



Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών
Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής.

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών:
«Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό, Πολιτικές Απασχόλησης»

Διπλωματική Εργασία

Τσιούμας Δημήτριος

A.M. 3032202105027

ΘΕΜΑ: «Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Πιστοποίηση Προσόντων στην Ελλάδα και σύνδεση με την απασχόληση. Η περίπτωση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ΕΛΤΑ Α.Ε. (τ. Κ.Ε.Κ. ΕΛΤΑ)».

ΘΕΜΑ: «Education, Training and Certification of Qualifications in Greece and connection with employment. The case study of the Education Directorate of Hellenic Post S.A. (formerly Vocational Training Center of Hellenic Post S.A.) ».

Φωτόπουλος Νικόλαος	Καθηγητής	Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής	Επιβλέπων
Μπαγάκης Γεώργιος	Καθηγητής	Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής	Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής
Κουτσαμπέλας Χρήστος	Επίκουρος Καθηγητής	Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής	Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής

Περιεχόμενα

Abstract.....	4
Περίληψη	5
Εισαγωγή	6
I. Θεωρητικό Πλαίσιο.....	9
I.1.Ανάλυση Εννοιών.....	9
I.1.a. Εκπαίδευση.....	9
I.1.b. Επαγγελματική Κατάρτιση.....	9
I.1.c. Γενική Εκπαίδευση Ενηλίκων.....	10
I.1.d. Άτυπη Μάθηση.....	10
I.1.e. Δια Βίου Μάθηση.....	11
I.1.f. Εργασία-Απασχόληση-Απασχολησιμότητα.....	11
I.1.g. Ευρωπαϊκά Εργαλεία Πολιτικής για την Εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη Δια βίου μάθηση.....	13
I.1.h. Ευρωπαϊκά Εργαλεία και Κινητικότητα της Εργασίας.....	14
I.2. Από τη Λισαβόνα έως σήμερα.....	18
Στρατηγική της Λισαβόνας.....	18
I.2.a) Στόχοι.....	18
I.2.b) Εξέλιξη και επικαιροποιήσεις.....	19
I.3.a. Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική 2021-2030 και ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων.....	20
I.3.b. Ελληνική Εκπαιδευτική Πολιτική και Ψηφιακές Δεξιότητες.....	21
I.3.c. Ευρωπαϊκή και Εθνική στρατηγική ενεργειών και μέτρων για ενιαία πολιτική στη Δ.Β.Μ. και στην απασχόληση στην Ε.Ε.....	22
I.3.d. Ευρωπαϊκή Ένωση και ενιαία Εκπαιδευτική Πολιτική.....	27
I.4. Πιστοποίηση Προσόντων.....	30
II. Ερευνητικό Πλαίσιο.....	31
II.1. Μεθοδολογία Έρευνας.....	31
II.2. Διεύθυνση Εκπαίδευσης ΕΛΤΑ Α.Ε.....	33

Π.2.α. Το προφίλ του Φορέα και η εξέλιξή του	33
Π.2.β. Το Εκπαιδευτικό και Ερευνητικό Έργο του Φορέα.....	35
Π.3. Εργαλεία.....	44
Π.4. Δείγμα	44
Π.5. Στόχος-Άξονες-ερωτήματα έρευνας	45
Π.6. Οδηγός συνέντευξης –πραγματοποίηση συνέντευξης.....	45
Π.7. Ποιοτική Ανάλυση Δεδομένων.....	47
Συμπεράσματα-Συζήτηση	58
Βιβλιογραφικές αναφορές	63
Διαδίκτυο	67
Παράρτημα	68

Abstract

The extremely rapid changes, characteristic of the modern era, combined with phenomena such as the global health, energy, economic crisis in general and the new technologies digital revolution, have radically changed the operating framework of the entire society at Universal, European and National level.

Traditional production models are changing and the modern labor market conditions and environment are being redefined. In this equation, both Education and Training, as well as Qualification Certification, emerge as important parameters, redefining the orientation of the work model, based not only on the individual 's knowledge, abilities and skills, but also on attitudes, behaviors and elements related to collaborative culture, crisis management, ability to learn quickly, etc.

In this essay, the phenomenon of Education, Training, Certification of Qualifications and its connection with employment in Greece is examined, through the case study of the Education Department of the Hellenic Post Office (formerly ELTA Vocational Training Center).

Valuable conclusions are drawn in the end and the research results are evaluated, as well as how these results are connected to the usefulness in the modern labor market, with induction in general to the modern image of the working environment.

Keywords: Labor Market, Employment, Knowledge, Skills, Lifelong Learning, National Qualifications Framework, European Qualifications Framework, Education, Employment, Skills, Training, Qualification Certification, Quality.

Περίληψη

Οι ταχύτερες μεταβολές, που αποτελούν χαρακτηριστικό της σύγχρονης εποχής, συνδυαστικά με φαινόμενα όπως η παγκόσμια υγειονομική, ενεργειακή, οικονομική εν γένει κρίση και η ψηφιακή επανάσταση των νέων τεχνολογιών, έχουν αλλάξει ριζικά το πλαίσιο λειτουργίας όλης της κοινωνίας σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Τα παραδοσιακά μοντέλα παραγωγής μεταβάλλονται και επαναπροσδιορίζονται οι συνθήκες και το περιβάλλον της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Σε αυτή την εξίσωση, ως σημαντικές παράμετροι αναδεικνύονται τόσο η Εκπαίδευση και η Κατάρτιση, όσο και η Πιστοποίηση Προσόντων, επανακαθορίζοντας τον προσανατολισμό του εργασιακού μοντέλου, με γνώμονα όχι μόνο τη γνώση, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του ατόμου, αλλά και στάσεις, συμπεριφορές και στοιχεία που συνδέονται με τη συνεργατική κουλτούρα, τη διαχείριση κρίσεων, την ικανότητα γρήγορης μάθησης κ.ά.

Μέσα από την εν λόγω εργασία εξετάζεται το φαινόμενο της Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Πιστοποίησης Προσόντων και σύνδεσης με την απασχόληση στην Ελλάδα, μέσα και από τη μελέτη περίπτωσης της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης των Ελληνικών Ταχυδρομείων (πρώην Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης ΕΛΤΑ).

Στο τέλος εξάγονται πολύτιμα συμπεράσματα και αποτιμώνται τα αποτελέσματα του ερευνητικού μέρους και πώς αυτά συνδέονται με τη χρησιμότητα στη σύγχρονη αγορά εργασίας, με επαγωγή γενικότερα στη σύγχρονη εικόνα του εργασιακού περιβάλλοντος.

Λέξεις Κλειδιά: Αγορά Εργασίας, Απασχόληση, Γνώση, Δεξιότητες, Δια Βίου Μάθηση, Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων, Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, Εκπαίδευση, Εργασία, Ικανότητες, Κατάρτιση, Πιστοποίηση Προσόντων, Ποιότητα.

Εισαγωγή

Η παγκοσμιοποίηση και η συνεχώς αυξανόμενη τάση για ψηφιακό μετασχηματισμό, ανάπτυξη της επιστήμης των δεδομένων, της τεχνητής νοημοσύνης και της ρομποτικής αποτελούν φαινόμενα της σύγχρονης εποχής, που επηρεάζουν την κοινωνία, την οικονομία και την ίδια την εργασία τόσο στον Ελληνικό, όσο φυσικά στον Ευρωπαϊκό και Παγκόσμιο χώρο. Η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, και η παγκοσμιοποίηση τόσο σε επίπεδο οικονομίας όσο και σε κάθε άλλο τομέα της κοινωνικής ζωής, έχουν επιδράσει καθοριστικά στην αλλαγή του μοντέλου παραγωγής των κοινωνιών, επιφέροντας ριζικές αλλαγές και στο πεδίο της απασχόλησης. Οι απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας επιδρούν καθοριστικά στη συνεχή και δυναμική αλλαγή του προσανατολισμού της Ευρώπης, ως προς τον καθορισμό των κατάλληλων χαρακτηριστικών ιδιοτήτων και προσόντων που πρέπει να έχει ο σύγχρονος εργαζόμενος, για να λειτουργήσει αποτελεσματικά η σύγχρονη αγορά εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια λοιπόν, λόγω των συνεχών μεταβολών που διαδραματίζονται, παρατηρείται μεγάλη ανατροπή των παραδοσιακών μορφών απασχόλησης, μέσα από την αποδυνάμωση της πλήρους και σταθερής εργασίας και την ανάδειξη της ευελιξίας και γενικότερα των ελαστικών μορφών απασχόλησης. Ο προσανατολισμός των Επιχειρήσεων σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης συνοδεύεται με την προσπάθεια για δραστική μείωση του κόστους, μέσω της μείωσης των μισθών. Η ελαστικοποίηση του ωραρίου εργασίας μέσω της μονομερούς προσαρμογής του στις ανάγκες των επιχειρήσεων και η ταυτόχρονη αποδιοργάνωση του τρόπου με τον οποίο ελάμβαναν χώρα, με βάση το ευρωπαϊκό κεκτημένο, οι διαπραγματεύσεις των Κοινωνικών Εταίρων και οι Συλλογικές Συμβάσεις αποτελούν φαινόμενα που παρατηρούνται στη σύγχρονη εποχή, αλλάζοντας σημαντικά τα δεδομένα (Τζουτζιαράκης, 1990). Η ενίσχυση του όρου απασχόληση και απασχολησιμότητα εις βάρος του όρου εργασία, αναδεικνύεται μέσα από τη διαμόρφωση του σύγχρονου εργασιακού χάρτη, δίδοντας αντίστοιχα «προβάδισμα» στην έννοια του αναλώσιμου και του προσωρινού έναντι του δικαιώματος και της σταθερότητας.

Αποδομείται πλέον το παραδοσιακό πρότυπο εργασίας, το οποίο βασιζόταν στο Ευρωπαϊκό κεκτημένο του κράτους-πρόνοιας. Τα τελευταία χρόνια προωθείται το μοντέλο εργασίας που δίνει κυρίαρχο ρόλο στις οριζόντιες κοινωνικές δεξιότητες και σε μία σειρά προσόντων, που διακρίνονται από δεξιότητες, ικανότητες, γνώσεις και στοιχεία όπως η κουλτούρα συνεργασίας, διαχείριση κρίσεων, ικανότητα γρήγορης μάθησης και

αποτελεσματικότητα στη διαχείριση ψηφιακών τεχνολογιών(Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

Σύμφωνα με το Zanazzi(2018) δεδομένων των αλλαγών που επέφερε η παγκοσμιοποιημένη οικονομία, οι δεξιότητες αποτελούν την ισχυρή βάση των πολιτικών για τη στρατηγική «Ευρώπη 2020». Στα πλαίσια αυτά, η έννοια των δεξιοτήτων αποτελεί πρωταγωνιστικής σημασίας σημείο αναφοράς στις διαβουλεύσεις που γίνονται σε Ευρωπαϊκό και σε Εθνικό επίπεδο, προκειμένου να καθοριστούν επακριβώς εκείνα τα χαρακτηριστικά, που θα οδηγήσουν στη διαμόρφωση ενός επιτυχημένου σχεδίου ανάπτυξης της εργασίας, της οικονομίας και γενικότερα της κοινωνίας.

Με δεδομένο όλο το νέο αυτό πλαίσιο που διαμορφώνεται, η Ευρωπαϊκή Ένωση(Ε.Ε.) έχοντας δημιουργήσει κοινά Ευρωπαϊκά Εργαλεία Πολιτικής για την Εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη Δια Βίου Μάθηση (π.χ NQF, EQF, ECVET, EQAVET, Europass) μπορεί να συμβάλλει σημαντικά και καθοριστικά στον τομέα της εργασίας. Τα συγκεκριμένα Ευρωπαϊκά εργαλεία συμβάλλουν καταλυτικά στο όλο πλαίσιο πολιτικών στρατηγικού σχεδιασμού τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και σε Εθνικό επίπεδο, που εφόσον εφαρμοστεί, θα βοηθήσει να καταστεί εφικτό το όραμα μιας Ενιαίας Περιοχής για τη ΔΒΜ και την απασχόληση στην Ε.Ε.

Σκοπός της εν λόγω Εργασίας είναι να παρουσιαστούν οι βασικές πτυχές και διαστάσεις της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και η διαδικασία και το πλαίσιο πιστοποίησης προσόντων και η σύνδεση όλων αυτών με την απασχόληση, τόσο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο κυρίως στην Ελληνική Επικράτεια.

Για την καλύτερη παρουσίαση του θέματος, η εργασία δομείται σε τρία μέρη. Το Θεωρητικό και Εννοιολογικό Πλαίσιο και το Ερευνητικό Πλαίσιο, που αφορά Μελέτη Περίπτωσης της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ΕΛΤΑ(τ. Κ.Ε.Κ. ΕΛΤΑ). Στο τρίτο μέρος αποτυπώνονται τα σχετικά συμπεράσματα.

Το πρώτο μέρος, αποτελείται από τέσσερις υποενότητες. Στην πρώτη, παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο με ανασκόπηση της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας παραθέτοντας ευρήματα αναφορικά με τις έννοιες της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και της Δια Βίου Μάθησης, της Εργασίας, της απασχόλησης και της απασχολησιμότητας και παρουσιάζονται τα κοινά Ευρωπαϊκά Εργαλεία Πολιτικής για την Εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη Δια βίου μάθηση και η σχέση τους με την κινητικότητα της Εργασίας. Στη δεύτερη υποενότητα παρουσιάζεται η Συνθήκη της Λισαβόνας και η εξέλιξή της έως σήμερα. Στην τρίτη μελετάται η Ευρωπαϊκή και Ελληνική Πολιτική για την ανάπτυξη των ψηφιακών Δεξιοτήτων, ενώ ερευνώνται τα πεδία των Ευρωπαϊκών και των Εθνικών πολιτικών στρατηγικής για τη Δια Βίου Μάθηση και την απασχόληση στην Ε.Ε. Στο τέλος εξετάζεται η περίπτωση εύρεσης κοινής λύσης για ενιαία εκπαιδευτική

πολιτική για το εσωτερικό όλης της Ε.Ε., σε συνέχεια των παραπάνω πολιτικών, με στόχο την ενίσχυση της ανάπτυξης, της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής και εν τέλει παρουσιάζονται αντίστοιχες προτάσεις. Στην τέταρτη υποενότητα παρουσιάζεται η πολιτική πιστοποίησης προσόντων και το γενικότερο πλαίσιο στην ελληνική πραγματικότητα και πώς μπορεί να εφαρμοστεί στην αγορά εργασίας.

Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται το ερευνητικό σκέλος, που απαρτίζεται από επτά μέρη: τη Μεθοδολογία, το Φορέα(Διεύθυνση Εκπαίδευσης ΕΛΤΑ Α.Ε.-Δ.Ε.) που μελετάται, με το Εκπαιδευτικό και ερευνητικό του έργο, τα Εργαλεία, το Δείγμα, τους Άξονες-Ερευνητικά Ερωτήματα της έρευνας, τον Οδηγό Συνέντευξης και την ποιοτική ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων.

Στο τρίτο μέρος παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και η κριτική αποτίμηση, με βάση τόσο το όλο θεωρητικό πλαίσιο, όσο κύρια με τη μελέτη περίπτωσης του ερευνητικού μέρους και τη σύνδεση με την πραγματική αγορά εργασίας.

I. Θεωρητικό Πλαίσιο

I.1.Ανάλυση Εννοιών

I.1.a. Εκπαίδευση.

Ο όρος Εκπαίδευση διακρίνεται στην Τυπική στη Μη Τυπική Εκπαίδευση. Με τον όρο **Τυπική Εκπαίδευση** νοείται η εκπαίδευση που παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, οδηγώντας στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο και ελεγχόμενων από τις δημόσιες αρχές. (CEDEFOP, 2014, σελ.43).

Ειδικότερα το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα περιλαμβάνει τη διαδρομή από το σύστημα της πρωτοβάθμιας, (Νηπιαγωγείο, Δημοτικό) της δευτεροβάθμιας (Γυμνάσιο – Λύκειο – ΕΠΑΛ - ΕΠΑΣ) και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Πανεπιστήμιο –ΤΕΙ – μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές).¹ Πρόκειται για την εκπαίδευση η οποία λαμβάνει χώρα σε ένα οργανωμένο εκπαιδευτικό περιβάλλον, το οποίο μπορεί να οδηγήσει δυνητικά στην απόκτηση, την πιστοποίηση και την αναγνώριση συγκεκριμένων μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Το πεδίο της μη τυπικής εκπαίδευσης (**non formal education**) περιλαμβάνει όλες τις μορφές εκπαίδευσης οι οποίες παρέχονται σε ένα θεσμικά οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο το οποίο λειτουργεί εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, οδηγώντας στην απόκτηση αναγνώριση πιστοποιημένων μαθησιακών αποτελεσμάτων.² Περιλαμβάνει την αρχική επαγγελματική κατάρτιση(Α.Ε.Κ.), τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση(Σ.Ε.Κ.) καθώς και τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων. Η μη τυπική εκπαίδευση, παρόλο που βρίσκεται εκτός συστήματος τυπικής εκπαίδευσης, δομείται σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, τα οποία εμπεριέχουν στοιχεία όπως ένα σχεδιασμένο και έγκυρο πρόγραμμα σπουδών, διδάσκοντες με συγκεκριμένα προσόντα και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά, διαδικασίες αξιολόγησης, εκπαιδευτικά υλικά, συγκεκριμένα μαθησιακά αποτελέσματα (learning outcomes) ακόμα και επαγγελματικά προσόντα τα οποία κάτω από συγκεκριμένες διαδικασίες οδηγούν σε κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώματα.(CEDEFOP, 2014, σελ. 84).

I.1.b. Επαγγελματική Κατάρτιση.

Ως υποενότητες αυτού του πεδίου μπορούν να διακριθούν: η αρχική και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η επιμόρφωση, η μαθητεία, η εκπαίδευση σε

¹ <https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/definitions> (ανακτήθηκε 11/09/2022)

² *ibid* (ανακτήθηκε 11/09/2022)

χώρους εργασίας, η πολυδιάστατη εκπαίδευση ευπαθών κοινωνικών ομάδων (Κόκκος, 2002 στο Γούλας κ.α., 2013). Ωστόσο η Επαγγελματική Κατάρτιση στηρίζεται κυρίως σε δύο άξονες:

- α) την αρχική επαγγελματική κατάρτιση(Α.Ε.Κ.) και
- β) τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση(Σ.Ε.Κ.).

α) Η Α.Ε.Κ. είναι «η κατάρτιση η οποία προσφέρει βασικές επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες σε ειδικότητες και εξειδικεύσεις με στόχο την ένταξη, επανένταξη, επαγγελματική κινητικότητα και ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.»(Λιντζέρης, 2013, σελ.27) ενώ

β) Η Σ.Ε.Κ. είναι «η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή και αναβαθμίζει γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, οι οποίες αποκτήθηκαν από τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από επαγγελματική εμπειρία με στόχο την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη».(Λιντζέρης, 2013, σελ.27).

I.1.c. Γενική Εκπαίδευση Ενηλίκων.

Η γενική εκπαίδευση ενηλίκων περιλαμβάνει όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενηλίκους στοχεύοντας στον εμπλουτισμό γνώσεων, στην ανάπτυξη και βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, με στόχο την ενδυνάμωση του μορφωτικού κεφαλαίου και τη μακροπρόθεσμη άμβλυνση των μορφωτικών και κοινωνικών ανισοτήτων. (Λιντζέρης, 2013).

I.1.d. Άτυπη Μάθηση

Ο όρος άτυπη μάθηση (informal learning) αναφέρεται σε όλες εκείνες τις μαθησιακές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, στο πλαίσιο του χρόνου ή των προσωπικών επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων.

Περιλαμβάνει τις κάθε είδους δραστηριότητες προσωπικής πρωτοβουλίας αυτοβελτίωσης, αυτομόρφωσης και βιωματικές μορφές μάθησης, όπως η αυτομόρφωση με έντυπο υλικό ή μέσω διαδικτύου ή με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ή ποικίλων

εκπαιδευτικών υποδομών, καθώς και τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτά το άτομο από την επαγγελματική ή καθημερινή του ζωή.³

Μάλιστα σύμφωνα με το Λιντζέρη (2013) «Δεν είναι διαρθρωμένη (από άποψη μαθησιακών στόχων, χρόνου μάθησης ή διδακτικής υποστήριξης) και συνήθως δεν οδηγεί σε πιστοποίηση. Η άτυπη μάθηση μπορεί να είναι σκόπιμη, αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι σκόπιμη (ή είναι απροσχεδίαστη/τυχαία)».

I.1.e. Δια Βίου Μάθηση.

Ο επίσημος ορισμός της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για τη Δια Βίου Μάθηση(Δ.Β.Μ.) αναφέρει ότι πρόκειται για «Κάθε μαθησιακή δραστηριότητα η οποία αναλαμβάνεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των εφοδίων, στο πλαίσιο μιας προσωπικής, κοινωνικής οπτικής και/ή μιας οπτικής που σχετίζεται με την απασχόληση» (COM, 2001,678).

Αποτελεί πολύ σημαντική παρακαταθήκη της σύγχρονης καινοτομικής σκέψης η οποία συνδέθηκε με την καταπολέμηση του αναλφαβητισμού, της φτώχειας, του εκπαιδευτικού και κοινωνικού αποκλεισμού.

Διαπερνά κάθε φάση της κοινωνικής διαδρομής ενός ανθρώπου και σηματοδοτεί τη διαδικασία αυτό-ανάδειξης των ανθρώπινων δυνατοτήτων. Συνιστά μια νέα κοινωνική κουλτούρα και στάση ζωής η οποία έχει τις βάσεις της στην ενεργητική συμμετοχή, στο διαρκές ενδιαφέρον για συμμετοχή προς εκμάθηση και στη συνεχή ανάπτυξη των ατομικών-προσωπικών και επαγγελματικών ενδιαφερόντων.

I.1.f. Εργασία-Απασχόληση-Απασχολησιμότητα.

Η **εργασία** αποτελεί συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα βάσει του Άρθρου 22, παράγραφος 1 του Ελληνικού Συντάγματος και σύμφωνα με Άρθρο 15, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. «Με τον όρο εργασία (job) και σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ αναφερόμαστε στην περιγραφή της εργασίας ως ενός συνόλου υποχρεώσεων και καθηκόντων που έχουν εκτελεστεί ή θα πρέπει να εκτελεστούν από ένα άτομο τη δεδομένη χρονική στιγμή.» (Δημουλάς, 2007α στο Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016). Ως όρος έχει συνδυαστεί με την έννοια της σταθερότητας και της πλήρους απασχόλησης.

Με βάση τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, η εργασία αποτελεί κεφάλαιο, παραγνωρίζοντας τις σημαντικές της ιδιαιτερότητες, ενώ η δυνατότητα του ατόμου για εξασφάλιση μια θέσης εργασίας αποτελεί προϊόν της προσπάθειάς του και η αγορά εργασίας ως ο μηχανισμός που αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους σύμφωνα με τις ικανότητές τους.

(Schultz, 1961, Becker, 1962 κ.ά.).

«Με τον όρο **απασχόληση** ορίζουμε το σύνολο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που για να επιτευχθούν απαιτείται μια ομογενοποιημένη ομάδα τεχνικών και δεξιοτήτων η

³ <https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/definitions> (ανακτήθηκε 11/09/2022)

οποία περιλαμβάνεται εντός ενός ειδικού χώρου και μιας εξειδικευμένης ειδικότητας. Ο όρος αυτός αποτελεί ένα ευρύτερο πεδίο από τον κλασικό όρο του επαγγέλματος, αφού αποτελεί το εργασιακό καθήκον του ατόμου στον κόσμο της αμειβόμενης απασχόλησης» (Δημουλάς, 2007α στο Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016). Η απασχόληση διαφοροποιείται σχετικά από τον όρο εργασία, κλίνοντας περισσότερο ως προς το χαρακτηριστικό της δυνατότητας και της αβεβαιότητας, ενώ παράλληλα στηρίζεται στη διάκριση ανάμεσα σε ενασχολήσεις με οικονομικό περιεχόμενο και ενασχολήσεις με μη οικονομικό περιεχόμενο. Ως απασχολούμενοι θεωρούνται τα άτομα που συμμετέχουν στην παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών που περιλαμβάνονται στο Σύστημα Εθνικών Λογαριασμών του ΟΗΕ.

Ενώ με βάση την Ευρωπαϊκή Ένωση, ΟΟΣΑ, ILO, απασχολούμενος θεωρείται το άτομο, που κατά την εβδομάδα αναφοράς απασχολήθηκε με αμοιβή έστω και μία ώρα.

Εντούτοις, τη σύγχρονη εποχή και έτσι όπως πλέον διαμορφώνεται η αγορά εργασίας, διαφαίνεται ότι η έννοια της απασχόλησης, «αφήνει παράθυρο» στην απασχολησιμότητα.

Στους ανωτέρω δύο όρους προστίθεται λοιπόν και ένας ακόμη. Με βάση τους Hillage and Pollard (1998) η ικανότητα ενός ατόμου να αποκτήσει μία νέα απασχόληση, να έχει τη δυνατότητα να τη διατηρήσει και οποτεδήποτε χρειαστεί να μπορέσει να αποκτήσει και μία άλλη νεότερη, εφόσον οι συνθήκες το επιβάλλουν ή απαιτηθεί, εκφράζεται με τον όρο της **απασχολησιμότητας**. Επιπρόσθετα, σε αυτήν εντάσσεται και η ικανότητα προσαρμογής στην ίδια εργασία σε διαφορετικές θέσεις και πόστα και ακόμη και σε αλλαγή επαγγελματικής εργασιακής θέσης, σε άλλο εργοδότη, διασφαλίζοντας ότι η απασχολησιμότητα ενσωματώνει και τα αντικειμενικά αλλά και υποκειμενικά στοιχεία. (Hillage & Pollard ,1998).

Σύμφωνα με τους Φωτόπουλο και Ζάγκο (2016), ως **Επαγγελματικό περίγραμμα** νοείται «*το σύνολο των επαγγελματικών λειτουργιών*» που είναι στοιχειώδεις και απαραίτητες για την άσκηση των εργασιακών ρόλων, που συναποτελούν το αντικείμενο ενασχόλησης μίας ειδικότητας ή ενός επαγγέλματος. Στην ουσία περιλαμβάνει όλα εκείνα τα απαραίτητα στοιχεία ικανοτήτων, γνώσεων και δεξιοτήτων που πρέπει να διαθέτει ένας εργαζόμενος, προκειμένου να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις απαιτήσεις του εν λόγω επαγγέλματος. Επιπρόσθετα, υπεισέρχεται και ο όρος (επαγγελματική) **ειδικότητα**(specialization), που αφορά όλα εκείνα τα ειδικά προσόντα, γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση συγκεκριμένων επαγγελματικών αρμοδιοτήτων και την υλοποίηση συγκεκριμένων στόχων(Δημουλάς, 2007α στο Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

Όλα τα παραπάνω συνθέτουν ένα εννοιολογικό πλαίσιο, που κρίνεται απαραίτητο για την κατανόηση όλων των τεκταινομένων στο χώρο της Εκπαίδευσης, της Κοινωνίας και ειδικότερα της Εργασίας, όπου ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια και με τη «επονομαζόμενη 4^η Βιομηχανική Επανάσταση» παρατηρείται έντονα το φαινόμενο της

μετάβασης από τον «παραδοσιακό Κοινωνικό Καταμερισμό» της, στην εντατική ανάπτυξη ήπιων και ψηφιακών δεξιοτήτων (soft και digital skills), στην εντονότερη συσχέτιση της εκπαιδευτικής διαδικασίας με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και στη Δια βίου μάθηση, την αναβάθμιση δεξιοτήτων(upskillining) και επανεκπαίδευση (reskilling). (Davis et al., 2000; Ford,2005; Irving et al, 2005).

«Καταμερισμός της εργασίας είναι η κατανομή καθηκόντων σε κάθε κοινωνική παραγωγή. Η κατάτμηση της εργατικής δραστηριότητας οδηγεί στη δημιουργία διαφορετικών ειδών εργασίας που συνυπάρχουν χάρη στην ανταλλαγή. Όσο πιο πολύπλοκη είναι μια κοινωνία και όσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο ανάπτυξής της, τόσο πιο μεγάλη είναι η διαφοροποίηση των καθηκόντων, των ρόλων και των δραστηριοτήτων των μελών της»(Βασιλείου-Σταματάκης, 1992, σελ.196).

I.1.g. Ευρωπαϊκά Εργαλεία Πολιτικής για την Εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη Δια βίου μάθηση.

Οι ταχύτερες και ριζικές αλλαγές που διαδραματίζονται μετά την 4^η Βιομηχανική Επανάσταση απειλούν να υπερκεράσουν τις δεξιότητες του υψηλού μέσου όρου ηλικίας εργατικού δυναμικού της Ευρώπης, η οποία πάντα βασιζόταν στη γνώση, τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Για όλους τους παραπάνω λόγους , η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.), άλλες ευρωπαϊκές χώρες και οι κοινωνικοί εταίροι συνεργάζονται για τη θέσπιση ενός πλαισίου πολιτικής με στόχο τον εκσυγχρονισμό της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Στον εν λόγω τομέα, η Ε.Ε. προέβη στην ανάπτυξη ενός project εθελοντικής συνεργασίας και συντονισμού μεταξύ των κρατών μελών: τη γνωστή ως διαδικασία της Κοπεγχάγης.(CEDEFOP, 2011).

Λόγω της συγκεκριμένης διαδικασίας της Κοπεγχάγης, τα κράτη μέλη, μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους, θέσπισαν κοινά ευρωπαϊκά εργαλεία και αρχές όπως:

- το Ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (European Qualifications Framework-EQF)
- το Ευρωπαϊκό σύστημα ακαδημαϊκών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (European Credit system for Vocational Education and Training- ECVET)
- το ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς για τη διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (European Quality Assurance for Vocational Education and Training-EQAVET)
- το Ευρωδιαβατήριο (Europass)
- αρχές και κατευθύνσεις για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης

- αρχές διά βίου επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής.(CEDEFOP, 2011)
- Στα παραπάνω Ευρωπαϊκά Εργαλεία προστίθεται και το Εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών Προσόντων της κάθε χώρας(National Qualifications Framework-NQF).

«Τα εν λόγω εργαλεία και αρχές αποτελούν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο, ο αντίκτυπος του οποίου εξαρτάται από τη συνεπή εφαρμογή τους και από τον τρόπο με τον οποίο αλληλοεπιδρούν. Η εφαρμογή τους θα ενισχύσει τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων, θα προαγάγει την κινητικότητα και θα ωφελήσει τους πολίτες παρέχοντας έναν συστηματικό τρόπο επικύρωσης και τεκμηρίωσης των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους.» (CEDEFOP, 2011).

I.1.h. Ευρωπαϊκά Εργαλεία και Κινητικότητα της Εργασίας.

«Τα ευρωπαϊκά εργαλεία και αρχές αναπτύχθηκαν με διαφορετικούς ρυθμούς κατά την περίοδο 2004-09. Οι στόχοι, οι κατευθύνσεις και τα χρονοδιαγράμματα για το σύνολό τους συμφωνήθηκαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ενώ η ευθύνη για την εφαρμογή τους εναπόκειται στα κράτη μέλη. Όλα τα εργαλεία και οι αρχές βασίζονται σε μαθησιακά αποτελέσματα που καθιστούν ευκολότερα κατανοητό τι γνωρίζει, κατανοεί και μπορεί να κάνει ο κάτοχος ενός πιστοποιητικού ή ενός διπλώματος. Επιπλέον, προβλέπουν την αναγνώριση μαθησιακών αποτελεσμάτων και προβάλλουν μη τυπικές και άτυπες μορφές μάθησης. Η ανάπτυξη ευρωπαϊκών εργαλείων και αρχών έδωσε το έναυσμα για την έναρξη του διαλόγου μεταξύ πολλών ενδιαφερομένων: κυβερνήσεων, κοινωνικών εταίρων, θεσμικών οργάνων, εκπαιδευομένων και εκπαιδευτικών φορέων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Ως εκ τούτου, διαφαίνεται ο σχηματισμός μιας κοινής αντίληψης σχετικά με τα επαγγελματικά προσόντα και τον τρόπο με τον οποίο συνδέονται. Ο διάλογος βελτίωσε επίσης τη σύνδεση των διαφορετικών τμημάτων των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, τον τρόπο με τον οποίο συνδέονται τα συστήματα άλλων χωρών καθώς και τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να ενισχυθεί η συσχέτιση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.» (CEDEFOP, 2011).

Το **Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων(EQF)** συστάθηκε το 2008 και αναθεωρήθηκε το 2017. Αποτελεί ένα πλαίσιο με 8 Επίπεδα αναφοράς, που βασίζεται στα μαθησιακά αποτελέσματα για όλους τους τύπους των προσόντων. Παίζει ρυθμιστικό ρόλο μεταξύ των διαφόρων εθνικών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων(NQFs). Συμβάλλει στη διαφάνεια και στη βελτίωση της συγκρισιμότητας και της φορητότητας των επαγγελματικών προσόντων και καθιστά δυνατή τη σύγκριση προσόντων από διαφορετικές χώρες και ιδρύματα. Έχει βαθμίδες κλιμάκωσης ξεκινώντας από το χαμηλότερο επίπεδο 1 στο υψηλότερο επίπεδο 8(π.χ. Κατοχή Διδακτορικού Διπλώματος) και το πλέον σημαντικό

είναι ότι το EQF συνδέεται άρρηκτα με τα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων. «Η σύνδεση αυτή του επιτρέπει να χαρτογραφεί όλους τους τύπους και τα επίπεδα προσόντων στην Ευρώπη, τα οποία καθίστανται όλο και περισσότερο προσβάσιμα με τη βοήθεια βάσεων δεδομένων για τα επαγγελματικά προσόντα⁴». Το EQF σύμφωνα και με τον επίσημο ιστότοπο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ⁵αφορά εκτός από τις Χώρες της Ε.Ε. και άλλες χώρες συγκεκριμένα την Ελβετία, το Λιχτενστάιν, την Ισλανδία, τη Νορβηγία, τη Σερβία, τη Βόρεια Μακεδονία, το Μαυροβούνιο, την Αλβανία, την Τουρκία, τη Βοσνία-Ερζεγοβίνη και το Κοσσυφοπέδιο.

Σημαντικοί επίσης Ευρωπαϊκοί Οργανισμοί διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη στήριξη του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων όπως το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle-CEDEFOP), το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ETF) και το δίκτυο εθνικών κέντρων που έχει συσταθεί για την άμεση στήριξη φορέων και πολιτών κατά την αναγνώριση ακαδημαϊκών τίτλων ENIC/NARIC. Επιπρόσθετα, το EQF λειτουργεί και συνδυαστικά και με άλλα ευρωπαϊκά και διεθνή μέσα που συμβάλλουν στη στήριξη της ενιαίας αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, όπως:

- Η Σύμβαση της Λισαβόνας το 1997(διεθνής Συμφωνία μεταξύ UNESCO και Συμβουλίου της Ευρώπης για την αναγνώριση των ακαδημαϊκών προσόντων στην Ευρώπη και εκτός αυτής),
- η οδηγία 2005/36/EK (καλύπτοντας την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων, αφού επιτρέπει στους επαγγελματίες να ασκούν το επάγγελμά τους και να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο Εξωτερικό διασχίζοντας τα σύνορα),
- η διακυβερνητική διαδικασία της Μπολόνια το 2005 (συναποφασίστηκε από τους αρμόδιους Υπουργούς Παιδείας το πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων για τον ευρωπαϊκό χώρο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) και
- σύμφωνα και με την Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε. της 10^{ης} Δεκεμβρίου(2018) η Σύσταση του Συμβουλίου της Ε.Ε. της 26ης Νοεμβρίου 2018 (σχετικά με την προαγωγή της αυτόματης αμοιβαίας αναγνώρισης των τίτλων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και των αποτελεσμάτων περιόδων μάθησης στο εξωτερικό).

Η σύσταση σχετικά με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων –ΕΠΕΠ(EQF) καλεί τα κράτη μέλη να συσχετίσουν τα Εθνικά τους Πλαίσια(NQF) επαγγελματικών προσόντων με το ΕΠΕΠ, προκειμένου να καθοριστεί μια σαφής και διαφανής σχέση

⁴ <https://europa.eu/europass/el/ergaleia-europass/eyropaiko-plaisio-epaggelmatikon-prosonton> (ανακτήθηκε 11/09/2022)

⁵ *ibid* (ανακτήθηκε 11/09/2022)

μεταξύ των NQFs και των οκτώ επιπέδων του ΕΠΕΠ. «Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να αναθεωρούν και να επικαιροποιούν, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο, τη συσχέτιση των επιπέδων των εθνικών πλαισίων ή συστημάτων επαγγελματικών προσόντων με τα επίπεδα του ΕΠΕΠ. Κάθε χώρα που θέλει να συσχετίσει τα εθνικά επίπεδα επαγγελματικών προσόντων της με το ΕΠΕΠ οφείλει να καταρτίσει λεπτομερή έκθεση συσχέτισης με βάση τα 10 κριτήρια συσχέτισης του ΕΠΕΠ που έχουν συμφωνηθεί με το παράρτημα ΙΙΙ της αναθεωρημένης σύστασης σχετικά με το ΕΠΕΠ. Οι εθνικές εκθέσεις συσχέτισης υποβάλλονται στη συμβουλευτική ομάδα του ΕΠΕΠ, η οποία τις εγκρίνει, εάν ικανοποιούν τα κριτήρια συσχέτισης. Αφότου γίνει η συσχέτιση των εθνικών πλαισίων στο ΕΠΕΠ, όλα τα νέα προσόντα (π.χ. πιστοποιητικά, διπλώματα, συμπληρώματα πιστοποιητικών, συμπληρώματα διπλωμάτων) και/ή βάσεις δεδομένων θα πρέπει καταρχήν να περιέχουν σαφή αναφορά στο κατάλληλο επίπεδο ΕΠΕΠ και ΕΘΠΕΠ.» (CEDEFOP, 2011).

Όταν έχουν συσχετιστεί μεταξύ τους τα Εθνικά Πλαίσια των Χωρών με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων, τότε η κινητικότητα των ενδιαφερομένων προς εύρεση εργασίας θα είναι ακόμη πιο προσιτή και λειτουργική, χωρίς περιορισμούς και εμπόδια.

Το Europass, το ECVET και η επικύρωση των προσόντων βοηθούν σε πολύ μεγάλο βαθμό τα άτομα που αναζητούν εργασία ή που επιθυμούν να συμμετάσχουν σε προγράμματα κατάρτισης. Τα συγκεκριμένα λοιπόν εργαλεία συνεπικουρούν σημαντικά στην κινητικότητα των υποψηφίων εργαζομένων εντός του Ευρωπαϊκού χώρου και όχι μόνο, αφού εφαρμόζεται ένας κοινός «οδικός χάρτης», όπου όλα είναι ξεκάθαρα και διαφανή για κάθε πολίτη της Ε.Ε. «Από την εισαγωγή του Europass τον Φεβρουάριο του 2005, έχουν συμπληρωθεί 15,5 εκατομμύρια βιογραφικά σημειώματα Europass στο διαδίκτυο. Επίσης έχουν εκδοθεί εκατοντάδες χιλιάδες έγγραφα κινητικότητας Europass, συμπληρώματα πιστοποιητικού Europass και παραρτήματα διπλώματος Europass. Περισσότερα από 150 ευρωπαϊκά πιλοτικά σχέδια ελέγχουν σε πειραματικό στάδιο τη λειτουργία του ECVET για να διευκολύνουν την εφαρμογή των συστημάτων ακαδημαϊκών μονάδων στην ΕΕΚ σε όλα τα κράτη μέλη.»(CEDEFOP, 2011).

Το **EQF** και το **EQAVET** λειτουργούν πλέον σε επίπεδο συστημικό. Οι περισσότερες χώρες επιθυμούν και τείνουν να συσχετίσουν-προσαρμόσουν τα NQFs με το EQF για την ευκολότερη αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων σε ολόκληρη την Ευρώπη. Με γνώμονα τη διασφάλιση της ποιότητας, το EQAVET παρέχει βάση αξιοπιστίας και εμπιστοσύνης στον τομέα των επαγγελματικών προσόντων εντός της κάθε χώρας, και της διεθνούς σύγκρισής τους μέσω του EQF. Η ποιότητα της επαγγελματικής

εκπαίδευσης επηρεάζει καθοριστικά το κριτήριο επιλογής, συνεπώς όσο πιο καλή τόσο πιο ελκυστική.(CEDEFOP, 2011).

Σε αυτό το σκεπτικό, ο σχηματισμός ενιαίου συστήματος ακαδημαϊκών μονάδων που θα ενοποιεί το **ECVET** και το Ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς διδακτικών μονάδων για την ανώτατη εκπαίδευση (European Credit Transfer and Accumulation System-ECTS) θα έχει σαφώς ευνοϊκές συνέπειες, διευκολύνοντας την ενιαία αναγνώριση των εν λόγω εκπαιδευτικών μονάδων για όλους τους ενδιαφερόμενους. Ωστόσο, είναι σημαντικό να διευκρινιστούν τα όρια μεταξύ των εργαλείων, όπως είναι τα συστήματα μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων και τα συστήματα επικύρωσης. Και τα δύο συστήματα παρέχουν ευκαιρίες αναγνώρισης της μάθησης που αποκτήθηκε εκτός του τυπικού πλαισίου των επίσημων εθνικών συστημάτων, με διαφορετικό όμως σκοπό το καθένα. Είναι σημαντική η ενημέρωση σχετικά με τη σύνδεση εργαλείων και αρχών. Γι' αυτό και λαμβάνονται μέτρα για καλύτερη τεκμηρίωση, προκειμένου τα εθνικά πιστοποιητικά-διπλώματα να αναφέρουν το αντίστοιχο επίπεδο EQF. Το Europass θα περιλαμβάνει αναφορές στα αντίστοιχα επίπεδα του NQF, του EQF και του ECVET. «Η ενοποίηση των συστημάτων επικύρωσης και μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων στα εθνικά συστήματα θα ενισχύσει σε μεγάλο βαθμό την αξία και την ελκυστικότητά τους. Συνοπτικά, τα συστημικά εργαλεία, όπως το EQF και το EQAVET, λειτουργούν υποστηρικτικά προς τα συστήματα που χρησιμοποιούν οι πολίτες, όπως είναι το Europass, το ECVET και τα συστήματα επικύρωσης.»(CEDEFOP, 2011).

Τα Ευρωπαϊκά Εργαλεία και οι αρχές δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού, συμβουλευτικής και επικύρωσης της μη τυπικής εκπαίδευσης και της άτυπης μάθησης, καθιστώντας ευκολότερη την κατανόηση των επαγγελματικών προσόντων, αυξάνοντας την ευελιξία των συστημάτων, προάγοντας με αυτόν τον τρόπο τη δια βίου μάθηση, συμβάλλουν στην ενίσχυση της εργασιακής κινητικότητας, χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς και εμπόδια. Αίρονται οι φραγμοί στη μάθηση και βελτιώνονται οι επαγγελματικές προοπτικές και οι δυνατότητες σταδιοδρομίας. Απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί η αλληλεπίδραση μεταξύ εργαλείων και αρχών. Η εμπειρία κάποιου που μπορεί να αποκτηθεί τόσο στην εργασιακή όσο και στην προσωπική του ζωή, θα μπορούσε να αποτελέσει δυναμικό τυπικό προσόν. Μέσω συστημάτων επικύρωσης που στηρίζεται σε Ευρωπαϊκές Αρχές θα μπορούσε ο πολίτης να αναγνωρίσει και να πιστοποιήσει δεξιότητες που αποκτά. Μπορεί να μην του προσδίδει πλήρη πιστοποίηση επαγγελματικού προσόντος, ωστόσο τεκμηριώνει την εμπειρία του συστηματικά. Αυτό αναπτρώνει το ηθικό του για συνέχεια, δια βίου μάθηση και επαγγελματική κατάρτιση. Η προβολή των επαγγελματικών προσόντων εκτός Χώρας, ανοίγει τους ορίζοντες για ακαδημαϊκή ή εργασιακή προοπτική σε άλλα Ευρωπαϊκά Κράτη. Η εν λόγω αλληλεπίδραση ευρωπαϊκών εργαλείων και αρχών

μετατρέπουν τα συστήματα σε πιο προσβάσιμα και ευέλικτα.(CEDEFOP, 2011· Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

Ως άμεσο αποτέλεσμα προκύπτει η διευκόλυνση και η ελευθερία στην κινητικότητα της εργασίας για οποιοδήποτε μέλος χώρας της Ε.Ε. και εκτός αυτής.

I.2. Από τη Λισαβόνα έως σήμερα.

Στρατηγική της Λισαβόνας

Κρίσιμη διαδικασία στην πορεία προς την ευρωπαϊκή ενοποίηση, με σημαντική επίδραση στην εξέλιξη της Ευρωπαϊκής Εκπαιδευτικής πολιτικής, αποτέλεσε η Στρατηγική της Λισαβόνας, που ξεκίνησε το 2000. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας, το Μάρτιο του 2000, ανέδειξε το ρόλο των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην οικονομική και κοινωνική στρατηγική για το μέλλον της Ευρώπης και την ανάγκη εκσυγχρονισμού τους, με βάση τις προκλήσεις που θέτει η κοινωνία της γνώσης. (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2000, παρ. 1 & 2). Στη Λισαβόνα, με γνώμονα την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη της Ευρώπης, την εισαγωγή της έννοιας της καινοτομίας και λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της αγοράς, οι Ευρωπαίοι ηγέτες αποφάσισαν μία διαδικασία που προέκρινε μία οικονομία της γνώσης που θα είχε ως βάση το ανθρώπινο κεφάλαιο και την Εκπαίδευση. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, υπό αυτή την έννοια, ανέδειξε τη σημασία της δια βίου μάθησης ως εκπαιδευτικής στρατηγικής και ως προπομπού της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, στην οποία θα δινόταν έμφαση την επόμενη περίοδο (2007-2013).(Παπαδιαμαντάκη, 2016).

I.2.a) Στόχοι

Με τη Λισαβόνα, πραγματοποιείται μετάβαση από την έως τότε εφαρμογή της Ευρωπαϊκής πολιτικής μέσω οδηγιών στην «ανοιχτή μέθοδο συντονισμού». (Παπαδιαμαντάκη, 2016). Μία μορφή διακυβερνητικής πολιτικής μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. που βασίζεται στον προσδιορισμό κοινών στόχων, σε κοινώς αποδεκτά μέσα μέτρησης και συγκριτικής αξιολόγησης(δείκτες επίδοσης, στατιστικές) και στην ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών⁶.

Κεντρικός στόχος της Λισαβόνας, που καλύπτει τόσο την Εκπαίδευση όσο και οριζόντια όλους τους τομείς πολιτικής της Ε.Ε. ήταν να είναι να γίνει έως το 2010, «η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία βασισμένη στη γνώση στον κόσμο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και περισσότερες κοινωνική συνοχή»(EC, 2002).

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/EL/legal-content/glossary/open-method-of-coordination.html> (Ανακτήθηκε 11/09/2022)

Για την επίτευξη του ανωτέρω κεντρικού στόχου, στη Βαρκελώνη το 2002 τίθενται τρεις στρατηγικοί στόχοι για τον τομέα της εκπαίδευσης:

η βελτίωση της ποιότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, η διευκόλυνση της πρόσβασης όλων στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ανοικτά στον κόσμο. Αυτοί με τη σειρά τους αναλύονται σε επιμέρους δεκατρείς στόχους, μεταξύ των οποίων τίθεται η εξασφάλιση της πρόσβασης όλων στις τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας(ΤΠΕ).(Επίσημη Εφημερίδα Ε.Ε. C142/01, 2002).

1.2.b) Εξέλιξη και επικαιροποιήσεις

Ωστόσο, η Στρατηγική της Λισαβόνας δεν είναι μία στατική κατάσταση, αλλά μία δυναμική και αέναα μεταβαλλόμενη διαδικασία, που συνεχώς επικαιροποιείται, ανάλογα τις σύγχρονες συνθήκες και εξελίξεις. Μετά, τη Συνθήκη της Λισαβόνας το Μάρτιο 2000 και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης το επόμενο έτος, στη Βαρκελώνη το 2002 υιοθετήθηκε το πρόγραμμα «Διαφορετικά Συστήματα-Κοινοί Στόχοι 2010» (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2000· Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2001·Ε.Ε., 2002). Στη συνέχεια το 2005 έγινε το πρώτο βήμα για την καινοτομία και τέθηκαν οι βάσεις μέσω του προγράμματος «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», γνωστού και ως ατζέντα της Λισαβόνας (Ε.Ε., 2005). Ήδη η οικονομική κρίση είχε επηρεάσει τόσο το διεθνές όσο και τον ευρωπαϊκό χώρο και η Ε.Ε. συμπληρώνοντας τη στρατηγική της για την καινοτομία, τον Ιούνιο του 2009 προκρίνει το πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020», όπου δόθηκε έμφαση στην ποιότητα και αποτελεσματικότητα της Εκπαίδευσης, στη δια βίου μάθηση και την κινητικότητα και το επόμενο έτος συνεχίζει με τη «Στρατηγική Ευρώπη 2020» στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Ιουνίου του 2010.(Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2009·Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2010).

Η Ευρώπη, με γνώμονα τις σύγχρονες ανάγκες, επικαιροποιεί τη στρατηγική της Εκπαιδευτικής της πολιτικής και τον Ιούλιο του 2020 δημοσιεύτηκε ανακοίνωση με τίτλο «*Ευρωπαϊκή στρατηγική δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική ισότητα και ανθεκτικότητα*», προτείνοντας δώδεκα δράσεις για να βοηθηθούν άτομα και επιχειρήσεις, ώστε να αποκτήσουν περισσότερες και καλύτερες δεξιότητες.(Ε.Ε., 2020). Το Φεβρουάριο 2021 επανέρχεται με το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για στρατηγικό πλαίσιο ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με στόχο τον Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης και πέραν αυτού (2021-2030). (Επίσημη Εφημερίδα Ε.Ε. C 66/01, 2021).

I.3.a. Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική 2021-2030 και ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων

Στο τελευταίο ευρωπαϊκό στρατηγικό πλαίσιο για τον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, για τη δεκαετία 2021-2030, τέθηκαν μεταξύ άλλων στόχοι για:

- Χαμηλότερο ποσοστό του 15% έως το 2030 των ατόμων ηλικίας 15 ετών με ανεπαρκή γραμματισμό και ανεπαρκή γνώση θετικών επιστημών
- Χαμηλότερο ποσοστό του 15% έως το 2030 μαθητών που φοιτούν στο 8^ο έτος σχολικής εκπαίδευσης με ανεπαρκή γραμματισμό εργαλείων πληροφορικής
- Τουλάχιστον το 96% παιδιών μεταξύ ηλικίας τριών ετών και υποχρεωτικής προσχολικής φοίτησης θα πρέπει να συμμετέχουν στην προσχολική εκπαίδευση
- Χαμηλότερο ποσοστό του 9% έως το 2030 των ατόμων με πρόωρη εγκατάλειψη της εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Τουλάχιστον το 45% έως το 2030 το ποσοστό των ατόμων μεταξύ 25 έως 34 ετών πρέπει να έχει ολοκληρώσει σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- Τουλάχιστον σε 60% έως το 2025 το ποσοστό των αποφοίτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που επωφελούνται της μάθησης που βασίζεται στην εργασία κατά τη διάρκεια σπουδών τους
- Τουλάχιστον το 47% των ενηλίκων ηλικίας 25 έως 64 ετών θα πρέπει κατά τους 12 τελευταίους μήνες να συμμετάσχει σε δράσεις μάθησης.

Το εν λόγω στρατηγικό πλαίσιο διαφοροποιείται σε σχέση με το προηγούμενο «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2020», ως προς τη βασική καινοτομία του δείκτη ψηφιακών δεξιοτήτων(Επίσημος ιστότοπος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, 2021).

Στα πλαίσια αυτά η Ε.Ε., λαμβάνοντας υπόψη την παγκόσμια υγειονομική κρίση και τις ανάγκες για τηλεεκπαίδευση και τηλεργασία που προέκυψαν και επαναπροσδιορίζοντας την εκπαίδευση και την κατάρτιση στην ψηφιακή εποχή, με το σχέδιο δράσης για την ψηφιακή Εκπαίδευση 2021-2027, αναδεικνύει ως μείζονα προτεραιότητα: όλοι οι άνθρωποι-εκπαιδευόμενοι να αποκτήσουν ψηφιακές γνώσεις, δεξιότητες, προσεγγίσεις(ικανότητες) ώστε να διαβιούν, να απασχολούνται και να εξελίσσονται σε ένα κόσμο, όπου πλέον οι ψηφιακές τεχνολογίες διαδραματίζουν κυρίαρχο ρόλο.(Ε.Ε., 2020).

Η εισαγωγή των μαθητών στην πληροφορική από μικρή ηλικία, μέσω καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας, που παρέχουν κίνητρα, μπορεί να συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, επίλυσης προβλημάτων, στην καλλιέργεια της συνεργασίας και της δημιουργικότητας.(Ε.Ε.,2020). Όλοι, τόσο από την προσχολική, την πρωτοβάθμια, τη δευτεροβάθμια και την τριτοβάθμια εκπαίδευση όσο και από τη μη τυπική εκπαίδευση και το χώρο της Επαγγελματικής Κατάρτισης και Δια βίου μάθησης, θα πρέπει να αποκτήσουν

τουλάχιστον τις βασικές γνώσεις για τις νέες και αναδυόμενες ψηφιακές τεχνολογίες, ώστε να αντιμετωπίσουν χωρίς φόβο, με ασφάλεια και κριτικό πνεύμα την μελλοντική καθημερινότητα τόσο στην εκπαίδευση, στην εργασία όσο και στην κοινωνία.(Ε.Ε.,2020). Μία σειρά δράσεων της Ε.Ε. θα συμβάλλει στην ανάπτυξη αυτών των ψηφιακών δεξιοτήτων, όπως:

- Κατάρτιση κοινών κατευθυντήριων γραμμών για εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτικό προσωπικό για την προώθηση του ψηφιακού γραμματισμού και αντιμετώπιση της παραπληροφόρησης μέσω της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
- Επικαιροποίηση του ευρωπαϊκού πλαισίου ψηφιακών ικανοτήτων(με συμπερίληψη δεξιοτήτων για τεχνητή νοημοσύνη και δεδομένα)
- Αναγνώριση Ευρωπαϊκού Πιστοποιητικού Ψηφιακών Δεξιοτήτων(EDSC)
- Πρόταση για σύσταση Συμβουλίου βελτίωσης παροχής ψηφιακών δεξιοτήτων στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση
- Παροχή κινήτρων για την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων μέσω στοχευμένων μέτρων(π.χ. επέκταση πρακτικής άσκησης Digital Opportunity σε εκπαιδευόμενους και μαθητευόμενους Ε.Ε.Κ. και προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης για εκπαιδευτικό προσωπικό σε σχολεία, Τριτοβάθμια, Εκπαίδευση Ενηλίκων και Επαγγελματική Εκπαίδευση Κατάρτιση).
- Ενθάρρυνση της ενασχόλησης των γυναικών με τους τομείς STEM.
- Ενίσχυση ανταλλαγών στον τομέα ψηφιακής εκπαίδευσης μεταξύ των χωρών της Ε.Ε.(π.χ. Πρόγραμμα Erasmus). (Ε.Ε., 2020).

Η σημασία που έχει για την Ευρώπη η ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων, αναδεικνύεται από την παρουσίαση στις 9 Μαρτίου 2021 της ψηφιακής πυξίδας για την ψηφιακή δεκαετία 2020-2030. Η Ε.Ε. θέτει τέσσερις πυλώνες, τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων, την ψηφιοποίηση του Δημοσίου, ασφαλείς και βιώσιμες ψηφιακές υποδομές και πρώτιστη τις ψηφιακές δεξιότητες, με στόχο τουλάχιστον το 80% έως το 2030 να έχει τις στοιχειώδεις και άνω των 20 εκατομμυρίων, με σύγκλιση και των δύο φύλων, να είναι ειδικοί στις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας.(ΕΕ, 2021).

1.3.b. Ελληνική Εκπαιδευτική Πολιτική και Ψηφιακές Δεξιότητες

Σε συνέχεια της ανωτέρω ευρωπαϊκής στρατηγικής, αναφορικά με την εκπαιδευτική πολιτική και τις ψηφιακές δεξιότητες, σε εθνικό επίπεδο, το Υπουργείο Ψηφιακής διακυβέρνησης(2021) με την Ψηφιακή Βίβλο Μετασχηματισμού 2020-2025 θέτει επτά στόχους για την «Ψηφιακή Ελλάδα», μεταξύ των οποίων ο τρίτος είναι η προαγωγή της ανάπτυξης ψηφιακών δεξιοτήτων για όλους τους πολίτες.

Αυτός ο στόχος μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να υλοποιηθεί με:

- Την ένταξη καινοτόμων τεχνολογιών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με στόχο την αύξηση της ικανότητας επίλυσης προβλημάτων, τη συνεργασία και τη δημιουργικότητα
- Θεσμοθέτηση εβδομαδιαίων ωρών πληροφορικής σε όλες τις τάξεις της Μέσης Εκπαίδευσης, με συγκεκριμένο εκπαιδευτικό περιεχόμενο και μέθοδο διδασκαλίας ανά τάξη
- Μαθήματα ψηφιακών δεξιοτήτων σε όλα τα προγράμματα σπουδών την Ανώτατη Εκπαίδευση
- Δημιουργία Ψηφιακής Ακαδημίας Πολιτών για σύγχρονη και ασύγχρονη διαδικτυακή εκπαίδευση
- Προγράμματα ψηφιακής κατάρτισης όλων των ηλικιακών, κοινωνικών και επαγγελματικών ομάδων, μέσω διά ζώσης εκπαίδευσης (από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς)
- Υλοποίηση ενιαίου μηχανισμού πιστοποίησης προγραμμάτων ψηφιακών δεξιοτήτων και διασύνδεσή τους με την αγορά εργασίας
- Υλοποίηση διαδικτυακών οδηγιών χρήσης ψηφιακών υπηρεσιών μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης. (Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2021).

Η επίτευξη των ανωτέρω θα ανατρέψει την έως σήμερα αρνητική εικόνα της χώρας, όπου σύμφωνα με το δείκτη DESI είναι στην 25^η θέση στην κατάταξη των 28 χωρών της Ε.Ε., με το 30% του πληθυσμού χωρίς καμία ψηφιακή δεξιότητα, το 30% στο βασικό επίπεδο, το 20% ιδιαίτερα χαμηλό και μόλις το 20% σε πολύ προχωρημένο. (Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2021).

I.3.c. Ευρωπαϊκή και Εθνική στρατηγική ενεργειών και μέτρων για ενιαία πολιτική στη Δ.Β.Μ. και στην απασχόληση στην Ε.Ε.

Ε.Ε. και Δ.Β.Μ.

Οι έντονες κοινωνικές, οικονομικές, πολιτισμικές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα τα τελευταία χρόνια. Έχουν διαμορφώσει εξαιρετικά πολύπλοκες συνθήκες. Στο σύγχρονο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, τόσο στην Ελληνική Επικράτεια, όσο και γενικότερα σχεδόν σε όλη την Ευρώπη, ανεξάρτητα από τις ιδιαιτερότητες κάθε χώρας παρουσιάζεται έκδηλα το φαινόμενο της στροφής από το παραδοσιακό μοντέλο παραγωγής και κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας σε εκείνο που καθιερώνεται με την έλευση της επονομαζόμενης 4^{ης} Βιομηχανικής Επανάστασης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, ως σημαντική προτεραιότητα, δίνει έμφαση στην ανάπτυξη τριών νευραλγικών στοιχείων της γνώσης: της εκπαίδευσης, της καινοτομίας, της έρευνας» και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. « Η στρατηγική της εμπεριέχει τη Δ.Β.Μ. ως βασικό στοιχείο, την οποία και χρηματοδοτεί. Μία σειρά από αποφάσεις και ψηφίσματα των οργάνων της ΕΕ έχουν θεωρήσει τη Δ.Β.Μ.

ως πεδίο υψηλής πολιτικής προτεραιότητας. Η έγκριση του προγράμματος εργασίας «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010» -στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας- από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το Μάρτιο 2002, αποτέλεσε για πρώτη φορά σταθερό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Το πρόγραμμα εργασίας μαζί με τη διαδικασία της Κοπεγχάγης (για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση-ΕΕΚ) οδήγησε, μεταξύ άλλων, στην υποστήριξη των εθνικών μεταρρυθμίσεων της Δ.Β.Μ.⁷ Σύμφωνα και με την επίσημη ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφέρεται ότι «η κοινή Ευρωπαϊκή στρατηγική «Ευρώπη 2020» με στόχο την έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, χαρακτηρίζει τη διά βίου μάθηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων ως ιδιαίτερα σημαντικό εργαλείο πολιτικής για την αντιμετώπιση της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, της γήρανσης του πληθυσμού και της ευρύτερης οικονομικής και κοινωνικής στρατηγικής της Ε.Ε., στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης».⁸

Ελλάδα και Δ.Β.Μ.

Η Ελλάδα επιχειρεί να προσαρμόσει και να συνδέσει τις πολιτικές και τους στόχους της με αυτούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Καθ' όλη αυτή την προσπάθεια η Δ.Β.Μ. αποτελεί υψηλής προτεραιότητας εθνική πολιτική, καθώς είναι ξεκάθαρη η ισχυρή σύνδεσή της με την εργασία, την απασχόληση, την οικονομική ευμάρεια και την πλήρη συμμετοχή του ατόμου στο «κοινωνικό γίγνεσθαι». Ιδιαίτερα στη σύγχρονη εποχή της Πανδημίας και της οικονομικής κρίσης, προβάλλει η Δ.Β.Μ. ως καθοριστικός παράγοντας για την ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή.«Στο πλαίσιο αυτό, η Ελλάδα κλήθηκε να άρει τις αποκλίσεις στην πρόσβαση στην εκπαίδευση ενηλίκων, κυρίως για άτομα ηλικίας 55+ ετών, για εργαζόμενους, αγρότες, κατοίκους ημιαστικών και αγροτικών περιοχών, ακόμη και για άτομα με χαμηλό μορφωτικό υπόβαθρο. Η στροφή προς την ενίσχυση των αναπτυξιακών πολιτικών αποτέλεσε τον μόνο δρόμο για την Ελλάδα για να σημειώσει πρόοδο και για το σκοπό αυτό ενισχύθηκε, εντατικοποιήθηκε και αναβαθμίστηκε η ποιότητα των δράσεων δια βίου μάθησης».⁹

Η Ελλάδα δημιούργησε μία εθνική ολιστική στρατηγική για τη Δ.Β.Μ. με το νόμο 3879/2010 («Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και άλλες διατάξεις») και συστήθηκε το Εθνικό Δίκτυο για τη Δια Βίου Μάθηση, αποτελούμενο από όλα τα θέματα της Δια Βίου Μάθησης. φορείς και παρόχους υπηρεσιών ΔΒΜ. «Ειδικότερα, τέθηκαν οι ακόλουθοι στόχοι:

⁷ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/el/national-education-systems/greece/stratigiki-dia-bioy-mathisis> (Ανακτήθηκε 11/09/2022)

⁸ *ibid* (Ανακτήθηκε 11/09/2022)

⁹ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-33_el (Ανακτήθηκε 11/09/2022)

1. Συστηματοποίηση και συντονισμός της διερεύνησης των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης των ενηλίκων σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της κοινωνικής ανάπτυξης.
2. Σχεδιασμός και αποκέντρωση δράσεων δια βίου μάθησης, συστηματική υποστήριξη του Εθνικού Δικτύου Φορέων Δια Βίου Μάθησης και συνεργασία μεταξύ των φορέων διοίκησης της ΔΒΜ και των παρόχων υπηρεσιών Δια Βίου Μάθησης.
3. Προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων ως δύο ισότιμοι πυλώνες της δια βίου μάθησης.
4. Θέσπιση προτύπων και εργαλείων για την ανάπτυξη και βελτίωση της ποιότητας της δια βίου μάθησης.
5. Διασφάλιση προσβασιμότητας για τα άτομα και ιδιαίτερα για τα μέλη κοινωνικά ευάλωτων ομάδων σε όλες τις δράσεις κατάρτισης και γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων.
6. Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και αξιολόγηση εκπαιδευτών ενηλίκων.
7. Δημιουργία συνεκτικού εθνικού πλαισίου αξιολόγησης και πιστοποίησης για όλες τις μορφές κατάρτισης και γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, με την ίδρυση του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ).
8. Θέσπιση ενιαίου εθνικού πλαισίου αναγνώρισης προσόντων και πιστοποίησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων (Ελληνικό Πλαίσιο Προσόντων).¹⁰

Την αρμοδιότητα ευθύνης για τη ΔΒΜ τη διαμοιράζονται:

- το **Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων** για την Τυπική και μη τυπική εκπαίδευση ενηλίκων, τη Δια βίου μάθηση, την Εκπαίδευση και κατάρτιση των νέων, την Κοινωνικοπολιτισμική μη τυπική εκπαίδευση και τον Εθελοντισμό και
- το **Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων** για την πρόληψη και αντιμετώπιση της ανεργίας και την αντιμετώπιση της κοινωνικής ένταξης των ευάλωτων ομάδων.

Η υλοποίηση των ανωτέρω ειδικότερων στόχων θα συμβάλλει ουσιαστικά στη σύγκλιση με τις πολιτικές της Ε.Ε. για τη Δ.Β.Μ. και θα φέρει πιο κοντά τη δημιουργία ενός ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου.

Η Δ.Β.Μ. δεν είναι ανεξάρτητη και αυτόνομη, αλλά συνδέεται με διάφορες πτυχές της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής ενός ανθρώπου, επηρεάζει την ατομική του βελτίωση, προάγει την κοινωνική πρόοδο και αποτελεί ισχυρή παράμετρο επιρροής στον

¹⁰ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/el/national-education-systems/greece/stratigiki-dia-bioy-mathisis>
(Ανακτήθηκε 11/09/2022)

τομέα της απασχόλησης. Η σύνδεση της Εκπαίδευσης-Κατάρτισης με την απασχόληση είναι το κυρίαρχο ζήτημα στην ατζέντα των Ευρωπαϊκών πολιτικών.

Σύμφωνα με το Φωτόπουλο (2013), η εκπλήρωση της κοινής ευρωπαϊκής επιθυμίας για ύπαρξη ενός ενιαίου ευρωπαϊκού εκπαιδευτικού συστήματος, το οποίο θα αποβλέπει στη διαμόρφωση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων, ώστε να ανταποκριθούν οι νέοι ενδιαφερόμενοι για εργασία-απασχόληση στις ανάγκες του σύγχρονου κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος, αποτελεί κυρίαρχο στόχο. Ουσιαστικά το νέο μοντέλο επιθυμεί την εκπαίδευση-κατάρτιση να διαδραματίσει ένα ρόλο περισσότερο προσανατολισμένο στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Με τη συνθήκη της Λισαβόνας το 2000 (Συμβούλιο της Ευρώπης και Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004)– «οι στόχοι που τέθηκαν αφορούσαν τη μεγιστοποίηση της οικονομικής αποδοτικότητας και την ισχυροποίηση της ευρωπαϊκής οικονομίας στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης με όχημα τη γνώση. Αδιαμφισβήτητα λοιπόν η νέα αγορά εργασίας εξελίσσεται, αναπτύσσεται και επαναπροσδιορίζεται, με αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων επαγγελμαμάτων, καθώς και τον καθορισμό νέων προσόντων, που είναι αναγκαίο να πιστοποιούνται για την άσκησή τους. Είναι ευνόητο πως στο πλαίσιο μιας διαρκώς μεταβαλλόμενης οικονομικής πραγματικότητας η απασχόληση αποτελεί τον βασικό μοχλό οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Πρακτικές και θεσμικές διαδικασίες, όπως η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, η ενίσχυση της κινητικότητας των εκπαιδευομένων και των εργαζομένων, η δημιουργία πλαισίων προσόντων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, αναμφίβολα καλούνται να συμβάλουν αποφασιστικά στη διαμόρφωση μιας κοινής ευρωπαϊκής περιοχής της διά βίου μάθησης και της απασχόλησης» (Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

Η θέσπιση των κοινών ευρωπαϊκών εργαλείων, για την ενίσχυση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης(Ε.Ε.Κ.) με απώτερο στόχο της ενδυνάμωση της κινητικότητας της εργασίας, ενισχύθηκε ακόμη περισσότερο με τη «Δήλωση της Κοπεγχάγης» (2002), η οποία κάλυψε το κενό που υπήρχε σε επίπεδα αξιολόγησης της απόδοσης βάσει πιστωτικών μονάδων (credits) για την Ε.Ε.Κ.. (Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

Η Ε.Ε. έχει θέσει ως έναν από τους πιο σημαντικούς στόχους την πλήρη απασχόληση μέσω της Επαγγελματικής Κατάρτισης. Σημαντικοί παράμετροι που συνεπικουρούν είναι το European Social Fund(όργανο αλληλοβοήθειας για την προώθηση της απασχόλησης και της κινητικότητας των εργαζομένων) και ο Κοινωνικός Χάρτης 1989 (ο χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ο οποίος καλείται κοινωνικός χάρτης, / πολιτικό μέσο το οποίο περιλαμβάνει «ηθικές υποχρεώσεις» που αποσκοπούν στην εξασφάλιση του σεβασμού ορισμένων κοινωνικών δικαιωμάτων στα κράτη).(Ε.Ε.,1990). Τα δικαιώματα αυτά αφορούν :την αγορά εργασίας, την

επαγγελματική κατάρτιση, την κοινωνική προστασία, τις ίσες ευκαιρίες, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Η ενίσχυση της Ε.Ε.Κ. τόσο στην Ευρώπη όσο και Εθνικό επίπεδο θα κάνει ακόμη περισσότερο ορατή τη σύγκλιση για δημιουργία ενιαίας περιοχής για την απασχόληση στην Ε.Ε.

Έχει αναδυθεί και πρωταγωνιστεί πλέον ο όρος βασικές ικανότητες σε επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και συμπεριφοράς για την προσωπική τους ολοκλήρωση και ανάπτυξη, την απασχολησιμότητα, την κοινωνική ένταξη και την ενεργό συμμετοχή στα κοινά (basic skills, soft skills, transversal skills) .

Η επίτευξη εκμάθησης και ανάπτυξης των παραπάνω μπορεί να υλοποιηθεί μέσω:

- ποιοτικής εκπαίδευση, κατάρτισης και διά βίου μάθηση για όλους
- υποστήριξης του εκπαιδευτικού προσωπικού κατά την εφαρμογή μεθόδων διδασκαλίας και μάθησης που βασίζονται στις ικανότητες
- υποστήριξης μεγάλου φάσματος μαθησιακών μεθόδων και πλαισίων για την προώθηση της διά βίου μάθησης
- διερεύνησης μεθόδων αξιολόγησης και επικύρωσης (αναγνώριση/πιστοποίηση) των βασικών ικανοτήτων.

Ο επίκαιρος προσανατολισμός για έμφαση στην ενίσχυση των Δεξιοτήτων μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω δομών Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που δεν ανήκουν στο τυπικό σύστημα Εκπαίδευσης. Το τυπικό σύστημα εκπαίδευσης αδυνατεί να καλύψει το κενό εκμάθησης και εκπαίδευσης όλων αυτών των δεξιοτήτων, που έχουν τεθεί στο επίκεντρο του Ευρωπαϊκού αλλά και του ελληνικού ενδιαφέροντος, και που απαιτούνται λόγω της ζήτησης της αγοράς εργασίας.

Άρα η ενίσχυση δομών όπως Ι.Ε.Κ., Κέντρα Δια Βίου Μάθησης, Σχολές Μαθητείας, Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) κ.ά. θα συμβάλλει στη σύγκλιση με τα αντίστοιχα Ευρωπαϊκά Κράτη που έχουν ήδη προβάδισμα στο συγκεκριμένο τομέα. Ωστόσο η Ελληνική Πολιτεία ήδη έχει συμπεριλάβει μέσω του αρμόδιου Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης 2021 ως 2^ο στόχο του την «Ανάδειξη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης από Λύση Ανάγκης για Λίγους, σε Συνειδητή Επιλογή και Εργαλείο Απασχόλησης για Πολλούς», αναδεικνύοντας τη σημασία που θα διαδραματίσει τα επόμενα έτη η Ε.Ε.Κ. και η σύνδεσή της με την απασχόληση.(Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2021).

Η συμπόρευση της Εθνικής Στρατηγικής με την Ευρωπαϊκή για δημιουργία δομών, εκτός του τυπικού συστήματος Εκπαίδευσης, με προσανατολισμό στην ενίσχυση, εκμάθηση, αντιστοιχισμός και πιστοποίηση των δεξιοτήτων μέσω των Ευρωπαϊκών

Εργαλείων και συνδυαστικά πάντα με βάση τις αρχές που αναφέρθηκαν, θα δημιουργήσει την προοπτική για ένα νέο ανθρώπινο εργατικό δυναμικό, που να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες απαιτήσεις της Προσφοράς της αγοράς εργασίας και που θα μπορεί ελεύθερα να διακινείται στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο, αναγνωρισμένο για τα προσόντα του, ώστε να λαμβάνει τις εκπαιδευτικές ή να παρέχει τις επαγγελματικές του υπηρεσίες, χωρίς περιορισμούς.

I.3.d. Ευρωπαϊκή Ένωση και ενιαία Εκπαιδευτική Πολιτική.

Σύμφωνα με τον Κελπανίδη (2006), η ελεύθερη μετακίνηση των ατόμων για εξεύρεση εργασίας από μία χώρα-μέλος σε άλλες χώρες-μέλη, που είναι μία από τις «βασικές ελευθερίες», την οποία εισήγαγαν οι Συνθήκες της Ρώμης, τότε μόνο είναι ουσιαστικά δυνατή, όταν τα άτομα έχουν ίσες προϋποθέσεις και ευκαιρίες να ανταγωνιστούν τους συνυποψήφιούς τους για τις ίδιες θέσεις στην ευρωπαϊκή αγορά. Συνεπώς ο υπερκείμενος στόχος της δημιουργίας μιας κοινής ευρωπαϊκής αγοράς χωρίς εσωτερικούς φραγμούς δεν μπορεί να υλοποιηθεί πλήρως, εάν δεν διασφαλιστεί ότι τα συστήματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης των κρατών-μελών παρέχουν στους αποφοίτους τους τα ίδια προσόντα και μάλιστα στο ίδιο επίπεδο εκπαιδευτικής ποιότητας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση πρωτοστατεί στο πεδίο της εκπαιδευτικής πολιτικής στο πλαίσιο του διεθνούς ανταγωνισμού. Στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, οι υπερεθνικοί οργανισμοί επιχειρούν τη διεθνοποίηση της εκπαιδευτικής πολιτικής, ωστόσο η πολιτική στο πεδίο της εκπαίδευσης παραμένει ασαφής και απρόσιτη για σημαντικό μέρος του κόσμου. Είναι σαφές πως τη σημερινή εποχή μια διεθνής πραγματικότητα διαμορφώνει τους όρους πολιτικών «ανοικτών συνόρων». Δεν εμφανίζεται κάποια σημαντική σύγκλιση μεταξύ των εθνικών συστημάτων. Και αφού τα κράτη δεν μπορούν να ασκήσουν ουσιαστικά ανεξάρτητη εκπαιδευτική πολιτική, εφαρμόζουν κατά το δοκούν τις διεθνείς επιταγές (εθνική ανομοιογένεια). Το πεδίο άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής παραμένει διαρκώς ανοιχτό.

Μετά τη Στρατηγική της Λισσαβόνας 2000-10 και το Πρόγραμμα «εκπαίδευση και κατάρτιση 2010», παρατηρείται από το 2002 ενισχυμένη συνεργασία στην ΕΕΚ. Και αν και υπάρχουν διαφορετικά συστήματα μεταξύ των Ευρωπαϊκών Χωρών, ωστόσο είναι κοινοί οι στόχοι. Με ορίζοντα το 2020 «Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. ((COM, 2010) 2020 τελικό).

Πλέον αλλάζει το Εκπαιδευτικό «Παράδειγμα» και στο επίκεντρο είναι ο εκπαιδευόμενος (Learner-centered) και όχι ο εκπαιδευτής. Τα νέα αναλυτικά προγράμματα δίνουν έμφαση στα μαθησιακά αποτελέσματα (learning outcomes) και στις βασικές δεξιότητες (basic skills) + (new skills). Η συνύπαρξη διαφορετικών τύπων και μορφών μάθησης είναι πλέον μία πραγματικότητα.

Σύμφωνα με τη Σύσταση 2006/962/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου στο Πλαίσιο Αναφοράς ορίζονται οκτώ(8) Βασικές ικανότητες:

1. η επικοινωνία στη μητρική γλώσσα
2. η επικοινωνία σε ξένες γλώσσες
3. η μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και στην τεχνολογία
4. η ψηφιακή ικανότητα
5. οι μεταγνωστικές ικανότητες (Learning to learn)
6. οι κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη
7. το αίσθημα πρωτοβουλίας και η επιχειρηματικότητα
8. η πολιτιστική γνώση και έκφραση,

τις οποίες χρειάζονται όλοι για την προσωπική τους ολοκλήρωση και ανάπτυξη, την ενεργό ιδιότητα του πολίτη, την κοινωνική ένταξη και την απασχόληση. (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

Συμπληρωματικά σε αυτές έρχονται να προστεθούν και οι Δεξιότητες, Εγκάρσιες και Οριζόντιες (Transversal – Horizontal skills) όπως: ο κριτικός τρόπος σκέψης και η επίλυση προβλημάτων, η δημιουργικότητα και η καινοτομία, η ανάληψη πρωτοβουλιών, η αξιολόγηση των κινδύνων, η λήψη αποφάσεων και η συνεργατικότητα, η εποικοδομητική διαχείριση των συναισθημάτων- συναισθηματική νοημοσύνη, η ικανότητα ομαδικής εργασίας, η προσαρμοστικότητα. (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

Η ανάπτυξη όλων των παραπάνω ικανοτήτων και δεξιοτήτων μπορεί να επιτευχθεί μέσω της υλοποίησης από την Πολιτεία, με τη βοήθεια μεν των δομών του Εκπαιδευτικού Συστήματος, αλλά κύρια με τις δομές που άπτονται στη Μη Τυπική Εκπαίδευση, εφαρμόζοντας όλα τα πλαίσια που τίθενται για διασφάλιση της ποιότητας εκπαίδευσης και ισότιμης πρόσβασης σε αυτή.

Η σύγκλιση των χωρών για μία ενιαία Ευρώπη, εκτός από τον οικονομικό, στον κοινωνικό και εκπαιδευτικό τομέα και η εφαρμογή μίας ενιαίας Εκπαιδευτικής πολιτικής στην Ε.Ε. (σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης) προϋποθέτει εύλογα, τη συνεννόηση μεταξύ των Κυβερνήσεων των Χωρών και των Κοινωνικών Εταίρων. Άλλωστε σύμφωνα με τους Ζαρίφη κ.α.(2017) «είναι σαφές πως ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και σε επίπεδο εθνικών πολιτικών είναι αναγκαίο να ιδωθεί περισσότερο δυναμικά, μακροπρόθεσμα και σε συνάρτηση με το διαχρονικό αίτημα της οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής.»

Άλλωστε οι Κοινωνικοί Εταίροι είναι οι άμεσοι γνώστες της πραγματικής εικόνας της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης και είναι κύρια οι κατεξοχήν αρμόδιοι να

εντοπίσουν τις αδυναμίες που υπάρχουν στις δομές Μη τυπικής Εκπαίδευσης, αναφορικά με την Ε.Ε.Κ. και να προτείνουν λύσεις εφικτές. Είναι ωστόσο σημαντικό πως «ακόμη και στα κείμενα της ευρωπαϊκής στρατηγικής (ETF, 2011), το ζήτημα της Ε.Ε.Κ. αναφορικά προς το ρόλο των κοινωνικών εταίρων περιλαμβάνει 4 βασικές προτεραιότητες, που θα πρέπει να προωθηθούν.

Ειδικότερα, αυτές αφορούν σε:

1. Διάγνωση και πρόβλεψη αναγκών σε σχέση με τις δεξιότητες και τις ανάγκες σε προσόντα.
2. Αναγνώριση και πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων.
3. Πληροφόρηση, υποστήριξη και επαγγελματική καθοδήγηση των νέων αλλά και των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας που έχουν ανάγκη επαγγελματικού αναπροσανατολισμού.
4. Χρηματοδότηση - πηγές εξεύρεσης πόρων». (Ζαρίφης κ.ά.,2017, σελ.55)

«Οι προτεραιότητες αυτές, σε συνδυασμό με τη Διακήρυξη Κοπεγχάγης για την ΕΕΚ το 2002,επαναπροσδιόρισαν το πεδίο της στρατηγικής των εταίρων στην ανάδειξη:

- της ευρωπαϊκής διάστασης ενός κοινού χώρου για τη Δ.Β.Μ και την ΕΕΚ ,
- τη διαφάνεια, τη διάχυση της πληροφορίας και της καθοδήγησης,
- την αναγνώριση και πιστοποίηση των δεξιοτήτων και των προσόντων,
- τη διασφάλιση της ποιότητας (ET F, 2011).» (Ζαρίφης κ.ά.,2017, σελ.55).

Η μεγάλη σημασία που έχει ο ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων στον Κοινωνικό Διάλογο για μία Εκπαιδευτική Πολιτική ενιαία σε ευθυγράμμιση με την Ευρωπαϊκή, αναδεικνύεται ακόμη περισσότερο σήμερα όσο ποτέ, που ο ψηφιακός μετασχηματισμός, η αυτοματοποίηση της παραγωγής, η ηλεκτρονική ανταλλαγή πληροφοριών, η διαδικτυακή ενοποίηση ατόμων και κοινωνιών, έχουν διαφοροποιήσει τη μορφή των εργασιακών σχέσεων και των θέσεων εργασίας και δημιουργούν νέα επαγγέλματα με άλλες απαιτήσεις ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

Η αναβάθμιση του κύρους των Κοινωνικών Εταίρων με τη θεσμική και νομική τους κατοχύρωση στον Κοινωνικό διάλογο για την Ε.Ε.Κ., η δημόσια αναγνώριση του ρόλου τους σε θέματα Ε.Ε.Κ. ως αναγκαιότητας συμβολής τους στην κοινωνική συνείδηση, η διαφάνεια των προτάσεων που υποβάλλουν και η πολιτικονομοθετική διασφάλιση των πορισμάτων της κοινωνικής διαβούλευσης θα συμβάλλουν καθοριστικά στο επόμενο βήμα για τη διαμόρφωση σωστής Εθνικής Εκπαιδευτικής Πολιτικής με επόμενο στόχο την ευθυγράμμιση με την Ευρωπαϊκή. (Ζαρίφης κ.ά.,2017, σελ.55).

Φυσικά για να επιτευχθεί αυτό δεν αρκεί μόνο ο ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων, αλλά και η ίδια η Πολιτεία διά των εκφραστών της, κύρια δηλαδή μέσω του αρμόδιου Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, να συμβάλλει με την υλοποίηση όσων στο Σχέδιο Δράσης 2021 αναφέρει, διασφαλίζοντας όμως την ποιοτική, ισότιμη και με παροχή

αναγνώρισης και πιστοποίησης εκπαίδευση, συντεταγμένα με τα Ευρωπαϊκά Εργαλεία και τις σχετικές αρχές. Εφόσον υπερκεραστούν ζητήματα, όπως η έλλειψη ενός έγκριτου και αξιόπιστου εθνικού πλαισίου πιστοποίησης προσόντων στη βάση των Ευρωπαϊκών προδιαγραφών, η μη ύπαρξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος αναγνώρισης-πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων και η απουσία εργαλείων διασφάλισης ποιότητας όλων των διαδικασιών, που συγκροτούν το πλαίσιο πιστοποίησης και αναγνώρισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων στο χώρο της Α.Ε.Κ. και Σ.Ε.Κ. και γενικότερα στο πεδίο της μη τυπικής εκπαίδευσης, τότε θα μπορεί να είναι εφικτή μία ενιαία εκπαιδευτική πολιτική στο εσωτερικό της Ε.Ε (σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης), με στόχο την ενίσχυση της ανάπτυξης, της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής.

1.4. Πιστοποίηση Προσόντων

Η Πιστοποίηση Προσόντων αφορά μία ολιστική διαδικασία και προσέγγιση, που άπτεται όχι μόνο τεχνικών χαρακτηριστικών και θεμάτων, αλλά και ζητημάτων που δίνουν έμφαση σε γενικότερες στάσεις και αξίες, σε σχέση με την άσκηση των εργασιακών και επαγγελματικών καθηκόντων(Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

Με βάση την ευρωπαϊκή εμπειρία και τη διερεύνηση μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, δεν υπάρχει ένα πλήρες και απόλυτα εγγυημένο επιτυχές σύστημα πιστοποίησης, διά βίου μάθησης και διασφάλισης ποιότητας, συνεπώς για αυτό και δε θα ήταν εφικτό να υπάρξει ένα εθνικό μοντέλο ως πρότυπο εφαρμογής. Ωστόσο, αυτό δε σημαίνει ότι δεν είναι αναγκαίο να δημιουργηθεί ένα ευρωπαϊκό πρότυπο, που να συγκεράσει και να «γεφυρώσει» τις επιμέρους εθνικές ιδιαιτερότητες και πολιτικές, ώστε να διαμορφωθεί ένα ορθολογικό και επιτυχές πλαίσιο λειτουργίας της Πιστοποίησης Προσόντων, της Δια Βίου Μάθησης(ΔΒΜ) και της διασφάλισης Ποιότητας.

Η έννοια της Πιστοποίησης τα τελευταία συνεχή έτη αναδεικνύεται υψηλής σημασίας και πρόκληση αποτελεί η εφαρμογή των προγραμμάτων ΔΒΜ με τέτοιο τρόπο και μεθοδολογία, που να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Ο προσανατολισμός δεν είναι πλέον μόνο η εκμάθηση τεχνικών γνώσεων και δεξιοτήτων, αλλά και η στόχευση σε στοιχεία της προσωπικότητας και ατομικών χαρακτηριστικών και η έμφαση στην ανάπτυξη γνωρισμάτων όπως η ευκολία προσαρμογής στις εργασιακές αλλαγές περιβάλλοντος, η συνεργασιμότητα, η διαχείριση κρίσεων κ.ά. Η δημιουργία ενιαίας πολιτικής Πιστοποίησης Προσόντων, ΔΒΜ και απασχόλησης μπορεί να συνεπικουρηθεί από την ανάγκη για ύπαρξη έγκριτων και αξιόπιστων πλαισίων προσόντων, με διασφαλισμένα κριτήρια διαφάνειας, αξιοκρατίας και με γνώμονα την κοινωνική δικαιοσύνη, για διασφάλιση της ισχυροποίησης του εργατικού δυναμικού και της εργασίας εν γένει(Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

Η σύνδεση της Εκπαίδευσης, της Επαγγελματικής Κατάρτισης και της Δια Βίου Μάθησης με την απασχόληση, μέσω μίας επιτυχημένης διαδικασίας Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων, με όρους ισότητας, δικαιοσύνης και εργασιακής αλληλεγγύης, αποτελεί μία ισχυρή παράμετρο εργασιακής βιωσιμότητας για τις επόμενες γενεές και ιδιαίτερα για τους νέους που εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Σημαντική θεσμική παράμετρος διασφάλισης ποιότητας αποτελεί αναντίρρητα η ενδυνάμωση θεσμικά της συμμετοχής στη διαδικασία των Κοινωνικών Εταίρων και η ύπαρξη ευρείας κοινωνική συναίνεση, τόσο μεταξύ της Πολιτείας όσο και των Εργοδοτών και των Συνδικάτων μέσω των θεσμικών οργάνων τους (Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

II. Ερευνητικό Πλαίσιο.

II.1. Μεθοδολογία Έρευνας

Ως επιστημονική έρευνα ορίζεται κάθε στοχευμένη και οργανωμένη διαδικασία μελέτης, ερμηνείας ή και επίλυσης ενός φαινομένου ή θέματος η οποία περιλαμβάνει το στάδιο συλλογής δεδομένων, το στάδιο επεξεργασίας, το στάδιο ανάλυσης και εξαγωγής συμπερασμάτων. Η μεθοδολογία έρευνας αφορά το σύνολο των μεθόδων, διαδικασιών και τεχνικών που χρησιμοποιούνται από έναν ερευνητή για την διεξαγωγή της επιστημονικής έρευνας. (Κυριαζόπουλος και Σαμαντά, 2011)

Η ποιοτική μέθοδος εφαρμόζεται σε έρευνες που στοχεύουν στην ποιοτική διερεύνηση κοινωνικών φαινομένων. Εστιάζει στην περιγραφή, ανάλυση και ερμηνεία τους και αποτελεί μια κυρίως διερευνητική μέθοδο έρευνας. Η ανάλυση περιεχομένου ως μέρος της ποιοτικής μεθόδου ορίζεται ως οποιαδήποτε συστηματική διαδικασία σχεδιασμένη να εξετάζει το περιεχόμενο καταγεγραμμένων πληροφοριών (Walizer και Wienir, 1978)

Η ανάλυση κειμένου είναι μία μέθοδος μελέτης και ανάλυσης της επικοινωνίας με συστηματικό, αντικειμενικό και ποσοτικό τρόπο και με σκοπό τη μέτρηση μεταβλητών. Ο Krippendorff (2004) την ορίζει ως *«μία τεχνική εξαγωγής συμπερασμάτων που με αντικειμενικό και συστηματικό τρόπο αναγνωρίζει τα προσδιοριστικά χαρακτηριστικά των μηνυμάτων»* η οποία σύμφωνα με τον Weber εφαρμόζει συστηματικά ένα σύνολο κανόνων για να οδηγηθεί σε αξιόπιστα συμπεράσματα.

Σύμφωνα με τους Braun και Clarke(2012) στο Τσιώλης (2017), η θεματική ανάλυση είναι μία ευέλικτη μέθοδος ανάλυσης, που μπορεί να αξιοποιηθεί από πολλούς ερευνητές, διαφορετικών θεωρητικών αφετηριών, συλλέγοντας δεδομένα και ανιχνεύοντας πολυάριθμα μοτίβα νοήματος εντός αυτών, εστιάζοντας ωστόσο σε εκείνα που είναι

σχετικά με το θέμα που μελετά και που είναι κατάλληλα προς απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα που έχει θέσει.

Το φαινόμενο της σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, της Πιστοποίησης Προσόντων και της σύνδεσής του με την απασχόληση, στην εν λόγω εργασία, διερευνάται μέσω της Μελέτης Περίπτωσης της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης(Δ.Ε.) της ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΑ (ΕΛΤΑ) Α.Ε., που προϋπήρχε σε δομή ως Κέντρο Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) ΕΛΤΑ Α.Ε. Με πολύ επιτυχή πορεία ετών, σε επίπεδο Ενδοεπιχειρησιακής, καθώς και γενικότερης Επαγγελματικής Κατάρτισης και με ιδιαίτερα μεγάλο αριθμό προγραμμάτων Επιμόρφωσης και Εκμάθησης στο ενεργητικό του, ο εν λόγω Φορέας αποτελεί το σημείο ερευνητικού ενδιαφέροντος της παρούσης επιστημονικής έρευνας ποιοτικής προσέγγισης.

Υιοθετώντας την ποιοτική προσέγγιση, χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της συνέντευξης, η οποία βασίζεται σε ημιδομημένες ερωτήσεις. Σύμφωνα με το Μαντζούκα (2007), στην ημιδομημένη συνέντευξη, ο ερευνητής έχει ως σκοπό την προσπάθεια αποφυγής να οδηγήσει ο ίδιος τους συμμετέχοντες στις απαντήσεις, «κατευθύνοντάς τους» και για αυτό το λόγο η δόμησή της δεν είναι πολύ αυστηρή. Ωστόσο, στην ημιδομημένη τεχνική, ο ερευνητής καθορίζει κάποια συγκεκριμένα πεδία, που οπωσδήποτε θέλει να καλύψει και συνεπικουρούν στον περιορισμό πιθανών παρεκκλίσεων από το ερευνητικό του θέμα, μιας και πρόκειται για συνέντευξη με μορφή διαλόγου. Τα σημεία της ημιδομημένης συνέντευξης, δεν είναι απαραίτητο να ερωτηθούν με την ίδια σειρά και να αναλυθούν στο ίδιο «βάθος» από όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Περισσότερο επιτελούν το ρόλο οδηγού προς μία συγκεκριμένη κατεύθυνση, δηλ. το ερευνητικό θέμα, αλλά με την ύπαρξη της δυνατότητας επιλογής διαφορετικών διαδρομών κάθε φορά, ανάλογα με την περίπτωση και τις ιδιαιτερότητες (Μαντζούκας, 2007).

Η ημιδομημένη συνέντευξη συνιστά ένα ερευνητικό μέσο, που παρέχει τη δυνατότητα διαφοροποίησης, τροποποίησης και προσαρμογής του κατά την εξέλιξη της συνέντευξης, με στόχο τη συλλογή περισσότερων δεδομένων (Παρασκευόπουλος, 1993 στο Μπαλατσού, 2016). Ειδικότερα, ενώ υπάρχουν προκαθορισμένα ερωτήματα, υπάρχει η δυνατότητα αναπροσαρμογής τους και επανακαθορισμός τους, όταν χρειαστεί να αναλυθούν νέα δεδομένα που θα εμφανιστούν και που είναι αρκετά σημαντικά για την εν λόγω έρευνα(Μπαλατσού, 2016). Αυτή η ελαστικότητα και ευελιξία των ερωτήσεων της ημιδομημένης συνέντευξης, μπορεί να εφαρμοστεί ακόμη και ανάλογα με το επίπεδο μόρφωσης και κοινωνικής στάθμης των συμμετεχόντων-ερωτώμενων στην έρευνα (Ιωσηφίδης, 2003 στο Μπαλατσού, 2016).

Σύμφωνα με τον Κυριαζή(2001) στο Μάγος(2005), η άντληση και η συνεχής παροχή των πληροφοριών είναι πολύ πιο μεγάλη στις ημιδομημένες συνεντεύξεις, λόγω

της δυνατότητας για ελαστικότητα στη διαχείριση, τόσο από πλευράς ερευνητή όσο και ερωτώμενου. Ενώ, ο ερευνητής είναι εκείνος που έχει τον έλεγχο της συνέντευξης, ο συμμετέχων από την άλλη αναπτύσσει τις απαντήσεις του, όπως ο ίδιος επιθυμεί, εκφράζοντας ανεμπόδιστα τη γνώμη του και όποιες θεωρίες ή βιώματα κρίνει σκόπιμο (Μάγος, 2005). Ως σημαντικό στοιχείο βέβαια, σε κάθε περίπτωση, στη σχέση μεταξύ ερευνητή και συνεντευξιαζόμενου, αναδεικνύεται η ειλικρίνεια (Verma & Mallick, 2004).

II.2. Διεύθυνση Εκπαίδευσης ΕΛΤΑ Α.Ε.

II.2.a. Το προφίλ του Φορέα και η εξέλιξή του

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης της ΕΛΤΑ Α.Ε. συστήθηκε ως Υπηρεσιακή Λειτουργία στάθμης Διεύθυνσης, υπαγόμενη στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού των ΕΛΤΑ, με την προσθήκη του Άρθρου 24 τον Υπηρεσιακό Οργανισμό ΕΛΤΑ, στις 25/09/2020 με την 1.1.1/13688/011.3 Απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου(Δ.Σ.) της ΕΛΤΑ Α.Ε.(ΕΛΤΑ, 2020). Ως Διεύθυνση περιλάμβανε αρχικά δύο Τομείς α) Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης και β) Διαχείρισης Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων, με έκαστος από ένα Τμήμα ιεραρχικά υπαγόμενο σε αυτόν, αλλά κατόπιν τροποποιήθηκε η δομή βάσει Απόφασης της Διοίκησης της Εταιρείας.

Με βάση τον ισχύοντα Υπηρεσιακό Οργανισμό της ΕΛΤΑ Α.Ε. (Υ.Ο. ΕΛΤΑ, 2022), Άρθρο 22, η Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε., βάσει Οργανογράμματος, περιλαμβάνει Διευθυντή, Γραμματεία, Τομεάρχη Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης και δύο στελέχη Τμηματάρχες με αντίστοιχα Τμήματα α) Σχεδιασμού και Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων και Συνεργασιών και β) Διαχείρισης και Υλοποίησης Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων.

Έργο της Διεύθυνσης είναι ο σχεδιασμός και η παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης για την ανάπτυξη και αναβάθμιση των δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού σύμφωνα με τους στρατηγικούς στόχους της ΕΛΤΑ Α.Ε. Καθώς και η εκπόνηση και παραγωγή γενικότερα, οποιουδήποτε άλλου έργου συναφούς αντικειμένου(Υ.Ο. ΕΛΤΑ, 2022).

Έργο του Τομέα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης αποτελεί η συνολική ευθύνη του σχεδιασμού και της υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων του Προσωπικού των ΕΛΤΑ, όπως και η εκπόνηση και παραγωγή γενικότερα, οποιουδήποτε άλλου έργου συναφούς αντικειμένου(Υ.Ο. ΕΛΤΑ, 2022).

α) Έργο του Τμήματος Σχεδιασμού και Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων και Συνεργασιών είναι η παρακολούθηση των τάσεων και εξελίξεων στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, του ταχυδρομικού κλάδου τόσο στο εσωτερικό, όσο και στο

διεθνές περιβάλλον για τον σχεδιασμό των κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης του Προσωπικού, βάσει των αναγκών που υπάρχουν για αναβάθμιση των δεξιοτήτων του Ανθρώπινου Δυναμικού της ΕΛΤΑ Α.Ε., προκειμένου να συμβάλλουν πιο αποτελεσματικά την επίτευξη των στόχων της. Η συνολική διαχείριση των προγραμμάτων εκπαίδευσης από τον αρχικό σχεδιασμό, τη σύνταξη του προϋπολογισμού έως την αξιολόγηση των μαθησιακών στόχων και αποτελεσμάτων. Η διαχείριση και υποστήριξη των προγραμμάτων εκπαίδευσης και τηλεκατάρτισης. Η υποβολή εισηγήσεων και προτάσεων για τα θέματα που πρέπει να περιληφθούν στο κανονιστικό πλαίσιο της Εταιρείας. Η εκπόνηση και παραγωγή γενικότερα, οποιουδήποτε άλλου έργου συναφούς αντικειμένου. Η εύρεση εκπαιδευτικών φορέων της Ελλάδας και του εξωτερικού με σκοπό την συνεργασία για την έρευνα, ανάπτυξη και προώθηση καινοτόμων εκπαιδευτικών μεθοδολογιών. Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης για κρίσιμες ειδικότητες των εργαζομένων ΕΛΤΑ σε συνεργασία με διαπιστευμένους φορείς και σύμφωνα με το πρότυπο ISO/IEC 17024. Η συμβολή στην ανάπτυξη, αναβάθμιση και πιστοποίηση των βασικών και εξειδικευμένων ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζόμενων. Η διαχείριση και υποστήριξη των προγραμμάτων εκπαίδευσης και της τηλεκατάρτισης. Η εκπόνηση και παραγωγή γενικότερα, οποιουδήποτε άλλου έργου συναφούς αντικειμένου(Υ.Ο. ΕΛΤΑ, 2022).

β) Έργο του Τμήματος Διαχείρισης και Υλοποίησης Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων:

Ο προγραμματισμός, οργάνωση και υλοποίηση όλων των εκπαιδευτικών δράσεων για τα ΕΛΤΑ. Η σύνταξη προϋπολογισμού βάσει των εκπαιδευτικών αναγκών και ο τελικός απολογισμός του κόστους εκπαίδευσης. Η συνολική διαχείριση προγραμμάτων ΛΑΕΚ και λοιπών χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Η οργάνωση και λειτουργία της έντυπης και ψηφιακής βιβλιοθήκης Η συνολική ευθύνη για την υποστήριξη και διαχείριση των προγραμμάτων τηλεκατάρτισης. Η ευθύνη για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων των χρηστών(Υ.Ο. ΕΛΤΑ, 2022).

Εντούτοις, η Διεύθυνση Εκπαίδευσης αποτελεί μετεξέλιξη του Κ.Ε.Κ. ΕΛΤΑ Α.Ε., που αποτελούσε θυγατρική Εταιρεία των Ελληνικών Ταχυδρομείων, που λειτουργούσε ως Ανώνυμη Εταιρεία. Ιδρύθηκε το 1998, παρέχοντας Εκπαίδευσης στους υπαλλήλους των ΕΛΤΑ, ανάλογα με τις αναγκαιότητες του Οργανισμού, λαμβάνοντας υπόψη σε επιχειρησιακό επίπεδο τις επικρατούσες συνθήκες τόσο σε εθνικό, όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Η οργανωτική του δομή περιλάμβανε: Διευθύνοντα Σύμβουλο, Εντεταλμένο Σύμβουλο, Διευθυντή Διοίκησης-Εκπαίδευσης, Τομέα Εκπαιδευτικών και Λοιπών Υπηρεσιών (με διάφορες υπαγόμενες σε αυτόν θέσεις εργασίας), Τομέα Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών(με διάφορες υπαγόμενες σε αυτόν θέσεις εργασίας), Επιτελικό Στέλεχος Εταιρικών Σχέσεων και Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων.

Η μεθοδολογία εκπαίδευσης είναι διά ζώσης, στο χώρο εργασίας και εξ' αποστάσεως, μέσω σύγχρονης και ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης. Εκτός από τις εκπαιδευτικές του δραστηριότητες, ο Φορέας συνεισφέρει και παρέχει ερευνητικές υπηρεσίες ως εταίρος σε συγχρηματοδοτούμενα Ευρωπαϊκά Προγράμματα(Erasmus+, Leonardo Da Vinci, Interreg). Από το 2011 το Κ.Ε.Κ. ΕΛΤΑ έχει εγκαταστήσει και χρησιμοποιεί ένα Ολοκληρωμένο Σύστημα Τηλεκπαίδευσης (e-learning) με εξαιρετικά αποτελέσματα τόσο σε επίπεδο οικονομίας κλίμακας που πολλαπλασίασαν τις εκπαιδευτικές ανθρωποώρες, όσο και σε επίπεδο επιτευξιμότητας των εκπαιδευτικών στόχων. Επιπρόσθετα, αναπτύχθηκε και ένα μίγμα εργαλείων αξιολόγησης και πιστοποίησης, ως μαθησιακού αποτελέσματος, γνώσεων-ικανοτήτων, δεξιοτήτων, που αποκτούν οι εκπαιδευόμενοι με την ολοκλήρωση των εξ αποστάσεως εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Οι μορφές τηλεκπαίδευσης που χρησιμοποιούνται είναι η σύγχρονη , η ασύγχρονη και η μικτή, στα πρότυπα υλοποίησης τόσο του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, όσο και των λοιπών Ανώτατων και μη Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, που πλέον έχουν προσαρμοστεί εξ ανάγκης στα νέα δεδομένα, λόγω του φαινομένου της Παγκόσμιας Υγειονομικής Κρίσης λόγω της Πανδημίας Covid-19.

Πέραν των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, διατίθεντο χώροι και λειτουργικές αίθουσες διδασκαλίας, με εξοπλισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών, laptops, video projectors, οθόνες προβολής, έξυπνων πινάκων, κλασσικών πινάκων, καμερών και ακουστικών για υποστήριξη όλων των ανωτέρω μορφών εκπαίδευσης.

Επιπρόσθετα, διατηρείται ηλεκτρονική κυρίως και φυσική βιβλιοθήκη των ΕΛΤΑ, προκειμένου οι εργαζόμενοι της Εταιρείας να τη συμβουλεύονται και να ενισχύονται κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, αλλά και στην άσκηση των καθηκόντων τους. Ειδικότερα περιλαμβάνονται ελληνικά και διεθνή συγγράμματα, σχετικά με Οργάνωση και Διοίκηση, Management, Δημόσιες Σχέσεις, Συστήματα Παραγωγής, Νέες Τεχνολογίες και Μέσα Επικοινωνίας στο εκπαιδευτικό έργο κ.λ.π.(Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε., 2022).

Η.2.β. Το Εκπαιδευτικό και Ερευνητικό Έργο του Φορέα

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης της ΕΛΤΑ Α.Ε. σχεδιάζει και υλοποιεί εκπαιδευτικά προγράμματα χρησιμοποιώντας όλες τις μεθόδους(σύγχρονη-ασύγχρονη τηλεκπαίδευση, διά ζώσης και στην εργασία-on the job) και έχοντας προσαρμοστεί στα σύγχρονα δεδομένα και τις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής, χρησιμοποιεί τις νέες τεχνολογίες και μέσα για να ανταποκριθεί στις ανάγκες της σύγχρονης ψηφιακής εποχής. Για το λόγο αυτό στην ασύγχρονη τηλεκπαίδευση χρησιμοποιείται πλατφόρμα τηλεκπαίδευσης moodle, ενώ για τη δημιουργία διαδικτυακών σεμιναρίων(webinars) σχεδιάζεται εσωτερικά στην Εταιρεία(in-house) το εκπαιδευτικό υλικό με το λογισμικό συγγραφής μαθημάτων e-learning(authoring tool)(Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε., 2022).

Κατά τη διάρκεια λειτουργίας του Φορέα, έχουν υλοποιηθεί ποικίλα Εκπαιδευτικά Προγράμματα, Σεμινάρια, Ημερίδες και συνέργειες. Ενδεικτικά αναφέρονται:

Εκπαιδευτικά Προγράμματα παλαιότερων ετών

Συμμετοχή σε Συγχρηματοδοτούμενα Ευρωπαϊκά Προγράμματα

Εκπαιδευτικά Προγράμματα 2021

Εκπαιδευτικά Προγράμματα 2022

Συνεργασίες

Πιστοποιήσεις.

Εκπαιδευτικά Προγράμματα παλαιότερων ετών (Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε., 2022).

Παρατίθενται ενδεικτικά τα ακόλουθα Προγράμματα, που έχουν υλοποιηθεί σε παρελθόντα έτη και πιθανόν βέβαια χρήζουν επικαιροποίησης από τη Δ.Ε. ΕΛΤΑ, ωστόσο συνέβαλλαν σημαντικά στη διευκόλυνση διαφόρων Υπηρεσιακών Λειτουργιών της Εταιρείας, τόσο ενδοεπιχειρησιακά όσο και γενικότερα.

- ✓ Εφαρμογές WEB RIPOSTE. 17 προσομοιωμένες Ενότητες – Εφαρμογές του Web Riposte και ασκήσεις αυτοαξιολόγησης – κατανόησης ανά ενότητα.
- ✓ Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα για το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (General Data Protection Regulation-GDPR).
- ✓ Διατραπεζικό Σύστημα ΔΙΑΣ(Dias Credit Transfer-DCT). Θεωρητικό υλικό.
- ✓ Πληροφορικό Σύστημα ΕΡΜΗΣ ΕΛΤΑ. Διαχείριση αντικειμένων Ειδικής Διαχείρισης(Ε.Δ.). Διαχείριση αποστολών & Αυτοκόλλητο ΣΥΔΕΛΤΑ(Συνοδευτικό Δελτίο Αποστολών Ταχυδρομικών Αντικειμένων). Θεωρητικό υλικό.
- ✓ ΝΟΜΟΣ 4412/08.08.2016 - ΦΕΚ 147Α. Θεωρητικό υλικό.
- ✓ Βασικές έννοιες της Ποιότητας- Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας κατά ISO 9001-2015–Μετάβαση και Εφαρμογή. Θεωρητικό υλικό.
- ✓ EUROGIRO & WESTERN UNION-ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ GIRO, DCT & AML(Anti-Money Laundering-Κατά του Ξεπλύματος Βρώμικου Χρήματος). Θεωρητικό υλικό.
- ✓ Τιμολογιακός Έλεγχος. Θεωρητικό υλικό.
- ✓ Τεχνικές Πωλήσεων και Διαπραγμάτευσης. Θεωρητικό Υλικό.
- ✓ Σύστημα Καρτών και Δανείων–Eurobank. Δια ζώσης σεμινάριο από εκπαιδευτές της Eurobank.
- ✓ Εκπαίδευση στο Τραπεζικό Σύστημα Altamira. On the job training από εκπαιδευτές της Eurobank.

- ✓ Εκπαίδευση για Επιθεωρητές ΕΛΤΑ για την καταπολέμηση του Ξεπλύματος Βρώμικου Χρήματος(ΞΧ) και της Χρηματοδότησης της Τρομοκρατίας(ΧΤ).
- ✓ Διαχείριση Κρίσιμων Περιστατικών.
- ✓ PC Skills- Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στους Ηλεκτρονικούς Υπολογιστές.

Συμμετοχή σε Συγχρηματοδοτούμενα Ευρωπαϊκά Προγράμματα (Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε., 2022).

Η δραστηριότητα του Φορέα δεν περιορίζεται απλά σε Προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που αφορούν την ΕΛΤΑ Α.Ε. αποκλειστικά και μόνο, αλλά επεκτείνεται ευρύτερα με τη συμμετοχή σε συγχρηματοδοτούμενα Ευρωπαϊκά Προγράμματα με ποικίλη θεματολογία. Ενδεικτικά παρατίθενται παρακάτω μερικά από αυτά.

“Experiential Training in 3D Virtual (Ex.Tra-3D)” (ERASMUS+2015).

Αντικείμενο του Έργου είναι η εκπαίδευση και η πιστοποίηση των υπαλλήλων της θυρίδας του Ταχυδρομικού Καταστήματος στην ποιοτική εξυπηρέτηση του πολίτη, μέσω ηλεκτρονικού παιχνιδιού (serious games). Στο έργο συμμετείχαν τα Ελληνικά, τα Ρουμανικά και Κυπριακά Ταχυδρομεία, η εταιρεία e-learning SQLearn, εταιρεία συμβούλων Tournis Consulting, η εταιρεία πιστοποίησης Eurocert και οι Εταιρείες Euroforits, Inosalus και Great dy Velay.¹¹

“Age Management Training strategic partnership for innovation in the postal sector (Innov’AGE)” (ERASMUS+2016).

Το έργο σχετίζεται με το θέμα της ηλικιακής διαχείρισης του προσωπικού στον ταχυδρομικό τομέα και σκοπός του ήταν η δημιουργία ενός καινοτόμου εκπαιδευτικού προτύπου το οποίο θα αξιολογεί και θα αξιοποιεί ομάδες εργαζομένων διαφορετικών ηλικιών (multigenerational teams) με στόχο τη βελτίωση της εταιρικής απόδοσης. Το Έργο είχε διάρκεια 36 μήνες και σε αυτό συμμετείχαν, ως εταίροι, συνολικά 10 φορείς δημόσιου και ιδιωτικού τομέα από 8 ευρωπαϊκές χώρες (Γαλλικά, Ιταλικά, Ελληνικά, Κυπριακά, Ρουμανικά, Βουλγαρικά Ταχυδρομεία, η PostEurop, το ΚΕΚ ΕΛΤΑ, το Πανεπιστήμιο του Μπορντώ και η εταιρεία InoSalus).¹²

*“CULMED: Cultural Mediators in the Postal Sector - Πρόγραμμα “ERASMUS+ ””.*¹³

Σκοπός του Έργου ήταν η δημιουργία ενός πολυπολιτισμικού περιβάλλοντος στα ταχυδρομεία και ο σχεδιασμός ενός κοινού προγράμματος σπουδών, με στόχο την

¹¹ <https://www.youtube.com/watch?v=M6lnYOgcWXU> (Ανακτήθηκε 17/01/2023)

¹² <https://www.posteurop.org/INNOVAGE> (Ανακτήθηκε 17/01/2023)

¹³ <https://culmed-project.eu/en/> (Ανακτήθηκε 17/01/2023)

εκπαίδευση των υπαλλήλων στην παροχή υπηρεσιών σε αυτό το πολυπολιτισμικό περιβάλλον.

Οι υπήκοοι τρίτων χωρών (YTX), πρόσφυγες και μετανάστες σε μια ξένη χώρα συναντούν συχνά δυσκολίες όταν συναλλάσσονται και συνεργάζονται με "άγνωστους" ανθρώπους σε άγνωστα περιβάλλοντα. Λόγω αυτού του γεγονότος, μέσω του συγκεκριμένου Έργου εκπαιδεύτηκαν Πολιτισμικοί Διαμεσολαβητές (Cultural Mediators), οι οποίοι, ως επαγγελματίες, αποτελούν τη «γέφυρα» επικοινωνίας μεταξύ των μεταναστών και των ταχυδρομείων, διευκολύνοντας έτσι τη διαδικασία της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών και τις σχέσεις μεταξύ ντόπιων και ξένων πολιτών.

Οι στόχοι του έργου συνοψίζονται στα εξής:

Καταπολέμηση των διακρίσεων και των στερεοτύπων μέσω της παροχής ταχυδρομικών υπηρεσιών με επίκεντρο την καλύτερη αναγνώριση της πολυπολιτισμικής ταυτότητας στην Ευρώπη.

Ενθάρρυνση της κοινωνικής ένταξης με την οργάνωση ενός περιβάλλοντος όπου οι μετανάστες θα αισθάνονται "ευπρόσδεκτοι" και θα έχουν πρόσβαση σε πολλές υπηρεσίες.

Βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται στους μετανάστες.

Βελτίωση της διαφάνειας και της αναγνώρισης των δεξιοτήτων και των προσόντων (Πιστοποιητικό Europass) που σχετίζονται με τον ταχυδρομικό τομέα.

“Upgrading the EU Postal Sector with new Skills (NeWPost)”¹⁴

Το έργο φιλοδοξεί να προσεγγίσει με σύγχρονο τρόπο το θέμα των επαγγελματικών προσόντων που θεωρούνται απαραίτητα να έχουν οι υπάλληλοι του ταχυδρομικού κλάδου. Μέσω της σύμπραξης ταχυδρομικών επιχειρήσεων, κλαδικών φορέων και κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης των 3 χωρών που συμμετέχουν στο Έργο (Βουλγαρία-Ελλάδα- Ρουμανία), θα αναπτυχθεί ένα κοινό τυπικό προσόν Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για τον Ευρωπαϊκό Ταχυδρομικό Κλάδο (Joint VET Curricula for the Postal Sector).

Ειδικότερα, το προτεινόμενο κοινό τυπικό προσόν θα είναι προσαρμοσμένο στις νέες τάσεις της αγοράς και θα συνοδεύεται από ένα νέο πρόγραμμα εκπαίδευσης, βασικό στοιχείο του οποίου θα είναι η πρακτική κατάρτιση (work based learning) και η ενίσχυση της κινητικότητας των εκπαιδευομένων μεταξύ των ταχυδρομικών εταιρών της σύμπραξης. Έτσι, το εργατικό δυναμικό των ταχυδρομικών επιχειρήσεων που συμμετέχουν στο Έργο θα είναι πιο καταρτισμένο -κυρίως σε digital και soft skills- μέσω ενός κοινού συστήματος πιστοποίησης, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις σύγχρονες απαιτήσεις των πελατών και στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον της αγοράς, αναδεικνύοντας συγχρόνως και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του ταχυδρομικού κλάδου.

¹⁴ <http://newpostproject.eu/> (Ανακτήθηκε 17/01/2023)

Εκπαιδευτικά Προγράμματα 2021 (Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε., 2022)

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης, κατά το έτος 2021, υλοποίησε αρκετά Εκπαιδευτικά Προγράμματα, με αρκετές ώρες διδασκαλίας, αξιοποιώντας κύρια, λόγω της Πανδημίας Covid-19, τόσο τη μέθοδο της ασύγχρονης όσο και σύγχρονης μορφής τηλεεκπαίδευσης. Σε κάποιες περιπτώσεις, εφαρμόστηκαν και διά ζώσης εκπαιδεύσεις.

“Project Management Basics”.

Διεξήχθη 11/01/2021-15/02/2021, διάρκειας 24 ωρών, μέσω Σύγχρονης Τηλεκπαίδευσης, με εκπαιδευόμενους 10 Στελέχη της Γενικής Εμπορικής Διεύθυνσης (σύνολο α/ω: 240).

“Covid-19 Shield”.

Διεξήχθη 22/01/2021-17/05/2021, διάρκειας 4 ωρών, μέσω Ασύγχρονης Τηλεκπαίδευσης, με εκπαιδευόμενους 594 υπαλλήλους διαφόρων ειδικοτήτων (σύνολο α/ω: 2376).

“Α΄ Κύκλος Εκπαίδευσης Στελεχών Διοίκησης-Startup Project”.

Διεξήχθη 15/02/2021- 17/04/2021, διάρκειας 120 ωρών, μέσω Σύγχρονης και Ασύγχρονης Τηλεκπαίδευσης (blended learning), coaching, διαδικτυακά events, με εκπαιδευόμενους 254 στελέχη υπό μετάταξη (σύνολο α/ω: 30480).

Δημιουργήθηκαν και δόθηκαν 4 Εκπαιδευτικά Εγχειρίδια (Οδηγοί Επιβίωσης):

1. Θεσμικό Περιβάλλον ΕΛΤΑ (Εταιρία, Π.Δ.Α.Τ.Υ., Ποιότητα, Κ.Κ.Υ., Υγεία και Ασφάλεια).
2. Η Διανομή + Γλωσσάρι.
3. Το Κατάστημα.
4. Διαλογή-Διαβιβάσεις.

Δημιουργήθηκαν, υλοποιήθηκαν και προβλήθηκαν 21 εκπαιδευτικά videos, 9 interviews, 16 case studies, 4 ανά Θεματική Ενότητα (4/ΘΕ). Υπήρχε εβδομαδιαίο ομαδικό coaching, διοργανώθηκαν 4 διαδικτυακά events σε διαδικτυακό αμφιθέατρο χωρητικότητας 300 συμμετοχών και υπήρξαν 4 τελικές εξετάσεις αξιολόγησης, ένα για κάθε Θεματική Ενότητα(1/ΘΕ).

“Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας Προσωπικού”.

Διεξήχθη 15/06/2021-16/06/2021, διάρκειας 5 ωρών, διά ζώσης, με εκπαιδευόμενους 22 στελέχη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (σύνολο α/ω 110).

“Εισαγωγή σε Θέματα Τελωνειακών Διαδικασιών”.

Διεξήχθη 12/07/2021 – 17/09/2021, διάρκειας 8 ωρών, μέσω Σύγχρονης και Ασύγχρονης Τηλεκπαίδευσης (blended learning), με εκπαιδευόμενους 600 υπαλλήλους της γραμμής παραγωγής (σύνολο α/ω: 4800). Δόθηκε 1 εκπαιδευτικό εγχειρίδιο (Οδηγός Επιβίωσης) με 4 θεματικούς άξονες:

1. Κανονιστικό πλαίσιο (τρέχον και αλλαγές που επήλθαν από 1ης Ιουλίου 2021)

2. Παραγωγικές διαδικασίες και σχετικά έντυπα (εισαγωγές- εξαγωγές)..
3. Διαδικτυακές εφαρμογές ΕΛΤΑ (Web Labeling, «ΕΡΜΗΣ – Σύστημα Πελάτης»).
4. Τιμολόγηση (ειδικά τέλη εκτελωνισμού).

Υλοποιήθηκαν 1 εισήγηση σε διαδικτυακό αμφιθέατρο χωρητικότητας 300 συμμετοχών, 2 εκπαιδευτικά videos–interviews, Webinar (πακέτο SCORM).

“Εισαγωγή στον Οικονομικό Έλεγχο”.

Διεξήχθη 08/12/2021 - 15/12/2021, διάρκειας 24 ωρών, διά ζώσης, με εκπαιδευόμενους 12 νέοι οικονομικούς ελεγκτές (σύνολο α/ω: 288).

“Trainpost 2021.”

Μέσω ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης, με εκπαιδευόμενους 17 υπαλλήλους σε προγράμματα διάρκειας 40 ωρών (σύνολο α/ω: 680).

“Induction training”.

Webinar (πακέτο SCORM) για νέα Στελέχη.

“Με λίγα λόγια” – Οδηγός Συνεργατών

Δημιουργήθηκε και δόθηκε ενημερωτικό Εγχειρίδιο 40 σελίδων με σύντομες αναφορές στα ακόλουθα:

- Το Θεσμικό Περιβάλλον ΕΛΤΑ
- Η Εφοδιαστική Αλυσίδα (από το Α-Ω)
- Το Κατάστημα
- Ο Ταχυδρόμος
- Η Διασφάλιση Απορρήτου
- Η Ποιότητα
- Η Υγεία και Ασφάλεια.

Εκπαιδευτικά Προγράμματα 2022 και λοιπές δράσεις (Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε., 2022)

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης, κατά το έτος 2022, υλοποίησε επίσης Εκπαιδευτικά Προγράμματα, μερικά εκ των οποία ενδεικτικά αναφέρονται παρακάτω.

“Orientation & Induction Training”.

Διεξήχθη 20/01/2022-24/02/2022, διάρκειας 20 ωρών, μέσω Σύγχρονης και Ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης, με υλοποίηση εκπαιδευτικών επισκέψεων, και εκπαίδευση πάνω στο εργασιακό έργο (on the job training), με εκπαιδευόμενους 31 νέα Στελέχη-Συμβούλους (σύνολο α/ω: 620).

“GDPR Awareness” – “Information Security”.

Διεξήχθη 22/11/2021-28/02/2022, διάρκειας 3 ωρών, μέσω Ασύγχρονης Τηλεκπαίδευσης, με εκπαιδευόμενους 268 και 247 υπαλλήλους της γραμμής παραγωγής (σύνολο α/ω: 1545).

“Trainpost 2022.”

Στα πρότυπα του προηγούμενου έτους, βρίσκεται υπό υλοποίηση.

“Erasmus+, FlyVETUp! Project. Innovative Training Curricula for Drone Controllers”.

Διεξήχθη 02/11/2020 και ολοκληρώθηκε 01/11/2022, με εκπαιδευόμενους εκατόν εβδομήντα τέσσερις(174) υπαλλήλους ταχυδρομικών φορέων. Στρατηγικός στόχος του προγράμματος ήταν να ευαισθητοποιήσει και να εξετάσει τις δυνατότητες χρήσης drones ή UAV (Unmanned Aerial Vehicles) στις ταχυδρομικές υπηρεσίες. Πρόκειται για ένα εκπαιδευτικό επαγγελματικού τύπου Πρόγραμμα μεταξύ επτά(7) συνεργατών.

Στο πρόγραμμα, που χρηματοδοτήθηκε από κονδύλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συνολικού προϋπολογισμού 214,382,00€,- προϋπολογισμού για τα ΕΛΤΑ 31.785,00€, συμμετείχαν τα Κροατικά Ταχυδρομεία, ως επικεφαλής στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, η Σχολή Αεροναυπηγικής Τεχνικής Μέσης Εκπαίδευσης της Κροατίας, τα Ελληνικά και τα Κυπριακά Ταχυδρομεία, ο εκπαιδευτικός οργανισμός ΑΚΜΗ, η Γερμανική εταιρεία συμβούλων και εκπαίδευσης BK-consult και η εξειδικευμένη στη χρήση drones Κυπριακή εταιρεία, Dronint.

Επιμέρους στόχοι του Προγράμματος:

- Η χρήση drones ή UAV (Unmanned Aerial Vehicles-μη επανδρωμένα εναέρια οχήματα) στις ταχυδρομικές υπηρεσίες.
- Η Εταιρική σχέση μεταξύ ταχυδρομικών φορέων, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, εταιρειών υποστήριξης πληροφορικής και επικοινωνιών (ICT) και των επαγγελματιών παρόχων υπηρεσιών με στόχο την προώθηση και την παροχή συνεχούς εκπαίδευσης στο προσωπικό τους.
- Η Πρόσβαση σε προγράμματα εκπαίδευσης προς όλους για την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε drones.

Αποτελέσματα του Προγράμματος:

- Η δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού-πλατφόρμα ηλεκτρονικής μάθησης.
- Η υλοποίηση διαδικτυακών μαθημάτων για τη χρήση drones.
- Η ευαισθητοποίηση νέες τεχνολογίες.
- Η κατανόηση και αφομοίωση τεχνικών όρων, εννοιών και ρυθμιστικού πλαισίου για τις λειτουργίες και τις εφαρμογές των UAS.
- Πιστοποιητικό ολοκλήρωσης κατάρτισης σε εκατόν είκοσι έξι(126) συνολικά εκπαιδευόμενους, πενήντα δύο(52) εκ των οποίων υπάλληλοι των ΕΛΤΑ.

Συμπερασματικά, οι εταίροι, με την ολοκλήρωση του εν λόγω έργου, διαπίστωσαν ότι οι βασικοί στόχοι του προγράμματος επιτεύχθηκαν. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε σε δύο ενότητες, (ενότητα 1 - μη επανδρωμένα αεροχήματα (UAS) και ενότητα 2 - εισαγωγή στη διαχείριση κυκλοφορίας μη επανδρωμένων εναέριων οχημάτων), έδωσε τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες σε αυτό να κατανοήσουν και να

αφομοιώσουν τους τεχνικούς όρους, τις έννοιες και το ρυθμιστικό πλαίσιο που απαιτείται για τη λειτουργία και τις εφαρμογές των UAS. Συνολικά εκατόν είκοσι έξι(126) από τους εκατόν εβδομήντα τέσσερις(174) υπαλλήλους ταχυδρομικών φορέων. που εγγράφηκαν στη διαδικτυακή πλατφόρμα εκπαίδευσης. ολοκλήρωσαν με επιτυχία και τις δύο ενότητες και έλαβαν πιστοποιητικά ολοκλήρωσης και κατάρτισης για χρήστες drones. Από πλευράς των Ελληνικών Ταχυδρομείων, τα οποία πρότευσαν τόσο στον αριθμό των συμμετεχόντων όσο και των πιστοποιημένων ταχυδρομικών υπαλλήλων, συμμετείχαν ενενήντα(90) υπάλληλοι και πιστοποιήθηκαν οι πενήντα δύο(52).

“Erasmus + GreenPosts”.

Περίοδος διεξαγωγής του από 01/11/2021-31/10/2023. Προϋπολογισμός Προγράμματος 195.468,00€, πλήρως χρηματοδοτούμενο από κοινοτικά κονδύλια(πρόγραμμα Erasmus) και του Προγράμματος Key Activity 2: Strategic Partnerships.

Στόχοι Προγράμματος:

- *«Παροχή εκπαιδευτικού υλικού για τους εργαζομένους στον ταχυδρομικό τομέα σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας στην πράξη σε τοπικό επίπεδο και τον σεβασμό του στόχου της βιώσιμης ανάπτυξης.*
- *Βελτίωση των πράσινων δεξιοτήτων των εργαζομένων στον ταχυδρομικό τομέα σε τοπικό επίπεδο με τη βελτίωση των τεχνικών ικανοτήτων, των γνώσεων, των αξιών και των στάσεων για την ανάπτυξη και υποστήριξη βιώσιμων κοινωνικών, οικονομικών και περιβαλλοντικών αποτελεσμάτων στις επιχειρήσεις, τη βιομηχανία και την κοινότητα».*¹⁵

Τα Ελληνικά Ταχυδρομεία μαζί με τα Κροατικά, τα Κυπριακά και τα Βουλγαρικά Ταχυδρομεία καθώς και την συμβουλευτική εταιρεία Future Needs Management Consulting Ltd συμμετέχουν στο Ευρωπαϊκό Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα Erasmus+ GreenPosts. Στόχος του προγράμματος η ανάπτυξη και υλοποίηση εκπαιδευτικού προγράμματος προκειμένου να ευαισθητοποιήσει τους ταχυδρομικούς υπαλλήλους στην ανάπτυξη πράσινων δεξιοτήτων και πρακτικών.¹⁶

Η εναρκτήρια συνάντηση των εταίρων, λόγω των συνθηκών της πανδημίας COVID-19, πραγματοποιήθηκε 14 Ιανουαρίου 2022 μέσω της πλατφόρμας MS Teams. Εκεί παρουσιάστηκαν όλες οι παράμετροι του έργου, καθώς και το πλάνο δράσης στο πλαίσιο

¹⁵ <https://greenposts.eu/> (Ανακτήθηκε 17/01/2023)

¹⁶ *ibid* (Ανακτήθηκε 17/01/2023)

της πρωτοβουλίας της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας. Οι συνεργαζόμενοι φορείς γνώρισαν τις συμβατικές υποχρεώσεις, τις διαδικασίες και τον μηχανισμό του προγράμματος, καθώς και τη μεθοδολογία εργασίας και τη δομή του προϋπολογισμού του έργου. Θα δημιουργηθεί ένα εικονικό φόρουμ, όπου τα βασικά πεδία της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας θα μετατραπούν σε εκπαιδευτικό υλικό για τις ανάγκες του ταχυδρομικού τομέα και των εργαζομένων στον ταχυδρομικό κλάδο. Γενικότερα, το εν λόγω Πρόγραμμα προορίζεται να συμπεριλάβει κατά τόπους ταχυδρομεία, που έχουν άμεση και σαφέστερη εικόνα των περιβαλλοντικών προβλημάτων που σχετίζονται με την ηχορύπανση ή την ατμοσφαιρική ρύπανση, τη διάθεση αποβλήτων, την εκπαίδευση και την προστασία των καταναλωτών.¹⁷

Συνεργασίες (Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε., 2022).

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης με εξωστρέφεια και προσανατολισμένη σε χρήσιμες συνέργειες και με άλλους φορείς, κατόπιν συμφωνίας για συνεργασία με την Αρχή Διασφάλισης Απορρήτου των Επικοινωνιών(ΑΔΑΕ), δέχθηκε συμμετοχή στελεχών της, ως εκπαιδευόμενους στο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα “Innov’AGE”. Εξίσου σημαντική υπήρξε η συμβολή της ΑΔΑΕ στον Α΄ Κύκλο Εκπαίδευσης Στελεχών Διοίκησης, με την παροχή εκπαιδευτικού υλικού και την συμμετοχή του Προέδρου της στο διαδικτυακό event, με θέμα το Θεσμικό Περιβάλλον ΕΛΤΑ. Τέλος υπήρξε συμμετοχή της εν λόγω Αρχής και στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα “Newpost”, ως συνεργάτη(associated partner).

Πιστοποιήσεις.

Στα πλαίσια της υψηλής αξίας που αποκτά στη σύγχρονη εποχή, η κατοχή τίτλων εκπαίδευσης και κατάρτισης, γνώσης, δεξιοτήτων και η πιστοποίηση αυτών, η Διεύθυνση Εκπαίδευσης της ΕΛΤΑ Α.Ε., αντιλαμβανόμενη αυτή την παράμετρο, διασφάλισε την αποδεδειγμένη Πιστοποίηση για ορισμένα από τα Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που υλοποίησε.

Με βάση τα παραπάνω, διασφάλισε Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων για Στελέχη Διοίκησης της ΕΛΤΑ Α.Ε., μετά από προβλεπόμενες εξετάσεις αξιολόγησης και Πιστοποίησης, απονέμοντας μέσω της TÜV AUSTRIA HELLAS ISO/IEC 17024 στις Θεματικές Ενότητες(ΘΕ)Θεσμικό Περιβάλλον, Διανομή, Κατάστημα Διαλογή/Διαβιβάσεις για 250 εκπαιδευόμενους.

¹⁷ <https://greenposts.eu/> (Ανακτήθηκε 17/01/2023)

Επιπρόσθετα δόθηκαν Πιστοποιήσεις Eurocert: Experiential Training in 3D Virtual για 80 εκπαιδευόμενους, ενώ βρίσκεται υπό υλοποίηση η απόδοση Πιστοποίησης Eurocert για το Newpost. Πέραν των αναφερθέντων, δόθηκαν Πιστοποιήσεις για το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα Covid-19 Shield στους συμμετέχοντες, ενώ η ίδια η Εταιρεία πιστοποιήθηκε για τη Λειτουργία και τη Διοίκησή του με το Σχήμα Πιστοποίησης Covid-19 Shield σε επίπεδο Principal.

Συμπερασματικά, αναδεικνύεται η μεγάλη σημασία, που αποκτά η Πιστοποίηση στη σύγχρονη εποχή και η μεγιστοποίηση της ανάγκης οι Φορείς που ασχολούνται με αντικείμενο την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση, να τη συμπεριλάβουν ως βασική παράμετρο στους στόχους και στο σκοπό τους.

II.3. Εργαλεία

Για την ενδελεχή μελέτη της περίπτωσης της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ΕΛΤΑ Α.Ε.(τέως Κ.Ε.Κ. ΕΛΤΑ), διεξήχθη ποιοτική έρευνα. Ένα από τα πολύ βασικά εργαλεία της ποιοτικής μεθόδου αποτελεί η συνέντευξη(Παρασκευοπούλου-Κόλλια, 2019).

Η συγκεκριμένη έρευνα λοιπόν βασίστηκε σε δέκα(10) προσωπικές ημιδομημένες συνεντεύξεις, με ερωτήσεις, κυρίως ανοικτού αλλά και μερικές κλειστού τύπου, με χρήση συνεπικοινωνικά, πέραν της απευθείας προσωπικής συνομιλίας, συστήματος ηχογράφησης μέσω του word office 365. Φυσικά ζητήθηκε από τον κάθε συμμετέχοντα, η αποδοχή του σχετικού προβλεπόμενου Εντύπου Συναίνεσης προ της συνέντευξης.

II.4. Δείγμα

Το δείγμα αποτελείται από δέκα εργαζόμενους των ΕΛΤΑ. Πέντε είναι στελέχη της Δ.Ε., του Φορέα δηλαδή που μελετάται και πέντε είναι εργαζόμενοι που συμμετείχαν με την ιδιότητα του Εκπαιδευτή, σε προγράμματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Πιστοποίησης Προσόντων και σύνδεσής τους με την απασχόληση, που διεξάχθηκαν και ολοκληρώθηκαν από το Φορέα.

Για την έρευνα, η επιλογή δείγματος έγινε με τη βοήθεια της μεθόδου της χιονοστιβάδας που ανήκει στη μεθοδολογία δειγματοληψίας μη πιθανότητας. Σε αυτήν, τα άτομα που επιλέγονται, έχουν χαρακτηριστικά που ενδιαφέρουν την έρευνα, που στη συνέχεια φέρνουν τον ερευνητή σε επαφή με άλλα άτομα με παρεμφερή χαρακτηριστικά (Νόβα-Καλτσούνη, 2006). Τα κριτήρια επιλογής στην έρευνα, ήταν η ευκολία πρόσβασης

στον ερωτώμενο και η ελεύθερη επιλογή για το αν θα δεχτεί να συμμετάσχει στην έρευνα ή όχι.

II.5. Στόχος-Άξονες-ερωτήματα έρευνας

Στόχοι της παρούσας έρευνας είναι να διαπιστώσουμε μέσα από τις απόψεις των δέκα εργαζομένων ΕΛΤΑ, ποια είναι η κατάσταση που επικρατεί στον εν λόγω Φορέα που μελετάται, σε σχέση με τη Εκπαίδευση-Κατάρτιση-Πιστοποίηση Προσόντων και σύνδεση με την απασχόληση.

Για το λόγο αυτό, τέθηκαν τέσσερις άξονες, βασισμένοι στη SWOT Analysis, που ταυτίζονται μάλιστα με αντίστοιχα ερευνητικά ερωτήματα, μέσω ομαδοποιημένων ερωτήσεων, οι οποίοι είναι οι εξής:

1^{ος} άξονας. Ποιά είναι τα δυνατά σημεία της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ΕΛΤΑ Α.Ε.;

2^{ος} άξονας. Ποιά είναι τα αδύνατα σημεία της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ΕΛΤΑ Α.Ε.;

3^{ος} άξονας. Ποιές οι ευκαιρίες που δημιουργούνται για το μέλλον;

4^{ος} άξονας. Ποιες είναι οι ενδεχόμενες απειλές που ελλοχεύουν;

Βάσει της φύσης του στόχου της έρευνας, που είναι η μελέτη περίπτωσης του εν λόγω Φορέα, μέσω των ίδιων των συμμετεχόντων στην έρευνα εργαζομένων αλλά και των απόψεών τους αναφορικά με την υλοποίηση προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης-κατάρτισης και πιστοποίησης και σύνδεσής τους με την απασχόληση, επιλέξαμε ως εργαλείο συλλογής δεδομένων ερωτηματολόγια με κυρίως ανοικτού και αλλά κλειστού τύπου ερωτήσεις, την ημιδομημένη ποιοτική συνέντευξη σε βάθος(θεματικού τύπου), τα οποία είναι συμβατά με τη μεθοδολογία της ποιοτικής προσέγγισης, που επιλέχθηκε, αφού το θέμα αφορά τη διερεύνηση απόψεων σε βάθος και την κατανόηση της βιωματικής εμπειρίας των εργαζομένων στα Ελληνικά Ταχυδρομεία(ΕΛΤΑ) αναφορικά με τη σημασία και χρησιμότητα της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης για την εν γένει Εκπαίδευση-Κατάρτιση των εργαζομένων, αλλά και για την καθημερινότητα στην εργασία και στην προσωπική τους ζωή και εάν εκπληρώθηκαν τελικά οι προσδοκίες όλων εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων, Διοίκησης και Εργαζομένων.

II.6. Οδηγός συνέντευξης –πραγματοποίηση συνέντευξης

Αρχικά ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας εργαζόμενοι που είχαν επαφή με τη Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ΕΛΤΑ Α.Ε. και συμμετείχαν σε Εκπαιδευτικά Προγράμματα κυρίως και έως Εκπαιδευτές, προκειμένου να αναζητηθεί το δείγμα. Εφόσον συγκατατέθηκαν, ορίστηκε ημερομηνία, ώρα και τόπος διεξαγωγής των συνεντεύξεων. Οι

συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν ατομικά, συνεπικουρικά με τη χρήση συστήματος ηχογράφησης μέσω του word office 365. Τα δεδομένα των συνέντευξης επεξεργάστηκαν στη βάση της ανάλυσης περιεχόμενου σύμφωνα με τις θεματικές κατηγορίες, προκειμένου να εξαχθούν σύντομα ευρήματα.

Αναλυτικότερα τα βήματα που ακολουθήθηκαν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν η διατύπωση των ερωτημάτων και του οδηγού συνέντευξης. Ο ερευνητής αρχικά επικοινωνήσε με τον κάθε συμμετέχοντα εργαζόμενο για τον προγραμματισμό των συνεντεύξεων.

Καθορίστηκε ο τόπος και ο χρόνος της Συνέντευξης για την εβδομάδα 05 Δεκεμβρίου έως και 12 Δεκεμβρίου 2022, στις αντίστοιχες Υπηρεσιακές Λειτουργίες που στην πλειοψηφία τους στεγάζονται στην οδό Αδριανουπόλεως 45, 16070 Καισαριανή μεταξύ των εργάσιμων ωρών, σε συναντήσεις των τριάντα λεπτών.

Τηρήθηκαν όλοι οι προβλεπόμενοι κανόνες υγείας και ασφάλειας της εργασίας και το πρωτόκολλο λόγω της πανδημίας Covid19.

Επιπρόσθετα έγινε από όλους αποδεκτό το Έντυπο Συναίνεσης προ της Συνέντευξης.

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε ευχάριστο και φιλικό κλίμα και κύριο γνώμονα την τήρηση της δεοντολογίας και αντικειμενικότητας για την καταγραφή των απαντήσεων και της συλλογής των στοιχείων.

Ο ρόλος του ερευνητή είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς έπρεπε να ακολουθηθεί μια συγκεκριμένη και συστηματική πορεία. Καταρχάς, ο ερευνητής επέλεξε από τον πληθυσμό των εκπαιδευτών ενηλίκων το δείγμα ως τυπική περίπτωση ατόμου. Πρόκειται για άτομα που εργάζονται στη Διεύθυνση Πωλήσεων, στη Διεύθυνση Μάρκετινγκ, στη Διεύθυνση Δικτύου είχαν γνώση για το θέμα και μπορούσαν να παράσχουν τις πληροφορίες που χρειάζονταν για την έρευνα. Επιπλέον λόγω των μέτρων για την πρόληψη από την διασπορά της Covid19 εργάζονται σε υπηρεσία χωροταξικά κοντά στον εργασιακό χώρο του ερευνητή και δεν υπήρχε πρακτική δυσκολία, τηρουμένων όλων των προβλεπομένων μέτρων ασφαλείας. Ενημερώθηκαν για την έρευνα, απαντήθηκαν οι απορίες για το σκοπό αυτής και συγκατατέθηκαν να συμμετέχουν.

Τα άλλα πέντε στελέχη είναι εργαζόμενοι, έμμεσα ή άμεσα, της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με εμπειρία ετών, ανώτατης εκπαίδευσης μορφωτικό επίπεδο και οι τρεις εκ των πέντε κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και ο ένας μάλιστα κάτοχος Διδακτορικού.

Κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου είναι οι οκτώ από τους δέκα συμμετέχοντες.

Αξίζει να σημειωθεί ότι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα 50% ήταν άνδρες και 50% γυναίκες, οι επτά εξ αυτών έγγαμοι, οι δύο άγαμες και η μία διαζευγμένη. Οι τρεις είναι άνω των 57 ετών, οι τέσσερις ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία μεταξύ 46 και 56 ετών και οι τρεις ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 36 και 45 ετών. Οι έξι εκ των

ερωτηθέντων έχουν εργασιακή εμπειρία άνω των 30 ετών και όλοι οι ερωτηθέντες έχουν εργασιακή εμπειρία άνω των 25 ετών εκ των οποίων τα ένδεκα τουλάχιστον στην εταιρεία. Αδιαμφισβήτητα η εργασιακή εμπειρία και το μορφωτικό επίπεδο συνετέλεσαν στα αποτελέσματα της έρευνας. Δεν χρειάστηκαν διευκρινήσεις και απάντησαν με ευκολία και εμπειριστατωμένα όπου χρειαζόταν. Επιπλέον διαπιστώθηκε σύγκλιση των απαντήσεων τους επί συγκεκριμένων ερωτημάτων.

Η κάθε συνέντευξη οργανώθηκε στη βάση τεσσάρων θεματικών αξόνων, στον πρώτο άξονα που αφορά τα δυνατά σημεία του προς μελέτη Φορέα(Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε.), στο δεύτερο άξονα για τα αδύνατα σημεία, στον τρίτο που αφορά τις ευκαιρίες που πιθανόν δημιουργούνται στο μέλλον και στον τέταρτο άξονα που αφορά τις απειλές, που αντιστοιχούν στα ερευνητικά μας ερωτήματα.

Κάθε άξονας έχει ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου. Στις ανοικτού τύπου περιέχονται ενδεικτικές ερωτήσεις ανά ερώτημα και ερωτήσεις κλειστού τύπου.

II.7. Ποιοτική Ανάλυση Δεδομένων.

Από τα δεδομένα αναφορικά με την πρώτη θεματική κατηγορία, τον 1^ο άξονα, που αφορά τα δυνατά σημεία του ερευνώμενου Φορέα(Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε.), διαπιστώθηκαν τα εξής:

Όλοι οι συμμετέχοντες συμφωνούν ότι, η Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε. μπορεί να αποτελέσει το μέσο προώθησης κοινού οράματος για όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας, υπό προϋποθέσεις βέβαια, που θέτει ο καθένας από τη δική του οπτική γωνία. Ενδεικτικά αναφέρονται χαρακτηριστικές απαντήσεις:

Σ1: *«Ναι. Η διαρκής εκπαίδευση του προσωπικού είναι απαραίτητη όχι μόνο για τη βελτίωση των δεξιοτήτων του προσωπικού αλλά και για την εσωτερική επικοινωνία...».*

Σ2: *«Πιστεύω ότι μπορεί, υπό συνθηκών εργασιακής ειρήνης, έχοντας την άποψη ότι η Διοίκηση της Εταιρείας τοποθετεί την εκπαίδευση κατάρτιση ενηλίκων, ως επιβεβλημένη προτεραιότητα, και να την συνδέσει με την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας».*

Σ3: *«Κάθε μορφή εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει παράγοντα εγγενούς επιτυχίας, συναντίληψης του κοινού οράματος».*

Σ4: *«... Συνεπώς θεωρώ σίγουρο ότι η Δ/ση Εκπαίδευσης αποτελεί βασικό μέσο για την επίτευξη του οράματος των εργαζόμενων».*

Σ5: «...η Εκπαίδευση είναι το μέσο για προώθηση του κοινού οράματος αλλά και της κουλτούρας της εταιρίας...αποτελεί και το μέσο για αλλαγή. Αρκεί βέβαια, η εταιρία να αντιληφθεί την σημαντικότητα της Εκπαίδευσης προς αυτές τις κατευθύνσεις».

Σ6: «...μέσα από τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης, τα ΕΛΤΑ μπορούν να περάσουν στο προσωπικό τους το όραμα και τους στόχους και να τους προετοιμάσει κατάλληλα για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της αγοράς».

Σ7: «Ναι, σε συνεργασία με άλλες Υπηρεσιακές Λειτουργίες/ στελέχη που διαμορφώνουν τους στρατηγικούς στόχους της εταιρείας και σχετίζονται με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της».

Σ8: «Ναι, σε συνεργασία με άλλες Υπηρεσιακές Λειτουργίες/ στελέχη ...».

Σ9: «Ναι. ... Επιπλέον η απομακρυσμένη ή δια ζώσης εκπαίδευση, που δίνει τη δυνατότητα γνωριμίας και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εργαζόμενων, συμβάλει καθοριστικά στη προώθηση κοινού οράματος, τόσο για την εταιρεία όσο και για τους εργαζόμενους».

Σ10: «...Συνεπώς η ατομική μελέτη και εν συνεχεία η ομαδικότητα, είναι η βάση για την προώθηση του κοινού οράματος...».

Αναφορικά με το βαθμό επίτευξης του κατεξοχήν εκπαιδευτικού επιχειρησιακού στόχου για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας, τρεις από τους συμμετέχοντες (Σ4, Σ7, Σ9) θεωρούν ότι επιτυγχάνεται σε πολύ μεγάλο βαθμό και δύο ότι επιτυγχάνεται μεν, αλλά υπό προϋποθέσεις. Ενδεικτικά ο Σ3 αναφέρει ότι «...ο βαθμός επιτυχίας είναι συναποτέλεσμα των επιχειρησιακών στόχων της εταιρείας, από τα ίδια τα προγράμματα και τη ρεαλιστική ενημέρωση των εργαζομένων της», ενώ ο Σ10 επισημαίνει την υιοθέτηση του κατάλληλου εκπαιδευτικού μοντέλου ως βασική προϋπόθεση επίτευξης, ώστε από τη γνώση, να αναπτύξουν οι εργαζόμενοι δεξιότητες, που να εμπεδωθούν ως ικανότητες στην καθημερινή εργασία, με μετρήσιμο στόχο την αποτελεσματικότητα στη θέση εργασίας τους-για την τεχνογνωσία θα χρειαστεί διαρκής μηχανισμός και μετά την Εκπαίδευση. Ένας συμμετέχων κρίνει ότι επιτυγχάνεται ο στόχος σε μέτριο βαθμό(Σ1), ενώ οι υπόλοιποι ότι επιτυγχάνεται σε πολύ μικρό βαθμό. Συγκεκριμένα ο Σ5 το αποδίδει στη μη δέουσα σημασία που δίδεται στη Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε. («δεν αντιμετωπίζεται όπως θα έπρεπε. Περισσότερο αποτελεί μία ακόμα διαδικασία – διεκπεραίωση. Σε πολύ μικρό βαθμό χρησιμοποιείται ως μέσο για ατομική ανάπτυξη και εξέλιξη και κατά συνέπεια ως μέσο για την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα»). Ο Σ6 το αιτιολογεί αναφέροντας ότι δίδεται περισσότερο βάρος στη διαδικασία μετασηματισμού και όχι στην Εκπαίδευση, ενώ ο Σ8 επισημαίνει ότι βρίσκεται σε φθίνουσα πορεία στην παρούσα φάση. Τέλος, ο Σ2 θεωρεί ότι μπορεί να επιτευχθεί, εφόσον παραμετροποιηθούν από την Εταιρεία οι σχετικοί άξονες σχεδιασμού, γεγονός που, κατά την άποψή του όμως, δεν υφίσταται.

Σε σχέση με το ερώτημα, εάν οι εκπαιδευόμενοι, σε ατομικό επίπεδο αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο, υπάρχει ποικιλία απόψεων. Ο Σ1 πιστεύει ότι εξαρτάται από το αντικείμενο της Εκπαίδευσης και εάν θα τους χρησιμεύσει στην εργασία και στην εξέλιξή τους, ενώ ο Σ2 πιστεύει ότι έχουν στερεότυπα, ωστόσο αυξάνεται ο κριτικός του στοχασμός και μαθαίνουν να επικοινωνούν. Ο Σ3 θεωρεί ότι δεν είναι ατομικό ζήτημα, αλλά ομαδικό, σε αντίθεση με το Σ5 που πιστεύει ότι δεν είναι συλλογικό και ότι μικρό ποσοστό διαθέτει ενσυναίσθηση και εργασιακή δέσμευση, ενώ ο Σ4 ότι θεωρεί ότι η Εκπαίδευση μπορεί να συμβάλει σε αυτόν τον Τομέα και υπάρχουν περιθώρια ανάπτυξης. Ο Σ6 επίσης πιστεύει ότι η ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό ρόλο έχει εκλείψει, ενώ αντίθετα ο Σ7 υποστηρίζει ότι συμβαίνει: *«Σε αρκετά μεγάλο βαθμό. Αυτό αποδεικνύεται και από τη μεγάλη ανταπόκριση των υπαλλήλων και κατά τη ζήτηση εκπαιδευομένων αλλά και από τη ζεστή συμμετοχή τους στη διάρκεια της εκπαίδευσης».*

Ο Σ8 θεωρεί ότι είναι σε φθίνουσα πορεία και είναι και ζήτημα ατομικής ευθύνης του καθενός, ενώ ο Σ9 ότι: *«...Ένα σταθερό και δημιουργικό εργασιακό περιβάλλον προϋποθέτει ευημερία για κάθε εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να αναπτύσσει ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό του ρόλο».*

Ο Σ10 δε γνωρίζει, αλλά η πιστεύει ότι η ύπαρξη ενός προτύπου συναδέλφου ή προϊσταμένου μπορεί να συμβάλλει σε αυτή την κατεύθυνση.

Αναφορικά με τα ερωτήματα, που αφορούν την αποτελεσματικότητα της Δ.Ε., ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων και ομαδικού πνεύματος, το 50 % των συμμετεχόντων(Σ3, Σ4, Σ7, Σ9 και Σ10 ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων) θεωρεί ότι επιτυγχάνεται σε πολύ και πάρα πολύ μεγάλο βαθμό, το 40% (Σ1, Σ2, Σ6, Σ8) σε μέτριο και μόνο ο Σ5 καθόλου!

Σχετικά με το ερώτημα, εάν υπάρχουν Εκπαιδευτικά Προγράμματα, με παραδείγματα καλών πρακτικών και εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας στη σύγχρονη εποχή του 21ου Αιώνα, τέσσερις συμμετέχοντες πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν(Σ6, Σ8, Σ1-όπως ισχυρίζεται, λόγω οικονομικής στενότητας, Σ5-με εξαίρεση τα Ευρωπαϊκά Συγχρηματοδοτούμενα Προγράμματα Erasmus+). Ο Σ2 θεωρεί ότι υπάρχουν σε ολιγομελή Τμήματα, σε επίπεδο ομάδων Έργου, ενώ ο Σ3 υποστηρίζει ότι όσα υπάρχουν, πρέπει να επανασχεδιαστούν ουσιαστικά με βάση τη σταδιοδρομία και τις επαγγελματικές ικανότητες. Ο Σ4 επισημαίνει ως καλές πρακτικές τα προγράμματα που υλοποιούνται από το ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ και τη Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, ενώ ο Σ7 υπερασπίζεται Προγράμματα που ξεκίνησε η Δ.Ε. εσωτερικού περιεχομένου για Μετασχηματισμό και Ευρωπαϊκά Προγράμματα εκτός ΕΛΤΑ για απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων(π.χ. επίδοση αντικειμένων με χρήση drones). Ο Σ9 υποστηρίζει ότι:

«Ένα σημαντικό παράδειγμα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο εξωτερικό περιβάλλον και στην αγορά εργασίας είναι η θέσπιση συγκεκριμένων στόχων για τη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος στη λειτουργία κάθε επιχείρησης, καθώς η κλιματική αλλαγή και η περιβαλλοντική υποβάθμιση αποτελούν μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της εποχής μας. Είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι τέτοια εκπαιδευτικά προγράμματα υλοποιούνται σε ένα μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων συμβάλλοντας στην προώθηση πρακτικών για μια βιώσιμη ανάπτυξη». Τέλος ο Σ10 αναφέρει ως καλές πρακτικές, τα παραδείγματα των Γερμανικών, Γαλλικών και Ιταλικών Ταχυδρομείων, χαρακτηρίζοντάς τα ως: «πρωτοπόρα στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με στόχο την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων με καινοτόμες μεθόδους».

Σχετικά με το ερώτημα περί εξωστρέφειας της Δ.Ε., το 70% των συμμετεχόντων υποστηρίζουν την εξωστρεφή τάση της Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε., με τη συνεργασία της με Εκπαιδευτικούς Φορείς, διεθνείς οργανισμούς, ξένα Ταχυδρομεία, μέσω της συμμετοχής σε Συγχρηματοδοτούμενα καινοτόμα Ευρωπαϊκά Προγράμματα(Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ7, Σ9, Σ10). Μόνο οι Σ6 και Σ8 δήλωσαν άγνοια, ενώ ο Σ1 παρατήρησε ότι η Δ.Ε. δεν είναι ιδιαίτερα εξωστρεφής, λόγω οικονομικής στενότητας.

Στο τελευταίο ερώτημα του 1^{ου} άξονα, αναφορικά με τη σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων της Δ.Ε. και της Πιστοποίησης, ενώ ο Σ8 δηλώνει απλά άγνοια και ο Σ7 πιστεύει ότι: «όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα απευθύνονται σε προσωπικό ΕΛΤΑ και δεν υπάρχει η απαίτηση της πιστοποίησης. Εάν όμως ζητηθεί για κάποιους λόγους μπορεί να γίνει», οι οκτώ στους δέκα υποστηρίζουν ότι παρέχεται Πιστοποίηση. Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

Σ1: «Πιστοποιήσεις...δίνονται για περιορισμένα αντικείμενα όπως ξένες γλώσσες (Αγγλικά) και χρήση προγραμμάτων (windows, office, κλπ)».

Σ2: «Τα τελευταία χρόνια πιστοποιούνται τα επαγγελματικά προσόντα μέσω εταιρείας πιστοποίησης π.χ πιστοποίηση covid-19, πιστοποίηση διοικητικών υπαλλήλων».

Σ3: «Στο πλαίσιο αυτό η ανωτέρω Διεύθυνση 'προσπαθεί' να ανοίξει διαύλους εκπαιδευτικής επικοινωνίας με άλλους κυρίως φορείς του εσωτερικού, που έχουν περισσότερη τεχνογνωσία κυρίως στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση και στην πιστοποίηση, αλλά και με ευρωπαϊκές χώρες. Η σημασία της είναι πολύ σημαντική διότι συμπλέκονται και αλληλοεπιδρούν ιδέες προς την γνώση του γίνεσθαι επιχειρείν».

Σ4: «Κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα ολοκληρώνεται με μια διαδικασία αξιολόγησης, που οδηγεί, ...στην βεβαίωση επιτυχούς παρακολούθησης ενός εκπαιδευτικού κύκλου, η στην πιστοποίηση γνώσεων...».

Σ5: «...Τα ΕΛΤΑ πιστοποίησαν στο παρελθόν Ασφαλιστικούς Διαμεσολαβητές, όμως τα πιστοποιητικά αυτά δεν είναι εν ισχύ ... Αυτήν την στιγμή σε ισχύ είναι 251 πιστοποιητικά κατά ISO 17024 φυσικών προσώπων με τριετή ισχύ».

Σ6: «Η πιστοποίηση των περισσότερων εκπαιδευτικών προγραμμάτων γίνεται συνήθως στο πλαίσιο εσωτερικής αναγνώρισης».

Σ9: «Η πιστοποίηση των εκπαιδευόμενων προϋποθέτει την εξειδίκευση σε μια συγκεκριμένη δράση και κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα την παρέχει σε όσους το ολοκλήρωσαν με επιτυχία».

Σ10: «Έχει ήδη υλοποιηθεί κύκλος εκπαίδευσης στελεχών τα οποία παρακολούθησαν επιτυχώς και πιστοποιήθηκαν σύμφωνα με το πρότυπο ISO17024».

Από τα δεδομένα αναφορικά με την δεύτερη θεματική κατηγορία, το 2ο άξονα, που αφορά τα αδύνατα σημεία του ερευνώμενου Φορέα(Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε.), διαπιστώθηκαν τα εξής:

Στο ερώτημα εάν υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, οι μισοί συμμετέχοντες(Σ1, Σ3, Σ5, Σ8, Σ9) θεωρούν ότι δυστυχώς δεν υπάρχει ή τουλάχιστον όχι αυτή που θα έπρεπε, δύο(Σ6, Σ7) είναι θετικοί, ένας(Σ2) ελπίζει ότι υπάρχει, ένας (Σ4) υποστηρίζει ότι όταν η Δ.Ε. εισηγείται προς τη Διοίκηση, συνήθως λαμβάνει έγκριση, ενώ ο Σ10 αναφέρει ότι γίνονται εξειδικευμένες εκπαιδευτικές δράσεις, αλλά με την απώλεια του πόρου ΛΑΕΚ, δεν έχει υλοποιηθεί ετήσιος σχεδιασμός.

Αναφορικά με το ερώτημα της επάρκειας πόρων για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης, και πάλι τουλάχιστον το 50% των συμμετεχόντων(Σ1, Σ3, Σ6, Σ8, Σ9) κρίνει αρνητικά την ύπαρξη πόρων, αλλά θεωρεί ότι πρέπει να υπάρχει, δύο(Σ5, Σ7) πιστεύουν ότι επαρκούν, αλλά χρειάζεται σωστή αξιοποίηση, ο Σ2 θεωρεί ότι η Εκπαίδευση δεν είναι ζήτημα πόρων, αλλά κουλτούρας, γιατί μακροπρόθεσμα θα επιφέρει οφέλη, ο Σ4 υποστηρίζει ότι δεν έχει ακυρωθεί ποτέ Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα για οικονομικούς λόγους, ενώ τέλος ο Σ10 αναφέρει ότι πόροι μπορούν να αντληθούν πέραν από την ίδια την Εταιρεία και από πόρους Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων.

Σχετικά με το ζήτημα αξιολόγησης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης, έξι από τους δέκα συμμετέχοντες(Σ2, Σ3, Σ5, Σ6, Σ9, Σ10) κρίνουν αρνητικά ότι είναι σε πολύ χαμηλό, χαμηλό και όχι ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο, ο Σ1 δηλώνει αβεβαιότητα, ο Σ8 δε γνωρίζει, λόγω των συνεχών αλλαγών στη Διοίκηση, ενώ ο Σ4 υποστηρίζει ότι αυτή η σωρεία αλλαγών και η είσοδος εξωτερικών συνεργατών αυξάνει την ανάγκη για διαρκή εκπαίδευση. Τέλος μόνο ο Σ7 κρίνει ότι το επίπεδο είναι αρκετά υψηλό.

Στο ερώτημα προσδιορισμού του βαθμού επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα, τρεις συμμετέχοντες(Σ1, Σ6, Σ9) την αξιολογούν ως λίγη, τρεις(Σ3, Σ8, Σ10) την κρίνουν μέτρια και τέσσερις(Σ2, Σ4, Σ5 και Σ7) σε πολύ καλό επίπεδο.

Αναφορικά με το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων, το 60% των συμμετεχόντων(Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ10) το προσδιορίζει μέτριο, το 20% (Σ8, Σ9) ως λίγο, το 10%(Σ6) καθόλου και μόνο το 10%(Σ7) ως πολύ.

Σχετικά με το ζήτημα εάν υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης και εάν παρατηρείται σπατάλη πόρων «brain waste», διαπιστώθηκαν τα εξής: Οι μισοί από τους συμμετέχοντες(Σ2, Σ3, Σ5, Σ8, Σ9) θεωρούν ότι δεν υπάρχει αξιοκρατία και κάποιοι εξ αυτών υποστηρίζουν ότι στηρίζεται σε παλαιά στερεότυπα, θα έπρεπε να υπάρχει πιο σύγχρονο σύστημα στελέχωσης και υπάρχει «brain waste». Οι Σ1 και Σ10 πιστεύουν ότι εξαρτάται, σε κάποιες περιπτώσεις υπάρχει και σε κάποιες όχι και η έννοια της αξιοκρατίας είναι επί της ουσίας υποκειμενικό ζήτημα. Οι Σ4, Σ6 και Σ7 υποστηρίζουν την άποψη ότι υφίσταται αξιοκρατική αξιολόγηση και στηρίζεται στο νέο Κανονισμό Εργασίας και στο Σύστημα Στελέχωσης.

Από τα δεδομένα αναφορικά με την τρίτη θεματική κατηγορία, τον 3ο άξονα, που αφορά τις ενδεχόμενες ευκαιρίες που δημιουργούνται για το μέλλον του ερευνώμενου Φορέα(Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε.), διαπιστώθηκαν τα εξής:

Το σύνολο των συμμετεχόντων κρίνει ως απολύτως απαραίτητη και πολύ σημαντική την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία. Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

Σ1: *«Εξαιρετικά σημαντική...»*

Σ2: *«Είναι ζήτημα εταιρικής επιβίωσης»*

Σ3: *«...πολύ σημαντικός, διότι μπορείς ταυτόχρονα να εκπαιδεύεις και να εργάζεσαι εφαρμόζοντας την θεωρία με την πράξη».*

Σ4: *«Μέγιστης σημασίας...Όλες οι εκπαιδεύσεις είναι αναρτημένες σε εκπαιδευτική πλατφόρμα»*

Σ5: *«...είναι απαραίτητη»*

Σ6: *«Πολύ σημαντική»*

Σ7: *«Πάντα οι νέες τεχνολογίες βελτιώνουν τις διαδικασίες σε όλες τις δραστηριότητες»*

Σ8: *«Σημαντική και απαραίτητη, χωρίς να παραβλέπεται και ο ανθρώπινος παράγοντας»*

Σ9: *«Η βοήθεια των νέων τεχνολογιών έχει διευκολύνει την εκπαιδευτική διαδικασία. Η εξ' αποστάσεως εκπαίδευση αποτελεί ένα σημαντικό παράδειγμα ιδιαίτερα κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19, ...»*

Σ10: *«Πολύ σημαντική».*

Σχετικά με το ερώτημα ποια είναι η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία ΕΛΤΑ Α.Ε. και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει, το 70% των ερωτώμενων(Σ2, Σ3, Σ4, Σ6, Σ7, Σ9, Σ10) θεωρεί ότι υπάρχει μεγάλη συσχέτιση και συνιστά μεγάλη ευκαιρία η υιοθέτηση καινοτόμων προγραμμάτων και τεχνικών εκπαίδευσης, ώστε να προχωρήσει ο ψηφιακός μετασχηματισμός, που ήδη βρίσκεται σε εξέλιξη(ρομπότ στο σύστημα διαλογής των ταχυδρομικών αντικειμένων, ηλεκτρονικές εισπράξεις-πληρωμές, επίδοση ταχυδρομικών αντικειμένων μέσω drones κ.λ.π.). Από την άλλη, ο Σ1 θεωρεί ότι δεν υπάρχει μεγάλη σχέση, ωστόσο εάν η Εταιρεία διαθέσει περισσότερους πόρους μπορεί να αποτελέσει ευκαιρία. Ο Σ5 πιστεύει ότι η σχέση αυτή υπάρχει μόνο μέσω των Ευρωπαϊκών Συγχρηματοδοτούμενων Προγραμμάτων, ενώ στην αμιγώς ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση προς τον παρόν δεν υφίσταται. Τέλος, ο Σ8 αναφέρει ότι:

«Επί του παρόντος, το στοιχείο της καινοτομίας δεν έχει αξιοποιηθεί επαρκώς στα εταιρικά προγράμματα εκπαίδευσης».

Αναφορικά με τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και τη συμβολή των ΕΣΠΑ, όλοι οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι τα ΕΣΠΑ παλαιότερα(από την εποχή που η Δ.Ε. ήταν ΚΕΚ ΕΛΤΑ) συνέβαλλαν σημαντικά στα Εκπαιδευτικά Προγράμματα και ότι τα Ευρωπαϊκά Συγχρηματοδοτούμενα Προγράμματα αποτελούν μεγάλη ευκαιρία και επένδυση για το μέλλον, με κατάλληλη αξιοποίηση, ως εναλλακτική χρηματοδότηση. Ενδεικτικά αναφέρθηκαν χαρακτηριστικά παρακάτω:

Σ4: *«Πολύ καλή πρακτική...Ουσιαστικά αυτή η χρηματοδότηση αποτελεί μια επένδυση για το μέλλον»*

Σ7: *«Ειδικά για τα ΕΛΤΑ είναι η μεγάλη ευκαιρία και η εταιρεία να προχωρήσει στο μετασχηματισμό της και το προσωπικό να προετοιμασθεί όπως απαιτείται για να ανταποκριθεί με επιτυχία στις απαιτήσεις των αλλαγών»*

Σ8: *«Χρήσιμη ως και απαραίτητη όταν δεν υπάρχουν οι αντίστοιχοι πόροι/ χρηματοδότηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων από την ίδια την επιχείρηση»*

Σ9: *«Τα χρηματοδοτούμενα προγράμματα αποτελούν το ερέθισμα για την επαφή και την ενασχόληση με την καινοτομία, τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις μελλοντικές αλλαγές στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας . Τα προγράμματα ΕΣΠΑ συνέβαλλαν καθοριστικά. Επιπλέον τα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά HORIZON και ERASMUS + παρέχουν μοναδική ευκαιρία και δυνατότητα για περισσότερη καινοτομία και γνώση».*

Στο ερώτημα περί προσδιορισμού του βαθμού επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα, το 50% συμμετεχόντων (Σ1, Σ2, Σ5, Σ6, Σ8,) το χαρακτηρίζει λίγο, το 30% (Σ3, Σ9, Σ10) ως μέτριο και μόλις το 20% (Σ4, Σ7) ως πολύ.

Τέλος, αναφορικά με το ερώτημα εάν εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία, το 80% των ερωτώμενων(Σ1, Σ2, Σ3, Σ5, Σ6, Σ8, Σ9, Σ10) τείνει προς την άποψη ότι μάλλον όχι ή δεν επιτυγχάνεται σε ικανοποιητικό βαθμό, ενώ ο Σ7 αναφέρει ότι μόνο μέσα από την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού θα καταστεί βιώσιμη και ανταγωνιστική η Εταιρεία. Ο Σ4 υποστηρίζει ότι επειδή λόγω της Εθελούσιας Εξόδου, έχει μειωθεί ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων, οπότε: *«...οι νεότεροι, σε ηλικία, υπάλληλοι είναι θετικά προσανατολισμένοι σε προγράμματα διαρκούς εκπαίδευσης και αυτό είναι ένα επιπλέον εφόδιο για τη Δ/ση Εκπαίδευσης να υλοποιήσει το έργο της επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού της».*

Ωστόσο είναι κοινά αποδεκτό από όλους του ερωτώμενους, ότι η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα, προκειμένου να δημιουργηθούν οι κατάλληλες παράμετροι και συνθήκες για αξιοποίηση των κατάλληλων ευκαιριών για τη Δ.Ε. και τους ίδιους τους εργαζόμενους στο μέλλον.

Από τα δεδομένα αναφορικά με την τέταρτη θεματική κατηγορία, τον 4^ο άξονα, που αφορά τις ενδεχόμενες απειλές που ελλοχεύουν, διαπιστώθηκαν τα εξής:

Στο ερώτημα σχετικά με την επίπτωση του φαινομένου της γραφειοκρατίας στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία, η απόλυτη πλειοψηφία του 80% των συμμετεχόντων(Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9) πιστεύει ότι οι χρονοβόρες διαδικασίες λειτουργούν αποτρεπτικά στην ψυχολογία του ανθρώπινου δυναμικού, στην απόδοση και στην αποτελεσματικότητα και γενικότερα ακόμη και στην υλοποίηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, αφού πολλές φορές οι καθυστερήσεις εγκρίσεων μπορεί να οδηγήσουν και σε ματαίωση εκπαιδευτικών διαδικασιών. Αν και σύμφωνα με την άποψη του Σ4 έχει μειωθεί η γραφειοκρατία μέσω της εξ αποστάσεως Εκπαίδευσης(e-learning). Τέλος, μόνο ο Σ10 πιστεύει ότι:

«...δεν αποτελεί ιδιαίτερο πρόβλημα...Το ζητούμενο είναι η ουσία του εγγράφου, αιτήματος, ιδέας και το πάθος με το οποίο θα πείσεις την «γραφειοκρατία» για την αξία το εγχειρήματος. Συνήθως αυτό επιτυγχάνεται από όσους δεν το βάζουν κάτω στην πρώτη δυσκολία».

Επιπρόσθετα, επτά συμμετέχοντες(Σ1, Σ2, Σ3, Σ5, Σ6, Σ8, Σ9) θεωρούν ότι υπάρχει ζήτημα επαγγελματικής εξουθένωσης(«burn out») λόγω του φαινομένου της γραφειοκρατίας, όχι μόνο σε επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά γενικότερα και μάλιστα υπάρχει

κίνδυνος απογοήτευσης, αδιαφορίας, παραίτησης και αναποτελεσματικότητας. Ο Σ4 διαχωρίζει την περίπτωση της Εκπαίδευσης, υποστηρίζοντας ότι έχει μειωθεί το εν λόγω φαινόμενο, ενώ ο Σ7 θεωρεί ότι τα τελευταία χρόνια λόγω του ψηφιακού μετασχηματισμού γίνεται προσπάθεια περιορισμού του, αλλά ακόμη υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης. Τέλος, ο Σ10 αν και δηλώνει ότι προσωπικά ο ίδιος δεν έχει αντιμετωπίσει ζήτημα «burn out», εν τούτοις αναγνωρίζει τον κίνδυνο σε συναδέλφους, που δε βλέπουν καμία θετική προοπτική. Άρα, προτείνει ότι αυτό που χρειάζεται είναι η δημιουργία νέας οπτικής των πραγμάτων και η προσπάθεια για την επίτευξή της.

Αναφορικά με τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές (νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα), πέντε από τους συμμετέχοντες(Σ3, Σ5, Σ6, Σ8, Σ10), με τον έναν ή άλλο τρόπο, θεωρούν ότι δεν είναι εύκολο, υπάρχει αντίσταση και αντίδραση στις αλλαγές, αλλά στο σημείο αυτό κρίνεται αναγκαία η συνδρομή της Δ.Ε. για καινοτόμο σχεδιασμό προγραμμάτων, με εκπαιδευτική κουλτούρα, συμμετοχική και εθελοντική εκπαίδευση, ανάδειξη του οφέλους της εκμάθησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων. Τρεις συμμετέχοντες(Σ4, Σ7, Σ9) κρίνουν θετική την ανταπόκριση των εργαζομένων, υποστηρίζοντας μάλιστα ο Σ9, ότι φαίνεται και από την εντυπωσιακή συμμετοχή και επιτυχή ολοκλήρωση πολλών εξ αυτών, σε πρόσφατα καινοτόμα εκπαιδευτικά προγράμματα. Δύο συμμετέχοντες(Σ1, Σ2) θεωρούν ότι η στάση των εργαζομένων εξαρτάται κάθε φορά είτε από την ωφέλεια που θα έχουν εάν συμμετέχουν σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, είτε από την ηλικία τους και το μορφωτικό τους επίπεδο.

Από την άλλη, ως θετική κρίνουν τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων, απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης, έξι από τους δέκα συμμετέχοντες(Σ1, Σ4, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9), εφόσον, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Σ8:

«...η εκπαίδευση είναι στοχευμένη, πρακτική και θα βελτιώσει την καθημερινότητα των εργαζομένων, παράγοντες για τους οποίους ο εργαζόμενος πρέπει να έχει πεισθεί...».

Τρεις συμμετέχοντες(Σ2, Σ5, Σ10) την κρίνουν ως όχι ιδιαίτερα θετική, αναφέροντας μάλιστα ο Σ10:

«...δεν επιζητούν την κατάρτιση και την δια βίου εκπαίδευση χωρίς την ύπαρξη (εξωτερικού) κινήτρου».

Ο Σ3 σχετικά υποστηρίζει ότι εξαρτάται από την ποιότητα των προσφερόμενων εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Αναφορικά με το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους, το 50% των ερωτώμενων(Σ1, Σ4, Σ6, Σ7, Σ9) τον προσδιορίζει ως λίγο ή καθόλου, το 40%(Σ3, Σ5, Σ8, Σ10) ως μέτριο και το 10%(Σ2) ως πολύ.

Εντούτοις, σχετικά με το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση, το 80% των συμμετεχόντων(Σ1, Σ2, Σ3, Σ5, Σ6, Σ8, Σ9, Σ10) στην έρευνα θεωρεί ότι πολύ έως πάρα πολύ, δεν υπάρχει εμπιστοσύνη. Μόνο το 20% (Σ4, Σ7) πιστεύει ότι η έλλειψη εμπιστοσύνης των εργαζομένων, προς την ανώτατη ιεραρχία της Εταιρείας, είναι μικρού ή μετρίου βαθμού.

Αναφορικά με το ερώτημα περί αποτελεσματικότητας των Προγραμμάτων και εάν υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών εργαζομένων και εκπαιδευομένων, εννέα στους δέκα (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ6, Σ8, Σ9, Σ10) πιστεύουν ότι η αναποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και η αναξιοκρατία εν γένει, επιφέρει απογοήτευση και αρνητική επίδραση στη θετικότητα σκέψεων και προσδοκιών εργαζομένων-εκπαιδευομένων.

Ενδεικτικά αναφέρουν σχετικά:

Σ1: *«Πλέον τα προγράμματα είναι ελάχιστα και να υπάρχει απογοήτευση σε όλους τους εργαζόμενους.. γιατί έχουν αυξηθεί οι απαιτήσεις κι έχει μειωθεί το προσωπικό ...*

Υπάρχει έντονη ανησυχία για το μέλλον της εταιρείας...»

Σ5: *«Τα εκπαιδευτικά προγράμματα όταν σχεδιάζονται σωστά με βάση το profil της ομάδας στόχου, τις εκπαιδευτικές ανάγκες και αξιοποιηθούν οι κατάλληλες μέθοδοι και τεχνικές, τότε να μπορούν να φέρουν αποτέλεσμα. Διαφορετικά οι εκπαιδευόμενοι χάνουν το ενδιαφέρον τους καθώς αντιλαμβάνονται ότι δεν τους αφορά. Η αξιοκρατία έχει να κάνει με την ίση μεταχείριση στην εκπαιδευτική διαδικασία και την δίκαιη βαθμολόγηση της προσπάθειας. Το ενδεχόμενο παραίτησης των ενήλικων εκπαιδευομένων έχει να κάνει και μ αυτό».*

Σ6: *«Η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων είναι απαραίτητη έτσι ώστε να δημιουργήσει θετικό κλίμα και ενδιαφέρον και για άλλους εργαζομένους».*

Σ9: *«Ο κίνδυνος της απογοήτευσης από την αναξιοκρατία και την αναποτελεσματικότητα μπορεί να οδηγήσει στη ματαίωση κάθε προσδοκίας...».*

Σ10: *«Η αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος μετράται σε τρία επίπεδα αποτελέσματος (Result). Απτά μετρήσιμα μεγέθη, όπως ανθρωποώρες κατάρτισης, αριθμός προγραμμάτων κλπ, αλλά κυρίως σε άμεσα οφέλη για τους συμμετέχοντες σε αυτή...Η αναξιοκρατία, από την άλλη μεριά, είναι όντως ένας παράγοντας κινδύνου, που μπορεί να οδηγήσει στην κατάσταση που περιγράφετε».*

Από την άλλη, μόνο ο Σ7 υποστηρίζει ότι :

«Όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα είναι στοχευμένα να καλύψουν συγκεκριμένες ανάγκες κατάρτισης και ενημέρωσης, κι εάν κρίνουμε και από το ενδιαφέρον των εργαζομένων θα έλεγα ότι μόνο αναποτελεσματικά δεν κρίνονται».

Συμπερασματικά, αναφορικά με το ερώτημα περί προτάσεων των συμμετεχόντων, ώστε Α)το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης και Β)η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση, μετά από τη διατύπωση απόψεων και προτάσεων, όλων των συμμετεχόντων στην έρευνα, διαπιστώθηκαν τα εξής:

Α) Χρειάζεται ευαισθητοποίηση πρώτα της Διοίκησης σε θέματα δια βίου εκπαίδευσης και ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και ανάγκης ενίσχυσης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, με πρότερη τη σχετική εκπαίδευση των στελεχών της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, με την απαραίτητη συνδρομή της Δ.Ε., αλλά με βασική προϋπόθεση, πρώτα από όλα, τη δημιουργία ενός κοινού οράματος για όλους τους εργαζομένους. Σημαντική ασφαλιστική δικλείδα για τα παραπάνω, συνιστά η εκ νέου ανάπτυξη σχέσης εμπιστοσύνης Διοίκησης-εργαζομένων με την απαραίτητη συμβολή και πάλι της Δ.Ε. Κατόπιν, ιδιαίτερα σημαντική αναδεικνύεται η ολιστική προσέγγιση του θέματος, καθώς σχετίζεται άμεσα με τη συνολικότερη πορεία της επιχείρησης. Χρειάζεται στοχευμένη και πρακτική εκπαίδευση σε νέες δεξιότητες, που ωστόσο να συνοδεύεται από συνολικότερη εκπαίδευση σε θέματα οργανωσιακής κουλτούρας, διαχείρισης αλλαγών κτλ. Με την ύπαρξη κοινού οράματος, αποδεκτού από τους εργαζόμενους, η συμμετοχή στην εκπαίδευση (εθελοντικά) θα αποτελέσει το μέσο για την επίτευξη των εταιρικών στόχων και η κατάρτιση θα αποκτήσει έναν διαρκή χαρακτήρα, ως μέσο εκπλήρωσης επιθυμιών και προσωπικών στόχων.

Β) Είναι αναγκαίο να γίνεται σωστή προετοιμασία κι επιλογή κατάλληλων προγραμμάτων εκπαίδευσης, με βάση μεν τις ανάγκες της εταιρείας, ελκυστικά δε προς τους εκπαιδευόμενους, ώστε να πιστέψουν στην αναγκαιότητα και χρησιμότητά τους και απόλυτα προσαρμοσμένα στις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες του κάθε έργου – αντικειμένου(πχ. θυρίδες, διανομείς, προϊστάμενοι καταστημάτων κλπ.), συνοδευόμενα από την καταγραφή της κάθε νέας διαδικασίας, εγκυκλίου, νομοθεσίας, αλλά και απόλυτα εναρμονισμένα με τη στρατηγική της επιχείρησης. Ιδιαίτερα σημαντική αναδεικνύεται η ανατροφοδότηση σχετικά με το κατά πόσο χρησιμοποιούνται στην εργασία οι νέες δεξιότητες, που διδάχθηκαν και αποκτήθηκαν και η διαρκής ενημέρωση και επικαιροποίηση των παρεχόμενων εργαλείων. Χρήσιμη και αποτελεσματική πρόταση αποτελεί η ύπαρξη καθοδηγητών(coaches) στα εκπαιδευτικά προγράμματα, οι οποίοι και μετά το πέρας των προγραμμάτων, θα ελέγχουν εάν υπάρχει πρακτική εφαρμοσιμότητα όσων διδάχθηκαν στην καθημερινότητα της εργασιακής τους θέσης και ρόλου.

Συμπεράσματα - Συζήτηση

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός και οι ραγδαίες μεταβολές που επήλθαν στην εργασιακή, πολιτικοοικονομική και κοινωνική ζωή, λόγω της παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης, της πανδημίας covid-19, έχουν συμβάλλει στον επανακαθορισμό της Ευρωπαϊκής και της εθνικής πολιτικής, αναφορικά με την Εκπαίδευση-Κατάρτιση και Πιστοποίηση Προσόντων. Καινοτόμα προγράμματα με έμφαση στις νέες τεχνολογίες και την ανάπτυξη ψηφιακών, αλλά και οριζόντιων, εν γένει, δεξιοτήτων, αποτελούν πεδίο προσανατολισμού της εκπαιδευτικής πολιτικής και παραμέτρους διαμόρφωσης του εργασιακού περιβάλλοντος. Σε συνέχεια του όλου θεωρητικού και εννοιολογικού πλαισίου, που ισχύει σε ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο, η μελέτη περίπτωσης της Δ.Ε. ΕΛΤΑ Α.Ε. έρχεται να συμπληρώσει, σε ερευνητικό πλέον επίπεδο, την εικόνα της Εκπαίδευσης-Κατάρτισης-Πιστοποίησης και σύνδεσης και εφαρμογής της στην πραγματική εργασιακή καθημερινότητα.

Τα συμπεράσματα της έρευνας, βάσει των ευρημάτων που προέκυψαν, σχετικά με το πρώτο άξονα, δείχνουν ότι είναι κοινά αποδεκτός ο ρόλος που μπορεί να διαδραματίσει η Δ.Ε. ως μέσο προώθησης κοινού οράματος για όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας. Η εξωστρέφεια του Φορέα και η συνεργασία με εκπαιδευτικούς φορείς, διεθνείς οργανισμούς, ξένα ταχυδρομεία, επίσημους φορείς πιστοποίησης, αποτελούν ισχυρά πλεονεκτήματα, τόσο για τους ίδιους τους εργαζομένους, αλλά και για την ίδια την Εταιρεία και την προοπτική της βιωσιμότητας.

Αναφορικά με το δεύτερο άξονα, διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει η ανάλογη σχετική υποστήριξη της Δ.Ε. από τη Διοίκηση σε επίπεδο πόρων, θεσμικής υποστήριξης, ενώ εκλείπει και η ύπαρξη της δέουσας σχετικής κουλτούρας συνεργασίας, από την ανώτατη ιεραρχία προς το Φορέα. Επιπρόσθετα, τίθεται ζήτημα σχετικού εκσυγχρονισμού του πλαισίου αξιολόγησης, στελέχωσης και εν γένει αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, ενώ ο κίνδυνος της σπατάλης πόρων («brain waste») είναι υπαρκτός.

Τα ευρήματα της έρευνας, αναφορικά με τον τρίτο άξονα, αναδεικνύουν ως ιδιαίτερα σημαντική την αρωγή των νέων τεχνολογιών και την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων στην εκπαιδευτική διαδικασία και με υψηλού βαθμού συσχέτιση, τη σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης. Τα Ευρωπαϊκά συγχρηματοδοτούμενα εκπαιδευτικά προγράμματα αποτελούν, με κατάλληλη αξιοποίηση, μεγάλη ευκαιρία και επένδυση για το μέλλον, ενώ βασική προτεραιότητα μελλοντικής βιωσιμότητας συνιστά η ανάπτυξη του

ανθρωπίνου δυναμικού, μέσω της απαραίτητης συνδρομής της Δ.Ε., τόσο σε επίπεδο κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, όσο και σε επίπεδο εφαρμογής στο καθημερινό εργασιακό έργο των εργαζομένων-εκπαιδευομένων.

Αναφορικά με τον τέταρτο άξονα, συμπεραίνεται, από τα αποτελέσματα της έρευνας, ότι φαινόμενα ανάσχεσης του έργου του Φορέα και ενδεχόμενες «απειλές» για το μέλλον, αποτελούν η γραφειοκρατία και η πιθανή, αρνητική επίπτωση αυτής, επίταση του φαινομένου επαγγελματικής εξουθένωσης («burn out»), η δυσκολία-αντίσταση εργαζομένων-εκπαιδευομένων στις αλλαγές(στις νέες εργασιακές συνθήκες και στις απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα και νέες δεξιότητες). Ωστόσο, ο μεγάλος βαθμός έλλειψης εμπιστοσύνης εργαζομένων-εκπαιδευομένων προς τη Διοίκηση, αποτελεί σημαντική τροχοπέδη στην αποτελεσματικότητα της εθελοντικής συμμετοχής τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα και σε ομάδες έργου(projects), παρά την ιδιαίτερα θετική στάση και άποψη, που έχει η πλειοψηφία εξ αυτών, για τη δια βίου μάθηση, εκπαίδευση και κατάρτιση.

Προκειμένου λοιπόν, να αποφευχθούν φαινόμενα αναξιοκρατίας και αναποτελεσματικότητας των Προγραμμάτων, που πιθανόν με τη σειρά τους να επιφέρουν απογοήτευση και αρνητική επίδραση στη θετικότητα σκέψεων και στη ματαίωση προσδοκιών εργαζομένων-εκπαιδευομένων, χρειάζεται ενεργοποίηση της ίδιας της Δ.Ε. Με αφετηρία τη σχετική, πρώτα από όλα, ευαισθητοποίηση της Ανώτατης Διοίκησης σε θέματα ενδοεπιχειρησιακής Εκπαίδευσης-Κατάρτισης-Δια βίου μάθησης και ανάγκης για στήριξη και ενίσχυση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού της, η Δ.Ε. θα πρέπει, ενεργά, να αποτελέσει το συνδετικό κρίκο αναθέρμανσης της σχέσης εμπιστοσύνης Διοίκησης-εργαζομένων και το μέσο προώθησης κοινού οράματος μελλοντικής ανάπτυξης. Κάθε εκπαιδευτικό έργο εμπεριέχει το στάδιο της ανάλυσης αναγκών, το στάδιο του καθορισμού του σκοπού και των επιμέρους στόχων, το στάδιο της επιλογής του περιεχομένου του προγράμματος, το στάδιο της επιλογής των κατάλληλων εκπαιδευτικών και διδακτικών μεθόδων, το στάδιο του συντονισμού και το στάδιο της αξιολόγησης (Houle, 1972). Η επιλογή λοιπόν κατάλληλων προγραμμάτων εκπαίδευσης-κατάρτισης, προσαρμοσμένων στις εταιρικές ανάγκες, που να πείθουν τους εργαζομένους για την αύξηση του γνωστικού τους επιπέδου και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, χρήσιμων στην καθημερινότητα της εργασίας τους, ενδεχομένως με την παροχή πιστοποίησης, έχοντας ως άξονες την καινοτομία και την ψηφιακή επιμόρφωση, θα συντελέσει στη μεγιστοποίηση της μελλοντικής αξιοποίησης του ανθρωπίνου δυναμικού και εν τέλει στη μελλοντική βιωσιμότητα και εταιρική ανάπτυξη.

Ωστόσο, βασική προϋπόθεση και συνθήκη επιτυχίας, σε κάθε περίπτωση, αναδεικνύεται, πρώτα από όλα, ο σεβασμός από τη Διοίκηση, των δικαιωμάτων και των αναγκών των εργαζόμενων-εκπαιδευόμενων ως ανθρώπινες οντότητες, με γνώμονα τη διαμόρφωση άλλης κουλτούρας, προσανατολισμένης στη δημιουργία αλληλεγγύης και ενίσχυσης της έννοιας της ομάδας, με ένα κοινό στόχο: την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση όλων, με κριτήρια την αξιοκρατία, την υλική και κύρια την ηθική αναγνώριση της εργασιακής τους προσφοράς. Στο πνεύμα αυτό, η επόμενη ημέρα στην Εκπαίδευση-Κατάρτιση και η σύνδεσή της με την απασχόληση και την αγορά εργασίας, ίσως αποκτήσει πιο ανθρώπινο χαρακτήρα, γεγονός που θα συμβάλλει με τη σειρά του στη γενικότερη ηθική, πνευματική και κοινωνική βελτίωση.

Εν τούτοις, γενικότερα η αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου και η στροφή προς τον ψηφιακό μετασχηματισμό και την ανάπτυξη της ψηφιακής τεχνολογίας σε συνδυασμό με την παγκοσμιοποίηση, εμφανώς επηρέασαν καθοριστικά και το περιβάλλον και τις συνθήκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Νέα επαγγέλματα και νέες δεξιότητες απαιτούνται προκειμένου να υπάρξει ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, μείωση της ανεργίας, υψηλή παραγωγικότητα και εν τέλει κοινωνική ευημερία. Τροχοπέδη σε όλα αυτά, πέραν των φαινομένων γραφειοκρατίας, του περιορισμού κονδυλίων για Εκπαίδευση-Κατάρτιση, αποτελεί η παρατηρούμενη αναντιστοιχία δεξιοτήτων και προσόντων, τόσο στον Ευρωπαϊκό, αλλά κυρίως στον Ελληνικό χώρο. Ενώ ο δείκτης «οριζόντιας» αναντιστοιχίας μεταξύ Ε.Ε. και Ελλάδας παρουσιάζει μικρή απόκλιση, εν τούτοις η επονομαζόμενη «κάθετη» κυριαρχεί στην ελληνική αγορά εργασίας με σημαντική διαφοροποίηση από την ευρωπαϊκή, φορτίζοντας αρνητικά τη σχέση μεταξύ κατάρτισης και απασχόλησης. Παράλληλα, οι ελληνικές επιχειρήσεις (κυρίως μεγάλες), επιδίδονται μονόπλευρα στην υπερεκπαίδευση των εργαζομένων τους και μόνο, για λόγους καθαρά εξοικονόμησης κόστους, επιθυμώντας να μεταβιβάσουν την ευθύνη στο Κράτος και το Εκπαιδευτικό Σύστημα, για την περαιτέρω συνεχιζόμενη κατάρτιση, επαγγελματική εκπαίδευση και αναβάθμιση των υπαρχουσών δεξιοτήτων τους και την ανάπτυξη νέων.

Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του εν λόγω φαινομένου, πρέπει να ληφθεί υπόψη η αμφίδρομη διαλεκτική σχέση προσφοράς και ζήτησης της εργασίας και να αξιοποιηθεί η Δια Βίου Μάθηση ως εργαλείο ανάπτυξης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων, μέσα από αντίστοιχους φορείς και δομές ισχυρές, που θα παράγουν ικανό εργατικό δυναμικό, με αναβάθμιση και επανεκπαίδευση δεξιοτήτων (upskilling και reskilling) και με το γνωσιακό υπόβαθρο, που η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση θα παρέχει (χωρίς βέβαια υποβάθμιση του ρόλου της).

Η δημιουργία μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς, στον οποίο πρέπει να συμμετέχουν και οι Επιχειρήσεις, αποτελεί σημαντική παράμετρο πρόληψης για μετέπειτα άμβλυνση του φαινομένου. Αυτό μπορεί να υλοποιηθεί μόνο εφόσον συνδράμουν τόσο η Πολιτεία όσο και οι Οργανώσεις των Εργοδοτών και των Εργαζομένων με τους φορείς τους (όπως ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ κ.ά.), που έχουν άμεση εικόνα, ερευνητικά επιστημονικά δεδομένα και στοιχεία των απαιτήσεων της αγοράς και των δεξιοτήτων που απαιτούνται.

Η δημιουργία ισχυρών συστημάτων συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης με ευέλικτα, ευμετάβλητα, επικαιροποιημένα Προγράμματα Σπουδών, θα καλύψει κενά που υπάρχουν στην ελληνική αγορά εργασίας, για ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσόντων, που απαιτεί η σύγχρονη αγορά εργασίας. Σε όλες αυτές τις ενέργειες καθοριστικό ρυθμιστικό και ελεγκτικό ρόλο καλείται να διαδραματίσει η Πολιτεία για τη διασφάλιση της ποιότητας και της υψηλού επιπέδου παροχής υπηρεσίας. Συνεπικουρικά στα παραπάνω, η εφαρμογή και ολοκλήρωση, σε εθνικό επίπεδο (και εναρμόνιση με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή) της πολιτικής αναγνώρισης και πιστοποίησης των προσόντων και πιθανόν μελλοντικά και των δεξιοτήτων, ίσως συναποτελέσει, υπό προϋποθέσεις, μία θετική εξέλιξη και προοπτική για την επόμενη ημέρα στην ελληνική αγορά εργασίας.

Ωστόσο, η βασική συνθήκη υλοποίησης οποιουδήποτε Προγράμματος Εκπαίδευσης-Κατάρτισης-Πιστοποίησης ή οποιασδήποτε σχετικής πολιτικής που εφαρμοστεί από την Πολιτεία σε εθνικό επίπεδο, είναι και πάλι η ανθρώπινη οντότητα, ο κάθε εργαζόμενος-εκπαιδευόμενος χωριστά. Κάθε επιχείρηση θα πρέπει να δώσει έμφαση στην αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού της, δείχνοντας εμπιστοσύνη στις ικανότητές του και επενδύοντας στην αναβάθμιση-επανεκπαίδευσή του, σεβόμενη τα δικαιώματά του, με γνώμονα το αίσθημα δικαιοσύνης και αξιοκρατίας, προσδοκώντας να «εξαργυρώσει» όλη αυτή την Εκπαίδευση-Κατάρτιση που έχει παράσχει, μέσα από την εφαρμογή της και μετουσίωσής στην καθημερινή εργασία, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας και μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας.

Με την εν λόγω έρευνα και τη μελέτη περίπτωσης της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης της ΕΛΤΑ Α.Ε., επιβεβαιώνεται η μεγάλη συμβολή, που μπορεί να διαδραματίσει στην εν γένει προοπτική ανάπτυξης και βιωσιμότητας ενός συνόλου, είτε πρόκειται για εταιρεία, όπως εν προκειμένω, είτε για κοινωνικό σύνολο, η Εκπαίδευση-Κατάρτιση και εν γένει αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού του. Μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, πέραν της αύξησης γνώσεων και αναβάθμισης δεξιοτήτων που επιτυγχάνονται, ενισχύονται τα αισθήματα αλληλεγγύης, συνεργασιμότητας και ομαδικότητας, καθώς το ίδιο το πνεύμα των μαθημάτων, προαπαιτεί συχνά εργασίες, χωρισμένες σε ομάδες έργου. Επιπρόσθετα,

καινοτόμες εκπαιδευτικές συνέργειες με διάφορους φορείς και εκπαιδευτικά κέντρα άλλων χωρών, για νέες τεχνολογίες και ψηφιακές δεξιότητες προάγουν το επίπεδο και την κουλτούρα των εργαζομένων, αυξάνουν τα ερεθίσματα, διευρύνουν τους ορίζοντές τους, ευνοούν την προοπτική της επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Η Εκπαίδευση-Κατάρτιση αποτελεί το «εργαλείο» εκείνο, μέσω του οποίου μπορεί να επιτευχθεί η αύξηση γνώσεων και αναβάθμιση δεξιοτήτων των εργαζομένων-εκπαιδευομένων και εάν αυτό μετατραπεί σε μετουσίωσή τους στον καθημερινό εργασιακό ρόλο, μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της ποιότητας απόδοσης και της αποτελεσματικότητας. Μπορεί να αποτελέσει το μέσο προώθησης κοινού οράματος για ανάπτυξη και βιωσιμότητα, με γνώμονα την εργασιακή συνεργασία και αλληλεγγύη, με απαραίτητη όμως δικλείδα ασφαλείας, την ύπαρξη δικαιοσύνης και αξιοκρατίας από τη Διοίκηση της εταιρείας. Συνιστά βασικό παράγοντα προόδου και ανάπτυξης, όχι μόνο σε επίπεδο επιχείρησης, αλλά και σε επίπεδο ευρύτερου κοινωνικού συνόλου. Η τάση για ποιοτικότερη και περισσότερη Εκπαίδευση-Κατάρτιση και μετέπειτα Πιστοποίηση, αποτελεί βασικό συνελεστή διαμόρφωσης καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος και σημαντικό παράγοντα μελλοντικής κοινωνικοπολιτικής βελτίωσης και βιωσιμότητας και η Πολιτεία οφείλει να συμβάλλει τόσο με τον ελεγκτικό της ρόλο όσο και με την ενισχυτική της συμβολή, προκειμένου η επόμενη ημέρα να προδιαγράψει ευοίωνες προοπτικές στην ελληνική αγορά εργασίας.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Becker, G.S.(1962), Investment in human capital: A theoretical analysis. Chicago: The University of Chicago <https://doi.org/10.1086/258724>
- Braun, V. & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, (Ed.), *APA Handbook of Research Methods in Psychology* (pp. 51-77). Washington, DC: American Psychological Association.
- Burkart, S. (2001). Σενάρια και στρατηγικές για την επαγγελματική εκπαίδευση και τη διάβίου μάθηση στην Ευρώπη. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Projects_Networks/ScenariosStrategies/final_maxgoote_241002_el.pdf
- CEDEFOP, (2011) Ενημερωτικό σημείωμα – 9065 EL. Αριθμός καταλόγου: TI-BB-11-008-EL-N ISBN 978-92-896-0789-6. doi:10.2801/79435
- CEDEFOP, (2014). *Terminology of European Education and Training Policy*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, σελ.43 COM, (2001)678. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:EN:PDF>
- COM(2010) 2020 τελικό. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0028>
- Council of Europe. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από : <https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/definitions>
- Davis, C., Buckley, T., Hogarth, T., Shackleton, R. (2000). *Employers skill survey: case study – engineering*. Nottingham: DfEE
- European Commission (EC). (2002). *The European research area: An internal knowledge market*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- European Commission (EC). (2021). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. 2030 Digital Compass: the European way for the Digital Decade*. Brussels.
- European Education and Culture Executive Agency. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-33_el

- Europass. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://europa.eu/europass/el/european-qualifications-framework-eqf>
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*, Nottingham: DfEE Publications
- Houle, C.O. (1972). *The design of Education*. San Francisco: Jossey – Bass
- Irving, P., Steels, J., Hall, N. (2005). *Factors affecting the labour market participation of older workers*. Gr. Britain
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An introduction to its Methodology* (2nded) Thousand Oaks, CA SAGE
- Schultz, T.W. (1961). *Investment in Human Capital*. *American Economic Review*, 51, 1-17. Chicago: American Economic Association.
- Walizer, H.M. & Wienir, L.P. (1978). *Research Methods and Analysis: Searching for Relationships*. New York: Harper & Row
- Verma, G., & Mallick, K. (2004). *Εκπαιδευτική Έρευνα. Θεωρητικές προσεγγίσεις και τεχνικές*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ.Δαρδανός
- Zanazzi, S. (2018). *Investing in skills to overcome the crisis? Low-skilled workers in Italy: European strategies, policies and structural weaknesses*, *International Journal of Lifelong Education*, 37:2, 216-233, DOI: 10.1080/02601370.2017.1406542
- Βασιλείου-Σταματάκης, (1992). *Λεξικό Επιστημών Ανθρώπου*. Αθήνα: Gutenberg.
- Δήλωση της Κοπεγχάγης, (2002). Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aef0018>
- Δημουλάς, Κ. (επιμ.) (2007α). *Οδηγός Ανάπτυξης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων*, Αθήνα: ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ.
- Διεύθυνση Εκπαίδευσης ΕΛΤΑ Α.Ε., (2022). *Αρχεία Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ελληνικών Ταχυδρομείων(ΕΛΤΑ) Α.Ε.*
- Ελληνικά Ταχυδρομεία Α.Ε., (2020). *Τροποποίηση Υπηρεσιακού Οργανισμού, Αποφάσεις Διοικητικού Συμβουλίου*, Ελληνικά Ταχυδρομεία(ΕΛΤΑ) Α.Ε.
- Ελληνικά Ταχυδρομεία Α.Ε., (2022). *Έκδοση 4.2-Ιανουάριος 2022 Υπηρεσιακού Οργανισμού*, Ελληνικά Ταχυδρομεία(ΕΛΤΑ) Α.Ε.
- Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε., (2002). *Λεπτομερές πρόγραμμα των επακολουθών εργασιών σχετικά με τους στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη*. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11086>
- Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε., (2021). *Ψήφισμα του Συμβουλίου περί στρατηγικού πλαισίου για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της*

- κατάρτισης με στόχο τον Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης και πέραν αυτού (2021-2030). Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από [C_2021066EL.01000101.xml \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/europecollege/2021-2030)
- Επίσημος ιστότοπος του Ευρωκοινοβουλίου, (2021). Θεματολογικά Δελτία για την Ε.Ε. Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από [Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση | Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση | Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/europecollege/2021-2030)
- Ευρωπαϊκή Ένωση (2006). Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 2006 σχετικά με τις βασικές ικανότητες για τη διά βίου μάθηση, έκδοση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2006/962/ΕΚ).
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (1990). Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2002). Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη, Διαφορετικά συστήματα, κοινός στόχος για το 2010. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2005). Ανακοίνωση προς το Εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Νέο ξεκίνημα για τη στρατηγική της Λισαβόνας. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0024&from=EL>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2020). Ευρωπαϊκή στρατηγική δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική ισότητα και ανθεκτικότητα. Βρυξέλλες. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2020). Σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση 2021-2027. Βρυξέλλες. Ανακτήθηκε 24 Φεβρουαρίου, 2022, από [IMMC.COM%282020%29624%20final.ELL.xhtml.1_EL_ACT_part1_v2.docx \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/europecollege/2021-2030)
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2000). Συμπεράσματα της Προεδρίας: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας, 23 και 24 Μαρτίου 2000
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2001). Συμπεράσματα της Προεδρίας: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης, 23 και 24 Μαρτίου 2001. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/el/ec/00100-r1.%20ann-r1.gr1.html
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2009). Συμπεράσματα του συμβουλίου, της 12ης Μαΐου 2009 , σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (« ΕΚ 2020»). Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από

- [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=EN)
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2010). Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 17ης Ιουνίου 2010. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/el/ec/115363.pdf
- Ζαρίφης, Γ., Φωτόπουλος, Ν., Zanolà, L., Μανάβη, Χ. (2017). Ο Κοινωνικός Διάλογος για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα. Διερεύνηση του ρόλου και των προτάσεων πολιτικής των κοινωνικών εταίρων. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
- Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε.,(2018). Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H1210\(01\)&from=EL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H1210(01)&from=EL)
- Κελπανίδης, Μ.(2006) Η εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ενσωμάτωσης. 4^ο Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο Ιστορίας της Εκπαίδευσης. Πάτρα. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <http://www.eriande.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio4/praktika1/kelpanidis.htm>
- Κυριαζόπουλος, Π. & Σαμαντά, Ε. (2011). Μεθοδολογία Έρευνας Εκπόνησης Διπλωματικών Εργασιών. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική
- Κόκκος, Α., Βαϊκούση, Δ., Βεργίδης, Δ., Κουλαουζίδης, Γ., Κωσταρά, Ε., Παυλάκης, Μ. & Σακκούλης, Δ. (2021). Η εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα
- Κόκκος, Α. (2002). Διεθνής συνδιάσκεψη για την εκπαίδευση ενηλίκων. Αθήνα: Μεταίχμιο στο Γούλας, Χ. Ζάγκος, Χ. Κατσή, Α. Κόκκινος, Γ. Κορδάτος, Π.
- Λιντζέρης, Π.(2013). Εκπαίδευση, διά βίου μάθηση και πιστοποίηση προσόντων. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
- Μάγος, Κ. (2005). Συνέντευξη ή Παρατήρηση; Η έρευνα στη σχολική τάξη, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, 10, σ. 5-19. Ανακτήθηκε 16 Ιανουαρίου, 2023, από: <http://www.pischools.gr/publications/epitheorisi/teyxos10/>
- Μαντζούκας, Σ. (2007). Ποιοτική έρευνα σε έξι εύκολα βήματα: Η επιστημολογία, οι μέθοδοι και η παρουσίαση. Νοσηλευτική, 46(2), 176-187
- Μπαλατσού Α. (2016). Δυσλεξία και Σχέσεις Οικογένειας. Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, 2015(2), 899–905. <https://doi.org/10.12681/edusc.196>
- Μπουκουβάλας, Κ. Παληός, Ζ. Πανδής, Π. Φωτόπουλος, Ν.,(2013). Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική. Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση. Αθήνα: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ
- Νόβα-Καλτσούνη, Χ.2006, Μεθοδολογία Εμπειρικής Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες, Gutenberg, Αθήνα

- Παπαδιαμαντάκη, Γ.(2016). Το Πανεπιστήμιο & οι Πολιτικές για την κοινωνία της γνώσης. Αθήνα. Gutenberg
- Παρασκευοπούλου-Κόλλια, Ε.Α.(2019). Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας: συνεντεύξεις και συνεντεύξεις μέσω διαδικτύου. Ανακτήθηκε 22 Δεκεμβρίου. 2022, από [doi: 10.12681/jode.20634](https://doi.org/10.12681/jode.20634)
- Τζουτσιαράκης, Γ. (1990). Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/viewFile/7510/7240>
- Τσιώλης, Γ. (2017). Θεματική Ανάλυση Ποιοτικών Δεδομένων. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο(ΕΑΠ).
- Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων,(2021). Ετήσιο Σχέδιο Δράσης 2021. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από <https://www.government.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/%CE%A5%CF%80%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%B3%CE%B5%CE%AF%CE%BF-%CE%A0%CE%B1%CE%B9%CE%B4%CE%B5%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%98%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%BA%CE%B5%CF%85%CE%BC%CE%AC%CF%84%CF%89%CE%BD.pdf>
- Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, (2021). Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025. Ανακτήθηκε 11 Σεπτεμβρίου, 2022, από [digital_strategy.pdf \(digitalstrategy.gov.gr\)](https://digitalstrategy.gov.gr/digitalstrategy.pdf)
- Φωτόπουλος, Ν. (2013). Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική: Διερεύνηση της Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με την Απασχόληση, Αθήνα: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.
- Φωτόπουλος, Ν. & Ζάγκος, Χ.(2016). Διά βίου μάθηση, πιστοποίηση προσόντων και διασφάλιση ποιότητας. Όψεις και διερεύνηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ
- <https://culmed-project.eu/en/>. Ανακτήθηκε 17/01/2023
- <http://www.greenposts.eu>. Ανακτήθηκε 17/01/2023
- <http://newpostproject.eu/>. Ανακτήθηκε 17/01/2023
- <https://www.posteurop.org/INNOVAGE>. Ανακτήθηκε 17/01/2023
- <https://www.youtube.com/watch?v=M6lnYOgcWXU>. Ανακτήθηκε 17/01/2023

Παράρτημα

Έντυπο Συναίνεσης προ της Συνέντευξης

Καλείστε να συμμετέχετε σε μια συνέντευξη που διεξάγεται από τον **Τσιούμα Δημήτριο, Μεταπτυχιακό Φοιτητή στο Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Σχολής Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου**.

Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική. Μπορείτε να αφιερώσετε όσο χρόνο χρειάζεστε για να διαβάσετε το Έντυπο Συναίνεσης προ Συνέντευξης.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Σας ζητάμε να συμμετέχετε στην παρούσα συνέντευξη γιατί ο σκοπός της είναι, στα πλαίσια της Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Πιστοποίησης Προσόντων στην Ελλάδα και σύνδεσης του φαινομένου με την απασχόληση, να εξεταστεί ως μελέτη περίπτωσης η Διεύθυνση Εκπαίδευση ΕΛΤΑ, τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία της, να επισημανθούν οι απειλές και να αναδειχθούν πιθανές ευκαιρίες για το μέλλον, τόσο σε επίπεδο βελτίωσης του επιπέδου των εργαζομένων της Εταιρείας, όσο και γενικότερα στη συμβολή του εν λόγω Φορέα στην Επαγγελματική και Εκπαιδευτική Κατάρτιση και εφαρμογή στην Αγορά Εργασίας.

ΠΙΘΑΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ

Δεν υφίστανται ενδεχόμενοι κίνδυνοι από τη συμμετοχή σας στην παρούσα συνέντευξη. Εάν παρόλα αυτά δυσφορήσετε κατά την απάντησή σας σε συγκεκριμένες ερωτήσεις, παρακαλούμε μη διστάσετε να ζητήσετε να παραλειφθούν.

ΠΙΘΑΝΑ ΟΦΕΛΗ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ

Ανάπτυξη της Εκπαιδευτικής και Επαγγελματικής Κατάρτισης των εργαζομένων-εκπαιδευομένων, ατομική αυτοβελτίωση, επιβράβευση της συμμετοχής στη διαδικασία Εκπαίδευσης-Κατάρτισης, κατοχύρωση μέσω της πιστοποίησης δεξιοτήτων και προσόντων, που αναπτύχθηκαν και γενικότερη θετική επίπτωση στο κοινωνικό σύνολο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Δε θα υπάρξει κάποιο σχετικό οικονομικό όφελος από τη συμμετοχή σας στην παρούσα συνέντευξη.

ΠΙΘΑΝΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Κατά τη δήλωση του ερευνητή δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ-ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

Οποιοσδήποτε πληροφορίες αποκτηθούν σχετικά με την παρούσα συνέντευξη και οι οποίες θα μπορούσαν να σας ταυτοποιήσουν προσωπικά, θα παραμείνουν απόρρητες και θα αποκαλυφθούν μόνο με την άδειά σας ή όπως προβλέπεται από τον νόμο.

Τα δεδομένα θα φυλάσσονται με ευθύνη του ερευνητή.

Σε περίπτωση ηχογράφησης, θα ζητηθεί η συγκατάθεσή σας. Μπορείτε να αρνηθείτε να ηχογραφηθείτε.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Η συμμετοχή ή όχι στην παρούσα συνέντευξη είναι εθελοντική και ανά πάσα στιγμή μπορείτε να αποχωρήσετε. Μπορείτε επίσης να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιοσδήποτε ερωτήσεις δεν επιθυμείτε να απαντήσετε και να παραμείνετε.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

Ανά πάσα στιγμή μπορεί να αρθεί η συγκατάθεσή σας χωρίς καμία επίπτωση.

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΗ

Για πιθανές ερωτήσεις ή απορίες σε σχέση με τη συνέντευξη-έρευνα, μπορείτε να επικοινωνήσετε άμεσα με τον ερευνητή .

Ακολουθούν τα πλήρη στοιχεία επικοινωνίας του ερευνητή.

Έχω διαβάσει τα ανωτέρω και συγκατατίθεμαι για τη συμμετοχή μου στη Συνέντευξη.

Όνοματεπώνυμο

Υπογραφή

Ημερομηνία

Οδηγός Συνέντευξης.

Ερευνητής: Καλημέρα και σας ευχαριστώ που δεχτήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη.

Συμμετέχων1: Καλημέρα.

Ε.: Θέλω να σας αναφέρω ότι καμία ερώτηση δεν είναι υποχρεωτική, δεν υπάρχει σωστό ή λάθος και απλά επιθυμώ να καταγράψω τις απόψεις σας, λόγω της πολυετούς εμπειρίας σας για θέματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Σε κάθε ερώτηση, όταν υπάρχει εκ μέρους σας κάποια απορία ή αν θελήσετε κάποια διευκρίνιση, μη διστάσετε να μου το αναφέρετε.

Σ1.: Οκ. Σας ευχαριστώ.

Ε.: Πότε αποφασίσατε να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Σ1.: Προέκυψε από τη θέση εργασίας μου. Και η ενασχόληση μου ξεκίνησε ουσιαστικά από το 2012.

Ε.: Ποιο ήταν το ερέθισμά σας για αυτή σας την ενασχόληση;

Σ1.: Υπήρχε ανάγκη ενημέρωσης του προσωπικού πάνω στο αντικείμενο εργασίας μου. Υπήρξαν κάποιες αλλαγές στις παρεχόμενες υπηρεσίες και έπρεπε να ενημερωθεί το σύνολο των εργαζομένων.

Ε: Πολύ ωραία. Μπορούμε τώρα να ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις.

A Μέρος Δημογραφικά στοιχεία:

1) ΦΥΛΟ:

Άρρεν Θήλυ

2) ΗΛΙΚΙΑ:

18-25 26-35 36-45 46-56 57+

3) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.
Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.
Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Τίτλου
Άλλο

✓

4) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/-η Έγγαμος/-η Διαζευγμένος/-η Χήρος/-α

5) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΤΑ Α.Ε.

Έως 10 11-19 20-29 30+

6) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΛΤΑ Α.Ε.

0 01-04 05-09 10+

B Μέρος

Πρώτος άξονας.

Ε.:

- 1. Πιστεύετε ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει το μέσο για την προώθηση κοινού οράματος για όλους τους Εργαζόμενους της Εταιρείας; Ποιά είναι η άποψή σας;**

Σ1.: Ναι. Η διαρκής εκπαίδευση του προσωπικού είναι απαραίτητη όχι μόνο για τη βελτίωση των δεξιοτήτων του προσωπικού αλλά και για την εσωτερική επικοινωνία. Συχνά δεν υπάρχει επαρκής ενημέρωση από πάνω προς τα κάτω και η εκπαίδευση μπορεί να αποτελέσει αποτελεσματικό δίαυλο επικοινωνίας.

Ε.:

- 2. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται ο κατεξοχήν εκπαιδευτικός-επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας;**

Σ1.: Μέτριο. Για να είναι αποτελεσματική η εκπαίδευση πρέπει να είναι συνεχής και απαιτείται επένδυση.

Ε.:

- 3. Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευόμενοι, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο;**

Σ1.:...Εξαρτάται από το αντικείμενο της εκπαίδευσης και εάν πιστεύουν ότι θα τους βοηθήσει στην καθημερινή τους εργασία ή/και στην εξέλιξη τους.

Ε.:

- 4. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων.**

Σ1.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 5. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ενίσχυση Ομαδικού Πνεύματος.**

Σ1.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 6. Θεωρείτε ότι διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα; Έχετε υπόψη σας παραδείγματα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια από αυτά;**

Σ1.: Τα τελευταία χρόνια – λόγω οικονομικής στενότητας - δεν διεξάγονται πολλά Εκπαιδευτικά Προγράμματα. Επιλέγονται αυστηρά όσα έχουν να κάνουν με εσωτερικές διαδικασίες κι εφαρμογές.

Υπάρχει ανάγκη ένταξης προγραμμάτων που αφορούν σε best practices για ψηφιακές υπηρεσίες, ηλεκτρονικό εμπόριο και νέες περιβαλλοντολογικές δράσεις.

Ε.:

- 7. Ποιά η εξωστρέφεια της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με άλλους Φορείς και ποιά η σημασία της;**

Σ1.: Δεν είναι ιδιαίτερα εξωστρεφής η Διεύθυνση Εκπαίδευσης εδώ κι αρκετά χρόνια (όπως αναφέρθηκε παραπάνω για οικονομικούς λόγους). Η εξωστρέφεια είναι σημαντική γιατί βελτιώνονται οι δεξιότητες των στελεχών εκπαίδευσης και διευρύνεται το γνωστικό αντικείμενο αυτών.

Ε.:

- 8. Ποια η σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Φορέα με την Πιστοποίηση Προσόντων;**

Σ1.: Πιστοποιήσεις για προγράμματα που δεν αφορούν σε εσωτερικά εργαλεία, δίνονται για περιορισμένα αντικείμενα όπως ξένες γλώσσες (Αγγλικά) και χρήση προγραμμάτων (windows, office, κλπ).

Δεύτερος άξονας.

Ε.:

- 9. Κρίνετε ότι υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;**

Σ1.: Όχι πλέον. Έχει πέσει θύμα των γενικότερων περικοπών...

Ε.:

- 10. Θεωρείτε κατά την προσωπική σας άποψη ότι οι οικονομικοί πόροι είναι επαρκείς για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης;**

Σ1.: Όχι... η επένδυση στην εκπαίδευση δεν μπορεί να είναι one off πρέπει να είναι συνεχής.

Ε.:

- 11. Πώς αξιολογείτε το επίπεδο κατάρτισης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης;**

Σ1.: Δεν μπορώ να είμαι σίγουρη αν η μη ενασχόληση με την εκπαίδευση είναι αποτέλεσμα μη κατάρτισης ή ανάγκης... λόγω των πολλών οικονομικών προβλημάτων... δυστυχώς προτεραιότητα έχει η καθημερινότητα

Ε.:

- 12. Προσδιορίστε το βαθμό επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα.**

Σ1.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 13. Προσδιορίστε το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων.**

Σ1.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

14. Κατά την προσωπική σας άποψη, θεωρείτε ότι υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης; Παρατηρείτε σπατάλη πόρων «brain waste»;

Σ1.: Εξαρτάται... σε κάποια θεματικά αντικείμενα αξιοποιείται το υπάρχον προσωπικό αλλά υπάρχουν και αρκετά που δεν υπάρχει σωστή αξιολόγηση... Βέβαια αρκετές φορές δεν υπάρχουν και κίνητρα για το υπάρχον προσωπικό για να ασχοληθεί με το κομμάτι της εκπαίδευσης...

Τρίτος άξονας.

Ε.:

15. Πώς κρίνετε την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;

Σ1.: Εξαιρετικά σημαντική. Η εξ-αποστάσεως ασύγχρονη εκπαίδευση και τα διαθέσιμα ψηφιακά εργαλεία, κάνουν πολύ πιο εύκολη και δημοκρατική τη διαδικασία εκμάθησης.

Ε.:

16. Ποια η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία μας και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει;

Σ1.: Όχι μεγάλη... Χρειάζονται πόροι...εάν αποφασιστεί να επενδύσει η εταιρεία, μπορεί να αποτελέσει ευκαιρία...

Ε.:

17. Ποια η άποψή σας για τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων; Ποια η συμβολή των ΕΣΠΑ;

Σ1.: Τα ΕΣΠΑ στο παρελθόν αποτέλεσαν μεγάλο κομμάτι της χρηματοδότησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και μπορεί να συμβάλει σημαντικά εάν αξιοποιηθεί σωστά στην ανάπτυξη αυτών.

Ε.:

18. Εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία; Ποιά η εκτενέστερή σας άποψη για το ζήτημα;

Σ1.: Όχι. Χρειάζεται στρατηγική, χρόνος και χρήμα για να μπορέσει η εκπαίδευση να αποτελέσει σημαντικό εργαλείο της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Το να γίνονται διάφορα προγράμματα αποσπασματικά δεν έχει αποδειχθεί ιδιαίτερα αποτελεσματικό... επίσης αντί να φροντίσει η επιχείρηση για την εκπαίδευση και περαιτέρω εξειδίκευση του προσωπικού της... προτιμά τη συνεργασία με εξωτερικούς συνεργάτες το οποίο σπάνια έχει ευδοκιμήσει.

Ε.:

19. Προσδιορίστε το βαθμό επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα.

Σ1.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Τέταρτος άξονας.

Ε.:

20. Ένα από τα ζητήματα που αποτελούν τροχοπέδη είναι η γραφειοκρατία. Ποια πιστεύετε ότι είναι η επίπτωση του φαινομένου στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία;

Σ1.: Δυστυχώς επηρεάζει γιατί οι εγκρίσεις για το οτιδήποτε αφορά στην εκπαίδευση πρέπει να ακολουθούν τις υφιστάμενες διαδικασίες οι οποίες είναι ιδιαίτερα χρονοβόρες... και αρκετές φορές χωρίς νόημα...

Ε.:

21. Υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης(«burn out») λόγω του παραπάνω φαινομένου;

Σ1.: Όχι μόνο όσον αφορά στην εκπαίδευση... γενικά οι γραφειοκρατικές διαδικασίες «εξουθενώνουν» το προσωπικό...σε όλες τις θέσεις εργασίας

Ε.:

22. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές (νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα);

Σ1.: Όπως προανέφερα... εξαρτάται από το εάν πιστεύουν ότι θα ωφεληθούν ... υπάρχει μεγάλη δυσπιστία από την πλευρά των εργαζόμενων... θεωρούν ότι είναι λίγο αφημένοι στη μοίρα τους... κι ότι προτιμούνται τα φθινα εξωτερικά χέρια.. παρά η ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους...

Ε.:

23. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης;

Σ1.: Στην πλειοψηφία της θετική... αρκεί η δια βίου εκπαίδευση να είναι πραγματική κι όχι φαίνεσθαι...

Ε.:

24. Προσδιορίστε το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους.

Σ1.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

25. Προσδιορίστε το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση.

Σ1.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

26. Ποια η άποψή σας για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων; Υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών των εργαζομένων και εκπαιδευομένων;

ΣΙ.: Πλέον τα προγράμματα είναι ελάχιστα και να υπάρχει απογοήτευση σε όλους τους εργαζόμενους.. γιατί έχουν αυξηθεί οι απαιτήσεις κι έχει μειωθεί το προσωπικό ...και δεν βλέπουν να γίνονται ενέργειες βελτίωσης της θέσης τους.

Υπάρχει έντονη ανησυχία για το μέλλον της εταιρείας...

Ε.:

27. Συμπερασματικά, τι θα μπορούσε να γίνει προκειμένου:

Α) το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης

Β) η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση.

ΣΙ.:

Α). Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης να φροντίζει για τη διαρκή ενημέρωση Διοίκησης και ΔΑΔ για το οφέλη της δια βίου εκπαίδευσης αλλά και για τις νέες ευκαιρίες και προγράμματα που υπάρχουν διαθέσιμα. Να υποδεικνύει φορείς για συνεργασία να συμμετέχει σε ειδικά forum, κλπ
Να φροντίζει για την «εκπαίδευση» των στελεχών της ΔΑΔ πρώτα ώστε να είναι σύμμαχοι στις προσπάθειες ευαισθητοποίησης της Διοίκησης για την ανάγκη δια βίου εκπαίδευσης.

Β) Να γίνει σωστή προετοιμασία κι επιλογή των παρεχόμενων προγραμμάτων εκπαίδευσης. Θα πρέπει να αξιολογηθούν οι ανάγκες της εταιρείας ώστε το πρόγραμμα που θα καταρτιστή να είναι ελκυστικό και στους εκπαιδευόμενους και να πιστέψουν στην αναγκαιότητα αυτού. Επίσης να υπάρχει follow – up στο κατά πόσο χρησιμοποιούνται στην εργασία τα νέα skills... και φυσικά να μην είναι one off προγράμματα... να υπάρχει διαρκής ενημέρωση και επικαιροποίηση των παρεχόμενων εργαλείων...

Ε.: Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που μου διαθέσατε. Ήταν πραγματικά πολύ χρήσιμη και εποικοδομητική η μεταξύ μας φιλική συζήτηση!

ΣΙ.: Εγώ σας ευχαριστώ!

Ε.: Καλό απόγευμα και σίγουρα θα ξαναβρεθούμε!

Οδηγός Συνέντευξης.

Ερευνητής: Καλημέρα και σας ευχαριστώ που δεχθήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη.

Συμμετέχων2.: Και εγώ σε ευχαριστώ, χάρηκα που σε ξαναείδα, δεν έχω θέμα με την συνέντευξη.

Ε.: Θέλω να σας αναφέρω ότι καμία ερώτηση δεν είναι υποχρεωτική, δεν υπάρχει σωστό ή λάθος και απλά επιθυμώ να καταγράψω τις απόψεις σας, λόγω της πολυετούς εμπειρίας σας για θέματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Σε κάθε ερώτηση, όταν υπάρχει εκ μέρους σας κάποια απορία ή αν θελήσετε κάποια διευκρίνιση, μη διστάσετε να μου το αναφέρετε.

Σ2.: Εντάξει..

Ε.: Πότε αποφασίσατε να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Σ2.: Εδώ και 15 χρόνια.

Ε.: Ποιο ήταν το ερέθισμά σας για αυτή σας την ενασχόληση;

Σ2.: Ένα μεταπτυχιακό που έκανα εκείνη την περίοδο, από αυτό κατανόησα την αξία της διαβίου μάθησης και της εκπαίδευσης ενηλίκων

Ε: Πολύ ωραία. Μπορούμε τώρα να ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις.

A Μέρος Δημογραφικά στοιχεία:

1) ΦΥΛΟ:

Άρρεν Θήλυ

2) ΗΛΙΚΙΑ:

18-26 26-35 36-45 46-56 57+

3) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.

Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.

Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Τίτλου

Άλλο

4) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/-η Έγγαμος/-η Διαζευγμένος/-η Χήρος/-α

5) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΤΑ Α.Ε.

Έως 10 11-19 20-29 30 +

6) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΛΤΑ Α.Ε.

0 01-04 05-09 10 +

B Μέρος

Πρώτος άξονας.

E.:

- 1. Πιστεύετε ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει το μέσο για την προώθηση κοινού οράματος για όλους τους Εργαζόμενους της Εταιρείας; Ποιά είναι η άποψή σας;**

Σ2.: Πιστεύω ότι μπορεί, υπό συνθηκών εργασιακής ειρήνης, έχοντας την άποψη ότι η Διοίκηση της Εταιρείας τοποθετεί την εκπαίδευση κατάρτιση ενηλίκων , ως επιβεβλημένη προτεραιότητα, και να την συνδέσει με την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας.

E.:

- 2. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται ο κατεξοχήν εκπαιδευτικός-επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας;**

Σ2.: Ο σχεδιασμός επιτυγχάνεται αφού παραμετροποιηθούν οι άξονες από την Εταιρεία.Δηλαδή :τι θέλει ,τι σχεδιάζει , με ποιόν, για ποιους,πότε και γιατί.Επί της παρούσης δεν υφίσταται.

E.:

- 3. Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευόμενοι, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο;**

Σ2.: Οι εκπαιδευόμενοι έχουν στερεότυπα. Εφαρμόζω τη χρήση της τέχνης αρκετά συχνά, ακόμη και όταν διδάσκω μαθήματα πιο θεωρητικής βάσης. Νομίζω ότι η συζήτηση πάνω σε ένα έργο τέχνης ,με θέμα την ανάλυση της εικόνας ενός γραμματόσημου (θεωρώ ότι είναι έργο τέχνης), είναι το καταλληλότερο για να κατανοήσουν οι εκπαιδευόμενοι την σημασία του μηνύματος, πιστεύω μάλιστα ότι αποδέχονται θετικά αυτή την προτίμηση, αν και καμιά φορά έχουν άλλη διαμορφωμένη εικόνα για το γραμματόσημο. Σίγουρα αυξάνεται ο κριτικός στοχασμός τους και μαθαίνουν να επικοινωνούν.

E.:

- 4. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων.**

Σ2.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

- 5. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ενίσχυση Ομαδικού Πνεύματος.**

Σ2.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

- 6. Θεωρείτε ότι διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα; Έχετε υπόψη σας παραδείγματα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια από αυτά;**

Σ2.: Διεξάγονται, αλλά σε επίπεδο ομάδων έργου, σε ολιγομελή τμήματα πχ.(σε επίπεδο διοίκησης), που τελικά δεν συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών.

E.:

7. **Ποιά η εξωστρέφεια της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με άλλους Φορείς και ποιά η σημασία της;**
Σ2.: Κυρίως η εξωστρέφεια είναι σε ευρωπαϊκά προγράμματα. Η σημασία της είναι ότι έτσι ενισχύουν τις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού και έχουν προστιθέμενη οικονομική και επαγγελματική αξία σε επίπεδο πελατών της Εταιρείας.

E.:

8. **Ποια η σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Φορέα με την Πιστοποίηση Προσόντων;**

Σ2.: Τα τελευταία χρόνια πιστοποιούνται τα επαγγελματικά προσόντα μέσω εταιρείας πιστοποίησης π.χ πιστοποίηση covid-19, πιστοποίηση διοικητικών υπαλλήλων.

Δεύτερος άξονας.

E.:

9. **Κρίνετε ότι υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;**

Σ2.: Ελπίζω ότι υπάρχει , σε ποιο βαθμό δεν γνωρίζω.

E.:

10. **Θεωρείτε κατά την προσωπική σας άποψη ότι οι οικονομικοί πόροι είναι επαρκείς για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης;**

Σ2.: Οι οικονομικοί πόροι αν είναι σε επάρκεια η μη , κατά την άποψή μου δεν πρέπει να αποτελεί παράγοντα για την κατάρτιση. Και αυτό διότι μέσα από την εκπαίδευση δημιουργείται κύρος για την Εταιρεία και τους Εργαζόμενους , που μετατρέπεται σε οικονομικά οφέλη.

E.:

11. **Πώς αξιολογείτε το επίπεδο κατάρτισης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης;**

Σ2.: Σε μη θετικό επίπεδο

E.:

12. **Προσδιορίστε το βαθμό επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα.**

Σ2.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

13. **Προσδιορίστε το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων.**

Σ2.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

14. **Κατά την προσωπική σας άποψη, θεωρείτε ότι υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης; Παρατηρείτε σπατάλη πόρων «brain waste»;**

Σ2.: Πιστεύω ότι η αξιοκρατία στην Εταιρεία αναπτύσσεται πάνω σε στερεότυπα παρελθόντος, τα οποία δεν συμβάλλουν στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Σε ότι αφορά την σπατάλη πόρων νομίζω ότι υφίσταται.

Τρίτος άξονας.

Ε.:

- 15. Πώς κρίνετε την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;**

Σ2.: Είναι ζήτημα εταιρικής επιβίωσης

Ε.:

- 16. Ποια η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία μας και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει;**

Σ2.: Η σχέση είναι σε συγκεκριμένα πλαίσια, π.χ λειτουργία ρομποτικού συστήματος διαλογής , postbox,εισπράξεις μέσω διανομής ηλεκτρονικά, και φυσικά δημιουργεί μεγάλη ευκαιρία να συμμετέχει η εταιρεία στον ανταγωνισμό.

Ε.:

- 17. Ποια η άποψή σας για τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων; Ποια η συμβολή των ΕΣΠΑ;**

Σ2.: Κατά την περίοδο λειτουργίας του ΚΕΚ ΕΛΤΑ, υπήρξε μεγάλη χρηματοδότηση από αντίστοιχα προγράμματα. Η συμβολή των προγραμμάτων μέσα από ανάπτυξη των εργαζόμενων , συνεισφέρει και σε οικονομικούς πόρους.

Ε.:

- 18. Εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία; Ποιά η εκτενέστερή σας άποψη για το ζήτημα;**

Σ2.: Υλοποιείται όχι σε ικανοποιητικό βαθμό.

Ε.:

- 19. Προσδιορίστε το βαθμό επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα.**

Σ2.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Τέταρτος άξονας.

Ε.:

- 20. Ένα από τα ζητήματα που αποτελούν τροχοπέδη είναι η γραφειοκρατία. Ποια πιστεύετε ότι είναι η επίπτωση του φαινομένου στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία;**

Σ.: Δεν υπάρχει σχέση κόστους οφέλους. Πολλές λειτουργίες πίσω από την βιτρίνα, μεγάλο κόστος σε ανθρωπόωρες, τεράστια επιμήκυνση χρόνου, μεγάλη ηλεκτρονική γραφειοκρατία, με συνέπεια να χάνεις τον σχεδιασμό και το λανσάρισμα στο κατάλληλο χρόνο.

Ε.:

- 21. Υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης(«burn out») λόγω του παραπάνω φαινομένου;**

Σ2.:Σε μεγάλο βαθμό

Ε.:

- 22. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές(νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα);**

Σ2.: Διαφοροποιείται ανάλογα με το επίπεδο μόρφωσης και την ηλικία. Δεν έχει μετασηματιστεί η νοοτροπία, υπάρχουν στερεότυπα.

Ε.:

23. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης;

Σ2.: Μη θετική

Ε.:

24. Προσδιορίστε το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους.

Σ2.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

25. Προσδιορίστε το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση.

Σ2.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

26. Ποια η άποψή σας για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων; Υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών των εργαζομένων και εκπαιδευομένων;

Σ2.: Σε μεγάλο βαθμό

Ε.:

27. Συμπερασματικά, τι θα μπορούσε να γίνει προκειμένου:

Α) το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης

Β) η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση.

Σ2.: α) Να ευαισθητοποιηθεί πρώτα η εταιρεία, να μην αλλάζουν οι διοικήσεις συνέχεια, να δημιουργηθεί όραμα και σχέση εμπιστοσύνης, εταιρειας εργαζόμενων.

β) ναι, έχει, αλλά θα πρέπει να δημιουργηθούν πρώτα καθοδηγητές

Ε.: Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που μου διαθέσατε. Ήταν πραγματικά πολύ χρήσιμη και εποικοδομητική η μεταξύ μας φιλική συζήτηση!

Σ2.: Σε ευχαριστώ και εγώ

Ε.: Καλό απόγευμα και σίγουρα θα ξαναβρεθούμε!

Οδηγός Συνέντευξης.

Ερευνητής: Καλημέρα και σας ευχαριστώ που δεχθήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη.

Συμμετέχων3: ...Καλημέρα σας

Ε.: Θέλω να σας αναφέρω ότι καμία ερώτηση δεν είναι υποχρεωτική, δεν υπάρχει σωστό ή λάθος και απλά επιθυμώ να καταγράψω τις απόψεις σας, λόγω της πολυετούς εμπειρίας σας για θέματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Σε κάθε ερώτηση, όταν υπάρχει εκ μέρους σας κάποια απορία ή αν θελήσετε κάποια διευκρίνιση, μη διστάσετε να μου το αναφέρετε.

Σ3.: οκ

Ε.: Πότε αποφασίσατε να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Σ3.: Πριν 20 χρόνια περίπου

Ε.: Ποιο ήταν το ερέθισμά σας για αυτή σας την ενασχόληση;

Σ3.: Το τεράστιο κενό που υπάρχει.

Ε: Πολύ ωραία. Μπορούμε τώρα να ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις.

A Μέρος Δημογραφικά στοιχεία:

1) ΦΥΛΟ:

Άρρεν Α Θήλυ

2) ΗΛΙΚΙΑ:

18-27 26-35 36-45 46-56 57+

3) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.
Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.
Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Τίτλου
Άλλο

4) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/-η Έγγαμος/-η Διαζευγμένος/-η Χήρος/-α

5) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΤΑ Α.Ε.

Έως 10 11-19 20-29 30 +

6) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΛΤΑ Α.Ε.

0 01-04 05-09 10 +

B Μέρος

Πρώτος άξονας.

E.:

- 1. Πιστεύετε ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει το μέσο για την προώθηση κοινού οράματος για όλους τους Εργαζόμενους της Εταιρείας; Ποιά είναι η άποψή σας;**

Σ3.: Κάθε μορφή εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει παράγοντα εγγενούς επιτυχίας, συναντίληψης του κοινού οραμάτος.

E.:

- 2. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται ο κατεξοχήν εκπαιδευτικός-επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας;**

Σ3.: Ο βαθμός επιτυχίας είναι συναποτέλεσμα των επιχειρησιακών στόχων της εταιρείας, από τα ίδια τα προγράμματα και τη ρεαλιστική ενημέρωση των εργαζομένων της.

E.:

- 3. Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευόμενοι, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο;**

Σ3.: Η ενσυναίσθηση ως έννοια είναι πολυεπίπεδη και πολυλειτουργική. Δεν υπάρχει σε ατομικό επίπεδο ενσυναίσθηση, η έννοια αυτής της ενσυναίσθησης αναπτύσσεται και καλλιεργείται σε όλες τις βαθμίδες του εργασιακού βίου, ομαδικά και λειτουργικά.

E.:

- 4. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων.**

Σ.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

- 5. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ενίσχυση Ομαδικού Πνεύματος.**

Σ3.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

- 6. Θεωρείτε ότι διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα; Έχετε υπόψη σας παραδείγματα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια από αυτά;**

Σ3.: Τα υφιστάμενα εκπαιδευτικά προγράμματα – όσα υπάρχουν - απλά υποστηρίζουν ένα αναγκαϊκό βασικό πλαίσιο ύπαρξης. Οι εταιρείες στο εξωτερικό και στο εσωτερικό της χώρας ή του εξωτερικού αφουγκράζονται και ενστερνίζονται εκπαιδευτικές ανάγκες, όπου ο εργασιακός χρόνος να είναι δημιουργικός, λειτουργικός και σίγουρα αποδοτικός, στο πλαίσιο που αυτό αφορά στην γνώση του ανταγωνισμού, στην παροχή ευκαιριών, στη βελτίωση της ατομικής και επιχειρησιακής απόδοσης. Έναν ουσιαστικό σχεδιασμό σταδιοδρομίας με βάση τις επαγγελματικές ικανότητες του καθενός.

E.:

- 7. Ποιά η εξωστρέφεια της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με άλλους Φορείς και ποιά η σημασία της;**

Σ3.: Στο πλαίσιο αυτό η ανωτέρω Διεύθυνση 'προσπαθεί' να ανοίξει διαύλους εκπαιδευτικής επικοινωνίας με άλλους κυρίως φορείς του εσωτερικού, που έχουν περισσότερη τεχνογνωσία κυρίως στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση και στην πιστοποίηση, αλλά και με ευρωπαϊκές χώρες. Η σημασία της είναι πολύ σημαντική διότι συμπλέκονται και αλληλοεπιδρούν ιδέες προς την γνώση του γίνεσθαι επιχειρείν.

E.:

- 8. Ποια η σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Φορέα με την Πιστοποίηση Προσόντων;**

Σ3.: Είναι σημαντική, διότι σε όλον τον κόσμο του επιχειρείν θα πρέπει να υπάρχει πιστοποίηση των προσφερόμενων υπηρεσιών και προϊόντων και σίγουρα από πιστοποιημένους και θεσμικά καταρτισμένους εργαζομένους.

Δεύτερος άξονας.

Ε.:

9. **Κρίνετε ότι υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;**

Σ3.: Στην παρούσα χρονική στιγμή θα έλεγα ότι το ενδιαφέρον της Ανώτατης Διοίκησης είναι αδρανές.

Ε.:

10. **Θεωρείτε κατά την προσωπική σας άποψη ότι οι οικονομικοί πόροι είναι επαρκείς για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης;**

Σ3.: Οι οικονομικοί πόροι για την εκπαίδευση θα μπορούσαν να είναι και πρέπει να είναι αυξημένοι, διότι πάντα το εκπαιδευτικό δημιουργικό πλαίσιο – εφόσον τροφοδοτείται επαρκώς - συντελεί στην ανάπτυξη των στελεχών και στην κουλτούρα εταιρείας.

Ε.:

11. **Πώς αξιολογείτε το επίπεδο κατάρτισης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης;**

Σ3.: Πολύ χαμηλό.

Ε.:

12. **Προσδιορίστε το βαθμό επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα.**

Σ3.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

13. **Προσδιορίστε το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων.**

Σ3.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

14. **Κατά την προσωπική σας άποψη, θεωρείτε ότι υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης; Παρατηρείτε σπατάλη πόρων «brain waste»;**

Σ3.: Δεν υπάρχει αξιοκρατία στο βαθμό που θα έπρεπε και αυτό φαίνεται από την ευρεία ύπαρξη εξωτερικών συμβούλων με αμφιλεγόμενες δεξιότητες και ικανότητες.

Τρίτος άξονας.

Ε.:

15. **Πώς κρίνετε την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;**

Σ3.: Είναι πολύ σημαντικός, διότι μπορείς ταυτόχρονα να εκπαιδεύεις και να εργάζεσαι εφαρμόζοντας την θεωρία με την πράξη.

Ε.:

16. **Ποια η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία μας και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει;**

Σ3.: Σε έναν επιχειρηματικό κόσμο, με αυξανόμενο ανταγωνισμό, οι καινοτόμες πρακτικές είναι επιβεβλημένες.

Ε.:

17. Ποια η άποψή σας για τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων; Ποια η συμβολή των ΕΣΠΑ;

Σ3.: Εκτός από την ημεδαπή ενδοεταιρική χρηματοδότηση, υπάρχουν και τα ευρωπαϊκά προγράμματα τα οποία συστήνω ανεπιφύλακτα, ως ένα επιπρόσθετο μέσο διεύρυνσης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και πρακτικών.

Ε.:

18. Εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία; Ποιά η εκτενέστερή σας άποψη για το ζήτημα;

Σ3.: Μόνο σε ένα πολύ βασικό αναγκαϊκό πλαίσιο. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα κάθε εταιρείας, πάντα θα πρέπει να είναι σύγχρονο, ως προς τις απαιτήσεις της εν γένει ανάπτυξης όλων των στελεχών, ώστε το ζητούμενο της ενσυναίσθησης να γίνεται πραγματικότητα.

Ε.:

19. Προσδιορίστε το βαθμό επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα.

Σ3.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Τέταρτος άξονας.

Ε.:

20. Ένα από τα ζητήματα που αποτελούν τροχοπέδη είναι η γραφειοκρατία. Ποια πιστεύετε ότι είναι η επίπτωση του φαινομένου στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία;

Σ3.: Η γραφειοκρατία υφίσταται σε όλους τους οργανισμούς και εταιρείες. Αυτό υπάρχει διότι τοποθετούνται ανώτατα στελέχη με ανεπαρκείς και απροσδιόριστες ασταθείς ικανότητες. Ο ρεαλισμός και η απόδοση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων επηρεάζεται αρνητικά από τις ενδεχόμενες αναβολές και των συνεχών άκαιρων- άστοχων αλλαγών.

Ε.:

21. Υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης («burn out») λόγω του παραπάνω φαινομένου;

Σ3. Σίγουρα υπάρχει.

Ε.:

22. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές(νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα);

Σ3.: Οι αλλαγές γενικότερα από την πλειονότητα των εργαζομένων δεν είναι αποδεκτές συνήθως. Εδώ ο εκπαιδευτικός φορέας καλείται να λειτουργήσει συνεκτικά και επικοδομητικά, ώστε να αμβληθούν οι αντιδράσεις, δημιουργώντας δόκιμο πλαίσιο επικοινωνίας.

Ε.:

23. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης;

Σ3.: Εξαρτάται από την ποιότητα των προσφερόμενων εκπαιδευτικών προγραμμάτων αφενός, αφετέρου δε από τον βαθμό παρουσίασης και τον χρηστικό τους ρόλο – ως ως αποδοχή -στην αποτελεσματικότητά τους σε σχέση με τις διάφορες θέσεις εργασίας.

Ε.:

24. Προσδιορίστε το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους.

Σ3.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

25. Προσδιορίστε το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση.

Σ3.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

26. Ποια η άποψή σας για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων; Υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών των εργαζομένων και εκπαιδευομένων;

Σ3.: Όντως υπάρχει κίνδυνος. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα, είναι αποτελεσματικά, όταν οργανώνονται σύμφωνα με τις έγκαιρες εταιρικές ανάγκες, που σίγουρα θα επιτρέψει αυτή η τακτική σε περαιτέρω ολισθήματα αναποτελεσματικότητας και αναξιοκρατίας.

Ε.:

27. Συμπερασματικά, τι θα μπορούσε να γίνει προκειμένου:

Α) το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης

Β) η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση.

Σ3.: α) Βασική επιδίωξη του προγράμματος της εκπαίδευσης είναι η διαρκής μάθηση και όχι μόνο η απόκτηση γνώσεων – ως πληροφορία - από τους εκπαιδευόμενους. Στόχος λοιπόν είναι να αναπτύξει τα νοητικά μοντέλα και ικανότητες που απαιτεί η αποτελεσματική ΔΑΔ & Διεύθυνση Εκπαίδευσης για μια επιτυχημένη καριέρα στην εταιρεία.

β) Αναφέρθηκε πιο πάνω η εξ αποστάσεως εκπαίδευση μπορεί να συντελέσει πρακτικά στην δημιουργία πλαισίου της εφαρμογής αυτής.

Ε.: Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που μου διαθέσατε. Ήταν πραγματικά πολύ χρήσιμη και εποικοδομητική η μεταξύ μας φιλική συζήτηση!

Σ3. Καλό απόγευμα!

Ε.: Καλό απόγευμα και σίγουρα θα ξαναβρεθούμε!

Οδηγός Συνέντευξης.

Ερευνητής: Καλημέρα και σας ευχαριστώ που δεχθήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη.

Συμμετέχων4: Καλημέρα Δημήτρη, ελπίζω από τη συζήτησή μας να αντληθούν χρήσιμα δεδομένα και συμπεράσματα προς αξιοποίηση

Ε.: Θέλω να σας αναφέρω ότι καμία ερώτηση δεν είναι υποχρεωτική, δεν υπάρχει σωστό ή λάθος και απλά επιθυμώ να καταγράψω τις απόψεις σας, λόγω της πολυετούς εμπειρίας σας για θέματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Σε κάθε ερώτηση, όταν υπάρχει εκ μέρους σας κάποια απορία ή αν θελήσετε κάποια διευκρίνιση, μη διστάσετε να μου το αναφέρετε.

Σ4: Ωραία, είμαστε λοιπόν έτοιμοι να ξεκινήσουμε

Ε.: Πότε αποφασίσατε να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Σ4: Η εκπαίδευση ενηλίκων υπήρχε πάντα στο μυαλό μου και στις επιλογές μου, με το που θα δινόταν η κατάλληλη ευκαιρία για υλοποίηση μιας τέτοιας δραστηριότητας

Ε.: Ποιο ήταν το ερέθισμά σας για αυτή σας την ενασχόληση;

Σ4: Είμαι υποστηρικτής της άποψης ότι κάθε μέρα έχεις να μάθεις κάτι καινούργιο. Ο κόσμος άλλωστε εξελίσσεται με ταχύτατους ρυθμούς, οπότε είτε το καταλαβαίνεις είτε όχι βρίσκεσαι διαρκώς σε μια διαδικασία εκπαίδευσης και εκμάθησης για τα πάντα γύρω σου. Συνεπώς, τι πιο φυσιολογικό από τη συμμετοχή σε μία επίσημη διαδικασία εκπαίδευσης ενηλίκων, που με την κατάλληλη οργάνωση και το σωστό προγραμματισμό, μόνο καλά αποτελέσματα μπορεί να φέρει.

Ε: Πολύ ωραία. Μπορούμε τώρα να ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις.

Α Μέρος Δημογραφικά στοιχεία:

1) ΦΥΛΟ:

Άρρεν Θήλυ

2) ΗΛΙΚΙΑ:

18-28 26-35 36-45 46-56 57+

3) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.

Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.

Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Τίτλου

Άλλο

4) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/-η Έγγαμος/-η Διαζευγμένος/-η Χήρος/-α

5) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΤΑ Α.Ε.

Έως 10 11-19 20-29 30 +

6) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΛΤΑ Α.Ε.

0 01-04 05-09 10 +

Β Μέρος

Πρώτος άξονας.

Ε.:

- 1. Πιστεύετε ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει το μέσο για την προώθηση κοινού οράματος για όλους τους Εργαζόμενους της Εταιρείας; Ποιά είναι η άποψή σας;**

Σ4.: Η γνώση είναι δύναμη και η Δ/ση Εκπαίδευσης μπορεί να προσφέρει στους υπαλλήλους του οργανισμού εφόδια, για να πετύχουν τους στόχους τους. Συνεπώς θεωρώ σίγουρο ότι η Δ/ση Εκπαίδευσης αποτελεί βασικό μέσο για την επίτευξη του οράματος των εργαζόμενων.

Ε.:

- 2. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται ο κατεξοχήν εκπαιδευτικός-επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας;**

Σ4.: Ειδικά στην εποχή που διανύουμε

- με τις ραγδαίες εξελίξεις σε εργασιακό επίπεδο
- με την εισαγωγή νέων προϊόντων και υπηρεσιών που απαιτούν τεχνολογική γνώση και υποστήριξη
- με τους περιορισμούς και τις ιδιαιτερότητες από την πανδημία covid-19

η Δ/ση Εκπαίδευσης με την online και εξ αποστάσεως εκπαίδευση που έχει πλέον υιοθετήσει, παρέχει σε μέγιστο βαθμό τους παραπάνω στόχους.

Ε.:

- 3. Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευόμενοι, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο;**

Σ4.: Η ενσυναίσθηση προϋποθέτει μια επικοινωνία σε βάθος και κατανόηση τόσο των άλλων όσο και του εαυτού μας. Η ταύτιση κάποιου με το ρόλο που καλείται να «παίξει» και η δέσμευσή του, είναι μια διαδικασία αρκετά δύσκολη πολλές φορές, που όμως μπορεί να καλλιεργηθεί και να αναπτυχθεί και μέσα από εκπαιδευτικές διαδικασίες. Το σίγουρο είναι ότι πάντα υπάρχουν περιθώρια ανάπτυξης σε αυτόν τον τομέα.

Ε.:

- 4. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων.**

Σ4.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 5. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ενίσχυση Ομαδικού Πνεύματος.**

Σ4.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 6. Θεωρείτε ότι διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα; Έχετε υπόψη σας παραδείγματα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια από αυτά;**

Σ4.: Εκπαιδευτικά προγράμματα που θα μπορούσα να αναφέρω είναι :

- τα προγράμματα δια βίου μάθησης του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ (Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής) με συγχρηματοδότηση του ΕΤΚ (Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου)
- τα προγράμματα της Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης

Ε.:

7. **Ποιά η εξωστρέφεια της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με άλλους Φορείς και ποιά η σημασία της;**
Σ4.: Ίσως το σημαντικότερο σημείο εξωστρέφειας της Δ/σης Εκπαίδευσης, είναι η συμμετοχή της σε συγχρηματοδοτούμενα Ευρωπαϊκά προγράμματα (πχ. Erasmus+), όπου μέσα από τη συνεργασία με αντίστοιχους φορείς και υπηρεσίες του εξωτερικού για την ολοκλήρωση του κάθε προγράμματος, αποκτούνται γνώσεις, παρουσιάζονται βέλτιστες πρακτικές και δημιουργείται εκπαιδευτικό υλικό που είναι διαθέσιμο προς αξιοποίηση εντός και εκτός του Οργανισμού.

Ε.:

8. **Ποια η σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Φορέα με την Πιστοποίηση Προσόντων;**

Σ4.: Κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα ολοκληρώνεται με μια διαδικασία αξιολόγησης, που οδηγεί, ανάλογα με το σχεδιασμό, στην βεβαίωση επιτυχούς παρακολούθησης ενός εκπαιδευτικού κύκλου, ή στην πιστοποίηση γνώσεων που απαιτούνται για την εκτέλεση ενός συγκεκριμένου αντικειμένου.

Δεύτερος άξονας.

Ε.:

9. **Κρίνετε ότι υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;**

Σ4.: Η Δ/ση Εκπαίδευσης ενημερώνει - προτείνει – εισηγείται θέματα προς τη Διοίκηση του Οργανισμού, και συνήθως μια άρτια και αναλυτική παρουσίαση παίρνει έγκριση προς υλοποίηση.

Ε.:

10. **Θεωρείτε κατά την προσωπική σας άποψη ότι οι οικονομικοί πόροι είναι επαρκείς για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης;**

Σ4.: Η μέχρι τώρα ιστορία στο πλαίσιο του Οργανισμού έχει δείξει ότι δεν ακυρώθηκε κάποιο σημαντικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Δ/σης Εκπαίδευσης για οικονομικούς λόγους. Η προσεκτική πρόταση προϋπολογισμού για το κάθε έτος εκπαίδευσης και οι εξ αποστάσεως εκπαιδύσεις από ηλεκτρονικές αίθουσες έχουν περιορίσει αρκετά τα έξοδα. Οι οικονομικοί πόροι λοιπόν δεν αποτελούν βασικό πρόβλημα στο εκπαιδευτικό έργο.

Ε.:

11. **Πώς αξιολογείτε το επίπεδο κατάρτισης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης;**

Σ4.: Αρκετές αλλαγές στη διοίκηση του οργανισμού, και η συχνή τοποθέτηση εξωτερικών συνεργατών σε διοικητικές θέσεις, έχει οδηγήσει στην ανάγκη διαρκούς εκπαίδευσης, κάτι που είναι αποδεκτό και ζητείται από την εκάστοτε διοίκηση.

Ε.:

12. **Προσδιορίστε το βαθμό επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα.**

Σ4.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

13. **Προσδιορίστε το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων.**

Σ4.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

14. Κατά την προσωπική σας άποψη, θεωρείτε ότι υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης; Παρατηρείτε σπατάλη πόρων «brain waste»;

Σ4.: Η διαδικασία αξιολόγησης του προσωπικού και η ανάθεση θέσεων ευθύνης, προϋποθέτει, εκτός των άλλων, την ύπαρξη κάποιων ακαδημαϊκών και τυπικών προσόντων. Η στελέχωση μάλιστα συγκεκριμένων θέσεων στην επιχείρηση, απαιτεί την επικαιροποίηση των γνώσεων και των διαδικασιών που απαιτούνται να γνωρίζει ο υπάλληλος. Συνεπώς οι καλά καταρτισμένοι και εκπαιδευμένοι υπάλληλοι έχουν επιπλέον μοριοδότηση για την κάλυψη κάποιας συγκεκριμένης θέσης.

Τρίτος άξονας.

E.:

15. Πώς κρίνετε την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;

Σ4.: Μέγιστης σημασίας. Στη Δ/ση εκπαίδευσης δεν υπάρχει πλέον εκπαίδευση στην αίθουσα. Όλες οι εκπαιδεύσεις είναι αναρτημένες σε εκπαιδευτική πλατφόρμα.

E.:

16. Ποια η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία μας και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει;

Σ4.: Ζούμε στη εποχή της καινοτομίας. Η Δ/ση Εκπαίδευση ακολουθεί κάθε νέο πρότυπο που μπορεί να παρέχει η τεχνολογία σήμερα, προσαρμοσμένο στις ανάγκες αλλά και τις δυνατότητες του Οργανισμού

E.:

17. Ποια η άποψή σας για τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων; Ποια η συμβολή των ΕΣΠΑ;

Σ4.: Πολύ καλή πρακτική, με πολύ καλά αποτελέσματα. Ουσιαστικά αυτή η χρηματοδότηση αποτελεί μια επένδυση για το μέλλον.

E.:

18. Εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία; Ποιά η εκτενέστερή σας άποψη για το ζήτημα;

Σ4.: Σε συνέχεια της πρόσφατης αποχώρησης 2.000 περίπου στελεχών των ΕΛΤΑ (μεγαλύτερης ηλικίας) με την υλοποίηση ενός προγράμματος εθελούσιας εξόδου που ολοκληρώθηκε, ο μέσος όρος ηλικίας των υπαλλήλων της επιχείρησης μειώθηκε σημαντικά. Είναι γεγονός ότι οι νεότεροι, σε ηλικία, υπάλληλοι είναι θετικά προσανατολισμένοι σε προγράμματα διαρκούς εκπαίδευσης και αυτό είναι ένα επιπλέον εφόδιο για τη Δ/ση Εκπαίδευσης να υλοποιήσει το έργο της επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού της.

E.:

19. Προσδιορίστε το βαθμό επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα.

Σ4.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Τέταρτος άξονας.

Ε.:

- 20. Ένα από τα ζητήματα που αποτελούν τροχοπέδη είναι η γραφειοκρατία. Ποια πιστεύετε ότι είναι η επίπτωση του φαινομένου στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία;**

Σ4.: Η γραφειοκρατία έχει μειωθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό με την είσοδο στην online και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Ε.:

- 21. Υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης(«burn out») λόγω του παραπάνω φαινομένου;**

Σ4.: Η γραφειοκρατία σίγουρα αποτελεί μεγάλη μύστιγα τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους πελάτες. Ευτυχώς στον τομέα της Εκπαίδευσης έχει μειωθεί σημαντικά.

Ε.:

- 22. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές(νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα);**

Σ4.: Οι εργαζόμενοι είναι πλέον συνειδητοποιημένοι ότι η δια βίου εκπαίδευση μόνο οφέλη έχει και ότι όσο πιο εκπαιδευμένοι είναι, τόσο καλύτερα μπορούν να ανταποκριθούν στο έργο τους και να έχουν μια εργασιακή πορεία εξέλιξης.

Ε.:

- 23. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης;**

Σ4. ομοίως με την προηγούμενη ερώτηση

Ε.:

- 24. Προσδιορίστε το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους.**

Σ.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 25. Προσδιορίστε το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση.**

Σ4.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 26. Ποια η άποψή σας για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων; Υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών των εργαζομένων και εκπαιδευομένων;**

Σ4.: Στις παραπάνω περιπτώσεις που αναφέρονται είναι πολύ πιθανόν οι εργαζόμενοι να νοιάσουν απογοήτευση και να έχουν αρνητική στάση.

Ε.:

27. Συμπερασματικά, τι θα μπορούσε να γίνει προκειμένου:

A) το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης

B) η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση.

Σ4.: A) Οργάνωση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος για όλους τους υπαλλήλους των ΕΛΤΑ για την αξία της διαρκούς εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης.

B) Εκπαιδευτικοί κύκλοι απόλυτα προσαρμοσμένοι στις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες του κάθε έργου – αντικειμένου (πχ. θυρίδες, διανομείς, προϊστάμενοι καταστημάτων κλπ.) με την προσθήκη κάθε νέας διαδικασίας, εγκυκλίου, νομοθεσίας και στρατηγικής της επιχείρησης.

Ε.: Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που μου διαθέσατε. Ήταν πραγματικά πολύ χρήσιμη και επικοινωνιακή η μεταξύ μας φιλική συζήτηση!

Σ4.: Καλή συνέχεια Δημήτρη και καλή επιτυχία στο έργο σου.

Ε.: Καλό απόγευμα και σίγουρα θα ξαναβρεθούμε!

Οδηγός Συνέντευξης.

Ερευνητής: Καλημέρα και σας ευχαριστώ που δεχθήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη.

Συμμετέχων5: Καλημέρα και ευχαριστώ για την προτίμηση!

Ε.: Θέλω να σας αναφέρω ότι καμία ερώτηση δεν είναι υποχρεωτική, δεν υπάρχει σωστό ή λάθος και απλά επιθυμώ να καταγράψω τις απόψεις σας, λόγω της πολυετούς εμπειρίας σας για θέματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Σε κάθε ερώτηση, όταν υπάρχει εκ μέρους σας κάποια απορία ή αν θελήσετε κάποια διευκρίνιση, μη διστάσετε να μου το αναφέρετε.

Σ5.: Συμφωνώ.

Ε.: Πότε αποφασίσατε να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Σ5.: Δόθηκε η ευκαιρία το 2014, με την τοποθέτησή μου στην ΚΕΚ-ΕΛΤΑ Α.Ε. στην θέση διαχείρισης και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων των ΕΛΤΑ Α.Ε.

Ε.: Ποιο ήταν το ερέθισμά σας για αυτή σας την ενασχόληση;

Σ5.: Αρχικά θα έλεγα ότι κίνητρο για μένα αποτέλεσε η επιθυμία να ασχοληθώ με την ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρίας. Διαπίστωσα ότι υπάρχει μεγάλο περιθώριο βελτιώσεων και προοπτικές καινοτομίας προς αυτήν την κατεύθυνση. Άρα το βασικό μου ερέθισμα ήταν η εκτίμηση προς τους ανθρώπους της εταιρίας και η διαπίστωση της ανάγκης τους για περαιτέρω εξέλιξη.

Ε: Πολύ ωραία. Μπορούμε τώρα να ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις.

A Μέρος Δημογραφικά στοιχεία:

1) ΦΥΛΟ:

Άρρεν Θήλυ

2)) ΗΛΙΚΙΑ:

18-29 26-35 36-45 46-56 57+

3) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.
Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.
Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Τίτλου
Άλλο

4) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/-η Έγγαμος/-η Διαζευγμένος/-η Χήρος/-α

5) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΤΑ Α.Ε.

Έως 10 11-19 20-29 30+

6) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΛΤΑ Α.Ε.

0 01-04 05-09 10+

Β Μέρος

Πρώτος άξονας.

Ε.:

- 1. Πιστεύετε ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει το μέσο για την προώθηση κοινού οράματος για όλους τους Εργαζόμενους της Εταιρείας; Ποιά είναι η άποψή σας;**

Σ5: Πιστεύω ότι η Εκπαίδευση είναι το μέσο για προώθηση του κοινού οράματος αλλά και της κουλτούρας της εταιρίας. Επίσης η εκπαίδευση αποτελεί και το μέσο για αλλαγή. Αρκεί βέβαια, η εταιρία να αντιληφθεί την σημαντικότητα της Εκπαίδευσης προς αυτές τις κατευθύνσεις.

Ε.:

- 2. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται ο κατεξοχήν εκπαιδευτικός-επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας;**

Σ5.: Θεωρώ ότι η Εκπαίδευση στην εταιρία δεν αντιμετωπίζεται όπως θα έπρεπε. Περισσότερο αποτελεί μία ακόμα διαδικασία – διεκπεραίωση. Σε πολύ μικρό βαθμό χρησιμοποιείται ως μέσο για ατομική ανάπτυξη και εξέλιξη και κατά συνέπεια ως μέσο για την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα.

Ε.:

- 3. Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευόμενοι, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο;**

Σ5.: Δυστυχώς δεν είναι κάτι συλλογικό, αποτελεί μία τυχαία επιλογή που έγκειται στα χαρακτηριστικά των ατόμων. Θεωρώ λοιπόν ότι μικρό ποσοστό διαθέτει την ενσυναίσθηση και την εργασιακή δέσμευση.

Ε.:

- 4. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων.**

Σ5.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 5. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ενίσχυση Ομαδικού Πνεύματος.**

Σ5.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 6. Θεωρείτε ότι διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα; Έχετε υπόψη σας παραδείγματα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια από αυτά;**

Σ5.: Όχι, δε διεξάγονται τέτοιου είδους εκπαιδευτικά προγράμματα. Μόνη εξαίρεση αποτελούν τα Ευρωπαϊκά Συγχρηματοδοτούμενα Προγράμματα (Erasmus+) με προσανατολισμό στην εκπαίδευση, στα οποία συμμετέχει ο ΕΛΤΑ. Τα προγράμματα αυτά οδηγούν σε πιλοτικά εκπαιδευτικά προγράμματα που προωθούν τις καλές πρακτικές (best practices) σε διάφορα πεδία όπως για παράδειγμα η πράσινη ανάπτυξη σύμφωνα με τις οδηγίες της ΕΕ, η χρήση drones στις μεταφορές κ.ά. Αυτά όμως τα προγράμματα σταματούν με την λήξη του Ευρωπαϊκού Προγράμματος. Η εταιρία δεν εκμεταλλεύεται τις καινοτόμες ιδέες που προέκυψαν κατά την υλοποίηση τους ώστε να τα χρησιμοποιήσει για την ανάπτυξη του συνόλου του Ανθρώπινου Δυναμικού της.

Ε.:

- 7. Ποιά η εξωστρέφεια της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με άλλους Φορείς και ποιά η σημασία της;**
Σ5.: Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης και το τ. ΚΕΚ- ΕΛΤΑ ανέκαθεν συνεργαζόντουσαν με εξωτερικούς φορείς υλοποίησης εκπαιδεύσεων σε εξειδικευμένα αντικείμενα, εταιρίες ανάπτυξης και διαχείρισης πλατφόρμας τηλεεκπαίδευσης (moodle) και Training Management Systems, εξωτερικούς εκπαιδευτές, φορείς όπως η Αρχή Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών (ΑΔΑΕ), ο ΟΕΑΔ- ΛΑΕΚ, Η Τράπεζα της Ελλάδος κ.ά. Είναι αναντίρρητα βασικό συστατικό της φύσης και της ουσίας της εκπαίδευσης η εξωστρέφεια της.

Ε.:

- 8. Ποια η σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Φορέα με την Πιστοποίηση Προσόντων;**
Σ5.: Παρότι έχουν γίνει προσπάθειες πιστοποίησης προσόντων δεν έχουν ευοδοθεί στο μεγαλύτερο μέρος τους. Τα επαγγελματικά περιγράμματα και η πιστοποίηση είναι μία δράση που θα πρέπει να συζητηθεί και να συναποφασιστεί από όλους τους ταχυδρομικούς φορείς τις χώρας, κάτι που δεν έχει γίνει σε κανένα επίπεδο. Τα ΕΛΤΑ πιστοποίησαν στο παρελθόν Ασφαλιστικούς Διαμεσολαβητές, όμως τα πιστοποιητικά αυτά δεν είναι εν ισχύ καθώς τα ΕΛΤΑ δεν ολοκλήρωσαν τον απαραίτητο κύκλο των επαναπιστοποιήσεων και άρα η όλη προσπάθεια έπεσε στο κενό. Αυτήν την στιγμή σε ισχύ είναι 251 πιστοποιητικά κατά ISO 17024 φυσικών προσώπων με τριετή ισχύ.

Δεύτερος άξονας.

Ε.:

- 9. Κρίνετε ότι υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;**
Σ5.: Θεωρώ ότι πολύ λίγη υποστήριξη έχει η Διεύθυνση Εκπαίδευσης από την Ανώτατη Διοίκηση.

Ε.:

- 10. Θεωρείτε κατά την προσωπική σας άποψη ότι οι οικονομικοί πόροι είναι επαρκείς για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης;**
Σ5.: Θεωρώ ότι υπάρχουν οι οικονομικοί πόροι αρκεί να αξιοποιούνται όλες οι εκπαιδευτικές μεθοδολογίες με κυρότερη την εξ αποστάσεως εκπαίδευση που δεν προϋποθέτει την μετακίνηση των υπαλλήλων στις αίθουσες και άρα και τη μείωση λειτουργικού κόστους.

Ε.:

- 11. Πώς αξιολογείτε το επίπεδο κατάρτισης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης;**

Σ5.: Η προσωπική μου άποψη είναι ότι η Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης δεν έχει καμία σχέση με το αντικείμενο, ούτε εμπειρικά ούτε βάση τυπικών προσόντων και ανάλογων σπουδών. Η Ανώτατη Διοίκηση των ΕΛΤΑ πολύ λίγη σημασία δίνει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και στην εξέλιξή του, βασικό πυλώνα της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Ε.:

- 12. Προσδιορίστε το βαθμό επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα.**

Σ5.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 13. Προσδιορίστε το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων.**

Σ5.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 14. Κατά την προσωπική σας άποψη, θεωρείτε ότι υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης; Παρατηρείτε σπατάλη πόρων «brain waste»;**

Σ5.: Δεν υπάρχει καμία αξιοκρατία με την έννοια της δικαιοσύνης. Στις πρόσφατες αξιολογήσεις του προσωπικού, τις τοποθετήσεις τις έκανε η πλειοψηφούσα συνδικαλιστική παράταξη με βιτρίνα την Διοίκηση. Προφανώς υπάρχει τεράστιο brain waste με ελαχιστες εξαιρέσεις.

Τρίτος άξονας.

Ε.:

- 15. Πώς κρίνετε την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;**

Σ5.: Θεωρώ ότι είναι απαραίτητη.

Ε.:

- 16. Ποια η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία μας και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει;**

Σ5.: Αυτή η σχέση υπάρχει μόνο μέσω των Ευρωπαϊκών Συγχρηματοδοτούμενων Προγραμμάτων. Στην αμιγώς ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, δεν υπάρχει στην παρούσα φάση.

Ε.:

- 17. Ποια η άποψή σας για τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων; Ποια η συμβολή των ΕΣΠΑ;**

Σ5.: Όπως ανέφερα και προηγουμένως, η συμβολή των ΕΣΠΑ είναι πολύ σημαντική.

Ε.:

- 18. Εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία; Ποια η εκτενέστερή σας άποψη για το ζήτημα;**

Σ5.: Όχι δεν υπάρχει τέτοιος στόχος και άρα δεν υπάρχει στρατηγικός προσανατολισμός προς αυτήν την κατεύθυνση.

Ε.:

19. Προσδιορίστε το βαθμό επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα.

Σ5.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Τέταρτος άξονας.

Ε.:

20. Ένα από τα ζητήματα που αποτελούν τροχοπέδη είναι η γραφειοκρατία. Ποια πιστεύετε ότι είναι η επίπτωση του φαινομένου στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία;

Σ5.: Η γραφειοκρατία αλλά κυρίως τα κλειστά ιεραρχικά διοικητικά μοντέλα έχουν μεγάλη επίπτωση στην ψυχολογία του ανθρώπινου δυναμικού και συνεπώς και στην αποτελεσματικότητά τους.

Ε.:

21. Υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης («burn out») λόγω του παραπάνω φαινομένου;

Σ5.: Η επαγγελματική εξουθένωση επικρατεί στα ΕΛΤΑ, ναι.

Ε.:

22. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές(νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα);

Σ5.: Όχι καλή διότι οι αλλαγές δεν υποστηρίζονται από κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα κουλτούρας, εκπαιδευτικά προγράμματα για ανάπτυξη των soft skills ή digital skills.

Ε.:

23. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης;

Σ5.: Σε μία ΔΕΚΟ με πρακτικές που θυμίζουν τις αντίστοιχες της δεκαετίας του 80, η δια βίου εκπαίδευση δεν αντιμετωπίζεται ως η λύση στα προβλήματα εξέλιξης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Ε.:

24. Προσδιορίστε το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους.

Σ5.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

25. Προσδιορίστε το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση.

Σ5.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 26. Ποια η άποψή σας για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων; Υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών των εργαζομένων και εκπαιδευόμενων;**

Σ5.: Τα εκπαιδευτικά προγράμματα όταν σχεδιάζονται σωστά με βάση το profil της ομάδας στόχου, τις εκπαιδευτικές ανάγκες και αξιοποιηθούν οι κατάλληλες μέθοδοι και τεχνικές, τότε ναι μπορούν να φέρουν αποτέλεσμα. Διαφορετικά οι εκπαιδευόμενοι χάνουν το ενδιαφέρον τους καθώς αντιλαμβάνονται ότι δεν τους αφορά. Η αξιοκρατία έχει να κάνει με την ίση μεταχείριση στην εκπαιδευτική διαδικασία και την δίκαιη βαθμολόγηση της προσπάθειας. Το ενδεχόμενο παραίτησης των ενήλικων εκπαιδευόμενων έχει να κάνει και μ αυτό.

Ε.:

- 27. Συμπερασματικά, τι θα μπορούσε να γίνει προκειμένου:**

Α) το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης

Β) η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση.

Σ5: Έχει να κάνει με τους στρατηγικούς στόχους της εταιρίας. Αν η εταιρία ευαισθητοποιηθεί στα θέματα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της τότε το επόμενο βήμα θα είναι η ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων. Το ίδιο ισχύει και την πρακτική εφαρμογή της εκπαίδευσης στην καθημερινή εργασία.

Ε.: Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που μου διαθέσατε. Ήταν πραγματικά πολύ χρήσιμη και εποικοδομητική η μεταξύ μας φιλική συζήτηση!

Σ5.: Ευχαριστώ πολύ κι εγώ.

Ε.: Καλό απόγευμα και σίγουρα θα ξαναβρεθούμε!

Οδηγός Συνέντευξης.

Ερευνητής: Καλημέρα και σας ευχαριστώ που δεχθήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη.

Συμμετέχων6.: Καλημέρα, χαρά μου να συνεργαστώ μαζί σας.

Ε.: Θέλω να σας αναφέρω ότι καμία ερώτηση δεν είναι υποχρεωτική, δεν υπάρχει σωστό ή λάθος και απλά επιθυμώ να καταγράψω τις απόψεις σας, λόγω της πολυετούς εμπειρίας σας για θέματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Σε κάθε ερώτηση, όταν υπάρχει εκ μέρους σας κάποια απορία ή αν θελήσετε κάποια διευκρίνιση, μη διστάσετε να μου το αναφέρετε.

Σ6.: Σύμφωνα.

Ε.: Πότε αποφασίσατε να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Σ6.: Εδώ και 10 έτη.

Ε.: Ποιο ήταν το ερέθισμά σας για αυτή σας την ενασχόληση;

Σ6.: Η αγάπη για το αντικείμενο.

Ε: Πολύ ωραία. Μπορούμε τώρα να ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις.

Α Μέρος Δημογραφικά στοιχεία:

1) ΦΥΛΟ:

Άρρεν Θήλυ

2) ΗΛΙΚΙΑ:

18-30 26-35 36-45 46-56 57+

3) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.

Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.

Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Τίτλου

Άλλο

4) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/-η Έγγαμος/-η Διαζευγμένος/-η Χήρος/-α

5) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΤΑ Α.Ε.

Έως 10 11-19 20-29 30 +

6) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΛΤΑ Α.Ε.

0 01-04 05-09 10 +

B Μέρος

Πρώτος άξονας.

E.:

1. Πιστεύετε ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει το μέσο για την προώθηση κοινού οράματος για όλους τους Εργαζόμενους της Εταιρείας; Ποιά είναι η άποψή σας;

Σ6.: Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης ανήκει στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού η οποία έχει τη δυνατότητα μέσω της εκπαίδευσης των εργαζομένων να μεταφέρει το όραμα και την κουλτούρα της επιχείρησης.

E.:

2. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται ο κατεξοχήν εκπαιδευτικός-επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας;

Σ6.: Η εταιρεία ΕΛΤΑ βρίσκεται στο στάδιο μετασχηματισμού και ο επιχειρησιακός στόχος είναι επικεντρωμένος στη διαδικασία του μετασχηματισμού. Θεωρώ ότι για τον παραπάνω λόγο ο επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας επιτυγχάνεται σε πολύ μικρό βαθμό.

E.:

3. Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευόμενοι, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο;

Σ6.: Όπως προανέφερα η εταιρεία ΕΛΤΑ βρίσκεται σε στάδιο μετασχηματισμού με δυσάρεστες αλλαγές για το προσωπικό της, με αποτέλεσμα η ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο να έχει εκλείψει.

E.:

4. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων.

Σ6.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

5. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ενίσχυση Ομαδικού Πνεύματος.

Σ6.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

6. Θεωρείτε ότι διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα; Έχετε υπόψη σας παραδείγματα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια από αυτά;

Σ6.:

Δυστυχώς δεν διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα.

E.:

7. Ποιά η εξωστρέφεια της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με άλλους Φορείς και ποιά η σημασία της;

Σ6.:

Στη παρούσα φάση δεν γνωρίζω αν υπάρχει εξωστρέφεια της Διεύθυνσης εκπαίδευσης ΕΛΤΑ με άλλους φορείς ή τουλάχιστον δεν το έχει επικοινωνήσει στα στελέχη και στους εργαζόμενους της.

Ε.:

8. Ποια η σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Φορέα με την Πιστοποίηση Προσόντων;

Σ6.: Η πιστοποίηση των περισσότερων εκπαιδευτικών προγραμμάτων γίνεται συνήθως στο πλαίσιο εσωτερικής αναγνώρισης.

Δεύτερος άξονας.

Ε.:

9. Κρίνετε ότι υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;

Σ6.: Ναι.

Ε.:

10. Θεωρείτε κατά την προσωπική σας άποψη ότι οι οικονομικοί πόροι είναι επαρκείς για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης;

Σ6.: Δυστυχώς δεν διαθέτει τους απαραίτητους οικονομικούς πόρους.

Ε.:

11. Πώς αξιολογείτε το επίπεδο κατάρτισης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης;

Σ6.: Η Διοίκηση έχει στρέψει αποκλειστικά το ενδιαφέρον της στον μετασχηματισμό χωρίς να ενδιαφέρεται για θέματα εκπαίδευσης εργαζομένων.

Ε.:

12. Προσδιορίστε το βαθμό επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα.

Σ6.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

13. Προσδιορίστε το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων.

Σ6.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

14. Κατά την προσωπική σας άποψη, θεωρείτε ότι υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης; Παρατηρείτε σπατάλη πόρων «brain waste»;

Σ6.: Η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού γίνεται με βάση τις ανάγκες κάλυψης κενών θέσεων της εταιρείας ύστερα από πρόσκληση ενδιαφέροντος, αξιολογώντας τους ενδιαφερόμενους με ποσοστό 40% επί της συνέντευξης και 60% επί των τυπικών προσόντων.

Τρίτος άξονας.

Ε.:

15. Πώς κρίνετε την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;

Σ6.: Πολύ σημαντική.

Ε.:

16. Ποια η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία μας και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει;

Σβ.: Θεωρώ για την εταιρεία πολύ σημαντική και μεγάλη ευκαιρία την υιοθέτηση καινοτόμων προγραμμάτων και τεχνικών εκπαίδευσης.

Ε.:

17. Ποια η άποψή σας για τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων; Ποια η συμβολή των ΕΣΠΑ;

Σβ.: Η χρηματοδότηση προγραμμάτων ΕΣΠΑ είναι πολύ σημαντική για τις επιχειρήσεις, αρκεί οι επιχειρήσεις να παρακολουθούν όλα τα υποψήφια προγράμματα.

Ε.:

18. Εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία; Ποιά η εκτενέστερή σας άποψη για το ζήτημα;

Σβ.: Στη παρούσα φάση και ενόψει του μετασχηματισμού πιστεύω ότι στόχος της εταιρείας δεν είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και για αυτό το λόγο δεν υπάρχει καμία υλοποίηση.

Ε.:

19. Προσδιορίστε το βαθμό επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα.

Σβ.:

Καθόλου Λίγο × Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Τέταρτος άξονας.

Ε.:

20. Ένα από τα ζητήματα που αποτελούν τροχοπέδη είναι η γραφειοκρατία. Ποια πιστεύετε ότι είναι η επίπτωση του φαινομένου στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία;

Σβ.: Είναι πραγματικότητα ότι η γραφειοκρατία σε μεγάλο βαθμό επηρεάζει αρνητικά τον Τομέα Εκπαίδευσης και γενικότερα τη διεκπεραίωση του συνόλου των καθημερινών εργασιών.

Ε.:

21. Υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης («burn out») λόγω του παραπάνω φαινομένου;

Σβ.: Ναι φυσικά.

Ε.:

22. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές (νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα);

Σβ.: Οι νέες εργασιακές συνθήκες είναι αποτρεπτικές στο να συνεχίσουν οι υπάλληλοι να επιθυμούν να εργάζονται στην εν λόγω εταιρεία. Όσο αφορά εκπαιδευτικά προγράμματα για νέες δεξιότητες και προσόντα είναι επιθυμητά από τους εργαζόμενους της εταιρείας.

Ε.:

23. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης;

Σβ.: Πολύ θετική.

Ε.:

24. Προσδιορίστε το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους.

Σβ.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

25. Προσδιορίστε το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση.

Σβ.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

26. Ποια η άποψή σας για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων; Υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών των εργαζομένων και εκπαιδευομένων;

Σβ.: Η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων είναι απαραίτητη έτσι ώστε να δημιουργήσει θετικό κλίμα και ενδιαφέρον και για άλλους εργαζόμενους.

Ε.:

27. Συμπερασματικά, τι θα μπορούσε να γίνει προκειμένου:

Α) το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης

Β) η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση.

Σβ.: Να αλλάξουν οι εργασιακές συνθήκες έτσι ώστε το προσωπικό να ανακτήσει το ηθικό του και την εμπιστοσύνη του προς την Διοίκηση.

Ε.: Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που μου διαθέσατε. Ήταν πραγματικά πολύ χρήσιμη και εποικοδομητική η μεταξύ μας φιλική συζήτηση!

Σβ.: Εγώ σας ευχαριστώ!

Ε.: Καλό απόγευμα και σίγουρα θα ξαναβρεθούμε!

Οδηγός Συνέντευξης.

Ερευνητής: Καλημέρα και σας ευχαριστώ που δεχθήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη.

Συμμετέχων7: Καλημέρα

Ε.: Θέλω να σας αναφέρω ότι καμία ερώτηση δεν είναι υποχρεωτική, δεν υπάρχει σωστό ή λάθος και απλά επιθυμώ να καταγράψω τις απόψεις σας, λόγω της πολυετούς εμπειρίας σας για θέματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Σε κάθε ερώτηση, όταν υπάρχει εκ μέρους σας κάποια απορία ή αν θελήσετε κάποια διευκρίνιση, μη διστάσετε να μου το αναφέρετε.

Σ7.: Εντάξει κατανοητό

Ε.: Πότε αποφασίσατε να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Σ7.: Είχε γίνει αντιληπτό, από τη συμμετοχή μου σε διάφορες συσκέψεις, ότι η Εκπαίδευση θα αποτελέσει σημαντικό εργαλείο στην ανάπτυξη της εταιρείας.

Ε.: Ποιο ήταν το ερέθισμά σας για αυτή σας την ενασχόληση;

Σ7.: Η προσπάθεια της Διοίκησης για την αναβάθμιση της θέσης της Εκπαίδευσης στην ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ε: Πολύ ωραία. Μπορούμε τώρα να ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις.

Α Μέρος Δημογραφικά στοιχεία:

1) ΦΥΛΟ:

Άρρεν Θήλυ

2) ΗΛΙΚΙΑ:

18-31 26-35 36-45 46-56 57+

3) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.
Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.
Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Τίτλου
Άλλο

4) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/-η Έγγαμος/-η Διαζευγμένος/-η Χήρος/-α

5) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΤΑ Α.Ε.

Έως 10 11-19 20-29 30 +

6) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΛΤΑ Α.Ε.

0 01-04 05-09 10 +

B Μέρος

Πρώτος άξονας.

E.:

1. **Πιστεύετε ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει το μέσο για την προώθηση κοινού οράματος για όλους τους Εργαζόμενους της Εταιρείας; Ποιά είναι η άποψή σας;**

Σ7: Θεωρώ ότι, μέσα από τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης, τα ΕΛΤΑ μπορούν να περάσουν στο προσωπικό τους το όραμα και τους στόχους και να τους προετοιμάσει κατάλληλα για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της αγοράς.

E.:

2. **Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται ο κατεξοχήν εκπαιδευτικός-επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας;**

Σ7.: Σε αρκετά μεγάλο βαθμό θα έλεγα.

E.:

3. **Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευόμενοι, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο;**

Σ7: Σε αρκετά μεγάλο βαθμό. Αυτό αποδεικνύεται και από τη μεγάλη ανταπόκριση των υπαλλήλων και κατά τη ζήτηση εκπαιδευομένων αλλά και από τη ζεστή συμμετοχή τους στη διάρκεια της εκπαίδευσης.

E.:

4. **Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων.**

Σ7.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

5. **Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ενίσχυση Ομαδικού Πνεύματος.**

Σ7.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

6. **Θεωρείτε ότι διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα; Έχετε υπόψη σας παραδείγματα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια από αυτά;**

Σ7.: Ειδικά αυτή την εποχή έχουν ξεκινήσει εκπαιδευτικά προγράμματα εσωτερικού περιεχομένου (πχ μετασχηματισμός) αλλά και ευρωπαϊκά προγράμματα για την απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων εκτός ΕΛΤΑ (πχ επίδοση ταχυδρομικών αντικειμένων με τη χρήση drones)

E.:

7. **Ποιά η εξωστρέφεια της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με άλλους Φορείς και ποιά η σημασία της;**

Σ7.: Η συμμετοχή της Διεύθυνσης στα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά προγράμματα.

Ε.:

8. Ποια η σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Φορέα με την Πιστοποίηση Προσόντων;

Σ7.: Μετά τη δημιουργία της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με δραστηριότητα μέσα στα ΕΛΤΑ δεν υπάρχει η πιστοποίηση προσόντων καθώς όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα απευθύνονται σε προσωπικό ΕΛΤΑ και δεν υπάρχει η απαίτηση της πιστοποίησης.
Εάν όμως ζητηθεί για κάποιους λόγους μπορεί να γίνει.

Δεύτερος άξονας.

Ε.:

9. Κρίνετε ότι υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;

Σ7.: Ναι, είμαστε σε στενή συνεργασία με τη Διοίκηση που στη παρούσα φάση (μετασχηματισμός) δίνει μεγάλη βαρύτητα στη εκπαίδευση.

Ε.:

10. Θεωρείτε κατά την προσωπική σας άποψη ότι οι οικονομικοί πόροι είναι επαρκείς για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης;

Σ7.: Μέχρι στιγμής και με βάσει τα προγραμματισμένα, κρίνονται επαρκείς.

Ε.:

11. Πώς αξιολογείτε το επίπεδο κατάρτισης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης;

Σ7.: Αρκετά υψηλό.

Ε.:

12. Προσδιορίστε το βαθμό επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα.

Σ7.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

13. Προσδιορίστε το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων.

Σ7.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

14. Κατά την προσωπική σας άποψη, θεωρείτε ότι υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης; Παρατηρείτε σπατάλη πόρων «brain waste»;

Σ7.: Ο νέος εσωτερικός κανονισμός εργασίας και ο κανονισμός στελέχωσης θεωρούνται τα πιο κατάλληλα εργαλεία για την αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τρίτος άξονας.

Ε.:

15. Πώς κρίνετε την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;

Σ7.: Πάντα οι νέες τεχνολογίες βελτιώνουν τις διαδικασίες σε όλες τις δραστηριότητες.

Ε.:

16. Ποια η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία μας και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει;

Σ7.: Ειδικά για τα ΕΛΤΑ είναι η μεγάλη ευκαιρία και η εταιρεία να προχωρήσει στο μετασχηματισμό της και το προσωπικό να προετοιμασθεί όπως απαιτείται για να ανταποκριθεί με επιτυχία στις απαιτήσεις των αλλαγών.

Ε.:

17. Ποια η άποψή σας για τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων; Ποια η συμβολή των ΕΣΠΑ;

Σ7.: Βοήθησαν να γίνουν σημαντικά εκπαιδευτικά προγράμματα.

Ε.:

18. Εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία; Ποιά η εκτενέστερή σας άποψη για το ζήτημα;

Σ7.: Έχει γίνει κατανοητό σε όλες τις βαθμίδες της ιεραρχίας μας ότι μόνο μέσα από την ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού θα καταστεί δυνατή η βιωσιμότητα της εταιρείας και η δυνατότητα να αντιμετωπίσει τον ανταγωνισμό.

Ε.:

19. Προσδιορίστε το βαθμό επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα.

Σ7.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Τέταρτος άξονας.

Ε.:

20. Ένα από τα ζητήματα που αποτελούν τροχοπέδη είναι η γραφειοκρατία. Ποια πιστεύετε ότι είναι η επίπτωση του φαινομένου στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία;

Σ7.: Γενικά η γραφειοκρατία αποτελεί μεγάλη τροχοπέδη σε όλες μας τις δραστηριότητες και η Εκπαίδευση δεν αποτελεί εξαίρεση.

Ε.:

21. Υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης («burn out») λόγω του παραπάνω φαινομένου;

Σ7.: Τα τελευταία χρόνια, μέσα από το ψηφιακό μετασχηματισμό του Κράτους, γίνεται η προσπάθεια εξάλειψής της. Τα αποτελέσματα σαφώς είναι και ευχάριστα και εμφανέστατα αλλά υπάρχει ακόμα περιθώριο βελτίωσης.

Ε.:

22. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές(νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα);

Σ7.: Οι εργαζόμενοι πάντα στηρίζουν τις θετικές αλλαγές άσχετα με την οποιαδήποτε αρχική αντίδραση.

Ε.:

23. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης;

Σ7.: Πάντα οι εργαζόμενοι εκδηλώνουν τη θετική τους στάση για οποιαδήποτε εκπαίδευση και πάντα την επιζητούν.

Ε.:

24. Προσδιορίστε το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους.

Σ7.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

25. Προσδιορίστε το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση.

Σ7.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

26. Ποια η άποψή σας για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων; Υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών των εργαζομένων και εκπαιδευομένων;

Σ7.: Όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα είναι στοχευμένα να καλύψουν συγκεκριμένες ανάγκες κατάρτισης και ενημέρωσης, κι εάν κρίνουμε και από το ενδιαφέρον των εργαζομένων θα έλεγα ότι μόνο αναποτελεσματικά δεν κρίνονται.

Ε.:

27. Συμπερασματικά, τι θα μπορούσε να γίνει προκειμένου:

Α) το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης

Β) η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση.

Σ7.: Θεωρώ ότι το προσωπικό των ΕΛΤΑ είναι αρκετά ευαισθητοποιημένο για την εκπαίδευση, γεγονός που αποδεικνύεται πάντα από τη μεγάλη ζήτηση συμμετοχής τους στα προγράμματα.

Πάντα στόχος της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης είναι η γνώση που αποκτάται το προσωπικό του ΕΛΤΑ να έχει εφαρμογή στην υπηρεσιακή τους καθημερινότητα και στην απασχόλησή τους, με γνώμονα και τη συνεχή βελτίωση των υπαλλήλων μας, την απόκτηση χρήσιμων δεξιοτήτων, ώστε μέσα από αυτή τη διαδικασία και η εταιρεία μας να αναβαθμίσει τις υπηρεσίες βελτιώνοντας έτσι την εικόνα της και εσωτερικά αλλά και εξωτερικά.

Ε.: Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που μου διαθέσατε. Ήταν πραγματικά πολύ χρήσιμη και εποικοδομητική η μεταξύ μας φιλική συζήτηση!

Σ7.: Ευχαριστώ κι εγώ

Ε.: Καλό απόγευμα και σίγουρα θα ξαναβρεθούμε!

Οδηγός Συνέντευξης.

Ερευνητής: Καλημέρα και σας ευχαριστώ που δεχθήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη.

Συμμετέχων8: Καλημέρα, εγώ ευχαριστώ για την επιλογή!

Ε.: Θέλω να σας αναφέρω ότι καμία ερώτηση δεν είναι υποχρεωτική, δεν υπάρχει σωστό ή λάθος και απλά επιθυμώ να καταγράψω τις απόψεις σας, λόγω της πολυετούς εμπειρίας σας για θέματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Σε κάθε ερώτηση, όταν υπάρχει εκ μέρους σας κάποια απορία ή αν θελήσετε κάποια διευκρίνιση, μη διστάσετε να μου το αναφέρετε.

Σ8: Ευχαριστώ πολύ για τη διευκρίνιση!

Ε.: Πότε αποφασίσατε να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Σ8: Το 2008.

Ε.: Ποιο ήταν το ερέθισμά σας για αυτή σας την ενασχόληση;

Σ8: Η συμμετοχή μου σε συγχρηματοδοτούμενα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά έργα.

Ε: Πολύ ωραία. Μπορούμε τώρα να ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις.

Α Μέρος Δημογραφικά στοιχεία:

1) ΦΥΛΟ:

Άρρεν Θήλυ

2) ΗΛΙΚΙΑ:

18-32 26-35 36-45 46-56 57+

3) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.

Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.

Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Τίτλου

Άλλο

4) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/-η Έγγαμος/-η Διαζευγμένος/-η Χήρος/-α

5) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΤΑ Α.Ε.

Έως 10 11-19 20-29 30+

6) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΛΤΑ Α.Ε.

0 01-04 05-09 10+

B Μέρος

Πρώτος άξονας.

E.:

1. **Πιστεύετε ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει το μέσο για την προώθηση κοινού οράματος για όλους τους Εργαζόμενους της Εταιρείας; Ποιά είναι η άποψή σας;**

Σ8.: Ναι, σε συνεργασία με άλλες Υπηρεσιακές Λειτουργίες/ στελέχη που διαμορφώνουν τους στρατηγικούς στόχους της εταιρείας και σχετίζονται με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της.

E.:

2. **Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται ο κατεξοχήν εκπαιδευτικός-επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας;**

Σ8.: Σε φθίνουσα πορεία επί του παρόντος.

E.:

3. **Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευόμενοι, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο;**

Σ8.: Σε φθίνουσα πορεία. Το ερώτημα σχετίζεται και με το αίσθημα ατομικής ευθύνης που έχει ο κάθε εργαζόμενος, χωρίς αυτό να καλλιεργείται απαραίτητα μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

E.:

4. **Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων.**

Σ8.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

5. **Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ενίσχυση Ομαδικού Πνεύματος.**

Σ8.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

6. **Θεωρείτε ότι διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα; Έχετε υπόψη σας παραδείγματα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια από αυτά;**

Σ8.: Όχι ιδιαίτερα.

E.:

7. **Ποιά η εξωστρέφεια της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με άλλους Φορείς και ποιά η σημασία της;**
Σ8.: Δεν γνωρίζω τον βαθμό εξωστρέφειας της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης. Είναι ωστόσο σημαντικός παράγοντας.

- E.:
8. Ποια η σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Φορέα με την Πιστοποίηση Προσόντων;
Σ8.: Δεν γνωρίζω.

Δεύτερος άξονας.

- E.:
9. Κρίνετε ότι υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;
Σ8.: Δεν έχω αυτή την αίσθηση. Όπως και να έχει, θα πρέπει να υπάρχει η ανάλογη υποστήριξη.

- E.:
10. Θεωρείτε κατά την προσωπική σας άποψη ότι οι οικονομικοί πόροι είναι επαρκείς για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης;
Σ8.: Θεωρώ πως όχι, αν και αυτό μπορεί να σχετίζεται και με τη γενικότερη μείωση διαθέσιμων πόρων της εταιρείας.

- E.:
11. Πώς αξιολογείτε το επίπεδο κατάρτισης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης;
Σ8.: Άγνωστο, δεδομένων των πολύ πρόσφατων αλλαγών στη Διοίκηση της εταιρείας.

- E.:
12. Προσδιορίστε το βαθμό επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα.
Σ8.:
- | | | | | | | | | | |
|---------|--------------------------|------|--------------------------|--------|-------------------------------------|------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| Καθόλου | <input type="checkbox"/> | Λίγο | <input type="checkbox"/> | Μέτρια | <input checked="" type="checkbox"/> | Πολύ | <input type="checkbox"/> | Πάρα πολύ | <input type="checkbox"/> |
|---------|--------------------------|------|--------------------------|--------|-------------------------------------|------|--------------------------|-----------|--------------------------|

- E.:
13. Προσδιορίστε το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων.
Σ8.:
- | | | | | | | | | | |
|---------|--------------------------|------|-------------------------------------|--------|--------------------------|------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| Καθόλου | <input type="checkbox"/> | Λίγο | <input checked="" type="checkbox"/> | Μέτρια | <input type="checkbox"/> | Πολύ | <input type="checkbox"/> | Πάρα πολύ | <input type="checkbox"/> |
|---------|--------------------------|------|-------------------------------------|--------|--------------------------|------|--------------------------|-----------|--------------------------|

- E.:
14. Κατά την προσωπική σας άποψη, θεωρείτε ότι υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης; Παρατηρείτε σπατάλη πόρων «brain waste»;
Σ8.: Η εταιρεία θα έπρεπε να διαθέτει ένα επικαιροποιημένο, σύγχρονο και αξιοκρατικό σύστημα αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού της, το οποίο επί του παρόντος παρουσιάζει σοβαρές αστοχίες. Στην περίπτωση αυτή θα μπορούσε να γνωρίζει επακριβώς τα προσόντα των εργαζομένων της, αξιοποιώντας τους αποτελεσματικά στις κατάλληλες θέσεις, αυξάνοντας έτσι την αποτελεσματικότητα τόσο των ίδιων όσο και όλης της επιχείρησης.

Τρίτος άξονας.

- E.:
15. Πώς κρίνετε την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;
Σ8.: Σημαντική και απαραίτητη, χωρίς να παραβλέπεται και ο ανθρώπινος παράγοντας.

Ε.:

16. Ποια η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία μας και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει;

Σ8.: Επί του παρόντος, το στοιχείο της καινοτομίας δεν έχει αξιοποιηθεί επαρκώς στα εταιρικά προγράμματα εκπαίδευσης.

Ε.:

17. Ποια η άποψή σας για τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων; Ποια η συμβολή των ΕΣΠΑ;

Σ8.: Χρήσιμη ως και απαραίτητη όταν δεν υπάρχουν οι αντίστοιχοι πόροι/ χρηματοδότηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων από την ίδια την επιχείρηση.

Ε.:

18. Εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία; Ποιά η εκτενέστερή σας άποψη για το ζήτημα;

Σ8.: Μάλλον όχι.

Ε.:

19. Προσδιορίστε το βαθμό επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα.

Σ8.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Τέταρτος άξονας.

Ε.:

20. Ένα από τα ζητήματα που αποτελούν τροχοπέδη είναι η γραφειοκρατία. Ποια πιστεύετε ότι είναι η επίπτωση του φαινομένου στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία;

Σ8.: Λειτουργεί ανασταλτικά και αποτρεπτικά στην αποτελεσματικότητα και στην υψηλή απόδοση των εργαζομένων.

Ε.:

21. Υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης («burn out») λόγω του παραπάνω φαινομένου;

Σ8.: Εάν όχι κίνδυνος burn out, σίγουρα κίνδυνος απογοήτευσης, παραίτησης/ αδιαφορίας και αναποτελεσματικότητας.

Ε.:

22. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές(νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα);

Σ8.: Συνήθως αντίσταση στην αλλαγή και δυσπιστία. Απαιτείται περισσότερη προσπάθεια για να πεισθούν για τη σκοπιμότητα των αλλαγών. Σε κάθε περίπτωση, έγκειται και στον κάθε εργαζόμενο ο βαθμός προσαρμοστικότητας στις νέες συνθήκες και στην ανάληψη δράσεων κατάρτισης/εκμάθησης νέων δεξιοτήτων.

Ε.:

23. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης;

8Σ.: Όχι απαραίτητα αρνητική, εφόσον η εκπαίδευση είναι στοχευμένη, πρακτική και θα βελτιώσει την καθημερινότητα των εργαζομένων, παράγοντες για τους οποίους ο εργαζόμενος πρέπει να έχει πεισθεί. Σε κάθε περίπτωση είναι και ατομικό θέμα κάθε εργαζομένου, το κατά πόσο επιθυμεί/ κρίνει απαραίτητο να επιμορφώνεται κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού του βίου.

Ε.:

24. Προσδιορίστε το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους.

Σ8.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

25. Προσδιορίστε το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση.

Σ8.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

26. Ποια η άποψή σας για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων; Υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών των εργαζομένων και εκπαιδευομένων;

Σ8.: Σαφέστατα ναι.

Ε.:

27. Συμπερασματικά, τι θα μπορούσε να γίνει προκειμένου:

Α) το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης

Β) η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση.

Σ8.: Ολιστική προσέγγιση του θέματος, καθώς σχετίζεται άμεσα με τη συνολικότερη πορεία της επιχείρησης. Η όποια εκπαίδευση σε νέες δεξιότητες, εκτός του ότι πρέπει να είναι στοχευμένη και πρακτική, πρέπει να συνοδεύεται από συνολικότερη εκπαίδευση σε θέματα οργανωσιακής κουλτούρας, διαχείρισης αλλαγών κτλ. Για να ευαισθητοποιηθεί κάποιος εργαζόμενος σε θέματα εκπαίδευσης, πρέπει πρώτα να ευαισθητοποιηθεί/ επανατοποθετηθεί υπέρ της εταιρείας, ανακτώντας τη σύνδεσή του με την επιχείρηση, η οποία επί του παρόντος φαίνεται σε μεγάλο βαθμό να έχει κλονιστεί.

Ε.: Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που μου διαθέσατε. Ήταν πραγματικά πολύ χρήσιμη και εποικοδομητική η μεταξύ μας φιλική συζήτηση!

Σ8.: Και εγώ ευχαριστώ!

Ε.: Καλό απόγευμα και σίγουρα θα ξαναβρεθούμε!

Οδηγός Συνέντευξης.

Ερευνητής: Καλημέρα και σας ευχαριστώ που δεχθήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη.

Συμμετέχων9.: Καλημέρα και καλές γιορτές να έχουμε...!!!

Ε.: *Θέλω να σας αναφέρω ότι καμία ερώτηση δεν είναι υποχρεωτική, δεν υπάρχει σωστό ή λάθος και απλά επιθυμώ να καταγράψω τις απόψεις σας, λόγω της πολυετούς εμπειρίας σας για θέματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Σε κάθε ερώτηση, όταν υπάρχει εκ μέρους σας κάποια απορία ή αν θελήσετε κάποια διευκρίνιση, μη διστάσετε να μου το αναφέρετε.*

Σ9.: Εντάξει.

Ε.: Πότε αποφασίσατε να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Σ9.: *Η εκπαίδευση ενηλίκων ή διά βίου μάθηση, όπως χαρακτηρίστηκε από το σύγχρονο management, προέκυψε αρχικά ως ανάγκη της εποχής μας ακολουθώντας τις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις που προέκυψαν κυρίως από τις τεχνολογικές εξελίξεις, που με τη σειρά τους δημιούργησαν απαιτήσεις για περισσότερη γνώση και κυρίως περισσότερη εξειδίκευση. Η ταυτόχρονη εναρμόνιση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με την αγορά εργασίας έθεσαν τις βάσεις για πρόσβαση στη γνώση και στην επιστημονική κατάρτιση. Στο παραπάνω πλαίσιο ξεκίνησα την ενασχόλησή μου με την εκπαίδευση ενηλίκων το 2016 την οποία συνεχίζω μέχρι σήμερα.*

Ε.: Ποιο ήταν το ερέθισμά σας για αυτή σας την ενασχόληση;

Σ9.: *Το βασικότερο κίνητρο ήταν η μοναδική ευκαιρία που δίνεται σε ενήλικες που για διάφορους λόγους δεν κατάφεραν να εισαχθούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση να αποκτήσουν πρόσβαση σε αυτήν, με απώτερο τη απόκτηση γνώσεων και τη βελτίωση της θέσης τους στην αγορά εργασίας.*

Ε: Πολύ ωραία. Μπορούμε τώρα να ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις.

Α Μέρος Δημογραφικά στοιχεία:

1) ΦΥΛΟ:

Άρρεν Θήλυ

2) ΗΛΙΚΙΑ:

18-33 26-35 36-45 46-56 57+

3) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.

Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.

Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Τίτλου

Άλλο

4) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/-η Έγγαμος/-η Διαζευγμένος/-η Χήρος/-α

5) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΤΑ Α.Ε.

Έως 10 11-19 20-29 30+

6) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΛΤΑ Α.Ε.

0 01-04 05-09 10+

B Μέρος

Πρώτος άξονας.

E.:

- 1. Πιστεύετε ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει το μέσο για την προώθηση κοινού οράματος για όλους τους Εργαζόμενους της Εταιρείας; Ποιά είναι η άποψή σας;**

Σ9.: Ναι. Δίνεται η δυνατότητα να γνωρίσει ο εργαζόμενος την εταιρεία του και τον κύκλο εργασιών της ενώ ταυτόχρονα βελτιώνει τις εργασιακές του δεξιότητες. Επιπλέον η απομακρυσμένη ή δια ζώσης εκπαίδευση, που δίνει τη δυνατότητα γνωριμίας και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ των εργαζόμενων, συμβάλει καθοριστικά στη προώθηση κοινού οράματος, τόσο για την εταιρεία όσο και για τους εργαζόμενους.

E.:

- 2. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται ο κατεξοχήν εκπαιδευτικός-επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας;**

Σ9.: Η ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας επιτυγχάνεται σε μεγάλο βαθμό, καθώς μέσα από την εκπαιδευτική διαδικασία η εταιρεία και η εργαζόμενοι θα γνωρίσουν και θα μάθουν να εφαρμόζουν όλες τις νέες καινοτομίες, που απαιτεί η σύγχρονη μορφή διοίκησης των επιχειρήσεων, θα προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα της τεχνολογίας, θα βελτιώσουν τις διαδικασίες τους, ώστε το έργο τους να είναι αποδοτικό και αποτελεσματικό.

E.:

- 3. Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευόμενοι, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο;**

Σ9.: Η εκπαιδευτική διαδικασία δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να κατανοήσουν το πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος τους μέσα στην εταιρεία και κατ' επέκτασιν στη παραγωγική διαδικασία και στην οικονομία. Ένα σταθερό και δημιουργικό εργασιακό περιβάλλον προϋποθέτει ευημερία για κάθε εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να αναπτύσσει ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό του ρόλο.

E.:

- 4. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων.**

Σ9.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

- 5. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ενίσχυση Ομαδικού Πνεύματος.**

Σ9.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

- 6. Θεωρείτε ότι διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα; Έχετε υπόψη σας παραδείγματα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια από αυτά;**

Σ9.: Ένα σημαντικό παράδειγμα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο εξωτερικό περιβάλλον και στην αγορά εργασίας είναι η θέσπιση συγκεκριμένων στόχων για τη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος στη λειτουργία κάθε επιχείρησης, καθώς η κλιματική αλλαγή και η περιβαλλοντική υποβάθμιση αποτελούν μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της εποχής μας. Είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι τέτοια εκπαιδευτικά προγράμματα υλοποιούνται σε ένα μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων συμβάλλοντας στην προώθηση πρακτικών για μια βιώσιμη ανάπτυξη.

Ε.:

7. Ποιά η εξωστρέφεια της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με άλλους Φορείς και ποιά η σημασία της;

Σ9.: Η συνεργασία με διεθνείς οργανισμούς, εκπαιδευτικούς φορείς και η συμμετοχή σε καινοτόμα ευρωπαϊκά προγράμματα αποτελούν βασικά συστατικά της εξωστρέφειας της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης.

Ε.:

8. Ποια η σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Φορέα με την Πιστοποίηση Προσόντων;

Σ9.: Η πιστοποίηση των εκπαιδευόμενων προϋποθέτει την εξειδίκευση σε μια συγκεκριμένη δράση και κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα την παρέχει σε όσους το ολοκλήρωσαν με επιτυχία.

Δεύτερος άξονας.

Ε.:

9. Κρίνετε ότι υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;

Σ9.: Δυστυχώς μέχρι σήμερα δεν υπάρχει σημαντική θεσμική και κυρίως οργανωσιακή υποστήριξη στο σημαντικό τομέα της Εκπαίδευσης των εργαζομένων της. Πιο συγκεκριμένα δεν υπάρχουν οργανωμένα εκπαιδευτικά κέντρα, αλλά ούτε και προγράμματα χρηματοδότησης προπτυχιακών ή μεταπτυχιακών προγραμμάτων.

Ε.:

10. Θεωρείτε κατά την προσωπική σας άποψη ότι οι οικονομικοί πόροι είναι επαρκείς για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης;

Σ9.: Παρά τη μεγάλη σημασία της Εκπαίδευσης των εργαζομένων, οι εταιρείες γενικά διαθέτουν ελάχιστους πόρους από τους οικονομικούς τους προϋπολογισμούς για την Εκπαίδευση των εργαζομένων τους.

Ε.:

11. Πώς αξιολογείτε το επίπεδο κατάρτισης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης;

Σ9.: Τα θέματα Εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης βρίσκεται χαμηλά στις προτεραιότητες της Διοίκησης.

Ε.:

12. Προσδιορίστε το βαθμό επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα.

Σ9.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

13. Προσδιορίστε το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων.

Σ9.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

14. Κατά την προσωπική σας άποψη, θεωρείτε ότι υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης; Παρατηρείτε σπατάλη πόρων «brain waste»;

Σ9.: Τις περισσότερες φορές η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού δε γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια. Το αποτέλεσμα είναι ότι, πολύ συχνά, εργαζόμενοι κατέχουν θέσεις για τις οποίες δεν πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις.

Τρίτος άξονας.

Ε.:

15. Πώς κρίνετε την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;

Σ9.: Η βοήθεια των νέων τεχνολογιών έχει διευκολύνει την εκπαιδευτική διαδικασία. Η εξ' αποστάσεως εκπαίδευση αποτελεί ένα σημαντικό παράδειγμα ιδιαίτερα κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19, που βοήθησαν ώστε να μη σταματήσει η εκπαιδευτική διαδικασία.

Ε.:

16. Ποια η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία μας και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει;

Σ9.: Η ενασχόληση με καινοτόμα εκπαιδευτικά προγράμματα και η εφαρμογή τους στην εταιρεία μας βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη. Προγράμματα όπως ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η χρήση drones για τη μεταφορά ταχυδρομικών προϊόντων θα καταστήσουν την εταιρεία μας ανταγωνιστική στην ταχυδρομική αγορά.

Ε.:

17. Ποια η άποψή σας για τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων; Ποια η συμβολή των ΕΣΠΑ;

Σ9.: Τα χρηματοδοτούμενα προγράμματα αποτελούν το ερέθισμα για την επαφή και την ενασχόληση με την καινοτομία, τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις μελλοντικές αλλαγές στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας. Τα προγράμματα ΕΣΠΑ συνέβαλλαν καθοριστικά. Επιπλέον τα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά HORIZON και ERASMUS + παρέχουν μοναδική ευκαιρία και δυνατότητα για περισσότερη καινοτομία και γνώση.

Ε.:

18. Εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία; Ποιά η εκτενέστερή σας άποψη για το ζήτημα;

Σ9.: Θα έλεγα ότι χρειάζεται περισσότερη προσπάθεια μέχρι να φτάσουμε σε ικανοποιητικό επίπεδο. Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού δε θα έπρεπε να έχει μόνο διεκπεραιωτικό χαρακτήρα σε σχέση με το αντικείμενό της. Βασικός της σκοπός είναι η όσο το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση του βασικού της πλύνα, που δεν είναι άλλος από το έμψυχο δυναμικό.

Ε.:

19. Προσδιορίστε το βαθμό επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα.

Σ9.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Τέταρτος άξονας.

Ε.:

20. Ένα από τα ζητήματα που αποτελούν τροχοπέδη είναι η γραφειοκρατία. Ποια πιστεύετε ότι είναι η επίπτωση του φαινομένου στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία;

Σ9.: Πολλές φορές μπορεί να αποτελέσει την αιτία της μη υλοποίησης ενός εκπαιδευτικού προγράμματος ή ακόμα και τη μη εφαρμογή του.

Ε.:

21. Υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης («burn out») λόγω του παραπάνω φαινομένου;

Σ9.: ναι, καθώς δημιουργείται απογοήτευση.

Ε.:

22. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές(νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα);

Σ9.: Η ανταπόκριση είναι συνήθως θετική. Πρόσφατα καινοτόμα εκπαιδευτικά προγράμματα είχαν εντυπωσιακή συμμετοχή και επιτυχή ολοκλήρωση από την πλευρά των εργαζομένων.

Ε.:

23. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης;

Σ9.: Οι εργαζόμενοι, αντιλαμβανόμενοι τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τη σχέση της με την δική τους καθημερινότητα και ευημερία, επιθυμούν τη συνεχή εκπαίδευση και αναγνωρίζουν την σημασία της δια βίου μάθησης.

Ε.:

24. Προσδιορίστε το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους.

Σ9.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

25. Προσδιορίστε το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση.

Σ9.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

26. Ποια η άποψή σας για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων; Υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών των εργαζομένων και εκπαιδευομένων;

Σ9.: Ο κίνδυνος της απογοήτευσης από την αναξιοκρατία και την αναποτελεσματικότητα μπορεί να οδηγήσει στη ματαίωση κάθε προσδοκίας, καθώς ο εργαζόμενος αναμένει την αναγνώριση την υλική, αλλά κυρίως την ηθική του αμοιβή.

Ε.:

27. Συμπερασματικά, τι θα μπορούσε να γίνει προκειμένου:

Α) το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης

Β) η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση.

Σ9. Η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού με γνώμονα τα τυπικά και τα ουσιαστικά προσόντα των εργαζομένων, ή ηθική κυρίως αναγνώριση προς αυτούς από την πλευρά της εταιρείας και το σταθερό εργασιακό περιβάλλον είναι μερικά βασικά σημεία που μπορούν να ευαισθητοποιήσουν τους εργαζόμενους προς την δια βίου μάθηση και ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

Ε.: Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που μου διαθέσατε. Ήταν πραγματικά πολύ χρήσιμη και εποικοδομητική η μεταξύ μας φιλική συζήτηση!

Σ9.: Και εγώ ευχαριστώ!

Ε.: Καλό απόγευμα και σίγουρα θα ξαναβρεθούμε!

Οδηγός Συνέντευξης.

Ερευνητής: Καλημέρα και σας ευχαριστώ που δεχθήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη.

Συμμετέχων10: Καλημέρα...επιτέλους καταφέραμε να συναντηθούμε!

Ε.: Θέλω να σας αναφέρω ότι καμία ερώτηση δεν είναι υποχρεωτική, δεν υπάρχει σωστό ή λάθος και απλά επιθυμώ να καταγράψω τις απόψεις σας, λόγω της πολυετούς εμπειρίας σας για θέματα που σχετίζονται με την Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Σε κάθε ερώτηση, όταν υπάρχει εκ μέρους σας κάποια απορία ή αν θελήσετε κάποια διευκρίνιση, μη διστάσετε να μου το αναφέρετε.

Σ10: Εντάξει λοιπόν...

Ε.: Πότε αποφασίσατε να ασχοληθείτε με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Σ10: 1998

Ε.: Ποιο ήταν το ερέθισμά σας για αυτή σας την ενασχόληση;

Σ10: Μου άρεσε η εκπαίδευση και η μετάδοση γνώσεων

Ε: Πολύ ωραία. Μπορούμε τώρα να ξεκινήσουμε με τις ερωτήσεις.

Α Μέρος Δημογραφικά στοιχεία:

1) ΦΥΛΟ:

Άρρεν Θήλυ

2) ΗΛΙΚΙΑ:

18-34 26-35 36-45 46-56 57+

3) ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.
Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.
Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Τίτλου
Άλλο

4) ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Άγαμος/-η Έγγαμος/-η Διαζευγμένος/-η Χήρος/-α

5) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΤΑ Α.Ε.

Έως 10 11-19 20-29 30+

6) ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΛΤΑ Α.Ε.

0 01-04 05-09 10+

Β Μέρος

Πρώτος άξονας.

Ε.:

- 1. Πιστεύετε ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης μπορεί να αποτελέσει το μέσο για την προώθηση κοινού οράματος για όλους τους Εργαζόμενους της Εταιρείας; Ποιά είναι η άποψή σας;**

Σ10.: Είναι γεγονός ότι η (παραδοσιακή στατική) Εκπαίδευση συμβάλλει στο βαθμό που της αναλογεί τόσο στα θετικά όσο και στα αρνητικά αποτελέσματα της επιχείρησης.

Εάν ωστόσο υιοθετηθεί μία δυναμικότερη εκπαιδευτική διαδικασία, μέσα από συνεχείς συμμετοχικούς «κύκλους αυτοβελτίωσης» μικρών ομάδων εκπαιδευομένων, με τη συμμετοχή καθηγητών (coaches), δίνεται η δυνατότητα δημιουργίας ενεργητικών στελεχών (μελών δυναμικών ομάδων).

Συνεπώς η ατομική μελέτη και εν συνεχεία η ομαδικότητα, είναι η βάση για την προώθηση του κοινού οράματος. Γιατί πιστεύω, και αυτό είναι σταθερή εκπαιδευτική αξία, ότι η ομάδα είναι κάτι περισσότερο, όχι μόνο από το άτομο, αλλά και από το άθροισμα των μερών που την αποτελούν. Δηλαδή, μέσω της εκπαίδευσης, η ομάδα αποκτά τη δική της «ευφυΐα» και «κτίζει» χαρακτήρα και συμπεριφορά στα μέλη της, με ένα δυναμικό τρόπο, ικανό εμπεδωθεί και στο καθημερινό πρόγραμμά τους.

Ε.:

- 2. Σε τί βαθμό θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται ο κατεξοχήν εκπαιδευτικός-επιχειρησιακός στόχος για ανάπτυξη τεχνογνωσίας και αποτελεσματικότητας;**

Σ10.: Βασική προϋπόθεση είναι να υιοθετηθεί το κατάλληλο εκπαιδευτικό μοντέλο, που θα περάσει τους εκπαιδευόμενους-εργαζόμενους-με προσωπική ζωή, από την απόκτηση της γνώσης, στο «κτίσιμο» δεξιοτήτων και στην εμπέδωσή τους, ως ικανότητες στην καθημερινή εργασία, σε σύντομο χρονικό διάστημα, με καινοτόμες μεθοδολογίες και πρακτικές και με σαφή μετρήσιμο στόχο την αποτελεσματικότητα στην θέση εργασίας τους. Η τεχνογνωσία όμως για να αναπτυχθεί θα χρειαστεί να υπάρχει και μετά την εκπαίδευση ένας διαρκής «μηχανισμός»

Ε.:

- 3. Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευόμενοι, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αναπτύσσουν ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση για τον επαγγελματικό τους ρόλο;**

Σ10.: Δεν είμαι σε θέση να γνωρίζω, αλλά θεωρώ ότι η ύπαρξη ενός προτύπου (role model) συναδέλφου ή προϊσταμένου στο χώρο εργασίας προσφέρει τη δυνατότητα να αναπτύξουν την ενσυναίσθηση ως προς την ατομική δέσμευση.

Ε.:

- 4. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων.**

Σ10.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 5. Προσδιορίστε το βαθμό αποτελεσματικότητας του Φορέα ως προς την ενίσχυση Ομαδικού Πνεύματος.**

Σ10.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

6. Θεωρείτε ότι διεξάγονται Εκπαιδευτικά Προγράμματα, που συμβάλλουν στην προώθηση καλών πρακτικών στη σύγχρονη εποχή του 21^{ου} Αιώνα; Έχετε υπόψη σας παραδείγματα καλών πρακτικών με εφαρμογή στο Εξωτερικό Περιβάλλον και στην Αγορά Εργασίας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια από αυτά;

Σ10.: Συνήθως η προσέγγιση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι παραδοσιακή και επικεντρωμένη γύρω από τον εισηγητή/τρια.
Από την διεθνή εμπειρία τα Γερμανικά, Γαλλικά και Ιταλικά ταχυδρομεία είναι πρωτοπόρα στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με στόχο την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων με καινοτόμες μεθόδους.

Ε.:

7. Ποιά η εξωστρέφεια της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης με άλλους Φορείς και ποιά η σημασία της;
Σ10.: Με τη συμμετοχή σε ευρωπαϊκά προγράμματα δίνεται η δυνατότητα συνεργασίας με διάφορους φορείς εκπαίδευσης και η μεταφορά καλών πρακτικών στο πρόγραμμα εκπαίδευσης ΕΛΤΑ.

Ε.:

8. Ποια η σχέση των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του Φορέα με την Πιστοποίηση Προσόντων;
Σ10.: Έχει ήδη υλοποιηθεί κύκλος εκπαίδευσης στελεχών τα οποία παρακολούθησαν επιτυχώς και πιστοποιήθηκαν σύμφωνα με το πρότυπο ISO17024

Δεύτερος άξονας.

Ε.:

9. Κρίνετε ότι υπάρχει σημαντική οργανωσιακή/θεσμική Υποστήριξη από την Ανώτατη Διοίκηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;
Σ10.: Την τελευταία διετία η Ανώτατη διοίκηση υποστηρίζει ad-hoc εκπαιδευτικές δράσεις (Α' κύκλος εκπαίδευσης στελεχών ΕΛΤΑ, σεμινάρια κυβερνοασφάλειας, εκπαίδευση σε ΕΧ.ΧΤ, κλ.π) εντούτοις, μετά την επί της ουσίας απώλεια του πόρου ΛΑΕΚ, δεν έχει υλοποιηθεί ο ετήσιος σχεδιασμός με την υποβολή και έγκριση ετησίου προγράμματος εκπαίδευσης.

Ε.:

10. Θεωρείτε κατά την προσωπική σας άποψη ότι οι οικονομικοί πόροι είναι επαρκείς για τα Προγράμματα Εκπαίδευσης-Κατάρτισης;
Σ10.: Το ετήσιο πρόγραμμα εκπαίδευσης μπορεί να χρηματοδοτηθεί τόσο από τους πόρους της επιχείρησης όσο και από πόρους Ευρωπαϊκών προγραμμάτων

Ε.:

11. Πώς αξιολογείτε το επίπεδο κατάρτισης της Διοίκησης σε θέματα Εκπαίδευσης και κουλτούρας Επαγγελματικής Κατάρτισης;

Σ10.: Όχι ιδιαίτερα υψηλό. Κυρίως εστιάζει στα καθημερινά προβλήματα και δεν αντιμετωπίζει την εκπαίδευση ως στρατηγικό εταίρο για την υλοποίηση της αλλαγής κουλτούρας και την υλοποίηση του κοινού ορμάτος του ψηφιακού μετασχηματισμού

Ε.:

12. Προσδιορίστε το βαθμό επάρκειας τεχνολογικής υποστήριξης-εξοπλισμών και υποδομών του Φορέα.

Σ10.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

13. Προσδιορίστε το βαθμό ύπαρξης κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ Διοίκησης-Εργαζομένων.

Σ10.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

14. Κατά την προσωπική σας άποψη, θεωρείτε ότι υπάρχει αξιοκρατία στην αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, μετά μάλιστα και την ανάπτυξη Δεξιοτήτων, κατόπιν Εκπαίδευσης; Παρατηρείτε σπατάλη πόρων «brain waste»;

Σ10.: Η έννοια της αξιοκρατίας είναι επί της ουσίας υποκειμενική. Ο κανονισμός προσωπικού και τα κριτήρια αξιολόγησης τηρούνται επαρκώς. Μετά την ανάπτυξη δεξιοτήτων ακολουθούνται τα κριτήρια αξιολόγησης στις κρίσεις.

Δεν νομίζω ότι παρατηρείται brain waste μονίμων υπαλλήλων ΕΛΤΑ.

Τρίτος άξονας.

Ε.:

15. Πώς κρίνετε την αρωγή των Νέων Τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;

Σ10.: Πολύ σημαντική

Ε.:

16. Ποια η σχέση καινοτομίας και εκπαίδευσης στην Εταιρεία μας και πόσο μεγάλη ευκαιρία μπορεί αυτή να αποτελέσει;

Σ10.: Υπάρχει υψηλή συσχέτιση (θετική) και αποτελεί μεγάλη ευκαιρία η αξιοποίηση κάθε νέας καινοτομίας κατά την εκπαιδευτική διαδικασία. Εντούτοις, πολλές φορές το καινούργιο δεν είναι άμεσα αποδεκτό. Για αυτό χρειάζεται επίμονη και υπομονή ... και γερό στομάχι (ιδιαίτερα όταν γνωρίζεις ότι αυτό είναι το σωστό γιατί έχει εφαρμοστεί με επιτυχία και σε άλλες παρόμοιες επιχειρήσεις)

Ε.:

17. Ποια η άποψή σας για τη χρηματοδότηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων; Ποια η συμβολή των ΕΣΠΑ;

Σ10.: Η συμβολή του ΕΣΠΑ τα τελευταία χρόνια είναι μηδενική. Τα ευρωπαϊκά ανταγωνιστικά προγράμματα, εντούτοις, μπορούν να αποτελέσουν αξιόπιστη εναλλακτική χρηματοδότησης

Ε.:

18. Εν τέλει υλοποιείται ο στόχος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία; Ποιά η εκτενέστερή σας άποψη για το ζήτημα;

Σ10.: Νομίζω ότι όποιος εκπαιδύεται σε σχεδιασμένα προγράμματα της επιχείρησης (κύκλοι εκπαίδευσης, σχολή ΕΛΤΑ) έχει ένα μεγάλο πλεονέκτημα έναντι των στελεχών που δεν έχουν αντίστοιχη κατάρτιση, με την προϋπόθεση ότι εφαρμόζει αυτά που μαθαίνει, όταν επιστρέφει στην θέση εργασίας του. Εντούτοις όμως, όποιος εκπαιδύεται, δεν είναι αυτονόητο ότι εφαρμόζει ό,τι μαθαίνει. Συνήθως είναι δύσκολο να αλλάξουμε τις συνήθειές μας. Το πιο δύσκολο δεν είναι να μάθεις. Αλλά να ξεμάθεις και να μάθεις κάτι από την αρχή. Διαδικασία απαραίτητη σήμερα. Το αποτέλεσμα είναι εν τέλει να μην επιτυγχάνεται το τελικό αποτέλεσμα (στην πλειοψηφία των εκπαιδευομένων).

Ε.:

19. Προσδιορίστε το βαθμό επίτευξης αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας των προγραμμάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης που διεξάγονται από το Φορέα.

Σ10.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Τέταρτος άξονας.

E.:

20. Ένα από τα ζητήματα που αποτελούν τροχοπέδη είναι η γραφειοκρατία. Ποια πιστεύετε ότι είναι η επίπτωση του φαινομένου στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση και γενικότερα στην Εργασία;

Σ10.: Νομίζω ότι δεν αποτελεί ιδιαίτερο πρόβλημα. Η γραφειοκρατία και οι διαδικασίες είναι γνωστές σε όλους. Το ζητούμενο είναι η ουσία του εγγράφου, αιτήματος, ιδέας και το πάθος με το οποίο θα πείσεις την «γραφειοκρατία» για την αξία το εγχειρήματος. Συνήθως αυτό επιτυγχάνεται από όσους δεν το βάζουν κάτω στην πρώτη δυσκολία.

E.:

21. Υπάρχει κίνδυνος επαγγελματικής εξουθένωσης («burn out») λόγω του παραπάνω φαινομένου;

Σ10.: Δεν έχω αντιμετωπίσει τέτοιο κίνδυνο. Αρκετοί συνάδελφοι όμως παρουσιάζουν αυτή την συμπεριφορά, ιδίως όταν δεν βλέπουν μπροστά τους καμμία προοπτική. Άρα, το μυστικό είναι η δημιουργία μίας νέας οπτικής των πραγμάτων και η ενασχόληση επίτευξής της.

E.:

22. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στις αλλαγές(νέες εργασιακές συνθήκες εργασίες, ανάγκες για νέες δεξιότητες, απαιτήσεις για περισσότερα προσόντα);

Σ10.: Συνήθως η αλλαγή δεν είναι κάτι εύκολο, Η προσπάθεια των εργαζομένων να αλλάξουν συνήθειες και να αποκτούν νέες δεξιότητες βρίσκει πολλές αντιδράσεις. Όμως βασική προϋπόθεση στον τομέα της εκπαίδευσης, για να είναι αντιμετωπίσιμη, είναι ο καινοτόμος σχεδιασμός του προγράμματος και η συμμετοχική και εθελοντική εκπαίδευση των εργαζομένων σε αυτή τη διαδικασία.

E.:

23. Πώς κρίνετε τη στάση των εργαζομένων-εκπαιδευομένων απέναντι στο ρόλο της δια βίου εκπαίδευσης;

Σ10.: Εν γένει δεν είναι ενεργητικά θετικός. Δηλαδή, δεν επιζητούν την κατάρτιση και την δια βίου εκπαίδευση χωρίς την ύπαρξη (εξωτερικού) κινήτρου.

E.:

24. Προσδιορίστε το βαθμό αρνητικότητας και απόρριψης της καινοτομίας από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους.

Σ10.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

E.:

25. Προσδιορίστε το βαθμό έλλειψης εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους-εκπαιδευόμενους στη Διοίκηση.

Σ10.:

Καθόλου Λίγο Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ε.:

- 26. Ποιά η άποψή σας για την αποτελεσματικότητα των Προγραμμάτων; Υπάρχει κίνδυνος, η αναποτελεσματικότητα και η ύπαρξη αναξιοκρατίας να οδηγήσει σε ματαίωση των προσδοκιών των εργαζομένων και εκπαιδευομένων;**

Σ10.: Η αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος μετράται σε τρία επίπεδα αποτελέσματος (Result). Απτά μετρήσιμα μεγέθη, όπως ανθρωποώρες κατάρτισης, αριθμός προγραμμάτων κλ.π, αλλά κυρίως σε άμεσα οφέλη για τους συμμετέχοντες σε αυτή. Δηλαδή, επιστρέφοντας στην θέση εργασίας τους να μπορούν άμεσα να εφαρμόσουν ό,τι έμαθαν. Αυτό το τελευταίο δεν είναι κάτι δεδομένο. Γιατί όταν επιστρέφουν στην εργασία τους, θα είναι πρακτικά «μόνου» στο πρόβλημα που θα αντιμετωπίζουν καθημερινά. Συνεπώς η υποστήριξή τους θα πρέπει να είναι διαρκής και μετά την επιστροφή τους.

Η αναξιοκρατία, από την άλλη μεριά, είναι όντως ένας παράγοντας κινδύνου, που μπορεί να οδηγήσει στην κατάσταση που περιγράφετε.

Ε.:

- 27. Συμπερασματικά, τι θα μπορούσε να γίνει προκειμένου:**

Α) το Ανθρώπινο Δυναμικό των ΕΛΤΑ να ευαισθητοποιηθεί υπέρ της Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης και της δια βίου Εκπαίδευσης

Β) η παρεχόμενη Εκπαίδευση-Κατάρτιση να έχει πρακτική εφαρμογή στο εργασιακό πεδίο και στην απασχόληση.

Σ10.:(A+B) Όταν γίνει κατανοητό ότι είναι μέρος της αλλαγής της παρούσας κατάστασης και αποδεκτεί ένα κοινό όραμα, τότε μόνο η συμμετοχή στην εκπαίδευση (εθελοντικά) θα αποτελέσει το μέσο για την επίτευξη των εταιρικών στόχων και η κατάρτιση θα αποκτήσει έναν διαρκή χαρακτήρα, αποδεκτό ως μέσο εκπλήρωσης επιθυμιών και προσωπικών στόχων.

Ε.: Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο που μου διαθέσατε. Ήταν πραγματικά πολύ χρήσιμη και εποικοδομητική η μεταξύ μας φιλική συζήτηση!

Σ10.: Ήταν ευχάριστη και πολύ ενδιαφέρουσα συνάντηση!

Ε.: Καλό απόγευμα και σίγουρα θα ξαναβρεθούμε!