα έχουν σχεδιαστεί με σκοπό να αντιμετωπίσουν το μείζον ζήτημα της εποχής, την ανεργία, μέσα από την εστιασμένη επαγγελματική κατάρτιση. Οι ενέργειες αυτές χρηματοδοτούνται μέσω του επιχειρησιακού προγράμματος "Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού", με χρηματοδότηση από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αυτό το πρόγραμμα ξεκίνησε την υλοποίησή του στην Ελλάδα μετά το 2011 και επικεντρώνεται στο πως θα λειτουργήσει ορθά ένα σύστημα που παρέχει και διαχειρίζεται εκπαιδευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες κατάρτισης. Αυτό παρέχει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία για θεωρητική εκπαίδευση, πρακτική εξάσκηση σε επιχειρήσεις που ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα και υπηρεσίες συμβουλευτικής και καθοδήγησης. Προορίζεται εξίσου για άνεργους με περιορισμένα προσόντα, καθώς και για απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα voucher προγράμματα κατηγοριοποιούνται ανάλογα με την ηλικία των συμμετεχόντων. Στο πλαίσιο, για παράδειγμα, τα προγράμματα που αφορούν ηλικίες 25-29 χρόνων διαφοροποιούνται ξεκάθαρα από τα προγράμματα που απευθύνονται σε ηλικίες 30-45 χρόνων (Τσιαμούρα, 2019).

Πιο ειδικά, όσον αφορά τα προγράμματα που απευθύνονται σε ηλικίες 25-29 χρόνων, αυτά περιλαμβάνουν, όπως αναφέρει ο Τσιαμούρας (2019):

- I. Παροχές από επαγγελματίες σε υπηρεσίες συμβουλευτικής (συνήθως 2-3 συνεδρίες)
- II. Προσφορά συνεχούς θεωρητικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, που διαρκούν 400 ώρες, εστιάζοντας στα αντικείμενα της Πληροφορικής, της Τεχνολογίας και της Επικοινωνίας.
- III. Αποκτηση επαγγελματικής εμπειρίας με διάρκεια 200 ώρες.
- IV. Επιβεβαίωση με πιστοποιητικό ή βεβαίωση που αφορούν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που αποκόμισαν κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων.

Η εκπαίδευση πάνω στο θεωρητικό αντικείμενο διεξάγεται από τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης, τα οποία βρίσκονται στα επίπεδα 1 ή 2 και είναι δηλωμένα στον Κατάλογο Παροχής για την συγκεκριμένη ενέργεια. Οι υπεύθυνοι του εκάστοτε Κέντρου είναι αρμόδιοι για να βρουν και να τοποθετήσουν τον καταρτιζόμενο σε οργανισμό για να εκτελέσουν την πρακτική άσκηση. Όσον αφορά την πιστοποίηση,

αυτή εκδίδεται από εγκεκριμένους φορείς πιστοποίησης, οι οποίοι έχουν λάβει διαπίστευση σύμφωνα με το πρότυπο ISO-IEC 17024 (Τσιαμούρα, 2019).

2.9 Αξιολογήση και βαθμός ικανοποίησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης

Μέχρι σήμερα, λίγες μελέτες έχουν προσπαθήσει να εξετάσουν τις απόψεις των ατόμων που λαμβάνουν εκπαίδευση στα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης. Το 2017, πραγματοποιήθηκε μια έρευνα που εξέτασε τις απόψεις για τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης στην περιοχή της Τρίπολης και του Άστρου Κυνουρίας, όπου συμμετείχαν 63 άτομα. Από την παρούσα έρευνα προκύπτει μια θετική εκτίμηση από τους συμμετέχοντες, καθώς το 83,8% πιστεύει ότι είχαν βελτίωση στις δεξιότητες και στις γνώσεις τους. Από τους 63 συμμετέχοντες, περισσότεροι από το ήμισυ, συγκεκριμένα 38, ανέφεραν ότι η διαδικασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης που λάβανε στα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης συνέβαλαν στο μέλλον της επαγγελματικής τους πορείας. Πράγματι, το 96,78% ανέφερε ότι απέκτησε δεξιότητες και γνώσεις που δεν είχε προηγουμένως. Η πλειοψηφία ανέφερε ότι έμειναν ευχαριστημένοι από το εκπαιδευτικό προσωπικό που πραγματοποίησε το πρόγραμμα και μόνο 4 άτομα είπαν ότι έμειναν ανικανοποίητα. Το 77,3% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι η σύνδεση των Κέντρων Δια Βίου Μάθησης με την αγορά εργασίας είναι ικανοποιητική ή πολύ ικανοποιητική. Συνολικά, η έρευνα αποκάλυψε ότι οι εκπαιδευόμενοι στα συγκεκριμένα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης έχουν μια πιο θετική εκτίμηση για το πρόγραμμα (Χασαπογιάννης, 2017).

Το ίδιο έτος, διενεργήθηκε έρευνα στο νησί της Ρόδου, όπου διερευνήθηκαν οι γνώμες 117 ατόμων που λαμβάνουν εκπαίδευση, με τη χρήση ερωτηματολογίου. Μέσω της ανάλυσης των αποτελεσμάτων προέκυψε πως προϋπήρχε, γενικά, μια καλή έως πολύ καλή αξιολόγηση όσον αφορά το πόσο αποτελεσματική ήταν η επαγγελματική κατάρτιση και το βαθμό ικανοποίησης των σπουδών. Εντούτοις, η ποιότητα των υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης αξιολογήθηκε ως όχι ικανοποιητική. Τέλος, το φύλο δεν φάνηκε να έχει σημαντική επίδραση στην αξιολόγηση της ποιότητας των εκπαιδευτικών υπηρεσιών (Χρύση, 2017).

Σε άλλη έρευνα που έγινε στην πόλη του Αγρινίου, εξετάστηκε η αξιολόγηση ενός δείγματος 65 ατόμων που λαμβάνουν επαγγελματική κατάρτιση. Η μελέτη αυτή

ανέδειξε μια αρκετά ενδιαφέρουσα, και κατά κάποιον τρόπο, περίεργη συμπεράσμα. Ειδικότερα, παρά το θετικό κρίσιμο της επαγγελματικής κατάρτισης, διαπιστώθηκε σοβαρή αμφιβολία ως προς το εάν αυτή θα οδηγήσει σε βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης. Με τον τρόπο αυτόν, διαπιστώνεται ότι η αξιολόγηση για την αποτελεσματικότητα και την πρακτική εφαρμογή της κατάρτισης προκύπτει από διάφορους παράγοντες, διότι ο βαθμός αποτελεσματικότητας υποστηρίζεται από το πόσο ποιοτικές είναι οι υπηρεσίες κατάρτισης, ενώ ο βαθμός πρακτικής αξιοποίησης από το πώς οι γύρω καταστάσεις δείχνουν βαθμό ανοχής σε παρόμοια πράγματα (Γαρεφαλάκης, Γιαννακά & Καραγιάννης, 2018).

3. Μεθοδολογία Έρευνας

3.1 Συλλογή δεδομένων

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας εκπονήθηκε έρευνα η οποία διεξήχθη με τη χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου, κατασκευασμένου ειδικά για την εξυπηρέτηση των σκοπών της.

Στη σύνταξη των ερωτήσεων του ερευνητικού εργαλείου (ερωτηματολόγιο) σημαντική θέση είχαν οι διαθέσιμες πληροφορίες του θεωρητικού υπόβαθρου από τη βιβλιογραφία, αλλά και προγενέστερες έρευνες με τον ίδιο σκοπό και το ίδιο αντικείμενο και τα αποτελέσματα συγκρίθηκαν με τα αποτελέσματα αυτών (Bernhard & Kruppe, 2012; Τριβιζά, 2016; Χασαπογιάννης, 2017; Χρύση, 2017; De Angelis & De Luigi, 2018; Γαρεφαλάκης, Γιαννακά & Καραγιάννης, 2018; Chakravarty, Lundberg, Nikolov & Zenker, 2019; Τσιαμούρα, 2019; Παπαλαμπρακόπουλος, 2019; Μακρή, 2020; Μόρφη, 2021)

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε ηλεκτρονικά, χρησιμοποιώντας την εφαρμογή Google Forms. Η αποστολή του ερωτηματολογίου έγινε επίσης ηλεκτρονικά με αποστολή του link του ερωτηματολογίου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των συμμετεχόντων και στους λογαριασμούς των ηλεκτρονικών τους ταχυδρομείων (e mail). Οι απαντήσεις καταγράφηκαν αυτόματα σε ηλεκτρονική βάση δεδομένων.

Σε ότι αφορά τη μέθοδο δειγματοληψίας ακολουθήθηκε η δειγματοληψία ευκολίας, δηλαδή επιλέχθηκαν άτομα που ήταν διαθέσιμα από τις βάσεις δεδομένων των ΚΔΒΜ του νομού Σερρών και άτομα εύκολα προσεγγίσιμα από το περιβάλλον της ερευνήτριας. Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε χωρίς εφαρμογή ειδικών κριτηρίων, η μοναδική προϋπόθεση συμμετοχής ήταν τα άτομα αυτά να έχουν παρακολουθήσει έστω ένα πρόγραμμα κατάρτισης.

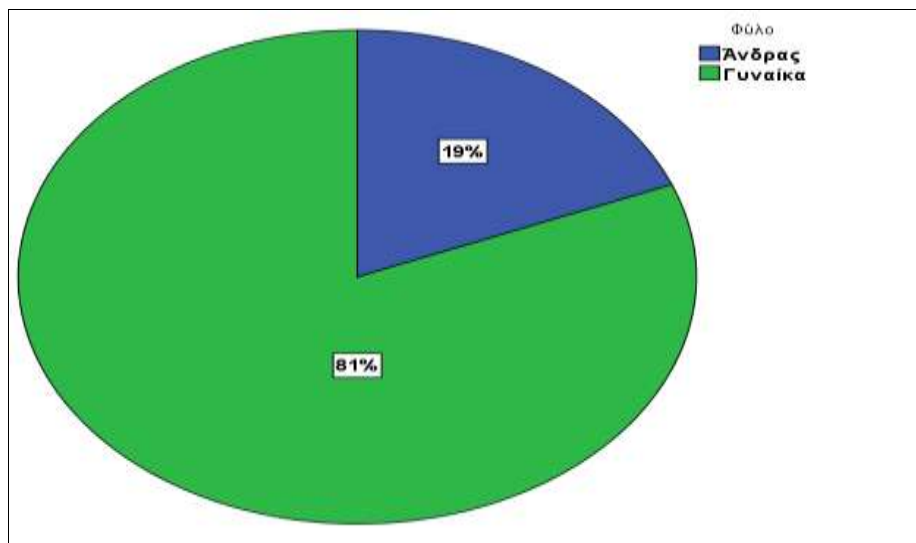
3.2 Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν άτομα, τα οποία έλαβαν το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, απάντησαν στις ερωτήσεις του και υπέβαλαν τη φόρμα του ερωτηματολογίου. Τελικά, η ερευνήτρια έλαβε διακόσια δέκα επτά (217) πλήρως συμπληρωμένα ερωτηματολόγια το χρονικό διάστημα 18/12/2023 έως 21/01/2024.

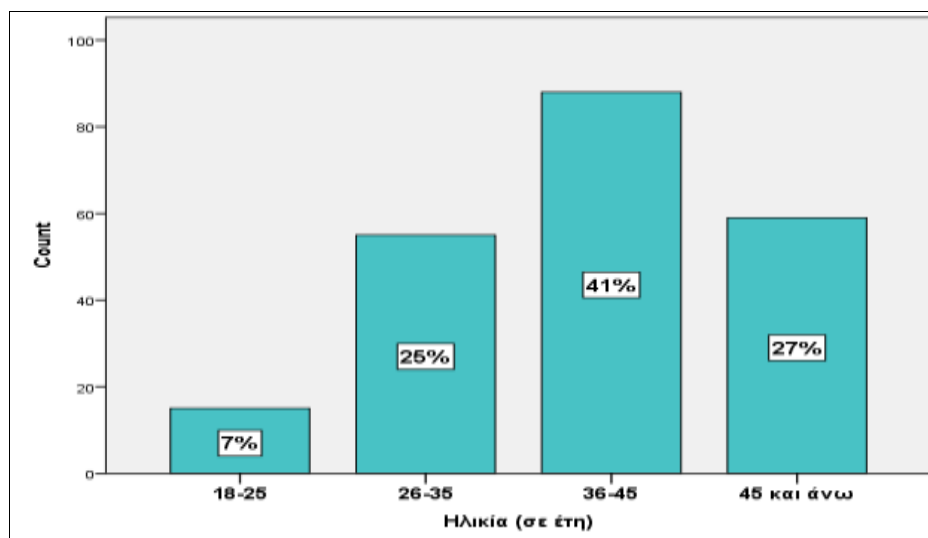
Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν, μέσω της εφαρμογής Google Forms, να απαντήσουν σε τριάντα οκτώ (38) ερωτήσεις πενταβάθμιας κλίμακας Likert, τρεις (3) γενικές ερωτήσεις και πέντε (5) ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία τους.

Το δείγμα αποτελείται από 176 γυναίκες (81%) και 41 άνδρες (19%) (Γράφημα 1). Οι ηλικιακές κατηγορίες ποικίλουν και πιο συγκεκριμένα, 88 συμμετέχοντες (41%) είναι 36-45 ετών. Έπονται οι ηλικίες 45 ετών και άνω (27%), 26-35 ετών (25%) και με μικρότερο ποσοστό οι ηλικίες 18-25 ετών (7%) (Γράφημα 2).

Γράφημα 1: Φύλο



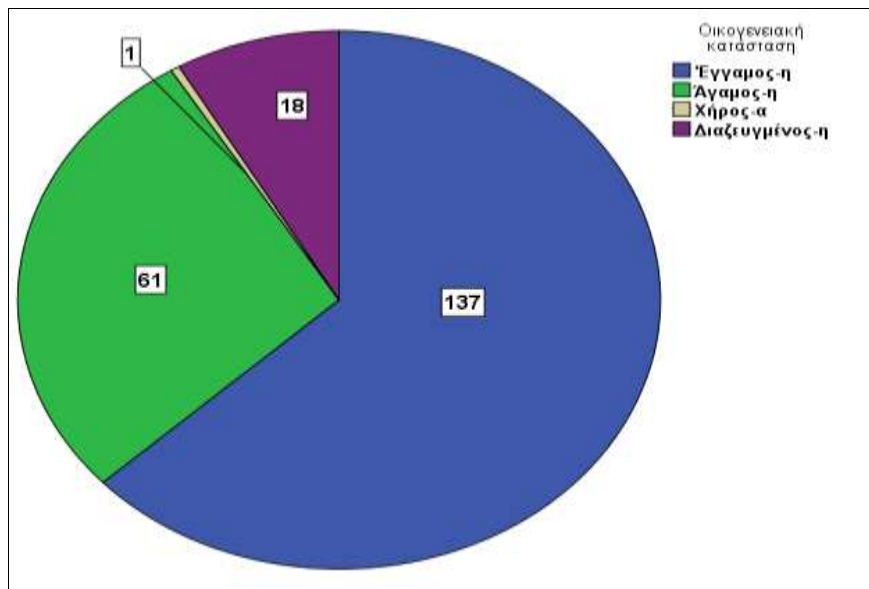
Γράφημα 2: Ηλικία (σε έτη)



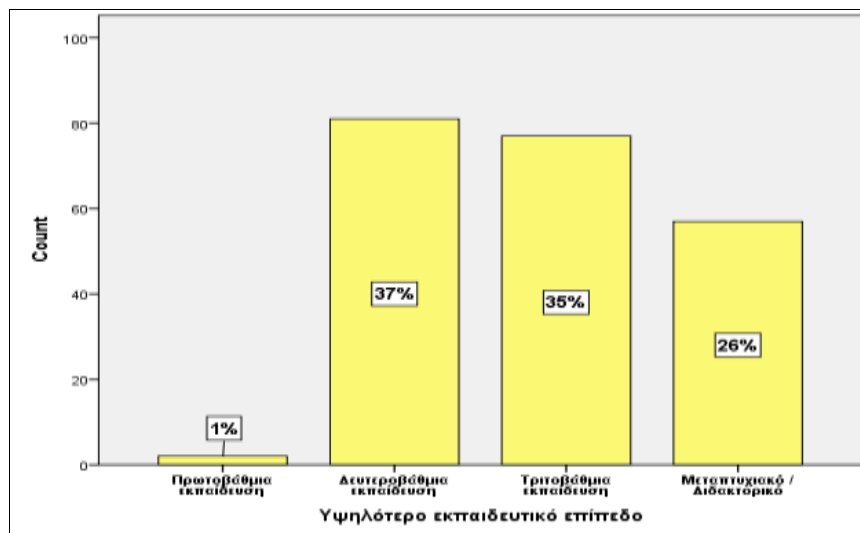
Επίσης, από τους 217 συμμετέχοντες, οι 137 είναι έγγαμοι, οι 61 άγαμοι, 18 διαζευγμένοι και 1 δήλωσε χηρεία (Γράφημα 3). Όσον αφορά το εκπαιδευτικό

επίπεδο, η πλειοψηφία του δείγματος είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, σε ποσοστό 37%. Από το υπόλοιπο 63%, το 35% είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, το 26% κάτοχοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου και μόλις το 1% είναι απόφοιτοι Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Γράφημα 4).

Γράφημα 3: Οικογενειακή κατάσταση



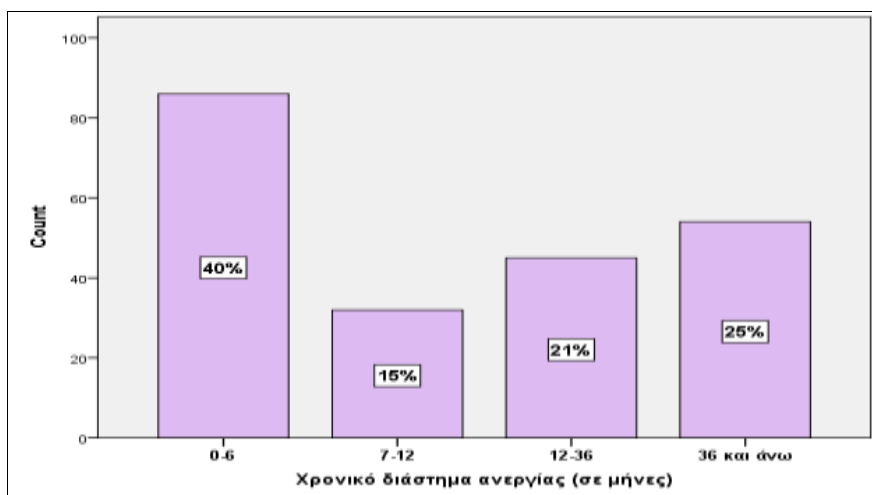
Γράφημα 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο



Η τελευταία ερώτηση της ενότητας των δημογραφικών στοιχείων, διερευνούσε το χρονικό διάστημα ανεργίας των συμμετεχόντων. Από το Γράφημα 5 φαίνεται ότι το 40% των συμμετεχόντων δεν είναι μακροχρόνια άνεργοι, αλλά δήλωσαν ανεργία 0-6

μήνες. Από την άλλη πλευρά, το 25% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι παραμένει σε ανεργία περισσότερους από 36 μήνες. Μικρότερα ποσοστά συγκέντρωσαν οι υπόλοιπες δύο επιλογές: 7-12 μήνες ανεργίας σε ποσοστό 15% και 12-36 μήνες ανεργίας σε ποσοστό 21%.

Γράφημα 5: Χρονικό διάστημα ανεργίας (σε μήνες)



3.3 Δομή του ερωτηματολογίου

Τους συμμετέχοντες καλωσόριζε εισαγωγικό σημείωμα στο οποίο αναγράφονταν η ιδιότητα της ερευνήτριας, ο σκοπός της έρευνας και ο ακαδημαϊκός και ερευνητικός προορισμός της, καθώς και η τήρηση απόλυτης εμπιστευτικότητας των στοιχείων των συμμετεχόντων.

Το ερωτηματολόγιο διαρθρώθηκε σε πέντε κύριες ενότητες, που αποτελούσαν και τις πέντε μεταβλητές της έρευνας και σε δύο ακόμα ενότητες (γενικές ερωτήσεις και δημογραφικά στοιχεία) όπως αυτές αναλύονται παρακάτω. Όλες οι ενότητες του ερωτηματολογίου απευθύνονταν στο σύνολο του δείγματος.

Η πρώτη ενότητα αφορά ερωτήσεις γενικού περιεχομένου. Αποτελείται από τρεις ερωτήσεις που εστιάζουν α) στο λόγο ή λόγους που ο ερωτώμενος παρακολούθησε ένα πρόγραμμα κατάρτισης, β) στον αν είχε ή όχι συνάφεια με τα ενδιαφέροντά του και γ) αν έχει παρακολουθήσει περισσότερα του ενός προγράμματα κατάρτισης.

Η δεύτερη καλούσε τους ερωτώμενους να εκφράσουν τις απόψεις τους σχετικά με τις προσδοκίες που είχαν από κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης.

Η τρίτη ενότητα διερευνά τη συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εύρεση εργασίας.

Στην τέταρτη ενότητα εκφράζεται ο βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το Κέντρο Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ) όπου παρακολούθησαν πρόγραμμα κατάρτισης.

Στην πέμπτη ενότητα εκφράζεται ο βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τους εκπαιδευτές του πρόγραμματος κατάρτισης.

Η έκτη ενότητα διερευνά τον βαθμό ικανοποίησης από το ίδιο το πρόγραμμα κατάρτισης και τα επιμέρους στοιχεία του (επάρκεια ωρών, αναλογία θεωρητικού και πρακτικού μέρους κλπ)

Η τελευταία ενότητα αφορά ερωτήσεις δημογραφικού περιεχομένου. Αποτελείται από πέντε ερωτήσεις που εστιάζουν α) στο φύλο, β) την ηλικία, γ) την οικογενειακή κατάσταση, δ) το επίπεδο σπουδών και ε) το διάστημα ανεργίας των συμμετεχόντων.

Το πλήρες ερωτηματολόγιο αναπτύσσεται στο Παράρτημα της έρευνας.

3.4 Αξιοπιστία ερωτηματολογίου

Η ανάλυση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου έγινε με σκοπό να διασφαλιστεί η συνέπεια του ερωτηματολογίου και κατ' επέκταση η σωστή διεξαγωγή της έρευνας. Έτσι, πραγματοποιήθηκε ανάλυση αξιοπιστίας στις ενότητες του ερωτηματολογίου με γνώμονα τον δείκτη alpha του Cronbach, ο οποίος λαμβάνει τιμές από μηδέν (0) έως ένα 1, με τις μεγαλύτερες τιμές να υποδεικνύουν την ύπαρξη ισχυρής αξιοπιστίας.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τιμές μεγαλύτερες του 0.7, υποδηλώνουν υψηλή εσωτερική συνοχή της ομάδας.

Ελέγχθηκε η αξιοπιστία των πέντε (5) ενοτήτων του ερωτηματολογίου:

1. Οι προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης
2. Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία
3. Ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης
4. Ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές
5. Ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης

Τα αποτελέσματα του ελέγχου αξιοπιστίας για τις παραπάνω μεταβλητές του ερωτηματολογίου παρατίθενται στον Πίνακα 1. Ο δείκτης alpha του Cronbach φανερώνει ότι υπάρχει αξιοπιστία, αφού παίρνει τιμές πάνω από 0,8 και ειδικά στην πρώτη και τέταρτη μεταβλητή, όπου είναι πάνω από 0,9, παρουσιάζει πολύ μεγάλο δείκτη αξιοπιστίας.

Πίνακας 1
Συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's a

Άξονες	Ερωτήσεις (items)	Συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's a
1. Οι προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης	10	0.909
2. Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία	5	0.873
3. Ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης	7	0.894
4. Ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές	10	0.958
5. Ικανοποίηση σε σχέση με τον/τους εκπαιδευτή/ές	6	0.862

3.5 Στατιστική ανάλυση

Τη συλλογή δεδομένων ακολούθησε η επεξεργασία αυτών, η οποία έγινε αρχικά με το πρόγραμμα excel αποδίδοντας κάθε λεκτική απάντηση του ερωτηματολογίου σε αριθμό (κωδικοποίηση απαντήσεων). Π.χ. οι απαντήσεις τις κλίμακας Likert 1) Διαφωνώ απόλυτα, 2) Διαφωνώ, 3) Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4) Συμφωνώ και 5) Συμφωνώ απόλυτα αποδόθηκαν σε αριθμούς κατ' αντιστοιχία ως εξής: 1, 2, 3, 4 και 5.

Οι ερωτήσεις του πρώτου και τελευταίου μέρους του ερωτηματολογίου είναι κλειστού τύπου, δηλαδή οι ερωτώμενοι επιλέγουν ανάμεσα σε προκαθορισμένες απαντήσεις.

Ακολούθησε η στατιστική ανάλυση, τα στατιστικά μέτρα, η συσχέτιση των μεταβλητών και οι έλεγχοι υποθέσεων που εφαρμόστηκαν για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων, τα οποία πραγματοποιήθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS.

4. Αποτελέσματα Έρευνας

4.1 Συγκριτική ανάλυση των μεταβλητών της έρευνας

Για να συγκριθούν μεταξύ τους οι μεταβλητές της έρευνας, για καθεμιά δημιουργήθηκε μία νέα μεταβλητή, η οποία εκφράζει το σύνολο των ερωτήσεων της. Οι τιμές της νέας αυτής μεταβλητής είναι ο μέσος όρος (mean) των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα. Τα περιγραφικά στοιχεία των νέων μεταβλητών παρατίθενται στον Πίνακα 2, όπου αναγράφεται ο μέσος όρος, η τυπική απόκλιση, η επικρατούσα τιμή, η διάμεσος, η μέγιστη και η ελάχιστη τιμή.

Το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκεντρώνει η μεταβλητή ‘ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές’ (μέσος όρος=4,39). Ακολουθεί η μεταβλητή ‘ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης’ (μέσος όρος=4,22), έπειτα ‘οι προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης’ (μέσος όρος=4,02), η ‘ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης’ (μέσος όρος=3,97) και τέλος η μεταβλητή με το μικρότερο μέσο όρο είναι η ‘συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία (μέσος όρος=3,62).

Αναλυτικότερα, ο μέσος όρος της μεταβλητής προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης είναι 4,02 και η τυπική απόκλιση 0,555. Η επικρατούσα τιμή του συνόλου παρατηρήσεων ορίζεται ως η τιμή με τη μεγαλύτερη συχνότητα. Εδώ, η απάντηση που εμφανίζεται τις περισσότερες φορές είναι η απάντηση 4 ‘Συμφωνώ’. Επίσης, η μικρότερη βαθμολογία απάντησης (Minimum) σε αυτή τη μεταβλητή είναι η απάντηση 2 ‘Διαφωνώ’ και η μεγαλύτερη είναι η 5 ‘Συμφωνώ Απόλυτα’.

Αντίστοιχα, ο μέσος όρος της μεταβλητής συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία είναι 3,62 και η τυπική απόκλιση 0,746. Η επικρατούσα τιμή (mode) του συνόλου των παρατηρήσεων είναι η απάντηση 4 ‘Συμφωνώ’. Επίσης, η μικρότερη βαθμολογία απάντησης (Minimum) σε αυτή τη μεταβλητή είναι η απάντηση 1 ‘Διαφωνώ Απόλυτα’ και η μεγαλύτερη είναι η 5 ‘Συμφωνώ Απόλυτα’.

Ακολουθως, ο μέσος όρος της μεταβλητής ικανοποίηση σε σχέση με το κέντρο κατάρτισης είναι 4,22 και η τυπική απόκλιση 0,589. Η επικρατούσα τιμή (mode) του συνόλου των παρατηρήσεων είναι η απάντηση 4 ‘Συμφωνώ’. Η μικρότερη βαθμολογία απάντησης (Minimum) σε αυτή τη μεταβλητή είναι η απάντηση 2 ‘Διαφωνώ’, και η μεγαλύτερη είναι η 5 ‘Συμφωνώ Απόλυτα’.

Ο μέσος όρος της μεταβλητής ικανοποίηση σε σχέση με τον εκπαιδευτή είναι 4,39 και η τυπική απόκλιση 0,522. Η επικρατούσα τιμή (mode) του συνόλου των παρατηρήσεων είναι η απάντηση 5 ‘Συμφωνώ Απόλυτα’. Επίσης, η μικρότερη βαθμολογία απάντησης (Minimum) σε αυτή τη μεταβλητή είναι η απάντηση 3 ‘ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ’ και η μεγαλύτερη είναι η 5 ‘Συμφωνώ Απόλυτα’.

Τέλος, ο μέσος όρος της μεταβλητής ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης είναι 3,97 και η τυπική απόκλιση 0,572. Η επικρατούσα τιμή (mode) του συνόλου των παρατηρήσεων είναι η απάντηση 4 ‘Συμφωνώ’, η μικρότερη βαθμολογία απάντησης (Minimum) σε αυτή τη μεταβλητή είναι η απάντηση 2 ‘Διαφωνώ’, και η μεγαλύτερη είναι η 5 ‘Συμφωνώ Απόλυτα’.

Πίνακας 2

Μέτρα θέσης και διασποράς των μεταβλητών της έρευνας

Μεταβλητή	Μέσος όρος	Διάμεσος	Επικρατούσα τιμή	Τυπική απόκλιση	Ελάχιστο	Μέγιστο
Οι προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης	4,02	4,00	4	0,555	2	5
Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία	3,62	3,80	4	0,746	1	5
Ικανοποίηση σε σχέση με το κέντρο κατάρτισης	4,22	4,14	4	0,589	2	5
Ικανοποίηση σε σχέση με τον εκπαιδευτή	4,39	4,20	5	0,522	3	5
Ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης	3,97	4,00	4	0,572	2	5

Συγκρίνοντας τους μέσους όρους των πέντε μεταβλητών της έρευνας, οι συμμετέχοντες συγκέντρωσαν τον χαμηλότερο μέσο όρο στις απαντήσεις τους στην μεταβλητή που αφορά στη συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι τα προγράμματα ανέργων δεν βοηθούν πολύ στην επαγγελματική αποκατάστασή τους. Τον μεγαλύτερο μέσο όρο συγκέντρωσε η ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές του προγράμματος και με μικρή διαφορά ακολουθεί η ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης. Συμπερασματικά οι συμμετέχοντες δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από όσα συνθέτουν την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης (ΚΔΒΜ, περιβάλλον κατάρτισης, συνθήκες μαθημάτων, εξυπηρέτηση και ευγένεια από εργαζομένους του ΚΔΒΜ και εκπαιδευτές), παρά από τα ίδια τα προγράμματα, το περιεχόμενό τους, τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας, τη συμβολή τους στην επαγγελματική αποκατάσταση και τις γενικότερες προσδοκίες τους.

4.2 Αποτελέσματα για τις προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης

Ο Πίνακας 3 περιλαμβάνει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στα δέκα υποερωτήματα που τέθηκαν σχετικά με τις προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης. Οι ερωτήσεις είναι όλες πενταβάθμιας κλίμακας Likert, όπου ο ερωτώμενος καλείται να δηλώσει το βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας με το αντικείμενο που πραγματεύεται η εκάστοτε ερώτηση.

Η απόκτηση νέων γνώσεων συγκέντρωσε 132 συμμετέχοντες οι οποίοι συμφωνούν και 60 συμμετέχοντες οι οποίοι συμφωνούν απόλυτα. Μικρότερα ποσοστά συγκέντρωσαν οι απαντήσεις ‘ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ’ (18 απαντήσεις) και ‘διαφωνώ’ (7 απαντήσεις).

Στην ερώτηση “να αποκτήσω νέες δεξιότητες”, το 59.9 % δήλωσαν ότι συμφωνούν, δηλαδή 130 συμμετοχές, το 26.8 % δήλωσαν ότι συμφωνούν απόλυτα, δηλαδή 58 συμμετοχές, ενώ μικρότερα ποσοστά όπως το 9.2% και το 3.7% , δηλαδή 20 συμμετοχές και 8 αντίστοιχα δήλωσαν ότι “ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν” και “διαφωνούν” αντίστοιχα. Τέλος ένας μόνο δήλωσε ότι “διαφωνεί απόλυτα”.

Όσον αφορά την “απόκτηση νέων στάσεων και συμπεριφορών”, οι συμμετέχοντες έδειξαν χαμηλότερα επίπεδα συμφωνίας. Πιο συγκεκριμένα, σε ποσοστό 43.8% δήλωσαν ότι συμφωνούν, 19.4% ότι συμφωνούν απόλυτα (δηλαδή 42

συμμετέχοντες), ενώ το 27.2%, δηλαδή 59 συμμετέχοντες, δήλωσαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με αυτή την ερώτηση. Μικρό ποσοστό δήλωσε ότι διαφωνεί και διαφωνεί απόλυτα (8.8% και 0.9% αντίστοιχα).

Άλλη μία ενδεχόμενη προσδοκία που τέθηκε ήταν η “διασύνδεση του θεωρητικού με το πρακτικό μέρος του προγράμματος”. Από τις απαντήσεις τους είναι φανερό ότι το 56.7% δήλωσε ότι συμφωνεί, το 21.7% ότι συμφωνεί απόλυτα, ενώ ένα μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με την ερώτηση (17.5%), και ένα ελάχιστο ποσοστό ότι διαφωνεί 3.7 %. Ένας μόνο δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα.

Όσον αφορά τις προσδοκίες των συμμετεχόντων “για επαγγελματική εξέλιξη μέσα από την κατάρτισή τους”, δήλωσαν με ποσοστό 58.1%, δηλαδή 126 άτομα, ότι συμφωνούν και το 21.2% ότι συμφωνούν απόλυτα. Μικρό ποσοστό συγκέντρωσε η δήλωση 24 ατόμων ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (11.1%), ενώ ένα ελάχιστο ποσοστό διαφώνησε με την ερώτηση 8.3% και το 1.4% διαφώνησε απόλυτα.

Ως προς την “προσωπική εξέλιξη” ως προσδοκία από το πρόγραμμα κατάρτισης, το 58.1% συμφωνεί και το 22.6% συμφωνεί απόλυτα. Ένα μικρότερο ποσοστό δήλωσε ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί (11.5%), ένα ελάχιστο ποσοστό δήλωσε ότι διαφωνεί (7.4%). Ένας μόνο δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα.

Κατά τη διάρκεια της κατάρτισης στην ερώτηση “να μου διατηρεί ζωντανό το ενδιαφέρον” το 57.1% δήλωσε ότι συμφωνεί, το 20.3% ότι συμφωνεί απόλυτα, ενώ ένα μικρό ποσοστό 15.7% ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Ένα ελάχιστο ποσοστό δήλωσε ότι διαφωνεί (6.5%), ενώ ένας μόνο δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα.

Αντίστοιχα, στην προσδοκία “να μην είναι κουραστικό” το πρόγραμμα κατάρτισης, το 59.9% δήλωσε ότι συμφωνεί, το 23% ότι συμφωνεί απόλυτα, ενώ ένα μικρό ποσοστό 15.7% ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Τρεις συμμετέχοντες δήλωσαν ότι διαφωνούν. Κανένας δεν δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα.

Στην απάντηση “να είναι σωστά σχεδιασμένο” το 62.7% δήλωσε ότι συμφωνεί, το 30.4% ότι συμφωνεί απόλυτα, ενώ ένα μικρό ποσοστό 14% ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Ένας μόνο δήλωσε ότι διαφωνεί και κανένας δεν διαφωνεί απόλυτα.

Τελειώνοντας, στην προσδοκία το πρόγραμμα κατάρτισης “να είναι σωστά οργανωμένο” το 65% δήλωσε ότι συμφωνεί, το 30.9% ότι συμφωνεί απόλυτα, ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό 3.7% ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Ένας μόνο δήλωσε ότι διαφωνεί και κανένας δεν διαφωνεί απόλυτα.

Πίνακας 3*Επιμέρους αποτελέσματα της μεταβλητής 'προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης'*

Μεταβλητή	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>	<i>N (%)</i>
Να αποκτήσω νέες γνώσεις	-	7 (3,2)	18(8,3)	132(60,8)	60(27,6)
Να αποκτήσω νέες δεξιότητες	1(0,5)	8 (3,7)	20(9,2)	130(59,9)	58(26,8)
Να αποκτήσω νέες στάσεις-συμπεριφορές	2(0,9)	19 (8,8)	59(27,2)	95(43,8)	42(19,4)
Να υπάρχει διασύνδεση του θεωρητικού και του πρακτικού μέρους	1(0,5)	8 (3,7)	38(17,5)	123(56,7)	47(21,7)
Να εξελιχθώ επαγγελματικά	3(1,4)	18 (8,3)	24(11,1)	126(58,1)	46(21,2)
Να εξελιχθώ προσωπικά	1(0,5)	16 (7,4)	25(11,5)	126(58,1)	49(22,6)
Να μου διατηρεί ζωντανό το ενδιαφέρον	1(0,5)	14 (6,5)	34(15,7)	124(57,1)	44(20,3)
Να μην είναι κουραστικό	-	3(1,4)	34 (15,7)	130(59,9)	50(23)
Να είναι σωστά σχεδιασμένο	-	1 (0,5)	14(6,5)	136(62,7)	66(30,4)
Να είναι σωστά οργανωμένο	-	1 (0,5)	8(3,7)	141(65)	67(30,9)

4.3 Αποτελέσματα για τη συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία

Ο Πίνακας 4 περιλαμβάνει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στα πέντε υποερωτήματα που τέθηκαν σχετικά με τη συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία.

Αρχίζοντας με την πρώτη ερώτηση “το πρόγραμμα προσφέρει γνώσεις, τις οποίες μπορώ να εφαρμόσω σε κάποια μελλοντική μου εργασία”, το μεγαλύτερο ποσοστό δήλωσε ότι συμφωνεί 57.1% και το 22.6% ότι συμφωνεί απόλυτα, ενώ ένα μικρό ποσοστό, 13.4%, δήλωσε ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Οι υπόλοιποι 12 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι διαφωνούν και 1 ότι διαφωνεί απόλυτα.

Στην ερώτηση “το πρόγραμμα συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που ζητούνται στην αγορά εργασίας”, το μεγαλύτερο ποσοστό δήλωσε ότι συμφωνεί 54.4% και το 23.5% ότι συμφωνεί απόλυτα, ενώ ένα μικρό ποσοστό 16.1% ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Οι 11 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι διαφωνούν και 2 ότι διαφωνούν απόλυτα.

Συνεχίζοντας, στις “γνωριμίες με επιχειρηματίες της αγοράς για μελλοντική συνεργασία” το μεγαλύτερο ποσοστό δήλωσε ότι συμφωνεί με 44.7% και το 12.9% ότι συμφωνεί απόλυτα, ενώ με 26.7% τα άτομα δήλωσαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν. Από τους υπόλοιπους συμμετέχοντες, οι 27 δήλωσαν ότι διαφωνούν και οι 7 ότι διαφωνούν απόλυτα.

Όσον αφορά στο ότι “η πρακτική άσκηση βοηθά στην άμεση εύρεση εργασίας” οι συμμετέχοντες σχεδόν ισάριθμα δήλωσαν ότι συμφωνούν και ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν σε ποσοστό 37.8% και το 32.3%. αμέσως μετά έρχεται σε ποσοστό 17.5% όπου οι συμμετέχοντες διαφώνησαν, 20 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι συμφωνούν απόλυτα και 7 ότι διαφωνούν απόλυτα.

Παρόμοια κυμαίνονται και τα αποτελέσματα στην επόμενη ερώτηση, η οποία διερευνά τις απόψεις των συμμετεχόντων στο αν “η πιστοποίηση βοηθά στην εύρεση εργασίας”, όπου σε ποσοστό 39.2% και 34.6% οι απόψεις αφορούν το συμφωνώ και το ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ αντίστοιχα, οι 28 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι συμφωνούν απόλυτα, 21 ότι διαφωνούν και 8 ότι διαφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 4

Επιμέρους αποτελέσματα της μεταβλητής 'συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία'

Μεταβλητή	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Το πρόγραμμα προσφέρει γνώσεις, τις οποίες μπορώ να εφαρμόσω σε κάποια μελλοντική μου εργασία	3(1,4)	12 (5,5)	29(13,4)	124(57,1)	49(22,6)
Το πρόγραμμα συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που ζητούνται στην αγορά εργασίας	2(0,9)	11 (5,1)	35(16,1)	118(54,4)	51(23,5)
Θα με βοηθήσει να γνωρίσω επιχειρηματίες για μελλοντική συνεργασία	7(3,2)	27 (12,4)	58(26,7)	97(44,7)	28(12,9)
Η πρακτική άσκηση θα με βοηθήσει να βρω άμεσα εργασία	7(3,2)	38 (17,5)	82(37,8)	70(32,3)	20(9,2)
Η πιστοποίηση θα με βοηθήσει να βρω εργασία	8(3,7)	21 (9,7)	85(39,2)	75(34,6)	28(12,9)

4.4 Αποτελέσματα για την ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης

Ο Πίνακας 5 περιλαμβάνει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στα επτά υποερωτήματα που τέθηκαν σχετικά με την ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης.

Οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι συμφωνούν απόλυτα ότι “τα άτομα στη γραμματεία ήταν ευγενικά” σε ποσοστό 54.8% και σε ποσοστό 40.1% ότι συμφωνούν. Πάρα το γεγονός ότι υπήρξε ένα μικρό ποσοστό οπου οι συμμετέχοντες

ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν (5.1%), δεν υπήρξε κανείς που να δήλωσε ότι διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα.

Στην ερώτηση “τα άτομα στη γραμματεία ήταν επαρκώς ενημερωμένα για το πρόγραμμα”, το μεγαλύτερο ποσοστό (52.5%) δηλώνει ότι συμφωνούν απόλυτα και το 39.6% ότι συμφωνούν. Υπήρξε ένα μικρό ποσοστό οπού οι συμμετέχοντες ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν (6.9%) και τέλος δυο δήλωσαν ότι διαφωνούν.

Συνεχίζοντας, στην επόμενη ερώτηση για το αν “τα άτομα στη γραμματεία βοήθησαν στην εύρεση επιχείρησης για πρακτική άσκηση”, σε ποσοστό 34.1% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 28.6% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν απόλυτα, ενώ σε ποσοστό 26.1% ούτε συμφώνησαν ούτε διαφωνησαν. Από τους υπόλοιπους, οι 19 δήλωσαν ότι διαφωνούν και οι 5 ότι διαφωνούν απόλυτα.

Σε ποσοστό 49.3% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 34.6% οι συμφώνησαν απόλυτα ότι “ο τεχνολογικός εξοπλισμός (προτζέκτορες, Η/Υ) ήταν σε καλή λειτουργική κατάσταση”. Από την άλλη πλευρά, το 11.1% ούτε συμφώνησαν ούτε διαφωνησαν, 6 δήλωσαν ότι διαφωνούν και 5 ότι διαφωνούν απόλυτα.

Όσον αφορά τις “συνθήκες ψύξης/θέρμανσης στους χώρους κατάρτισης”, σε ποσοστό 53% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 35.5% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 21 συμμετέχοντες ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και 4 δήλωσαν ότι διαφωνούν.

Ακολούθως, όσον αφορά την κατάσταση του κτηρίου και τις “συνθήκες καθαριότητας”, σε ποσοστό 53% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 37.3% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 20 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και μόνο 1 δήλωσε ότι διαφωνεί.

Όσον αφορά “τις συνθήκες καθαριότητας στους χώρους κατάρτισης”, σε ποσοστό 51.6% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 36.9% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 24 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και 1 δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα. Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν διαφώνησε.

Πίνακας 5

Επιμέρους αποτελέσματα της μεταβλητής 'ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης'

Μεταβλητή	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Τα άτομα στη γραμματεία ήταν ευγενικά	-	-	11(5,1)	87(40,1)	119(54,8)
Τα άτομα στη γραμματεία ήταν επαρκώς ενημερωμένα για το πρόγραμμα	-	2 (0,9)	15(6,9)	86(39,6)	114(52,5)
Τα άτομα στη γραμματεία με βοήθησαν στην εύρεση επιχείρησης για πρακτική άσκηση	5 (2,3)	19 (8,8)	57(26,3)	74 (34,1)	62(28,6)
Ο τεχνολογικός εξοπλισμός (προτζέκτορες, Η/Υ) ήταν σε καλή λειτουργική κατάσταση	5 (2,3)	6 (2,8)	24(11,1)	107(49,3)	75(34,6)
Υπήρχε ψύξη ή/και θέρμανση στο χώρο του μαθήματος	-	4 (1,8)	21(9,7)	115(53)	77(35,5)
Το κτίριο όπου γινόταν τα μαθήματα ήταν καθαρό	-	1 (0,5)	20(9,2)	115(53)	81(37,3)
Η αίθουσα όπου γινόταν τα μαθήματα ήταν καθαρή	1 (0,5)	-	24(11,1)	112(51,6)	80(36,9)

4.5 Αποτελέσματα για την ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές

Ο Πίνακας 6 περιλαμβάνει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στα δέκα υποερωτήματα που τέθηκαν σχετικά με την ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές.

Όσον αφορά την ερώτηση “ο εκπαιδευτής ήταν καλά προετοιμασμένος”, σε ποσοστό 50.7% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 43.3% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 12 άτομα ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και 1 δήλωσε ότι διαφωνεί.

Όσον αφορά την ερώτηση “ο εκπαιδευτής ήταν συνεπής στις υποχρεώσεις του”, σε ποσοστό 50.7% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 45.6% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 8 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και κανένας δεν δήλωσε ότι διαφωνεί.

Στην ερώτηση “ο εκπαιδευτής είχε μεταδοτικότητα”, σε ποσοστό 45.2% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 44.2% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 21 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν, 1 δήλωσε ότι διαφωνεί και 1 ότι διαφωνεί απόλυτα.

Όσον αφορά την ερώτηση “ο εκπαιδευτής ήταν ευγενικός”, σε ποσοστό 47.5% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 51.2% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 3 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν, τέλος κανένα άτομο δεν δήλωσε ότι διαφωνεί.

Όσον αφορά την ερώτηση “ο εκπαιδευτής ήταν πρόθυμος να απαντήσει σε απορίες και ερωτήσεις”, σε ποσοστό 45.6% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 53% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 3 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και κανένας δεν δήλωσε ότι διαφωνεί.

Όσον αφορά την ερώτηση “ο εκπαιδευτής ενθάρρυνε την ενεργή συμμετοχή στο μάθημα”, σε ποσοστό 49.3% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 45.2% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 11 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και 1 δήλωσε ότι διαφωνεί.

Στην ερώτηση “οι οδηγίες που έδινε ο εκπαιδευτής ήταν σαφείς”, σε ποσοστό 53% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 44.2% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 5 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και 1 δήλωσε ότι διαφωνεί.

Στην επόμενη ερώτηση για το αν “το κλίμα που δημιούργησε ο εκπαιδευτής ήταν κλίμα εμπιστοσύνης και σεβασμού”, σε ποσοστό 47.9% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 47.5% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 9 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και 1 δήλωσε ότι διαφωνεί.

Στην προτελευταία ερώτηση αυτής της ενότητας για το αν “ο εκπαιδευτής κρατούσε το ενδιαφέρον καθ’ όλη τη διάρκεια του μαθήματος”, σε ποσοστό 49.8% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 38.7% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 23 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και 2 δήλωσαν ότι διαφωνούν.

Πίνακας 6

Επιμέρους αποτελέσματα της μεταβλητής 'ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές'

Μεταβλητή	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Ο εκπαιδευτής ήταν καλά προετοιμασμένος	1 (0,5)	-	12(5,5)	110(50,7)	94(43,3)
Ο εκπαιδευτής ήταν συνεπής στις υποχρεώσεις του	-	-	8(3,7)	110(50,7)	99(45,6)
Ο εκπαιδευτής είχε μεταδοτικότητα	1 (0,5)	1 (0,5)	21(9,7)	98(45,2)	96(44,2)
Ο εκπαιδευτής ήταν ευγενικός	-	-	3(1,4)	103(47,5)	11(51,2)
Ο εκπαιδευτής ήταν πρόθυμος να απαντήσει σε απορίες και ερωτήσεις	-	-	3(1,4)	99(45,6)	115(53)
Ο εκπαιδευτής ενθάρρυνε την ενεργή συμμετοχή στο μάθημα	-	1 (0,5)	11(5,1)	107(49,3)	98(45,2)
Οι οδηγίες που έδινε ο εκπαιδευτής ήταν σαφείς	1 (0,5)	-	5(2,3)	115(53)	96(44,2)
Το κλίμα που δημιούργησε ο εκπαιδευτής ήταν κλίμα εμπιστοσύνης και σεβασμού	-	1 (0,5)	9(4,1)	103(47,5)	104(47,9)
Ο εκπαιδευτής κρατούσε το ενδιαφέρον καθ' όλη τη διάρκεια του μαθήματος	-	2 (0,9)	23(10,6)	108(49,8)	84(38,7)
Το υλικό που χρησιμοποίησε ο εκπαιδευτής ήταν καλά οργανωμένο	-	4 (1,8)	16(7,4)	115(53)	82(37,8)

Τέλος, στην ερώτηση “το υλικό που χρησιμοποίησε ο εκπαιδευτής ήταν καλά οργανωμένο”, σε ποσοστό 53% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 37.8% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 16 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και 4 δήλωσαν ότι διαφωνούν.

4.6 Αποτελέσματα για την ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης

Ο Πίνακας 7 περιλαμβάνει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στα έξι υποερωτήματα που τέθηκαν σχετικά με την ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης.

Στην ερώτηση για το αν “οι ώρες του προγράμματος ήταν επαρκείς”, σε ποσοστό 67.3% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 18% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 26 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν και 6 δήλωσαν ότι διαφωνούν.

Όσον αφορά την ερώτηση “η επίβλεψη κατά τη διάρκεια της κατάρτισης ήταν καθημερινή”, σε ποσοστό 62.2% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 21.7% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ 28 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν, 5 δήλωσαν ότι διαφωνούν και 2 ότι διαφωνούν απόλυτα.

Η ερώτηση “η συμβουλευτική κατά τη διάρκεια της κατάρτισης ήταν χρήσιμη”, συγκέντρωσε ποσοστό 59% με συμμετέχοντες που συμφώνησαν και ποσοστό 24% με συμμετέχοντες που συμφώνησαν απόλυτα. Ενώ 28 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν, 6 δήλωσαν ότι διαφωνούν και 3 ότι διαφωνούν απόλυτα.

Όσον αφορά την ερώτηση “το πρακτικό μέρος ήταν επαρκές για την κατανόηση και εφαρμογή της θεωρίας”, σε ποσοστό 54.4% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 21.2% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ το 18.9% ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν, 9 δήλωσαν ότι διαφωνούν και 3 ότι διαφωνούν απόλυτα.

Στην ερώτηση “το θεωρητικό κομμάτι ήταν επαρκές για την κατανόηση της ύλης”, σε ποσοστό 60.4% οι συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 24.4% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ σε ποσοστό 13.8% ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν. Τέλος, 3 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι διαφωνούν,

Στην τελευταία ερώτηση αυτής της ενότητας, σχετικά με την ικανοποίηση από την “αναλογία του θεωρητικού και πρακτικού μέρους”, σε ποσοστό 51.2% οι

συμμετέχοντες συμφώνησαν και σε ποσοστό 18.9% συμφώνησαν απόλυτα, ενώ ποσοστό 24.9% ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν, 9 δήλωσαν ότι διαφωνούν και 2 ότι διαφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 7

Επιμέρους αποτελέσματα της μεταβλητής 'ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης'

Μεταβλητή	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Οι ώρες του προγράμματος ήταν επαρκείς	-	6 (2,8)	26 (12)	146(67,3)	39(18)
Η επίβλεψη κατά τη διάρκεια της κατάρτισης ήταν καθημερινή	2 (0,9)	5 (2,3)	28 (12,9)	135(62,2)	47(21,7)
Η συμβουλευτική κατά τη διάρκεια της κατάρτισης ήταν χρήσιμη	3 (1,4)	6 (2,8)	28(12,9)	128(59)	52(24)
Το πρακτικό μέρος ήταν επαρκές για την κατανόηση και εφαρμογή της θεωρίας	3 (1,4)	9 (4,1)	41 (18,9)	118 (54,4)	46 (21,2)
Το θεωρητικό κομμάτι ήταν επαρκές για την κατανόηση της ύλης	-	3 (1,4)	30(13,8)	131(60,4)	53(24,4)
Η αναλογία του θεωρητικού και πρακτικού μέρους ήταν σωστά δομημένη για την κατανόηση του προγράμματος	2 (0,9)	9 (4,1)	54 (24,9)	111 (51,2)	41 (18,9)

4.7 Συσχετίσεις των μεταβλητών (correlation analysis)

Στον Πίνακα 8 σημειώνονται οι συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας (όλες οι συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές, σε επίπεδο σημαντικότητας 1% και θετικές) και χρησιμοποιείται ο πιο διαδεδομένος δείκτης συσχέτισης, ο δείκτης Pearson.

Πίνακας 8

Συσχετίσεις των μεταβλητών (correlation analysis)

		Οι προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης	Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία	Ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης	Ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές	Ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης
Οι προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	1				
Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,648**	1			
Ικανοποίηση σε σχέση με το κέντρο κατάρτισης	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,268**	,332**	1		
Ικανοποίηση σε σχέση με τον εκπαιδευτή	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,396**	,329**	,598**	1	
Ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	,436**	,510**	,491**	,518**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πιο συγκεκριμένα, η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία παρουσιάζει αρκετά μεγάλη θετική συσχέτιση με προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης (Pearson Correlation=0,648) σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,01. Δηλαδή, σημαίνει ότι όταν αυξάνεται η μία μεταβλητή, αυξάνεται και η άλλη. Επίσης, μέτρια θετική συσχέτιση παρουσιάζει η ικανοποίηση από τον/τους

εκπαιδευτή/ές με την ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης (Pearson Correlation=0,598).

Χαμηλότερες συσχετίσεις, αλλά και πάλι θετικές και στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας 1%, σημειώνονται μεταξύ της ικανοποίησης από το πρόγραμμα κατάρτισης και της ικανοποίησης από τον/τους εκπαιδευτή/ές (Pearson Correlation=0,518) και της ικανοποίησης από το πρόγραμμα κατάρτισης με τη συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία (Pearson Correlation=0,510).

Τέλος, η ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης παρουσιάζει μικρή θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης (Pearson Correlation=0,491) και με τις προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης (Pearson Correlation=0,436).

Οι υπόλοιπες συσχετίσεις των μεταβλητών φαίνονται στον Πίνακα 8, εμφανίζουν μικρότερος δείκτη Pearson<0.4, αλλά είναι και πάλι θετικές και στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας 1%.

4.8 Έλεγχος υποθέσεων

Για να διαπιστωθεί η επίδραση των δημογραφικών στοιχείων στις μεταβλητές της έρευνας διενεργήθηκε σύγκριση μέσων όρων με το Independent samples t-test και ανάλυση διακύμανσης-παραμετρικός έλεγχος (One-Way ANOVA).

Οι αντίστοιχοι πίνακες με τα αποτελέσματα των παραπάνω ελέγχων παρατίθενται στο Παράρτημα αναλυτικά και αφορούν σε έλεγχο υποθέσεων για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο και το χρονικό διάστημα ανεργίας.

Η γενική διατύπωση των υποθέσεων έχει την εξής μορφή για το εκάστοτε δημογραφικό στοιχείο (επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%):

Μηδενική υπόθεση (H_0): οι μέσοι όροι των μεταβλητών δεν διαφέρουν μεταξύ των ομάδων ανά δημογραφικό στοιχείο

Εναλλακτική υπόθεση (H_1): οι μέσοι όροι των μεταβλητών διαφέρουν μεταξύ των ομάδων ανά δημογραφικό στοιχείο

Όσον αφορά τον παράγοντα φύλο, η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι μεγαλύτερη από 0,05 για όλες τις μεταβλητές της έρευνας, γεγονός που δείχνει ότι οι απόψεις των δύο φύλων δεν διαφέρουν.

Πίνακας 9

Αποτελέσματα Independent Samples Test – Φύλο

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Οι προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης	Equal variances assumed	,003	,957	-1,225	215	,222	-,118	,096
	Equal variances not assumed			-1,159	56,652	,251	-,118	,102
Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία	Equal variances assumed	,272	,602	-1,547	215	,123	-,199	,129
	Equal variances not assumed			-1,443	55,844	,155	-,199	,138
Ικανοποίηση σε σχέση με το κέντρο κατάρτισης	Equal variances assumed	,217	,642	1,092	215	,276	,111	,102
	Equal variances not assumed			1,186	66,595	,240	,111	,094
Ικανοποίηση σε σχέση με τον εκπαιδευτή	Equal variances assumed	,354	,553	1,234	215	,218	,112	,090
	Equal variances not assumed			1,219	59,225	,228	,112	,092
Ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης	Equal variances assumed	1,389	,240	,132	215	,895	,013	,099
	Equal variances not assumed			,141	65,545	,888	,013	,093

Όσον αφορά τον παράγοντα ηλικία, η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι μεγαλύτερη από 0,05 για όλες τις μεταβλητές της έρευνας, εκτός από την ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές. Αυτό σημαίνει ότι για τις τέσσερις μεταβλητές δεν διαφέρουν οι απόψεις των συμμετεχόντων ανάλογα με την ηλικία τους. Όμως, για την ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές, η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι μικρότερη από 0,05 ($p=0,013$) γεγονός που δείχνει ότι οι απόψεις των συμμετεχόντων παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκουν. Πιο συγκεκριμένα, οι μικρότερες ηλικίες παρουσιάζουν χαμηλότερο μέσο όρο ικανοποίησης και όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων, αυξάνεται και η ικανοποίησή τους από τον/τους εκπαιδευτή/ές.

Πίνακας 10

Αποτελέσματα ANOVA – Ηλικία

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p.
Οι προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης	Regression	,351	3	,117	,376	,770
	Residual	66,243	213	,311		
	Total	66,593	216			
Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία	Regression	,253	3	,084	,150	,930
	Residual	119,897	213	,563		
	Total	120,151	216			
Ικανοποίηση σε σχέση με το κέντρο κατάρτισης	Regression	1,980	3	,660	1,927	,126
	Residual	72,947	213	,342		
	Total	74,927	216			
Ικανοποίηση σε σχέση με τον εκπαιδευτή	Regression	2,915	3	,972	3,701	,013
	Residual	55,921	213	,263		
	Total	58,836	216			
Ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης	Regression	,698	3	,233	,708	,548
	Residual	69,951	213	,328		
	Total	70,649	216			

Συνεχίζοντας τον έλεγχο υποθέσεων, στον παράγοντα οικογενειακή κατάσταση, η εικόνα είναι ίδια με αυτή της ηλικίας. Η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι μεγαλύτερη από 0,05 για όλες τις μεταβλητές της έρευνας, εκτός από την ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές. Αυτό σημαίνει ότι για τις τέσσερις μεταβλητές δεν διαφέρουν οι απόψεις των συμμετεχόντων ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Όμως, για την ικανοποίηση από τον/τους εκπαιδευτή/ές, η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι μικρότερη από 0,05 ($p=0,011$) γεγονός που δείχνει ότι οι απόψεις των συμμετεχόντων παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση. Πιο συγκεκριμένα, τον χαμηλότερο μέσο όρο απαντήσεων (άρα τον μικρότερο βαθμό ικανοποίησης από τον/τους εκπαιδευτή/ές) συγκέντρωσαν οι άγαμοι συμμετέχοντες και τον μεγαλύτερο οι εγγαμοί συμμετέχοντες.

Πίνακας 11

Αποτελέσματα ANOVA – Οικογενειακή κατάσταση

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Οι προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης	Regression	1,571	3	,524	1,716	,165
	Residual	65,022	213	,305		
	Total	66,593	216			
Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία	Regression	2,805	3	,935	1,697	,169
	Residual	117,346	213	,551		
	Total	120,151	216			
Ικανοποίηση σε σχέση με το κέντρο κατάρτισης	Regression	2,600	3	,867	2,552	,057
	Residual	72,327	213	,340		
	Total	74,927	216			
Ικανοποίηση σε σχέση με τον εκπαιδευτή	Regression	2,978	3	,993	3,786	,011
	Residual	55,858	213	,262		
	Total	58,836	216			
Ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης	Regression	1,178	3	,393	1,204	,309
	Residual	69,470	213	,326		
	Total	70,649	216			

Έπειτα, στον έλεγχο της υπόθεσης για το αν το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει τις απαντήσεις τους, η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι μεγαλύτερη από 0,05 για όλες τις μεταβλητές της έρευνας, εκτός από την ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης και την ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης. Άρα, μόνο για αυτές τις δύο μεταβλητές γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση- H_1 , ότι οι απόψεις των συμμετεχόντων διαφέρουν ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Οι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από το κέντρο κατάρτισης, έπονται οι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και σχεδόν ίδιο μέσο όρο παρουσίασαν οι απόφοιτοι Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου.

Πίνακας 12

Αποτελέσματα ANOVA – Εκπαιδευτικό επίπεδο

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Οι προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης	Regression	,160	3	,053	,171	,916
	Residual	66,433	213	,312		
	Total	66,593	216			
Η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία	Regression	3,267	3	1,089	1,985	,117
	Residual	116,883	213	,549		
	Total	120,151	216			
Ικανοποίηση σε σχέση με το κέντρο κατάρτισης	Regression	4,228	3	1,409	4,247	,006
	Residual	70,698	213	,332		
	Total	74,927	216			
Ικανοποίηση σε σχέση με τον εκπαιδευτή	Regression	1,787	3	,596	2,223	,086
	Residual	57,050	213	,268		
	Total	58,836	216			
Ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης	Regression	4,091	3	1,364	4,364	,005
	Residual	66,558	213	,312		
	Total	70,649	216			

Τέλος, πραγματοποιήθηκε ίσως ο πιο ενδιαφέρων έλεγχος υπόθεσης για τον το χρονικό διάστημα ανεργίας επιδρά στις απαντήσεις των συμμετεχόντων. Στον Πίνακα 9 αποτυπώνονται τα αποτελέσματα, όπου στις τέσσερις από τις πέντε μεταβλητές υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των απαντήσεων. Εκτός από τις προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης, όπου η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι μεγαλύτερη από 0,05, για τις υπόλοιπες μεταβλητές δεχόμαστε την εναλλακτική υπόθεση- H_1 . Η γενική τάση που επικρατεί στους μέσους όρους και των τεσσάρων μεταβλητών είναι ότι οι συμμετέχοντες με μεγαλύτερο διάστημα ανεργίας συγκέντρωσαν μεγαλύτερους μέσους όρους (άρα μεγαλύτερη ικανοποίηση).

Πίνακας 13

Αποτελέσματα ANOVA – Χρονικό διάστημα ανεργίας (σε μήνες)

		Sum of				
		Squares	df	Mean Square	F	p
Οι προσδοκίες από	Regression	1,995	3	,665	2,192	,090
το πρόγραμμα	Residual	64,599	213	,303		
κατάρτισης	Total	66,593	216			
Η συμβολή του	Regression	4,370	3	1,457	2,680	,048
προγράμματος	Residual	115,780	213	,544		
κατάρτισης στην	Total	120,151	216			
εργασία						
Ικανοποίηση σε	Regression	2,700	3	,900	2,654	,047
σχέση με το κέντρο	Residual	72,227	213	,339		
κατάρτισης	Total	74,927	216			
Ικανοποίηση σε	Regression	2,686	3	,895	3,396	,019
σχέση με τον	Residual	56,150	213	,264		
εκπαιδευτή	Total	58,836	216			
Ικανοποίηση από	Regression	2,946	3	,982	3,089	,028
το πρόγραμμα	Residual	67,703	213	,318		
κατάρτισης	Total	70,649	216			

Συμπεράσματα-Προτάσεις

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να αποτυπώσει μια πλήρη διάσταση της αποτελεσματικότητας των Επιδοτούμενων Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σε άτομα που έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον ένα πρόγραμμα κατάρτισης τα τελευταία χρόνια.

Πραγματοποιήθηκε πρωτογενής ποσοτική έρευνα, με ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και συμμετέχοντες άτομα που ήταν διαθέσιμα από τις βάσεις δεδομένων των ΚΔΒΜ του νομού Σερρών και άτομα εύκολα προσεγγίσιμα από το περιβάλλον της ερευνήτριας. Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε χωρίς εφαρμογή ειδικών κριτηρίων, αλλά με μοναδική προϋπόθεση τα άτομα αυτά να έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα πρόγραμμα κατάρτισης.

Απαντώντας στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν για την παρούσα έρευνα, η πλειοψηφία του δείγματος δεν θεωρεί ότι τα προγράμματα ανέργων βοηθούν πολύ στην επαγγελματική αποκατάσταση. Πιο συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο μέσο όρο συγκέντρωσε η μεταβλητή "ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης" με μέσο όρο 4,39 και τον μικρότερο μέσο όρο η μεταβλητή "συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία" με μέσο όρο 3,62. Συγκρίνοντας αυτές τις δυο μεταβλητές φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες ενώ είναι ευχαριστημένοι από τις υπηρεσίες του ΚΔΒΜ, πιστεύουν ότι τα προγράμματα κατάρτισης δεν βοηθούν στην επαγγελματική τους αποκατάσταση. Επιπλέον, σύμφωνα με τα παραπάνω έρχεται σε αντίθεση και η μεμονωμένη ερώτηση "το πρόγραμμα προσφέρει γνώσεις, τις οποίες μπορώ να εφαρμόσω σε κάποια μελλοντική μου εργασία", το μεγαλύτερο ποσοστό 57,1% των συμμετεχόντων απάντησε ότι συμφωνεί ενώ το 13,4% ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί.

Συνεχίζοντας, πραγματοποιήθηκε ανάλυση των συσχετίσεων των μεταβλητών (correlation analysis) και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία (Pearson Correlation=0,648) σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,01 παρουσιάζει αρκετά μεγάλη θετική συσχέτιση με προσδοκίες από το πρόγραμμα κατάρτισης. Χαμηλότερες συσχετίσεις, αλλά και πάλι θετικές και στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας 1%, σημειώνονται μεταξύ της ικανοποίησης από το πρόγραμμα κατάρτισης και της ικανοποίησης από τον/τους εκπαιδευτή/ές (Pearson Correlation=0,518) και της ικανοποίησης από το πρόγραμμα

κατάρτισης με τη συμβολή του προγράμματος κατάρτισης στην εργασία (Pearson Correlation=0,510).

Όσον αφορά το φύλο δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στα ερωτήματα της έρευνας, αποτέλεσμα που συμφωνεί με την έρευνα της κας Χρυσή και διαπραγματεύεται αν η Δια Βίου Μάθηση αποτελεί παράγοντα στη βελτίωση της οικονομικής και κοινωνικής ζωής των ενήλικων ατόμων που παρακολουθούν το ΔΙΕΚ Ρόδου που έγινε το 2017.

Η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση έδειξαν τα ίδια αποτελέσματα με το φύλο, για όλες τις μεταβλητές της έρευνας, με εξαίρεση την ικανοποίηση από τους εκπαιδευτές, όπου οι μικρότερες ηλικίες παρουσιάζουν χαμηλότερο μέσο όρο ικανοποίησης και όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων, αυξάνεται και η ικανοποίησή τους από τον/τους εκπαιδευτή/ές και τον μικρότερο βαθμό ικανοποίησης από τον/τους εκπαιδευτή/ές συγκέντρωσαν οι άγαμοι συμμετέχοντες και τον μεγαλύτερο οι έγγαμοι συμμετέχοντες, αποτέλεσμα που διαφωνεί με την έρευνα του Τσάγκαρη Μάριου Γεώργιου σχετικά με το πόσο αποτελεσματικά είναι τα επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης τα οποία αφορούν την Δυτική Αθήνα και έγινε το 2020.

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο, μόνο για τις μεταβλητές “ικανοποίηση από το κέντρο κατάρτισης” και “την ικανοποίηση από το πρόγραμμα Κατάρτισης” γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση-H1, ότι οι απόψεις των συμμετεχόντων διαφέρουν ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Τέλος οι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το πρόγραμμα.

Από την άλλη πλευρά, το χρονικό διάστημα ανεργίας επηρεάζει τις απόψεις των συμμετεχόντων και πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες με μεγαλύτερο διάστημα ανεργίας συγκέντρωσαν μεγαλύτερους μέσους όρους (άρα μεγαλύτερη ικανοποίηση από τα προγράμματα κατάρτισης). Αποτέλεσμα που συμφωνεί με την έρευνα του Φουκανέλη Θεόδωρου σχετικά με το πώς λειτουργούν και αξιολογούνται τα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ που έγινε το 2017.

Από όλα τα παραπάνω, είναι φανερό ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων που έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον ένα πρόγραμμα κατάρτισης δεν θεωρεί ότι τα προγράμματα ανέργων βοηθούν πολύ στην επαγγελματική αποκατάσταση.

Κάποια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εξετάσει και να διευρύνει το δείγμα της έρευνάς της σε περισσότερες περιοχές της Ελλάδας καθώς αυτή η έρευνα πραγματοποιήθηκε εντός των ορίων του Ν Σερρών. Εξετάζοντας περισσότερες μεγαλουπόλεις όπως η Αθήνα, η Θεσσαλονίκη, ή η Πάτρα όπου οι ανάγκες είναι μεγαλύτερες και περισσότερες θα μπορούσε να γίνει μια συγκριτική μελέτη των στάσεων των άνεργων ατόμων απέναντι στην επαγγελματική εκπαίδευση για να διερευνηθούν ενδεχόμενες διαφορές στην αντίληψη και τις προτιμήσεις τους ανάλογα με τη γεωγραφική τοποθεσία.

Ακόμη, η έρευνα της σχέσης μεταξύ της εκτίμησης του προγράμματος κατάρτισης και της εύρεσης απασχόλησης ή της ικανοποίησης από αυτή μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα του προγράμματος κατάρτισης. Με αυτόν τον τρόπο, μπορούμε να κατανοήσουμε κατά πόσον οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα αποκτούν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις που χρειάζονται για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, καθώς και κατά πόσον αισθάνονται ικανοποίηση από την απασχόληση που εξασφάλισαν μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης. Μάλιστα, μέσω αυτής της προσέγγισης θα μπορούσαμε να καταλήξουμε στο αν η θετική αξιολόγηση του προγράμματος συνδέεται με τη μετέπειτα πορεία των συμμετεχόντων. Η επιβεβαίωση της επιτυχίας της επιλογής τους μπορεί να οδηγήσει σε μια πιο θετική αποτίμηση του προγράμματος, καθώς η επιτυχία τους ενδέχεται να ενισχύσει την αυτοεκτίμησή τους και να επιβεβαιώσει την αξία της επιλογής τους.

Είναι απολύτως εφικτό ότι αυτή η μελέτη θα αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για την επίτευξη των στόχων σχετικά με την απασχόληση. Μέσω της κατανόησης των διαδικασιών και των παραγόντων που επηρεάζουν την αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και την επίδρασή τους στη μετέπειτα επαγγελματική πορεία των συμμετεχόντων, θα μπορούσαμε να αναπτύξουμε πολιτικές και προγράμματα που είναι πιο προσαρμοσμένα στις ανάγκες των ανέργων και των εργαζομένων, βοηθώντας έτσι στην ενίσχυση της απασχόλησης και της οικονομικής ευημερίας.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Γαρεφαλάκης, Ε., Γιαννακά, Μ., & Καραγιάννης, Β. (2018). *Αποτίμηση Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Η Περίπτωση των Δημοσίων ΙΕΚ, Κέντρων Δια Βίου Μάθησης και Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας Αργινίου*. ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Διπλωματική Εργασία.
- Δέδε, Ι. (2019). *Η πραγμάτωση του πεδίου της μη τυπικής εκπαίδευσης στη χώρα μας: Ένα ατελές εγχείρημα*; Περ. Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 247, 8-22.
- Ευρωπαϊκή Ένωση, (2009). Το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων για τη διά βίου μάθηση (ΕΠΕΠ). Διαθέσιμο στο: <http://bit.ly/36ZiQOC>, Ημερομηνία Πρόσβασης: [20/12/2023].
- Ευστρατίου, Κ. (2009). Αξιολόγηση της επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων στην Ελλάδα. Αθήνα: Εκδόσεις Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών.
- Θεοτοκάτου, Α. Ε. (2013). *Η αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας κατά το ελληνικό και ευρωπαϊκό νομικό καθεστώς*. Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Κόκκος, Α. (2005). *Μεθοδολογία εκπαίδευσης ενηλίκων: θεωρητικό πλαίσιο και προϋποθέσεις μάθησης*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο.
- Κρέστας, Α. (2009). *Δημόσια Διοίκηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων: Η αξιολόγηση των προγραμμάτων της σχολής Σ.Ε.Υ.Υ.Ο του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, Μεταπτυχιακή Διατριβή.
- Λαμπρινιάδης, Λ. (2011). *Επενδύοντας στη φυγή. Η διαρροή Επιστημόνων από την Ελλάδα την Εποχή της Παγκοσμιοποίησης*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Παππάς, Θ. (2019). *Οι υπηρεσίες της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην επαγγελματική εκπαίδευση. Το παράδειγμα της Μαθητείας*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, Μεταπτυχιακή Διατριβή.
- Παπαγεωργούσης, Α. (2006). Αξιολόγηση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης: *Το παράδειγμα της περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος*. Πτυχιακή

εργασία, Σχολή Διοίκησης Οικονομίας, Τμήμα Στελεχών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Μεσολογίου.

Πατεράκης, Γ. (1992). *Η επαγγελματική κατάρτιση και τα σχέδια του Υπουργείου Παιδείας*. Σύγχρονη Εκπαίδευση: Τρίμηνη Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, (64), 47-55.

Τριβιζά, Χ. (2016). *Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και η προώθηση της απασχόλησης των ανέργων μέσω των κέντρων επαγγελματική κατάρτισης και των "Επιταγών Κατάρτισης"-Διερεύνηση της αποτελεσματικότητας τους στην ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας*. Διπλωματική εργασία, Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Τσιαμούρα, Π. (2019). *Ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για την εκπαίδευση ενηλίκων. Η περίπτωση της κατάρτισης ανέργων μέσω προγραμμάτων voucher και κοινωφελούς εργασίας*.

Χασαπογιάννης, Δ.Γ. (2017). *Διερεύνηση των Αντιλήψεων Ενήλικων Εκπαιδευομένων του Νομού Αρκαδίας ως προς τη Χρησιμότητα και την Ανταπόκριση των Προγραμμάτων που διδάχθηκαν σε ΚΔΒΜ στην Επαγγελματική και Καθημερινή τους Ζωή*. Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Επιχειρηματικότητα και Διακυβέρνηση, Διπλωματική Εργασία.

Χρύση, Ε. (2017). *Η δια βίου μάθηση ως παράγοντας ευημερίας των ενηλίκων εκπαιδευομένων στο Δημόσιο ΙΕΚ Ρόδου*. Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Μορφές Εκπαίδευσης και Μάθησης», Μεταπτυχιακή Διατριβή.

Ξένη

Alexander, C. (2013). Politics and ethics of the welfare state. *Journal of Dharma*, 38(3), 285-302.

Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., & Meghir, C. (2017). Vocational training for disadvantaged youth in Colombia: A long-term follow-up. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(2), 131-43.

- Barbalet, J., & Demertzis, N. (2013). Collective fear and societal change. *Emotions in Politics: the Affect Dimension in Political Tension*, 167-185.
- Bergseng, B., Degler, E., & Lüthi, S. (2019). Overview: Unlocking the potential of migrants through vocational education and training in Germany. In *Unlocking the Potential of Migrants in Germany*, OECD Publishing, Paris.
- Bernhard, S., & Kruppe, T. (2012). Effectiveness of further vocational training in Germany: empirical findings for persons receiving means-tested unemployment benefit (No. 10/2012). IAB-Discussion Paper.
- Chakravarty, S., Lundberg, M., Nikolov, P., & Zenker, J. (2019). Vocational training programs and youth labor market outcomes: Evidence from Nepal. *Journal of Development Economics*, 136, 71-110.
- Carroll, N. (2007). Unemployment and psychological well-being. *Economic Record*, 83(262), 287-302.
- Chinta, R., Rao, M. B., Narendran, V., Malla, G., & Joshi, H. (2013). Economic recession and headache-related hospital admissions. *Hospital topics*, 91(2), 37-42.
- De Angelis, G., & De Luigi, N. (2018). Vocational training for young Italians without qualifications: what attitudes towards work?. *Agoradébats/jeunesses*, (2), 119-134.
- Diamond, P. (2013). Cyclical unemployment, structural unemployment. *IMF Economic Review*, 61(3), 410-455.
- Dimoulas, C. (2014). Exploring the impact of employment policy measures in the context of crisis: The case of Greece. *International Social Security Review*, 67(2), 49- 65.
- Doiron, D., & Mendolia, S. (2012). The impact of job loss on family dissolution. *Journal of Population Economics*, 25(1), 367-398.
- Dwyer, R. (2018). The Impact of Vocational Training on Transition-aged Adults. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, 13(6), 307-317
- Euler, D. (2013). Germany's dual vocational training system: a model for other countries? Διαθέσιμο στο: http://aei.pitt.edu/74021/1/Germanys_dual_vocational_training_system.pdf[Τελευταία πρόσβαση: 19.01.2024]
- Eurostat (2018). CVTS 5 - EU quality report - summary tables. Διαθέσιμο στο: <https://circabc.europa.eu/> Τελευταία πρόσβαση:[25.01.2024]

- Fujimura, H. (2004). Managing the development of one's own vocational skills in Japanese companies. *Japan Labor Review*, 1(3), 23-44
- Gordon, H. R. (2003). *The history and growth of vocational education in America*. Waveland Press, PO Box 400, Prospect Heights, IL 60070.
- Harvey, P. (2014). *Securing the right to employment: Social welfare policy and the unemployed in the United States*. Princeton University Press.
- Hirshleifer, S., McKenzie, D., Almeida, R., & Ridao-Cano, C. (2016). The impact of vocational training for the unemployed: experimental evidence from Turkey. *The Economic Journal*, 126(597), 2115-2146.
- Henkens, K., Sprengers, M., & Tazelaar, F. (1996). Unemployment and the older worker in the Netherlands: Re-entry into the labour force or resignation. *Ageing and Society*, 16, 561.
- Ioannidis, Y. (2013). Creating markets out of nothing: The case of the continuing education system in Greece. *Journal of Research in Educational Sciences*, 4(6), 49
- Jablanovic, V. D. (2017). The Chaotic Unemployment Rate Growth Model: Euro Area. *Regional Science Inquiry*, 9(1), 153-159.
- Kalantzis, M., & Cope, B. (2013). Νέα Μάθηση. Βασικές Αρχές για την Επιστήμη της Εκπαίδευσης. Αθήνα: Κριτική.
- Korpi, T. (2001). Accumulating disadvantage. Longitudinal analyses of unemployment and physical health in representative samples of the Swedish population. *European Sociological Review*, 17(3), 255-273.
- Kwon, S., & Holliday, I. (2007). The Korean welfare state: a paradox of expansion in an era of globalisation and economic crisis. *International Journal of Social Welfare*, 16(3), 242-248.
- Lechner, M. (2000). An evaluation of public-sector-sponsored continuous vocational training programs in East Germany. *Journal of Human Resources*, 347-375.
- Leino-Arjas, P., Liira, J., Mutanen, P., Malmivaara, A., & Matikainen, E. (1999). Predictors and consequences of unemployment among construction workers: prospective cohort study. *Bmj*, 319(7210), 600-605
- Leino-Arjas, P., Liira, J., Mutanen, P., Malmivaara, A., & Matikainen, E. (1999). Predictors and consequences of unemployment among construction workers: prospective cohort study. *Bmj*, 319(7210), 600-605.

- Linn, M. W., Sandifer, R., & Stein, S. (1985). Effects of unemployment on mental and physical health. *American Journal of Public Health*, 75(5), 502-506.
- Hunger J.D., & Wheelen T.L., (2004). *Essentials of Strategic Management*. London: Pearson Education.
- Hogg, M.A., & Vaughan, G.M. (2008). *Social Psychology*. Pearson Education Limited.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Metaanalyses. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 264-282.
- Papadopoulos, O. (2016). Economic crisis and youth unemployment: Comparing Greece and Ireland. *European Journal of Industrial Relations*, 22(4), 409-426.
- Peinado, P., & Serrano, F. (2017). Unemployment, wages and pensions. *International Review of Applied Economics*, 1-11.
- Pilz, M. (2009). Initial vocational training from a company perspective: a comparison of British and German in-house training cultures. *Vocations and Learning*, 2(1), 57.
- Rogers, A. (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Sarfati, H. (2013). Coping with the unemployment crisis in Europe. *International Labour Review*, 152(1), 145-156.
- Sawyer, M., & Spencer, D. (2008). On the definition of involuntary unemployment. *The Journal of Socio-Economics*, 37(2), 718-735.
- Saridakis, G., & Spengler, H. (2012). Crime, deterrence and unemployment in Greece: A panel data approach. *The Social Science Journal*, 49(2), 167-174.
- Sella, L. (2014). Enhancing vocational training effectiveness through active labour market policies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1140-1144
- Simosi, M., Rousseau, D. M., & Daskalaki, M. (2015). When career paths cease to exist: A qualitative study of career behavior in a crisis economy. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 134-146.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Stevens H., & Schaller, J. (2011) NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. Short-run effects of parental job loss on children's academic achievement. 35-37.

- Stevens, M. (1999). Human capital theory and UK vocational training policy. *Oxford Review of Economic Policy*, 15(1), 16-32.
- Shavit, Y., & Muller, W. (2000). Vocational secondary education. *European societies*, 2(1), 29-50.
- Tagkalakis, A. O. (2013). The unemployment effects of fiscal policy: recent evidence from Greece. *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(1), 11.
- Taylor, P., & Urwin, P. (2001). Age and participation in vocational education and training. *Work, employment and society*, 15(4), 763-779.
- Tran, T. V., Canfield, J., & Chan, K. T. (2017). Differential association between unemployment status and mental health among veterans and civilians. *Social Work in Mental Health*, 15(4), 419-434.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual review of psychology*, 63, 369-396
- Woessmann, L. (2008). Efficiency and equity of European education and training policies. *International Tax and Public Finance*, 15(2), 199-230.
- Ziegler, M., & Bingman, M. B. (2007). Achieving adult education program quality: A review of systematic approaches to program improvement. *Review of Adult Learning and Literacy: Connecting Research, Policy, and Practice*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Zoellner, M., Fritsch, M., & Wyrwich, M. (2018). An evaluation of German active labour market policies: a review of the empirical evidence. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 7(4), 377-410.

Παράρτημα

Η αποτελεσματικότητα των επιδοτούμενων Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης μέσω των Κέντρων Δια Βίου Μάθησης.

Το κάτωθι ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος διπλωματικής εργασίας του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων του Διεθνές Πανεπιστημίου της Ελλάδος. Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί είναι ανώνυμο και εμπιστευτικό και οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της έρευνας. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα αποτελέσει τη συναίνεσή σας για την εθελοντική συμμετοχή στην έρευνα η οποία θα απαιτεί περίπου 10 λεπτά και η συμμετοχή σας είναι προαιρετική.

Παρακαλείσθε θερμά να απαντήσετε στις ερωτήσεις που ακολουθούν με ακρίβεια και ειλικρίνεια.

Σας ευχαριστώ για τη συνεργασία σας

Με εκτίμηση

Κοβέ Αικατερίνη

1) Σκοπός που παρακολουθώ το πρόγραμμα ήταν (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια απαντήσεις)

α) Ενδιαφέρον αντικείμενο

β) Αναβάθμιση δεξιοτήτων

γ) Εύρεση εργασίας

δ) Να ανοίξω την δική μου επιχείριση

ε) Καλές χρηματικές απολαβές από το πρόγραμμα

στ) αλλα. Προσδιορίστε.....

2) Το πρόγραμμα που παρακολουθώ έχει συνάφεια με τα ενδιαφέροντά μου;
Ναι/ Όχι

3) Έχω παρακολουθήσει πάνω από ένα πρόγραμμα;

Όχι

Ναι τον τελευταίο χρόνο

Ναι πριν 2-3 χρόνια

Ναι, έχουν περασει περισσότερα από τρία χρόνια

Οι προσδοκίες που έχω από το πρόγραμμα που συμμετέχω:

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Να αποκτήσω νέες γνώσεις.					
Να αποκτήσω νέες δεξιότητες					
Να αποκτήσω νέες στάσεις- συμπεριφορες					
Να υπάρχει σύνδεση του θεωρητικού και του πρακτικού μέρους.					
Να εξελιχθώ επαγγελματικά.					
Να εξελιχθώ προσωπικά.					
Να μου κρατάει το ενδιαφέρον					
Να μην είναι κουραστικό.					
Να είναι σωστα σχεδιασμένο					
Να είναι σωστά οργανωμένο					

Η συμβολή του προγράμματος στην εργασία

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Το πρόγραμμα προσφέρει γνώσεις που μπορώ να τα εφαρμόσω σε κάποια μελλοντική μου εργασία.					
Το πρόγραμμα συμβάλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που ζητά η αγορά εργασίας.					
Θα γνωρίσω επιχειρηματίες για μελλοντική συνεργασία.					
Η πρακτική θα με βοηθήσει να βρω άμεσα εργασία.					
Η πιστοποίηση θα με βοηθήσει να βρω εργασία.					

Ικανοποίηση σε σχέση με το κέντρο κατάρτισης.

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Τα άτομα στη γραμματεία ήταν ευγενικά.					

Τα άτομα στη γραμματεία ήταν ενημερωμένα σωστά για το πρόγραμμα.					
Τα άτομα στη γραμματεία με βοήθησαν ώστε να βρω επιχείρηση για πρακτική.					
Ο τεχνολογικός εξοπλισμός (προτζέκτορες, η/υ) ήταν σε άριστη κατάσταση.					
Υπήρχε ψύξη ή/και θέρμανση στο χώρο του μαθήματος.					
Το κτίριο όπου γινόταν τα μαθήματα ήταν καθαρά.					
Η αίθουσα όπου γινόταν τα μαθήματα ήταν καθαρή.					

Ικανοποίηση σε σχέση με τον εκπαιδευτή.

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Ο εκπαιδευτής είναι καλά προετοιμασμένος					
Ο εκπαιδευτής είναι συνεπής					

στις υποχρεώσεις του					
Ο εκπαιδευτής έχει μεταδοτικότητα.					
Ο εκπαιδευτής είναι ευγενικός.					
Ο εκπαιδευτής είναι πρόθυμος να βοηθήσει σε απορίες και ερωτήσεις.					
Ο εκπαιδευτής ενθάρρυνε την ενεργή συμμετοχή στο μάθημα.					
Οι οδηγίες που έδινε ήταν σαφείς.					
Το κλίμα που δημιούργησε ήταν κλίμα εμπιστοσύνης και σεβασμού.					
Κρατούσε το ενδιαφέρον καθ' όλη τη διάρκεια του μαθήματος.					
Το υλικό που χρησιμοποίησε ήταν καλά οργανωμένο					

Ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Οι ώρες του προγράμματος είναι επαρκείς.					
Η επίβλεψη					

κατά τη διάρκεια της κατάρτισης ήταν διαρκής.					
Η συμβουλευτική κατά τη διάρκεια της κατάρτισης ήταν διαρκής.					
Το πρακτικό μέρος ήταν το ενδεδειγμένο.					
Το θεωρητικό κομμάτι ήταν το ενδεδειγμένο					
Η αναλογία του θεωρητικού και πρακτικού μέρους ήταν σωστή.					

Δημογραφικά στοιχεία

1)Φύλο:

Άνδρας Γυναίκα Άλλο

2)Ηλικία:

18-25 26-35 36-45 45 και άνω

3)Οικογενειακή κατάσταση:

Έγγαμος-η:

Άγαμος-η:

Χήρος-α:

Διαζευγμενος-η

4)Υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο:

Πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Τριτοβάθμια εκπαίδευση

Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό

5)Χρονικό διάστημα ανεργίας (σε μήνες):

0-6

7-12

12-36

36 και άνω

Να αποκτήσω νέες γνώσεις

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	7	3,2	3,2	3,2
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	18	8,3	8,3	11,5
Συμφωνώ	132	60,8	60,8	72,4
Συμφωνώ απόλυτα	60	27,6	27,6	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Να αποκτήσω νέες δεξιότητες

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	1	,5	,5	,5
Διαφωνώ	8	3,7	3,7	4,1
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	20	9,2	9,2	13,4
Συμφωνώ	130	59,9	59,9	73,3
Συμφωνώ απόλυτα	58	26,7	26,7	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Να αποκτήσω νέες στάσεις-συμπεριφορές

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	2	,9	,9	,9
Διαφωνώ	19	8,8	8,8	9,7
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	59	27,2	27,2	36,9
Συμφωνώ	95	43,8	43,8	80,6
Συμφωνώ απόλυτα	42	19,4	19,4	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Να υπάρχει διασύνδεση του θεωρητικού και του πρακτικού μέρους

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	1	,5	,5	,5
Διαφωνώ	8	3,7	3,7	4,1
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	38	17,5	17,5	21,7
Συμφωνώ	123	56,7	56,7	78,3
Συμφωνώ απόλυτα	47	21,7	21,7	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Να εξελιχθώ επαγγελματικά

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	3	1,4	1,4	1,4
Διαφωνών	18	8,3	8,3	9,7
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	24	11,1	11,1	20,7
Συμφωνών	126	58,1	58,1	78,8
Συμφωνών απόλυτα	46	21,2	21,2	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Να εξελιχθώ προσωπικά

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	1	,5	,5	,5
Διαφωνών	16	7,4	7,4	7,8
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	25	11,5	11,5	19,4
Συμφωνών	126	58,1	58,1	77,4
Συμφωνών απόλυτα	49	22,6	22,6	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Να μου διατηρεί ζωντανό το ενδιαφέρον

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	1	,5	,5	,5
Διαφωνών	14	6,5	6,5	6,9
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	34	15,7	15,7	22,6
Συμφωνών	124	57,1	57,1	79,7
Συμφωνών απόλυτα	44	20,3	20,3	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Να μην είναι κουραστικό

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών	3	1,4	1,4	1,4
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	34	15,7	15,7	17,1
Συμφωνών	130	59,9	59,9	77,0
Συμφωνών απόλυτα	50	23,0	23,0	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Να είναι σωστά σχεδιασμένο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών	1	,5	,5	,5
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	14	6,5	6,5	6,9
Συμφωνών	136	62,7	62,7	69,6
Συμφωνών απόλυτα	66	30,4	30,4	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Να είναι σωστά οργανωμένο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών	1	,5	,5	,5
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	8	3,7	3,7	4,1
Συμφωνών	141	65,0	65,0	69,1
Συμφωνών απόλυτα	67	30,9	30,9	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Το πρόγραμμα προσφέρει γνώσεις, τις οποίες μπορώ να εφαρμόσω σε κάποια μελλοντική μου εργασία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	3	1,4	1,4	1,4
Διαφωνών	12	5,5	5,5	6,9
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	29	13,4	13,4	20,3
Συμφωνών	124	57,1	57,1	77,4
Συμφωνών απόλυτα	49	22,6	22,6	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Το πρόγραμμα συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που ζητούνται στην αγορά εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	2	,9	,9	,9
Διαφωνών	11	5,1	5,1	6,0
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	35	16,1	16,1	22,1
Συμφωνών	118	54,4	54,4	76,5
Συμφωνών απόλυτα	51	23,5	23,5	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Θα με βοηθήσει να γνωρίσω επιχειρηματίες για μελλοντική συνεργασία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	7	3,2	3,2	3,2
Διαφωνών	27	12,4	12,4	15,7
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	58	26,7	26,7	42,4
Συμφωνών	97	44,7	44,7	87,1
Συμφωνών απόλυτα	28	12,9	12,9	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Η πρακτική άσκηση θα με βοηθήσει να βρω άμεσα εργασία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	7	3,2	3,2	3,2
Διαφωνών	38	17,5	17,5	20,7
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	82	37,8	37,8	58,5
Συμφωνών	70	32,3	32,3	90,8
Συμφωνών απόλυτα	20	9,2	9,2	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Η πιστοποίηση θα με βοηθήσει να βρω εργασία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	8	3,7	3,7	3,7
Διαφωνών	21	9,7	9,7	13,4
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	85	39,2	39,2	52,5
Συμφωνών	75	34,6	34,6	87,1
Συμφωνών απόλυτα	28	12,9	12,9	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Τα άτομα στη γραμματεία ήταν ευγενικά

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	11	5,1	5,1	5,1

Συμφωνώ	87	40,1	40,1	45,2
Συμφωνώ απόλυτα	119	54,8	54,8	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Τα άτομα στη γραμματεία ήταν επαρκώς ενημερωμένα για το πρόγραμμα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	2	,9	,9	,9
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	15	6,9	6,9	7,8
Συμφωνώ	86	39,6	39,6	47,5
Συμφωνώ απόλυτα	114	52,5	52,5	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Τα άτομα στη γραμματεία με βοήθησαν στην εύρεση επιχείρησης για πρακτική άσκηση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	5	2,3	2,3	2,3
Διαφωνώ	19	8,8	8,8	11,1
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	57	26,3	26,3	37,3
Συμφωνώ	74	34,1	34,1	71,4
Συμφωνώ απόλυτα	62	28,6	28,6	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Ο τεχνολογικός εξοπλισμός (προτζέκτορες, Η/Υ) ήταν σε καλή λειτουργική κατάσταση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	5	2,3	2,3	2,3
Διαφωνώ	6	2,8	2,8	5,1
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	24	11,1	11,1	16,1
Συμφωνώ	107	49,3	49,3	65,4
Συμφωνώ απόλυτα	75	34,6	34,6	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Υπήρχε ψύξη ή/και θέρμανση στο χώρο του μαθήματος

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	4	1,8	1,8	1,8
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	21	9,7	9,7	11,5
Συμφωνώ	115	53,0	53,0	64,5
Συμφωνώ απόλυτα	77	35,5	35,5	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Το κτίριο όπου γινόταν τα μαθήματα ήταν καθαρό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	,5	,5	,5
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	20	9,2	9,2	9,7
	Συμφωνώ	115	53,0	53,0	62,7
	Συμφωνώ απόλυτα	81	37,3	37,3	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Η αίθουσα όπου γινόταν τα μαθήματα ήταν καθαρή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	,5	,5	,5
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	24	11,1	11,1	11,5
	Συμφωνώ	112	51,6	51,6	63,1
	Συμφωνώ απόλυτα	80	36,9	36,9	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Ο εκπαιδευτής ήταν καλά προετοιμασμένος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	,5	,5	,5
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	12	5,5	5,5	6,0
	Συμφωνώ	110	50,7	50,7	56,7
	Συμφωνώ απόλυτα	94	43,3	43,3	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Ο εκπαιδευτής ήταν συνεπής στις υποχρεώσεις του

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	8	3,7	3,7	3,7
	Συμφωνώ	110	50,7	50,7	54,4
	Συμφωνώ απόλυτα	99	45,6	45,6	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Ο εκπαιδευτής είχε μεταδοτικότητα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	,5	,5	,5
	Διαφωνώ	1	,5	,5	,9
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	21	9,7	9,7	10,6
	Συμφωνώ	98	45,2	45,2	55,8
	Συμφωνώ απόλυτα	96	44,2	44,2	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Ο εκπαιδευτής ήταν ευγενικός

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	3	1,4	1,4	1,4
	Συμφωνώ	103	47,5	47,5	48,8
	Συμφωνώ απόλυτα	111	51,2	51,2	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Ο εκπαιδευτής ήταν πρόθυμος να απαντήσει σε απορίες και ερωτήσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	3	1,4	1,4	1,4
	Συμφωνώ	99	45,6	45,6	47,0
	Συμφωνώ απόλυτα	115	53,0	53,0	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Ο εκπαιδευτής ενθάρρυνε την ενεργή συμμετοχή στο μάθημα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	1	,5	,5	,5
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	11	5,1	5,1	5,5
	Συμφωνώ	107	49,3	49,3	54,8
	Συμφωνώ απόλυτα	98	45,2	45,2	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Οι οδηγίες που έδινε ο εκπαιδευτής ήταν σαφείς

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	1	,5	,5	,5
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	5	2,3	2,3	2,8
Συμφωνώ	115	53,0	53,0	55,8
Συμφωνώ απόλυτα	96	44,2	44,2	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Το κλίμα που δημιούργησε ο εκπαιδευτής ήταν κλίμα εμπιστοσύνης και σεβασμού

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	1	,5	,5	,5
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	9	4,1	4,1	4,6
Συμφωνώ	103	47,5	47,5	52,1
Συμφωνώ απόλυτα	104	47,9	47,9	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Ο εκπαιδευτής κρατούσε το ενδιαφέρον καθ' όλη τη διάρκεια του μαθήματος

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	2	,9	,9	,9
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	23	10,6	10,6	11,5
Συμφωνώ	108	49,8	49,8	61,3
Συμφωνώ απόλυτα	84	38,7	38,7	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Το υλικό που χρησιμοποίησε ο εκπαιδευτής ήταν καλά οργανωμένο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	4	1,8	1,8	1,8
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	16	7,4	7,4	9,2
Συμφωνώ	115	53,0	53,0	62,2
Συμφωνώ απόλυτα	82	37,8	37,8	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Οι ώρες του προγράμματος ήταν επαρκείς

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών	6	2,8	2,8	2,8
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	26	12,0	12,0	14,7
Συμφωνών	146	67,3	67,3	82,0
Συμφωνών απόλυτα	39	18,0	18,0	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Η επίβλεψη κατά τη διάρκεια της κατάρτισης ήταν καθημερινή

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	2	,9	,9	,9
Διαφωνών	5	2,3	2,3	3,2
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	28	12,9	12,9	16,1
Συμφωνών	135	62,2	62,2	78,3
Συμφωνών απόλυτα	47	21,7	21,7	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Η συμβουλευτική κατά τη διάρκεια της κατάρτισης ήταν χρήσιμη

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	3	1,4	1,4	1,4
Διαφωνών	6	2,8	2,8	4,1
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	28	12,9	12,9	17,1
Συμφωνών	128	59,0	59,0	76,0
Συμφωνών απόλυτα	52	24,0	24,0	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Το πρακτικό μέρος ήταν επαρκές για την κατανόηση και εφαρμογή της θεωρίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνών απόλυτα	3	1,4	1,4	1,4
Διαφωνών	9	4,1	4,1	5,5
Ούτε συμφωνών, ούτε διαφωνών	41	18,9	18,9	24,4
Συμφωνών	118	54,4	54,4	78,8
Συμφωνών απόλυτα	46	21,2	21,2	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Το θεωρητικό κομμάτι ήταν επαρκές για την κατανόηση της ύλης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	3	1,4	1,4	1,4
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	30	13,8	13,8	15,2
	Συμφωνώ	131	60,4	60,4	75,6
	Συμφωνώ απόλυτα	53	24,4	24,4	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Η αναλογία του θεωρητικού και πρακτικού μέρους ήταν σωστά δομημένη για την κατανόηση του προγράμματος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	,9	,9	,9
	Διαφωνώ	9	4,1	4,1	5,1
	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	54	24,9	24,9	30,0
	Συμφωνώ	111	51,2	51,2	81,1
	Συμφωνώ απόλυτα	41	18,9	18,9	100,0
	Total	217	100,0	100,0	