

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**«Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό, Πολιτικές  
Απασχόλησης»**

**Ο ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων στη Διά Βίου  
Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Εργαζομένων**

**Κυρίτσης Δημήτριος**

**Υπεύθυνος Καθηγητής: Φωτόπουλος Νικόλαος**



## Ευχαριστίες

Με την παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνονται οι σπουδές μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Εκπαίδευση-Ανθρώπινο Δυναμικό και Πολιτικές Απασχόλησης» του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Στις σπουδές μου ήταν καθοριστική η συμβολή των καθηγητών μου στα γνωστικά αντικείμενα που παρακολούθησα, στους οποίους οφείλω να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες για τη συμβολή τους στην ολοκλήρωση των σπουδών μου.

Ιδιαίτερα επιθυμώ να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου και επιβλέποντα την παρούσα διπλωματική εργασία, κο Νίκο Φωτόπουλο, για την επιστημονική και συμβουλευτική καθοδήγηση που μου προσέφερε σε όλα τα στάδια εκπόνησης της εργασίας με τις εύστοχες και πολύ επικοδομητικές παρατηρήσεις του. Θερμές ευχαριστίες και στα μέλη της Επιτροπής κο Κουτσαμπέλα Χρίστο και κο Μπαγάκη Γεώργιο.

Παράλληλα, οφείλω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς συναδέλφους μου, χωρίς τη βοήθεια των οποίων δε θα ήταν δυνατή η διεξαγωγή της έρευνας. Τέλος, οφείλω να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, για τη συμπαράσταση και την υπομονή τους.

## Περίληψη

Η συγκεκριμένη μελέτη βασίστηκε σε μια ποιοτική έρευνα που περιλάμβανε συνεντεύξεις με 5 άτομα που εκπροσωπούν τους κοινωνικούς εταίρους και 5 άτομα που ήταν επιμορφούμενοι. Από αυτήν την έρευνα προέκυψαν τα εξής γενικά συμπεράσματα: Και οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και οι επιμορφούμενοι αναγνωρίζουν τη σημασία της διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης για την ανάπτυξη των εργαζομένων και την προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι επιμορφούμενοι εκφράζουν την ανάγκη για βελτίωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, ώστε να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και να παρέχουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις στους εργαζόμενους. Οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων αναφέρουν την ανάγκη για ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ τους, προκειμένου να προωθηθεί η διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση και να αναπτυχθούν αποτελεσματικές πρωτοβουλίες. Οι συνεντεύξεις αποδεικνύουν ότι η ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας και οι κοινωνικοί μετασχηματισμοί απαιτούν συνεχή προσαρμογή και εκπαίδευση των εργαζομένων, καθώς και ανταλλαγή πληροφοριών και βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Αυτά τα συμπεράσματα προέκυψαν από τις συνεντεύξεις και παρέχουν μια καλή βάση για την κατανόηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων. Ωστόσο, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι αυτά τα συμπεράσματα βασίζονται στις απόψεις και τις εμπειρίες των συνεντευξιζόμενων και ενδέχεται να μην αντιπροσωπεύουν τις απόψεις όλων των ενδιαφερόμενων μερών. Η ανάλυση των δεδομένων βασίστηκε στην ποιοτική προσέγγιση, καθώς οι ηχογραφήσεις και οι σημειώσεις από τις συνεντεύξεις αναλύθηκαν συστηματικά και θεματικά για την εύρεση κοινών μοτίβων, τάσεων και θεμάτων που προέκυπταν από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων. Οι κατηγορίες και οι θεματικές ενότητες προέκυψαν από την επανειλημμένη ανάγνωση και ακρίβεια των δεδομένων.

Λέξεις κλειδιά: Κοινωνικοί εταίροι, Διά βίου εκπαίδευση, Κατάρτιση, Συνεργασία, Τεχνολογία, Ανάγκες εκπαίδευσης, Εργαζόμενοι, Προσαρμογή, Ανάπτυξη δεξιοτήτων

## Abstract

The specific study was based on qualitative research that included interviews with 5 individuals representing social partners and 5 individuals who were undergoing training. From this research, the following general conclusions emerged: Both the representatives of social partners and the trainees recognize the importance of lifelong education and training for the development of workers and adaptation to changes in the work environment. Trainees express the need for improvement of educational programs to meet the modern demands of the job market and provide the necessary skills and knowledge to workers. Representatives of social partners mention the need for enhanced collaboration among themselves to promote lifelong education and training and develop effective initiatives. The interviews demonstrate that the rapid advancement of technology and social transformations require continuous adaptation and education of workers, as well as the exchange of information and best practices among social partners.

These conclusions were drawn from the interviews and provide a solid basis for understanding the role of social partners in lifelong education and training of workers. However, it should be noted that these conclusions are based on the opinions and experiences of the interviewees and may not represent the views of all stakeholders. Data analysis was conducted using a qualitative approach, as the recordings and notes from the interviews were systematically and thematically analyzed to identify common patterns, trends, and themes emerging from the participants' responses. Categories and thematic units were derived through repeated readings and accuracy of the data.

Keywords: Social partners, Lifelong education, Training, Collaboration, Technology, Education needs, Workers, Adaptation, Skill development.

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες .....	3
Περίληψη .....	4
Abstract .....	5
Περιεχόμενα.....	6
Κατάλογος Εικόνων .....	9
Εισαγωγή.....	10
Κεφάλαιο 1° .....	13
Οι έννοιες της μάθησης, εκπαίδευσης, κατάρτισης και εξειδίκευσης .....	13
1.1 Η έννοια της διά βίου μάθησης.....	13
1.2 Η έννοια της μάθησης .....	17
1.3 Η έννοια της εκπαίδευσης.....	19
1.4 Η έννοια της κατάρτισης.....	20
1.5 Η έννοια της εξειδίκευσης.....	21
1.6 Εκπαίδευση ενηλίκων και δια βίου εκπαίδευση .....	22
1.7 Η «Δία βίου Μάθηση για Όλους» του ΟΟΣΑ και η «Εκπαίδευση για όλους» της UNESCO.....	24
1.8 Πολιτικές Ευρωπαϊκής Ένωσης για την προαγωγή της δια βίου μάθησης.....	26
1.9 Ανθρώπινη εργασία και ψηφιακή τεχνολογία .....	32
1.10 Η ένταξη των ΤΠΕ στην Εκπαίδευση Ενηλίκων .....	34
Κεφάλαιο 2° .....	36
Οι Κοινωνικοί Εταίροι και η συμβολή τους .....	36
2.1 Κοινωνικές Συμπράξεις και Υπεύθυνη Επιχειρηματικότητα και Εργασία .....	36
2.2 Η έννοια των Κοινωνικών Εταίρων .....	38
2.3 Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στον κοινωνικό διάλογο .....	40

2.4 Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαχείριση της μεγάλης ύφεσης της Ευρώπης .....	46
2.5 Ο Ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων στην Ελλάδα.....	48
2.6 Βασικοί Κοινωνικοί Εταίροι στην Ελλάδα .....	51
Κεφάλαιο 3° .....	58
Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και βιώσιμη ανάπτυξη μέσω προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης.....	58
3.1 Η Ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης.....	58
3.2 Η δια βίου μάθηση ως υπόβαθρο παγκοσμιοποίησης.....	62
3.3 Η δια βίου μάθηση ως συνιστώσα βιώσιμης ανάπτυξης.....	63
3.4 Δια βίου μάθηση και κοινωνική σύμπραξη: Συγκριτική επισκόπηση δώδεκα ευρωπαϊκών χωρών .....	64
3.5 Συγκριτική Προσέγγιση στις Πολιτικές Δια Βίου Μάθησης στην Ευρώπη: Οι περιπτώσεις του Ηνωμένου Βασιλείου, της Σουηδίας και της Ελλάδας .....	71
Κεφάλαιο 4° .....	73
Ο ρόλος της εκπαίδευσης και των προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης για το σύγχρονο εργαζόμενο.....	73
4.1 Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση στην Εργασία .....	73
4.2 Το παράδειγμα της Ολλανδίας .....	76
Κεφάλαιο 5° .....	78
Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	78
Κεφάλαιο 6° .....	81
Μεθοδολογία της έρευνας.....	81
6.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις .....	81
6.2 Σχεδιασμός της Μελέτης.....	81
6.3 Επιλογή Δείγματος .....	81
6.4 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων .....	82
6.5 Ανάλυση Δεδομένων.....	82

6.6 Ηθικές Απαιτήσεις.....	82
Κεφάλαιο 7° .....	83
Αποτελέσματα.....	83
Κεφάλαιο 8° .....	95
Συζήτηση και συμπεράσματα .....	95
8.1 Συζήτηση .....	95
8.2 Συμπεράσματα.....	97
8.3 Προτάσεις.....	98
8.4 Περιορισμοί της έρευνας.....	101
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	102
Ελληνόγλωσσες βιβλιογραφικές αναφορές.....	102
Ξενόγλωσσες βιβλιογραφικές αναφορές.....	103
Παραρτήματα.....	116
Ενημερωτικό σημείωμα για τους συμμετέχοντες.....	116
Παράθεση συνεντεύξεων .....	119



## Κατάλογος Εικόνων

Εικόνα 1. Προκαταρκτικός ποιοτικός χάρτης συστημάτων τεχνολογίας, εργασίας και κοινωνικής προστασίας (OECD, 2020) .....	33
Εικόνα 2. Ευρώπη: ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση 2020 (Statista, 2020) .....	67
Εικόνα 3. Παγκόσμιο ποσοστό αλφαριθμητισμού ενηλίκων 2000-2020, ανά φύλο (Statista, 2023) .....	68
Εικόνα 4. Αριθμός αναμενόμενων ετών εκπαίδευσης ανά άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής στην Ελλάδα από το 2013 έως το 2015 (Statista, 2016a) .....	69
Εικόνα 5. Ποσοστό ατόμων ηλικίας 25 ετών και άνω με ολοκλήρωση ανώτερης δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα από το 2007 έως το 2016 (Statista, 2016b) .....	70

## Εισαγωγή

Ο κόσμος αλλάζει με πρωτοφανή ρυθμό, και ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο για τους εργαζόμενους να αποκτούν συνεχώς νέες δεξιότητες και γνώσεις. Το γεγονός αυτό έθεσε «επί τάπητος» την έννοια της δια βίου μάθησης, η οποία αναφέρεται στη συνεχή ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου (Laal, 2011). Η σημασία της δια βίου μάθησης δεν μπορεί να υπερεκτιμηθεί, καθώς είναι απαραίτητη για την επιτυχία των ατόμων, των οργανισμών και της κοινωνίας στο σύνολό της.

Οι κοινωνικοί εταίροι αναφέρονται στους διάφορους παράγοντες που εμπλέκονται στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών, των εργαζομένων και των αντίστοιχων οργανισμών τους. Αυτοί οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων, καθώς βρίσκονται σε μοναδική θέση να προσδιορίσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για την επιτυχία στο σύγχρονο εργασιακό χώρο.

Ένας από τους βασικούς ρόλους των κοινωνικών εταίρων στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση είναι να εντοπίζουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που χρειάζονται οι εργαζόμενοι για να επιτύχουν στους αντίστοιχους κλάδους τους. Οι εργοδότες, για παράδειγμα, είναι σε μοναδική θέση να προσδιορίσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι και οι αντίστοιχες οργανώσεις τους είναι στην καλύτερη θέση για να προσδιορίσουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Με τη συνεργασία, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι δεξιότητες και οι γνώσεις που διδάσκονται είναι σχετικές με τις ανάγκες του κλάδου και των εργαζομένων.

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν επίσης να διαδραματίσουν βασικό ρόλο στην παροχή ευκαιριών δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης στους εργαζόμενους. Οι εργοδότες μπορούν να προσφέρουν εκπαίδευση στην εργασία, προγράμματα καθοδήγησης και ευκαιρίες εναλλαγής θέσεων εργασίας για να εξασφαλίσουν ότι οι υπάλληλοί τους μαθαίνουν και αναπτύσσουν συνεχώς τις δεξιότητές τους. Οι εργαζόμενοι και οι αντίστοιχες οργανώσεις τους μπορούν επίσης να παρέχουν ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης, όπως εργαστήρια και σεμινάρια, για να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και γνώσεις.

Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συνεργαστούν για να διασφαλίσουν ότι η δια βίου μάθηση είναι προσβάσιμη σε όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο ή τις περιστάσεις τους. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε έναν κόσμο όπου η πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εμπόδιο για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Με τη συνεργασία, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να αναπτύξουν προγράμματα και πρωτοβουλίες που στοχεύουν υποεκπροσωπούμενες ομάδες, όπως γυναίκες, μειονότητες και άτομα από μειονεκτούντα περιβάλλοντα.

*Ceteris paribus*, οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων. Εντοπίζοντας τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για την επιτυχία, παρέχοντας ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης και διασφαλίζοντας ότι η δια βίου μάθηση είναι προσβάσιμη σε όλους, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να βοηθήσουν να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τα εργαλεία που χρειάζονται για να επιτύχουν στον σύγχρονο χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό οι κοινωνικοί εταίροι να συνεχίσουν να εργάζονται μαζί για την προώθηση της δια βίου μάθησης και να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για την επιτυχία στον 21ο αιώνα.

Σκοπός της παρούσας Μεταπτυχιακής Μελέτης είναι η διερεύνηση του ρόλου των Κοινωνικών Εταίρων στη Διά Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Εργαζομένων μέσω ποιοτικής μεθοδολογικής προσέγγισης. Η συγκεκριμένη μεθοδολογική προσέγγιση επιτρέπει τη βαθύτερη διερεύνηση και κατανόηση των εμπειριών και των προοπτικών των ατόμων που συμμετέχουν σε πρωτοβουλίες δια βίου μάθησης και κατάρτισης. Η μελέτη χρησιμοποίησε ημιδομημένες συνεντεύξεις για τη συλλογή δεδομένων από βασικά ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων εκπροσώπων από συνδικαλιστικές οργανώσεις, οργανώσεις εργοδοτών και κυβερνητικούς φορείς, αλλά και από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους. Οι συνεντεύξεις σχεδιάστηκαν για να διερευνήσουν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- i. Πώς αντιλαμβάνονται οι κοινωνικοί εταίροι τον ρόλο τους στην προώθηση της δια βίου μάθησης και κατάρτισης των εργαζομένων;
- ii. Ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί εταίροι για την προώθηση της δια βίου μάθησης και κατάρτισης των εργαζομένων;

- iii. Πώς συνεργάζονται οι κοινωνικοί εταίροι μεταξύ τους και με άλλους ενδιαφερόμενους για την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης;
- iv. Ποια είναι τα αποτελέσματα των προσπαθειών των κοινωνικών εταίρων για την προώθηση της δια βίου μάθησης και κατάρτισης των εργαζομένων;
- v. Σε ποιο βαθμό είναι ικανοποιημένοι οι καταρτιζόμενοι;

Η μελέτη επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη γεωγραφική τοποθεσία, ήτοι των Αθηνών και τα δεδομένα αναλύονται χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση θεματικής ποιοτικής ανάλυσης. Σκοπός της μελέτης είναι να συμβάλει στην υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με το ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη δια βίου μάθηση και κατάρτιση και να παράσχει πληροφορίες σε υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και επαγγελματίες σχετικά με τον τρόπο ενίσχυσης της συνεργασίας και της αποτελεσματικότητας στην προώθηση της δια βίου μάθησης και κατάρτισης για τους εργαζόμενους. Τελικά, η μελέτη επιδιώκει να προωθήσει την ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών πολιτικών και προγραμμάτων δια βίου μάθησης που μπορούν να ενισχύσουν τις δεξιότητες και την απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού, καθώς και να υποστηρίξουν την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας.

## Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>

### Οι έννοιες της μάθησης, εκπαίδευσης, κατάρτισης και εξειδίκευσης

#### 1.1 Η έννοια της δια βίου μάθησης

Η έννοια της δια βίου μάθησης αναφέρεται στη συνεχιζόμενη διαδικασία απόκτησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε όλη τη διάρκεια της ζωής κάποιου. Είναι ένας ευρύς όρος που περιλαμβάνει τόσο την τυπική όσο και την άτυπη μάθηση και είναι απαραίτητο για τα άτομα να προσαρμοστούν στις αλλαγές στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή, καθώς και για τις κοινωνίες να διατηρήσουν την οικονομική και κοινωνική τους ανάπτυξη (Blossfeld and von Maurice, 2019; Parisi *et al.*, 2019).

Η τυπική μάθηση αναφέρεται στη διαδικασία απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων σε ένα δομημένο περιβάλλον, όπως μια τάξη ή ένα πρόγραμμα κατάρτισης. Συνήθως περιλαμβάνει ένα καθορισμένο πρόγραμμα σπουδών, επίσημες αξιολογήσεις και την απονομή ενός τίτλου σπουδών ή πιστοποίησης μετά την ολοκλήρωσή του. Παραδείγματα τυπικής μάθησης περιλαμβάνουν τη φοίτηση σε σχολείο, κολέγιο ή πανεπιστήμιο, καθώς και προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και πιστοποίησης (Manuti *et al.*, 2015; Khalil and Elkhider, 2016).

Η άτυπη μάθηση, από την άλλη πλευρά, αναφέρεται στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων μέσω μη δομημένων, καθημερινών εμπειριών, όπως προσωπικά ενδιαφέροντα, χόμπι και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις (Φωτόπουλος, 2013). Η άτυπη μάθηση μπορεί να συμβεί οπουδήποτε και οποτεδήποτε και μπορεί να ξεκινήσει από το άτομο ή από το περιβάλλον. Παραδείγματα άτυπης μάθησης περιλαμβάνουν την ανάγνωση βιβλίων, την παρακολούθηση εκπαιδευτικών βίντεο, την παρακολούθηση εργαστηρίων και σεμιναρίων και τη μάθηση από συναδέλφους και φίλους (Puteh, 2015; Werquin, 2016).

Τόσο η επίσημη όσο και η άτυπη μάθηση είναι απαραίτητες για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη και η δια βίου μάθηση περιλαμβάνει και τα δύο. Η τυπική μάθηση παρέχει στα άτομα δομημένες γνώσεις και δεξιότητες σε έναν συγκεκριμένο τομέα, ενώ η άτυπη μάθηση προσφέρει ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, περιέργεια

και δημιουργικότητα. Επιπλέον, η άτυπη μάθηση μπορεί συχνά να οδηγήσει σε πιο πρακτική εμπειρία, επιτρέποντας στα άτομα να αναπτύξουν δεξιότητες που μπορεί να μην διδάσκονται σε επίσημο περιβάλλον. Μπορεί επίσης να παρέχει ευκαιρίες στα άτομα να μάθουν σε ένα πλαίσιο που είναι σχετικό με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες τους (Steffens, 2015; Law and Hui, 2020).

Η δια βίου μάθηση αναγνωρίζει ότι η μάθηση δεν περιορίζεται σε μια συγκεκριμένη περίοδο, όπως η παιδική ηλικία ή η επίσημη εκπαίδευση, αλλά αντίθετα συνεχίζεται σε όλη τη ζωή ενός ατόμου. Περιλαμβάνει μια σειρά από δραστηριότητες, από την παρακολούθηση μαθημάτων και την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης έως την ανάγνωση βιβλίων, τη συμμετοχή σε διαδικτυακή μάθηση και τη συμμετοχή σε μάθηση που σχετίζεται με την εργασία (Kemple, 2000; Hanemann, 2015).

Η έννοια της δια βίου μάθησης καθίσταται ολοένα και πιο σημαντική λόγω της ταχέως μεταβαλλόμενης φύσης της εργασίας και της οικονομίας. Οι τεχνολογικές εξελίξεις και η παγκοσμιοποίηση έχουν μεταμορφώσει πολλούς κλάδους, απαιτώντας από τους εργαζόμενους να προσαρμόζονται και να ενημερώνουν συνεχώς τις δεξιότητές τους. Τα άτομα που ασχολούνται με τη δια βίου μάθηση είναι καλύτερα εξοπλισμένα για να πλοηγηθούν σε αυτές τις αλλαγές, να ενισχύσουν την απασχολησιμότητά τους και να επιτύχουν προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους (Barley, Bechky and Milliken, 2017; Leu *et al.*, 2018).

Επιπλέον, η δια βίου μάθηση είναι επίσης απαραίτητη για την προσωπική ανάπτυξη και ευημερία. Επιτρέπει στα άτομα να επιδιώξουν τα ενδιαφέροντά τους, να μάθουν νέα πράγματα και να βελτιώσουν την ποιότητα της ζωής τους. Η δια βίου μάθηση μπορεί να συμβάλει στην προσωπική ανάπτυξη, στην αυξημένη αυτοπεποίθηση και στην αίσθηση της ολοκλήρωσης (Courtney, 2018; Narushima, Liu and Diestelkamp, 2018).

Η δια βίου μάθηση περιλαμβάνει την επίσημη και την άτυπη μάθηση σε όλα τα στάδια της πορείας της ζωής ενός ατόμου. Η δια βίου μάθηση πρέπει να θεωρείται με την ευρύτερη δυνατή έννοια ότι συμβάλλει (Βεργίδης, 2014):

- Οικονομική ανάπτυξη και ανάπτυξη της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας θέσεων εργασίας, της απασχολησιμότητας και της οικονομικής ανάπτυξης, ιδίως στο πλαίσιο της Κοινωνίας της Πληροφορίας.

- Δημόσιες υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, προσανατολισμένες στον πολίτη, προσβάσιμες και διαφανείς.
- Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και χρόνου εργασίας, που συνδέονται με μια κουλτούρα μάθησης.
- Ατομική μάθηση, ικανότητα και δεξιότητες.
- Προσωπική ανάπτυξη και ολοκλήρωση.
- Ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- Κοινωνική ανάπτυξη και συμμετοχική δημοκρατία.
- Κοινωνική ένταξη και κοινωνική, οικονομική και εδαφική συνοχή

Δια βίου μάθηση, σύμφωνα με τον επίσημο ορισμό που υιοθετεί η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι, «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).

Οι γνωστικές και μεταγνωστικές στρατηγικές μάθησης δεν πρέπει να συγχέονται με την παλαιότερη προσέγγιση των δεξιοτήτων μελέτης ή με γενικότερες τεχνικές και προσεγγίσεις που ενδέχεται να διευκολύνουν τη δια βίου μάθηση. Η έρευνα έχει δείξει ότι η παλαιότερη προσέγγιση των δεξιοτήτων μελέτης δεν είναι πάντα ιδιαίτερα αποτελεσματική (Biggs, 1988; Hattie, Biggs and Purdie, 1996) αν και είναι καλύτερο από καμία συγκεκριμένη προσέγγιση για τη βελτίωση της μάθησης (Hattie, Biggs and Purdie, 1996). Οι πιο γενικές μέθοδοι διδασκαλίας και παρουσίασης που μπορούν να διευκολύνουν τη δια βίου μάθηση γενικά (Cropley and Knapper, 2021) είναι επίσης διαφορετικές από τη διδασκαλία και τη χρήση γνωστικών και μεταγνωστικών στρατηγικών. Σε ορισμένα σημεία θα υπάρχει επικάλυψη μεταξύ των γενικότερων προσεγγίσεων που υποστηρίζουν οι Knapper και Cropley και των δεξιοτήτων μελέτης, αλλά στην ουσία οι γνωστικές και μεταγνωστικές δεξιότητες επικεντρώνονται στις πραγματικές, βασικές διαδικασίες μάθησης που χρησιμοποιούνται και ελέγχονται από τον μεμονωμένο μαθητή. Αυτό εξηγεί εν μέρει γιατί οι γνωστικές και μεταγνωστικές στρατηγικές μάθησης συχνά αναφέρονται γενικότερα ως δεξιότητες μάθησης προς μάθηση.

Οι Weinstein και Meyer (1991) υποδεικνύουν ότι υπάρχει ένας αριθμός διαφορετικών τύπων γνώσεων και δεξιοτήτων που πρέπει να αναπτυχθούν για πιο αποτελεσματική

χρήση γνωστικής και μεταγνωστικής στρατηγικής από μεμονωμένους μαθητές (Weinstein and Meyer, 1991). Αυτές περιλαμβάνουν τη γνώση των μαθητών για τον εαυτό τους ως μαθητές, τις γνώσεις των μαθητών σχετικά με το πλαίσιο του μαθήματος και τις μαθησιακές εργασίες και τις γνώσεις των μαθητών σχετικά με το ποιες στρατηγικές μάθησης να επιλέξουν και να χρησιμοποιήσουν. Αυτά είναι πολύπλοκα σύνολα γνώσεων και φαίνεται να σχετίζονται με τη γνωστική ανάπτυξη σε ορισμένες περιόδους της ζωής, ιδιαίτερα την εφηβεία, και με την ικανότητα χρήσης πιο περίπλοκων και αφηρημένων εννοιών (Schraw, 1998). Η αποτελεσματική χρήση εξαρτάται επίσης από σημαντική αυτοπειθαρχία (Zimmerman, 1989). Για παράδειγμα, η αυτογνωσία εξαρτάται από το ότι το άτομο έχει την ικανότητα να είναι αντικειμενικό και να πειραματίζεται με την αυτορρύθμιση. Ως εκ τούτου, οι βαθμοί αυτογνωσίας που μπορούν να αναμένονται από τα μικρότερα παιδιά, που τείνουν να είναι εγωκεντρικά, θα είναι περιορισμένοι. Οι ενήλικες που δεν έχουν ικανότητες αυτοδιάκρισης και αντικειμενικής αυτοκριτικής δεν θα αναπτύξουν αυτές τις δεξιότητες στο βέλτιστο επίπεδο.

Συνοψίζοντας, η έννοια της δια βίου μάθησης υπογραμμίζει τη σημασία της συνεχούς μάθησης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου. Είναι ζωτικής σημασίας για τα άτομα, τις κοινωνίες και τις οικονομίες να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και να διατηρήσουν την ανάπτυξη και την ανάπτυξη.



## 1.2 Η έννοια της μάθησης

Η μάθηση μπορεί να οριστεί ως η διαδικασία απόκτησης γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων μέσω μελέτης, εμπειρίας ή διδασκαλίας (Andrini, 2016; Berliner and Rosenshine, 2017). Περιλαμβάνει την απόκτηση νέων πληροφοριών, κατανόησης και ικανοτήτων που μπορούν να εφαρμοστούν σε διάφορα πλαίσια και καταστάσεις. Η μάθηση μπορεί να πραγματοποιηθεί με διαφορετικούς τρόπους και μέσα από διαφορετικά μέσα, όπως η επίσημη εκπαίδευση, οι άτυπες εμπειρίες και ο προσωπικός προβληματισμός. Μπορεί να περιλαμβάνει γνωστικές, συμπεριφορικές και συναισθηματικές αλλαγές που διαμορφώνουν τις στάσεις, τις πεποιθήσεις και τις αντιλήψεις ενός ατόμου (Dabbagh and Kitsantas, 2012; Song and Bonk, 2016).

Υπάρχουν διάφορες θεωρίες μάθησης που προσπαθούν να εξηγήσουν πώς τα άτομα αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες. Για παράδειγμα, οι συμπεριφοριστικές θεωρίες προτείνουν ότι η μάθηση λαμβάνει χώρα μέσω της ενίσχυσης ορισμένων συμπεριφορών, ενώ οι γνωστικές θεωρίες προτείνουν ότι η μάθηση είναι αποτέλεσμα νοητικών διαδικασιών όπως η προσοχή, η μνήμη και η επίλυση προβλημάτων (Shuell, 1986; Clark, 2018).

Η μάθηση είναι μια δια βίου διαδικασία και τα άτομα μπορούν να συνεχίσουν να μαθαίνουν και να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και γνώσεις καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με διάφορα μέσα, όπως η παρακολούθηση μαθημάτων ή προγραμμάτων κατάρτισης, η συμμετοχή σε αυτοκατευθυνόμενη μάθηση και η αναζήτηση νέων εμπειριών και προκλήσεων (Laal, 2012; Laal and Salamati, 2012).

Το 2005, ο Κόκκος δημοσίευσε ένα άρθρο που επικεντρώθηκε στις έννοιες της μάθησης και της εκπαίδευσης σε ενήλικες. Σε αυτό το άρθρο, ο Κόκκος υποστηρίζει ότι η μάθηση δεν είναι απλώς ένα μέσο για την επίτευξη ενός σκοπού, αλλά μάλλον ένα ουσιαστικό μέρος της προσωπικής ανάπτυξης και ανάπτυξης ενός ατόμου. Σύμφωνα με τον Κόκκο, η μάθηση αναδεικνύεται ως αναγκαιότητα για τους ενήλικες, ειδικά σε περιόδους που οι υπάρχουσες εμπειρίες τους δεν ευθυγραμμίζονται με το σημερινό σύστημα αντιλήψεων και αξιών τους. Το επιχείρημα του Κόκκου βασίζεται στην ιδέα ότι οι ενήλικες επιδιώκουν συνεχώς να βελτιώνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, προκειμένου να προσαρμοστούν στις αλλαγές στο περιβάλλον τους

και να ενισχύσουν την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Ως εκ τούτου, η μάθηση γίνεται προσωπική επιδίωξη για το άτομο, καθοδηγούμενη από τα δικά του κίνητρα και φιλοδοξίες. Αυτή η επιδίωξη δεν καθοδηγείται μόνο από εξωτερικές πιέσεις ή απαιτήσεις, αλλά από την επιθυμία του ίδιου του ατόμου για αυτοβελτίωση και ανάπτυξη.

Ο Κόκκος τονίζει επίσης τη σημασία της εκπαίδευσης στη διαδικασία μάθησης ενηλίκων. Η εκπαίδευση παρέχει στα άτομα τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να προσαρμοστούν στις αλλαγές στο περιβάλλον τους και να επιδιώξουν τους προσωπικούς και επαγγελματικούς τους στόχους. Ωστόσο, ο Κόκκος υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση δεν πρέπει να θεωρείται ως ένα σταθερό σύνολο δεξιοτήτων ή γνώσεων, αλλά μάλλον ως μια συνεχής διαδικασία προσωπικής ανάπτυξης και ανάπτυξης. Επιπλέον, ο Κόκκος προτείνει ότι η εκπαίδευση ενηλίκων δεν πρέπει να περιορίζεται σε τυπικά εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, αλλά να περιλαμβάνει όλες τις πτυχές της ζωής ενός ατόμου. Αυτό περιλαμβάνει άτυπες και μη τυπικές εμπειρίες μάθησης, όπως εργασιακή εμπειρία, κοινωνική αλληλεπίδραση και πολιτιστικές δραστηριότητες. Αγκαλιάζοντας όλες τις μορφές μάθησης, τα άτομα μπορούν να ενισχύσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους με ολιστικό και ολοκληρωμένο τρόπο (Κόκκος, 2005).

### 1.3 Η έννοια της εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση αναφέρεται στη διαδικασία απόκτησης γνώσεων, δεξιοτήτων, αξιών, πεποιθήσεων και συνηθειών μέσω διαφόρων μορφών μάθησης, όπως η διδασκαλία, η κατάρτιση και η έρευνα (Moseley *et al.*, 2005). Είναι μια δομημένη και σκόπιμη διαδικασία που λαμβάνει χώρα εντός επίσημων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων όπως σχολεία, κολέγια και πανεπιστήμια, καθώς και μέσω άτυπων καναλιών όπως προσωπικές εμπειρίες και αλληλεπιδράσεις με άλλους.

Ο πρωταρχικός στόχος της εκπαίδευσης είναι να προετοιμάσει τα άτομα να καταστούν ενεργά και υπεύθυνα μέλη της κοινωνίας παρέχοντάς τους τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για να επιδιώξουν τους στόχους τους και να συνεισφέρουν στις κοινότητές τους. Η εκπαίδευση στοχεύει στην καλλιέργεια της κριτικής σκέψης, της επίλυσης προβλημάτων και των δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων και στην προώθηση της διανοητικής περιέργειας και της δια βίου μάθησης (Hungerford and Volk, 1990; DeBoer, 2000).

Η εκπαίδευση είναι απαραίτητη για την προσωπική ανάπτυξη και την κοινωνική κινητικότητα, καθώς παρέχει στα άτομα τις δεξιότητες και τις γνώσεις που είναι απαραίτητες για την επιδίωξη ικανοποιητικής σταδιοδρομίας και την επίτευξη των στόχων τους. Η εκπαίδευση διαδραματίζει επίσης κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της κοινωνίας, καθώς συμβάλλει στην ανάπτυξη ενός ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και στην προώθηση της κοινωνικής προόδου (Brophy, 2005; Ernest, 2019).

## 1.4 Η έννοια της κατάρτισης

Η κατάρτιση αναφέρεται στη διαδικασία ανάπτυξης των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που είναι απαραίτητες για τα άτομα να εκτελούν συγκεκριμένα καθήκοντα ή εργασίες αποτελεσματικά. Είναι μια δομημένη και προγραμματισμένη δραστηριότητα που έχει σχεδιαστεί για να βελτιώσει την απόδοση και την παραγωγικότητα της εργασίας (Egan, 2002; Fahed-Sreih and Fahed-Sreih, 2019).

Η κατάρτιση μπορεί να λάβει χώρα με διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένης της διδασκαλίας στην τάξη, της εκπαίδευσης στην εργασία, της ηλεκτρονικής μάθησης και της καθοδήγησης. Σκοπός της κατάρτισης είναι να εξοπλίσει τα άτομα με τις ειδικές γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων και ευθυνών (McMahon, Forde and Martin, 2011; Kivunja, 2014).

Ο πρωταρχικός στόχος της κατάρτισης είναι η βελτίωση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εργαζομένων, η οποία με τη σειρά της μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση, διατήρηση των εργαζομένων και οργανωτική επιτυχία. Η κατάρτιση μπορεί επίσης να ενισχύσει το ηθικό και τα κίνητρα των εργαζομένων, καθώς μπορεί να προσφέρει στα άτομα μια αίσθηση προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης και εξέλιξης (Ngambi, 2011).

Εκτός από την κατάρτιση για συγκεκριμένη εργασία, οι οργανισμοί μπορούν επίσης να προσφέρουν κατάρτιση σε τομείς όπως η ηγεσία, η επικοινωνία και η ομαδική εργασία, κάτι που μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη ενός πιο ολοκληρωμένου και ικανού εργατικού δυναμικού (Luo, 2000; Bourdon, 2002).

## 1.5 Η έννοια της εξειδίκευσης

Η εξειδίκευση αναφέρεται στη διαδικασία εστίασης σε έναν συγκεκριμένο τομέα εμπειρογνωμοσύνης ή δραστηριότητας προκειμένου να αποκτήσει μία υψηλή δεξιότητα και γνώση στον συγκεκριμένο τομέα αναφοράς. Η εξειδίκευση μπορεί να πραγματοποιηθεί σε διάφορους τομείς, όπως η ιατρική, η νομική, η μηχανική, οι επιχειρήσεις και η τεχνολογία. Τα άτομα που ειδικεύονται σε έναν συγκεκριμένο τομέα καθίστανται συνήθως ειδικοί σε αυτόν τον τομέα και μπορεί να αναπτύξουν μοναδικές γνώσεις και προσεγγίσεις για την επίλυση προβλημάτων που δεν είναι διαθέσιμες στο γενικό πληθυσμό (Ackers, 2005; Foray, David and Hall, 2011).

Η εξειδίκευση μπορεί να προσφέρει πολλά οφέλη, όπως αυξημένη αποδοτικότητα και παραγωγικότητα, βελτιωμένη ποιότητα εργασίας και αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία. Ωστόσο, η εξειδίκευση έχει και τα μειονεκτήματά της. Τα άτομα που εξειδικεύονται υπερβολικά μπορεί να δυσκολεύονται να προσαρμοστούν σε νέες καταστάσεις ή να μάθουν νέες δεξιότητες εκτός του πεδίου της ειδικότητάς τους (Garavan and O’Cinneide, 1994; Schmickl and Kieser, 2008).

Η εξειδίκευση μπορεί να αναχθεί ως μια σημαντική παράμετρος για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών σε μια σειρά βιομηχανιών/υπηρεσιών. Εστιάζοντας σε έναν συγκεκριμένο τομέα εξειδίκευσης, οι επαγγελματίες μπορούν να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας που ανταποκρίνονται στις μοναδικές ανάγκες των πελατών τους (Rad and Yarmohammadian, 2006; Wong and Laschinger, 2013).

## 1.6 Εκπαίδευση ενηλίκων και δια βίου εκπαίδευση

Η εκπαίδευση ενηλίκων και η δια βίου εκπαίδευση αναφέρονται βιβλιογραφικά ως δύο βασικές συνιστώσες της δια βίου μάθησης που προάγουν την προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική ανάπτυξη για άτομα όλων των ηλικιών. Η εκπαίδευση ενηλίκων αναφέρεται στην παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ευκαιριών σε ενήλικες που δεν έχουν ολοκληρώσει την επίσημη εκπαίδευση ή που επιθυμούν να συνεχίσουν τη μάθηση πέρα από την επίσημη εκπαίδευσή τους. Η δια βίου εκπαίδευση αναφέρεται στη συνεχή διαδικασία μάθησης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου, που περιλαμβάνει τόσο τυπικές όσο και άτυπες ευκαιρίες μάθησης (Φωτόπουλος, 2013).

Η εκπαίδευση ενηλίκων παρέχει ευκαιρίες στους ενήλικες να βελτιώσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους, να αποκτήσουν νέα προσόντα και να ενισχύσουν την απασχολησιμότητά τους (Durand, 2013). Τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων μπορούν να περιλαμβάνουν μαθήματα εγγραμματοσμού και βασικών δεξιοτήτων, επαγγελματική κατάρτιση, εκμάθηση γλωσσών και μαθήματα γενικής εκπαίδευσης. Αυτά τα προγράμματα μπορούν να βοηθήσουν τους ενήλικες να αποκτήσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που χρειάζονται για να εισέλθουν ή να επανενταχθούν στο εργατικό δυναμικό, να ανέλθουν ή να διαφοροποιήσουν την καριέρα τους και να συνεισφέρουν στις κοινότητές τους (Milana, Holford and Mohorčič Špolar, 2014).

Η δια βίου εκπαίδευση εκτείνεται πέρα από την τυπική εκπαίδευση και περιλαμβάνει ευκαιρίες μάθησης σε όλους τους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας, της οικογένειας, της κοινότητας και του ελεύθερου χρόνου, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω. Η δια βίου μάθηση είναι απαραίτητη για την προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη, καθώς και για να παραμείνουμε αφοσιωμένοι και συνδεδεμένοι με τον κόσμο γύρω μας (Milana, Holford and Mohorčič Špolar, 2014).

Η εκπαίδευση ενηλίκων και η δια βίου εκπαίδευση έχει πολλά οφέλη για τα άτομα και την κοινωνία. Για τα άτομα, η εκπαίδευση ενηλίκων και η δια βίου εκπαίδευση μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, επαγγελματική εξέλιξη και κοινωνική σύνδεση. Μπορεί επίσης να βοηθήσει στην προώθηση της ψυχικής και σωματικής υγείας και ευεξίας. Για την κοινωνία, η εκπαίδευση ενηλίκων και η δια βίου εκπαίδευση μπορεί να συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη και ανάπτυξη, την

κοινωνική συνοχή και τον πολιτιστικό εμπλουτισμό (Milana, Holford and Mohorčič Špolar, 2014).

Μία από τις βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η εκπαίδευση ενηλίκων και η δια βίου εκπαίδευση είναι η πρόσβαση. Πολλοί ενήλικες αντιμετωπίζουν εμπόδια στην προσβασιμότητα σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες, συμπεριλαμβανομένων οικονομικών περιορισμών, έλλειψης χρόνου και έλλειψης πληροφοριών σχετικά με τα διαθέσιμα προγράμματα (Durand, 2013). Για να αντιμετωπίσουν αυτά τα εμπόδια, οι κυβερνήσεις, οι κοινοτικοί οργανισμοί και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα πρέπει να συνεργαστούν για να διασφαλίσουν ότι τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων και δια βίου εκπαίδευσης είναι προσβάσιμα και οικονομικά προσιτά σε όλους (Milana, Holford and Mohorčič Špolar, 2014).

## 1.7 Η «Δια βίου Μάθηση για Όλους» του ΟΟΣΑ και η «Εκπαίδευση για όλους» της UNESCO

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και ο Εκπαιδευτικός, Επιστημονικός και Πολιτιστικός Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών (UNESCO) είναι δύο από τους πιο εξέχοντες οργανισμούς που επικεντρώνονται στην προώθηση της εκπαίδευσης παγκοσμίως. Και οι δύο οργανισμοί έχουν εντάξει πλείστες πρωτοβουλίες με στόχο την επίτευξη των αντίστοιχων στόχων τους για την παροχή ευκαιριών δια βίου μάθησης για όλους και την επίτευξη εκπαίδευσης για όλους (Lima and Guimarães, 2011; Bourdon, 2014).

Η πρωτοβουλία του ΟΟΣΑ «Δια βίου Μάθηση για Όλους» ξεκίνησε ως απάντηση στην αυξανόμενη ανάγκη των ατόμων να συνεχίσουν να μαθαίνουν και να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, προκειμένου να παραμείνουν απασχολήσιμοι και ανταγωνιστικοί στην παγκόσμια οικονομία. Η πρωτοβουλία αναγνωρίζει ότι η μάθηση δεν περιορίζεται στην επίσημη εκπαίδευση και ότι τα άτομα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε μια σειρά ευκαιριών μάθησης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Τονίζει τη σημασία της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, καθώς και τον ρόλο των εργοδοτών στην παροχή ευκαιριών κατάρτισης και ανάπτυξης για τους υπαλλήλους τους (J. Skovsgaard et al., 2018).

Η πρωτοβουλία εστιάζει επίσης στην προώθηση της ίσης πρόσβασης σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης για όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από το κοινωνικοοικονομικό τους υπόβαθρο, το φύλο ή την ηλικία τους. Υποστηρίζει πολιτικές που υποστηρίζουν τη δια βίου μάθηση, συμπεριλαμβανομένης της αναγνώρισης και επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, της ανάπτυξης πλαισίων αξιολόγησης δεξιοτήτων και της παροχής οικονομικής υποστήριξης για εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων (J. Skovsgaard et al., 2018).

Η πρωτοβουλία της UNESCO «Εκπαίδευση για Όλους» αποτελεί μια παγκόσμια προσπάθεια που στοχεύει να διασφαλίσει ότι όλοι έχουν πρόσβαση σε ποιοτική πρωτοβάθμια εκπαίδευση, με έτος αναφοράς το 2015 (Δηλάρη, 2019). Η πρωτοβουλία αναγνωρίζει ότι η εκπαίδευση είναι θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και βασικό εργαλείο για την οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη. Επικεντρώνεται στη βελτίωση της πρόσβασης στην εκπαίδευση, στην αύξηση της ποιότητας της εκπαίδευσης και στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση,



κατευθύνσεις που προωθούνται από την Unesco και σε παλαιότερους χρόνους (Finberg and Faure, 1975; Lee and Tom, 2011).

Η πρωτοβουλία περιλαμβάνει έξι στόχους που εστιάζονται σε βασικούς τομείς της εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της προσχολικής φροντίδας και εκπαίδευσης, της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, του εγγραμματος ενήλικων, της ισότητας των φύλων, της ποιότητας της εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης για βιώσιμη ανάπτυξη. Προωθεί μια ολιστική προσέγγιση στην εκπαίδευση, τονίζοντας τη σημασία της εκπαίδευσης για την προσωπική ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και την οικονομική ανάπτυξη (United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation, 2015).

Τόσο οι πρωτοβουλίες «Δια βίου Μάθηση για Όλους» του ΟΟΣΑ όσο και οι πρωτοβουλίες «Εκπαίδευση για Όλους» της UNESCO έχουν κοινό στόχο την προώθηση της εκπαίδευσης για όλα τα άτομα (UNESCO, 1990). Ενώ η πρωτοβουλία του ΟΟΣΑ επικεντρώνεται στη σημασία της δια βίου μάθησης και στον ρόλο των εργοδοτών στην παροχή ευκαιριών κατάρτισης και ανάπτυξης, η πρωτοβουλία της UNESCO επικεντρώνεται στη βελτίωση της πρόσβασης σε ποιοτική πρωτοβάθμια εκπαίδευση για όλα τα παιδιά (Jarvis, 2009). Και οι δύο πρωτοβουλίες αναγνωρίζουν τη σημασία της εκπαίδευσης για την προώθηση της προσωπικής, κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης και τονίζουν την ανάγκη για ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση και τις ευκαιρίες κατάρτισης.

Ως εκ τούτου, οι πρωτοβουλίες «Δια βίου Μάθηση για Όλους» του ΟΟΣΑ και «Εκπαίδευση για Όλους» της UNESCO είναι σημαντικές παγκόσμιες προσπάθειες που στοχεύουν στην προώθηση της εκπαίδευσης για όλα τα άτομα. Αν και διαφέρουν ως προς την εστίαση και την προσέγγισή τους, και οι δύο πρωτοβουλίες αναγνωρίζουν τη σημασία της εκπαίδευσης για την προώθηση της προσωπικής και κοινωνικής ανάπτυξης και τονίζουν την ανάγκη για ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση και τις ευκαιρίες κατάρτισης. Αυτές οι πρωτοβουλίες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της εκπαίδευσης ως θεμελιώδους ανθρώπινου δικαιώματος και ουσιαστικού εργαλείου για την οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη.

## 1.8 Πολιτικές Ευρωπαϊκής Ένωσης για την προαγωγή της δια βίου μάθησης

Η δια βίου μάθηση αποτελεί κρίσιμο στοιχείο της προσωπικής, επαγγελματικής και κοινωνικής ανάπτυξης στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ). Ως εκ τούτου, η ΕΕ έχει αναπτύξει πολιτικές και πρωτοβουλίες για την προώθηση της δια βίου μάθησης και την υποστήριξη της ανάπτυξης μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση. Οι πολιτικές της ΕΕ για τη δια βίου μάθηση βασίζονται στην πεποίθηση ότι η μάθηση είναι απαραίτητη για την προσωπική ανάπτυξη, την απασχολησιμότητα και την κοινωνική ένταξη. Αυτές οι πολιτικές στοχεύουν στη δημιουργία μιας πιο συνεκτικής και δίκαιης κοινωνίας διασφαλίζοντας ότι όλα τα άτομα έχουν πρόσβαση σε εκπαίδευση και κατάρτιση υψηλής ποιότητας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους (Lima and Guimarães, 2011).

Το 2000, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε το Μνημόνιο για τη δια βίου μάθηση, το οποίο σκιαγράφησε τους στρατηγικούς στόχους της ΕΕ για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Το υπόμνημα τόνισε τη σημασία της δια βίου μάθησης ως μέσου προώθησης της κοινωνικής ένταξης, της ενεργού συμμετοχής στα κοινά και της οικονομικής ανάπτυξης. Το μνημόνιο για τη δια βίου μάθηση περιλάμβανε βέλτιστες πρακτικές, στόχους και δείκτες για να καθοδηγήσουν τα κράτη μέλη στην ανάπτυξη αποτελεσματικών και συναφών προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι βέλτιστες πρακτικές τόνισαν τη σημασία της προώθησης της πρόσβασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση για όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο ή τις περιστάσεις τους, και τόνισαν την ανάγκη συνεργασίας μεταξύ των ενδιαφερομένων για την ανάπτυξη αποτελεσματικών και συναφών προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το μνημόνιο αυτό καθόρισε μια σειρά από στόχους που πρέπει να επιτευχθούν από τα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης της συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, της βελτίωσης της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και ανάπτυξη βασικών ικανοτήτων, όπως οι ψηφιακές ικανότητες και οι επιχειρηματικές δεξιότητες. Οι στόχοι σχεδιάστηκαν για να προωθήσουν τη δια βίου μάθηση και να διασφαλίσουν ότι τα άτομα είχαν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να παραμείνουν ανταγωνιστικά στην παγκόσμια οικονομία.

Για την παρακολούθηση της προόδου προς την επίτευξη αυτών των στόχων, το μνημόνιο περιλάμβανε ορισμένους δείκτες. Αυτοί οι δείκτες περιελάμβαναν ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, το ποσοστό του πληθυσμού με βασικές δεξιότητες όπως η παιδεία και η αριθμητική, και ο αριθμός των ατόμων με προσόντα στην επιστήμη και την τεχνολογία. Το μνημόνιο τόνισε επίσης τη σημασία της προώθησης προγραμμάτων κινητικότητας και ανταλλαγών για τη διευκόλυνση της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών και την ενθάρρυνση των ατόμων να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και γνώσεις. Τόνισε τον ρόλο του προγράμματος Erasmus της ΕΕ στην προώθηση της κινητικότητας και των ανταλλαγών και ενθάρρυνε τα κράτη μέλη να αναπτύξουν παρόμοια προγράμματα.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο είναι το κύριο όργανο λήψης αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και αποτελείται από τους αρχηγούς κρατών ή κυβερνήσεων των κρατών μελών. Το 2002, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εξέδωσε μια απόφαση, γνωστή ως απόφαση 2002/C 163/01, η οποία σκιαγράφησε τους στρατηγικούς στόχους της ΕΕ για την εκπαίδευση και την κατάρτιση για την περίοδο 2002-2010.

Η παράγραφος 11 της παρούσας απόφασης εστιάζει στη σημασία της προώθησης της δια βίου μάθησης και της βελτίωσης της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ΕΕ. Η παράγραφος αναγνωρίζει τις προκλήσεις που θέτει η παγκοσμιοποίηση, οι τεχνολογικές εξελίξεις και οι δημογραφικές αλλαγές και τονίζει την ανάγκη για ένα εξειδικευμένο και προσαρμόσιμο εργατικό δυναμικό να παραμείνει ανταγωνιστικό στην παγκόσμια οικονομία.

Η παράγραφος υπογραμμίζει το ρόλο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης, της ισότητας και της ενεργού συμμετοχής στα κοινά, και τονίζει τη σημασία της προώθησης της πρόσβασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση για όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο ή τις περιστάσεις τους. Τονίζει την ανάγκη υποστήριξης της ανάπτυξης βασικών ικανοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών ικανοτήτων, των γλωσσικών και διαπολιτισμικών ικανοτήτων και των δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας και καινοτομίας. Πρόσθετα αναφέρεται στην ανάγκη συνεργασίας μεταξύ των ενδιαφερομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών, των παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης και των κοινωνικών εταίρων, για την προώθηση αποτελεσματικών και

συναφών προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Βασικός άξονας είναι η ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων μεταξύ των παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης και των εργοδοτών για να διασφαλιστεί ότι τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι προσαρμοσμένα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Επιπλέον, η παράγραφος αναφέρεται στην ανάπτυξη μηχανισμών διασφάλισης ποιότητας για να διασφαλιστεί ότι τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ανταποκρίνονται στις ανάγκες των μαθητών και της αγοράς εργασίας. Τονίζει την ανάγκη παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης προκειμένου να εντοπιστούν τομείς προς βελτίωση και να διασφαλιστεί ότι είναι αποτελεσματικά στην επίτευξη των στόχων τους.

Το πλαίσιο Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020 (ET 2020) ξεκίνησε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2009, με στόχο την ανάπτυξη και τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το ET 2020 καθορίζει μια σειρά στρατηγικών στόχων και στόχων για την ανάπτυξη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, με έμφαση στη δια βίου μάθηση.

Το 2010, το πλαίσιο ET 2020 συμπεριλήφθηκε στο στρατηγικό πλαίσιο Ευρώπη 2020, το οποίο καθορίζει ένα όραμα για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη σε ολόκληρη την ΕΕ. Αυτή η ένταξη υπογραμμίζει τη σημασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για την επίτευξη των ευρύτερων στόχων της στρατηγικής Ευρώπη 2020. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του ET 2020 είναι η έμφαση που δίνει στη δια βίου μάθηση. Το πλαίσιο αναγνωρίζει ότι η μάθηση και η ανάπτυξη είναι συνεχείς διαδικασίες και ότι τα άτομα πρέπει να είναι σε θέση να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και στις νέες προκλήσεις καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Ως εκ τούτου, το ET 2020 τοποθετεί τη δια βίου μάθηση σε όλα τα επίπεδα της τυπικής εκπαίδευσης, καθώς και τη μη τυπική και άτυπη μάθηση.

Για να επιτευχθεί αυτό, το ET 2020 θέτει μια σειρά στόχων και στόχων, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης της συμμετοχής στην εκπαίδευση και κατάρτιση, τη βελτίωση της ποιότητας και της συνάφειας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και την προώθηση προγραμμάτων κινητικότητας και ανταλλαγών. Το πλαίσιο υπογραμμίζει επίσης τη σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων και της επιχειρηματικότητας, καθώς και την ανάγκη να διασφαλιστεί ότι τα συστήματα

εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι περιεκτικά και προσβάσιμα σε όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο ή τις περιστάσεις τους.

Μία από τις βασικές πολιτικές της ΕΕ για την προώθηση της δια βίου μάθησης είναι το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF). Το EQF είναι ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς που βοηθά στη διευκόλυνση της αναγνώρισης των προσόντων σε ολόκληρη την ΕΕ. Επιτρέπει στα άτομα να μεταφέρουν τα προσόντα τους από τη μια χώρα στην άλλη και βοηθά τους εργοδότες να κατανοήσουν το επίπεδο των προσόντων που κατέχουν οι υποψήφιοι εργαζόμενοι.

Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστώσεων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET) είναι μια άλλη πολιτική της ΕΕ που προωθεί τη δια βίου μάθηση. Το ECVET είναι ένα σύστημα για τη μεταφορά, τη συσσώρευση και την αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να αξιοποιήσουν τις υπάρχουσες δεξιότητες και γνώσεις τους και να αποκτήσουν νέα προσόντα και ικανότητες.

Το πρόγραμμα Erasmus+ της ΕΕ είναι επίσης μια σημαντική πρωτοβουλία πολιτικής που προωθεί τη δια βίου μάθηση. Το Erasmus+ παρέχει ευκαιρίες σε άτομα να σπουδάσουν, να εκπαιδευτούν και να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό. Υποστηρίζει την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων, ενισχύει την απασχολησιμότητα και προωθεί τις κοινωνικές και πολιτιστικές ανταλλαγές.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι μια άλλη πρωτοβουλία πολιτικής της ΕΕ που υποστηρίζει τη δια βίου μάθηση. Το ΕΚΤ παρέχει χρηματοδότηση στα κράτη μέλη για την υποστήριξη προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που προάγουν την απασχολησιμότητα και την κοινωνική ένταξη. Υποστηρίζει τα άτομα να αποκτήσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που χρειάζονται για να εισέλθουν ή να επανενταχθούν στο εργατικό δυναμικό και συμβάλλει στην ανάπτυξη ενός ειδικευμένου και παραγωγικού εργατικού δυναμικού.

Όπως υπογραμμίζεται στην Ανακοίνωση της Επιτροπής, της 21ης Νοεμβρίου 2001, σχετικά με την πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής διά βίου μάθησης [COM(2001) 678, για την πραγμάτωση της Ευρώπης της διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης, υπάρχει ανάγκη:

- αποτίμησης της μάθησης. Αυτό σημαίνει αξιολόγηση των τίτλων σπουδών από το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς και της άτυπης και εξωσχολικής μάθησης με σκοπό να μπορούν να αναγνωρίζονται όλα τα είδη μάθησης. Τούτο περιλαμβάνει την αύξηση της διαφάνειας και της συνοχής των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, την εκπόνηση διακρατικού συστήματος σόρευσης των προσόντων έως το 2003, τη δημιουργία κοινού συστήματος παρουσίασης των προσόντων (εμπνεόμενο από το ευρωπαϊκό βιογραφικό σημείωμα) έως το τέλος του 2002 και τη θέσπιση πτυχίων και πιστοποιητικών ευρωπαϊκής κατάρτισης σε εθελοντική βάση.
- ενίσχυσης των υπηρεσιών πληροφόρησης, προσανατολισμού και παροχής συμβουλών σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Η Επιτροπή επρόκειτο να εγκαινιάσει το 2002 μια διαδικτυακή πύλη για τις μαθησιακές ευκαιρίες σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και ευρωπαϊκό φόρουμ προσανατολισμού για την προώθηση της ανταλλαγής πληροφοριών.
- μεγαλύτερων επενδύσεων χρόνου στη μάθηση. Η Επιτροπή καλεί την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων να υποστηρίζει την εκπαίδευση και κατάρτιση, κατά προτίμηση με τη δημιουργία τοπικών κέντρων κατάρτισης, ζητεί από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων να υποστηρίζει τις εταιρείες επιχειρηματικού κεφαλαίου σε αυτό τον τομέα, υποδεικνύει στα κράτη μέλη να αυξήσουν περαιτέρω τη χρήση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρουσιάσει απολογισμό των φορολογικών κινήτρων που έχουν θεσπίσει τα κράτη μέλη.
- σύνδεσης μαθητευομένων και μαθησιακών ευκαιριών. Αυτό είναι δυνατόν με την ανάπτυξη των τοπικών κέντρων μάθησης και με την ενθάρρυνση της μάθησης στο χώρο εργασίας.
- πρόσβασης όλων στις βασικές δεξιότητες.
- υποστήριξης της έρευνας καινοτόμων παιδαγωγικών μεθόδων για τους διδάσκοντες, τους εκπαιδευτές και τους συντελεστές της μάθησης, λαμβανομένου υπόψη του αυξανόμενου ρόλου της τεχνολογίας των πληροφοριών και επικοινωνιών (*EUR-Lex - c11054 - EN - EUR-Lex, no date*).

Συμπερασματικά, οι πολιτικές της ΕΕ για την προώθηση της δια βίου μάθησης αντικατοπτρίζουν τη δέσμευση για τη δημιουργία μιας πιο συνεκτικής και δίκαιης κοινωνίας διασφαλίζοντας ότι όλα τα άτομα έχουν πρόσβαση σε εκπαίδευση και

κατάρτιση υψηλής ποιότητας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Οι πολιτικές αποσκοπούν στην υποστήριξη της ανάπτυξης μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση και στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της κοινωνικής ένταξης. Οι πολιτικές της ΕΕ για την προώθηση της δια βίου μάθησης καταδεικνύουν τη σημασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για την επίτευξη προσωπικής, επαγγελματικής και κοινωνικής ανάπτυξης στην ΕΕ.

## 1.9 Ανθρώπινη εργασία και ψηφιακή τεχνολογία

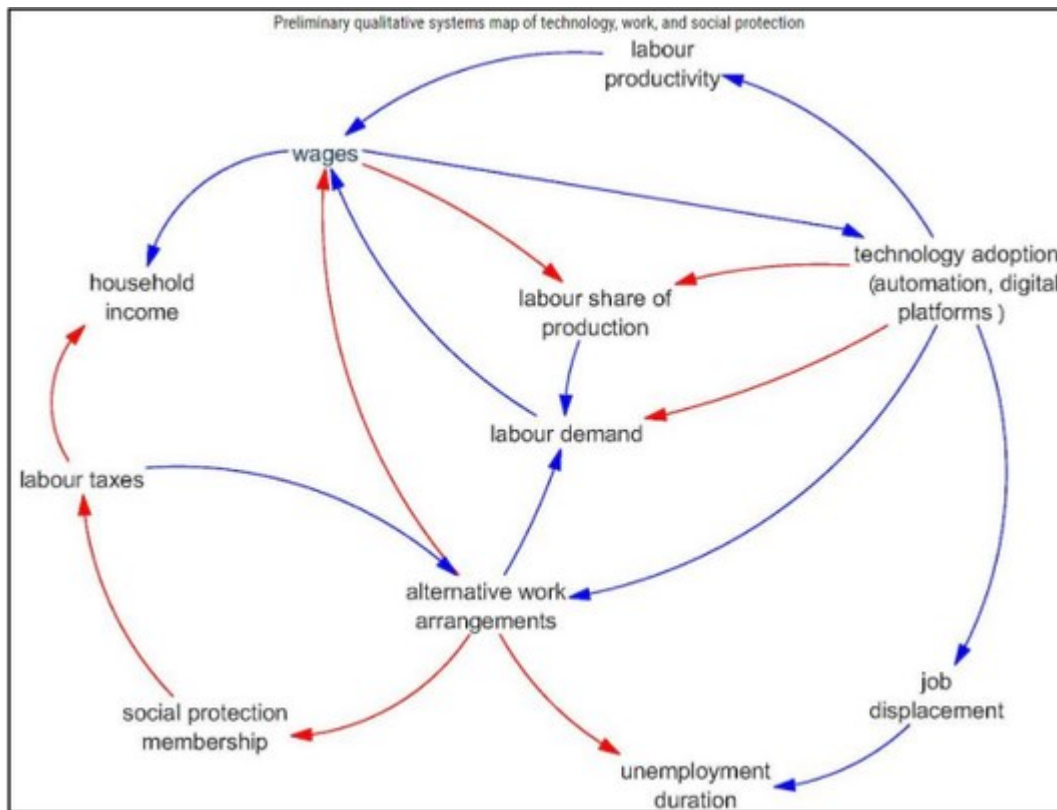
Η ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας στο χώρο εργασίας υπήρξε σημαντικός παράγοντας στη διαμόρφωση του σύγχρονου εργατικού δυναμικού. Από την αυτοματοποίηση και την τεχνητή νοημοσύνη μέχρι τα εργαλεία επικοινωνίας και συνεργασίας, η ψηφιακή τεχνολογία έχει αλλάξει τον τρόπο που το άτομο εργάζεται και αλληλεπιδρά με το περιβάλλον του. Ενώ η ψηφιακή τεχνολογία έχει αποφέρει πολλά οφέλη, είχε επίσης σημαντικό αντίκτυπο στην ανθρώπινη εργασία (Acemoglu, D., Robinson, A.J. (2012).

Η αλλαγή αυτή έχει οδηγήσει σε αυξημένη αποδοτικότητα και παραγωγικότητα σε πολλούς κλάδους, ιδιαίτερα στον τομέα της μεταποίησης, των μεταφορών και της εφοδιαστικής αλυσίδας. Ωστόσο, αυτός ο αυτοματισμός οδήγησε επίσης σε εκτόπιση θέσεων εργασίας για πολλούς εργαζομένους, ιδιαίτερα εκείνους σε επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης ή επαγγέλματα τα οποία έχουν ιδιαίτερη ζήτηση. Ως αποτέλεσμα, το εργατικό δυναμικό έχει καταστεί ολοένα και πιο πολωμένο, με ένα αυξανόμενο χάσμα μεταξύ θέσεων εργασίας υψηλής και χαμηλής ειδίκευσης (Freddi, 2018).

Παρά αυτές τις προκλήσεις, η ψηφιακή τεχνολογία έχει επίσης δημιουργήσει νέες ευκαιρίες για την ανθρώπινη εργασία. Η ανάπτυξη των ψηφιακών πλατφορμών επέτρεψε στους εργαζόμενους να συνδεθούν με πελάτες σε όλο τον κόσμο, δημιουργώντας νέες ευκαιρίες για επιχειρηματικότητα και αυτοαπασχόληση. Η ψηφιακή τεχνολογία έχει επίσης δημιουργήσει νέους τύπους θέσεων εργασίας σε τομείς όπως η ανάπτυξη λογισμικού, η ανάλυση δεδομένων και το ψηφιακό μάρκετινγκ (Salento, 2018).

Για να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη της ψηφιακής τεχνολογίας ελαχιστοποιώντας παράλληλα τις αρνητικές επιπτώσεις στην ανθρώπινη εργασία, είναι σημαντικό να εστιάσουμε στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στην εκπαίδευση (OECD, 2020). Οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να προσαρμοστούν στη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων στην ψηφιακή τεχνολογία, στην επίλυση προβλημάτων και στην επικοινωνία. Οι εργοδότες πρέπει επίσης να επενδύσουν σε προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης για να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι είναι προετοιμασμένοι για τις νέες απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής (Salento, 2018).





Εικόνα 1. Προκαταρκτικός ποιοτικός χάρτης συστημάτων τεχνολογίας, εργασίας και κοινωνικής προστασίας (OECD, 2020)

Συμπερασματικά, η ενσωμάτωση της ψηφιακής τεχνολογίας στο χώρο εργασίας είχε σημαντικό αντίκτυπο στην ανθρώπινη εργασία. Ενώ απέφερε πολλά οφέλη, όπως αυξημένη αποδοτικότητα και παραγωγικότητα, οδήγησε επίσης σε εκτόπιση θέσεων εργασίας και στη διάβρωση των δικαιωμάτων και της προστασίας των εργαζομένων. Για να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη της ψηφιακής τεχνολογίας, είναι σημαντικό να υπάρχει εστίαση στην ανάπτυξη και εκπαίδευση δεξιοτήτων και να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι είναι προετοιμασμένοι για τη μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας στην ψηφιακή εποχή.

## 1.10 Η ένταξη των ΤΠΕ στην Εκπαίδευση Ενηλίκων

Η ένταξη των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) στην Εκπαίδευση Ενηλίκων έχει αναχθεί σε μία ιδιαίτερα σημαντική συνιστώσα εκπαίδευσης. Οι ΤΠΕ μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση της μαθησιακής εμπειρίας για τους ενήλικες εκπαιδευόμενους παρέχοντας πρόσβαση σε ένα ευρύτερο φάσμα μαθησιακών υλικών, διευκολύνοντας την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ μαθητών και εκπαιδευτών και επιτρέποντας πιο εξατομικευμένες και ευέλικτες μαθησιακές εμπειρίες (Rabah, 2015; Zhang *et al.*, 2022).

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι με τους οποίους οι ΤΠΕ μπορούν να ενσωματωθούν στην εκπαίδευση ενηλίκων. Μια κοινή προσέγγιση είναι η χρήση διαδικτυακών πλατφορμών και εργαλείων μάθησης όπως τα συστήματα διαχείρισης μάθησης (LMS), τα μαζικά ανοιχτά διαδικτυακά μαθήματα (MOOC) και οι εικονικές αίθουσες διδασκαλίας. Αυτές οι πλατφόρμες επιτρέπουν στους μαθητές να έχουν πρόσβαση σε εκπαιδευτικό περιεχόμενο και πόρους από οπουδήποτε με σύνδεση στο Διαδίκτυο και παρέχουν ευκαιρίες για διαδραστική μάθηση μέσω διαδικτυακών συζητήσεων και συνεργατικών δραστηριοτήτων (Mason, 2006; Assefa and Mohammed, 2022).

Οι ΤΠΕ μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την υποστήριξη ενηλίκων εκπαιδευόμενων με συγκεκριμένες ανάγκες, όπως εκείνους με αναπηρίες ή εκείνους που μαθαίνουν μια δεύτερη γλώσσα (Colardyn and Bjornavold, 2004; Selwyn and Gogard, 2004). Για παράδειγμα, οι υποστηρικτικές τεχνολογίες όπως το λογισμικό μετατροπής κειμένου σε ομιλία και οι συσκευές ανάγνωσης οθόνης μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους με προβλήματα όρασης να αποκτήσουν πρόσβαση σε ψηφιακό υλικό. Επιπλέον, οι ΤΠΕ μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να παρέχουν στους ενήλικες εκπαιδευόμενους ευκαιρίες για άτυπη και δια βίου μάθηση. Οι πλατφόρμες μέσω κοινωνικής δικτύωσης και οι διαδικτυακές κοινότητες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη σύνδεση των μαθητών με κοινά ενδιαφέροντα και οι διαδικτυακοί πόροι όπως σεμινάρια, podcast και διαδικτυακά σεμινάρια μπορούν να παρέχουν ευκαιρίες για αυτοκατευθυνόμενη μάθηση και επαγγελματική ανάπτυξη.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η ενσωμάτωση των ΤΠΕ στην εκπαίδευση ενηλίκων απαιτεί προσεκτική εξέταση των αναγκών και των προτιμήσεων των εκπαιδευόμενων, καθώς και της διαθεσιμότητας πόρων και τεχνικής υποστήριξης

(Bingimlas, 2009). Η αποτελεσματική χρήση των ΤΠΕ απαιτεί επίσης κατάλληλη εκπαίδευση και υποστήριξη τόσο για τους εκπαιδευτές όσο και για τους μαθητές, ώστε να διασφαλιστεί ότι όλοι έχουν τις δεξιότητες και την αυτοπεποίθηση που απαιτούνται για να αξιοποιήσουν στο έπακρο αυτές τις τεχνολογίες.

## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>

### Οι Κοινωνικοί Εταίροι και η συμβολή τους

#### 2.1 Κοινωνικές Συμπράξεις και Υπεύθυνη Επιχειρηματικότητα και Εργασία

Οι κοινωνικές συνεργασίες και η υπεύθυνη επιχειρηματικότητα και εργασία είναι δύο έννοιες που καθίστανται όλο και πιο σημαντικές στον σημερινό παγκοσμιοποιημένο κόσμο. Οι κοινωνικές εταιρικές σχέσεις αναφέρονται σε συνεργασίες μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων, κυβερνήσεων και οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών για την αντιμετώπιση κοινωνικών και οικονομικών προκλήσεων. Η υπεύθυνη επιχειρηματικότητα αναφέρεται στη δέσμευση των επιχειρήσεων να ενεργούν με κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνο τρόπο.

Οι κοινωνικές συμπράξεις είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση κοινωνικών και οικονομικών προκλήσεων όπως η φτώχεια, η ανισότητα και η ανεργία. Επιτρέπουν στους διαφορετικούς ενδιαφερόμενους να εντοπίσουν και να αντιμετωπίσουν κοινωνικά προβλήματα με συνεργατικό και συντονισμένο τρόπο. Οι κοινωνικές συμπράξεις μπορούν να οδηγήσουν στην ανάπτυξη καινοτόμων λύσεων και στρατηγικών που είναι πιο αποτελεσματικές από αυτές που αναπτύσσονται από μεμονωμένους φορείς. Μπορούν επίσης να βοηθήσουν στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και κατανόησης μεταξύ των διάφορων ενδιαφερομένων, κάτι που είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία μιας πιο συνεκτικής και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνίας (Riano, J.C. and Yakovleva, 2019).

Η υπεύθυνη επιχειρηματικότητα είναι επίσης ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία μιας πιο βιώσιμης και δίκαιης κοινωνίας. Η υπεύθυνη επιχειρηματικότητα λειτουργεί με τρόπο που λαμβάνει υπόψη τις κοινωνικές, οικονομικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων. Δίνει προτεραιότητα στη βιωσιμότητα, την ηθική συμπεριφορά και τη διαφάνεια. Η υπεύθυνη επιχειρηματικότητα δεσμεύεται να δημιουργεί θετικά κοινωνικά και περιβαλλοντικά αποτελέσματα και αναγνωρίζει ότι η επιτυχία είναι συνυφασμένη με την ευημερία των κοινοτήτων στις οποίες δραστηριοποιείται (Riano, J.C. and Yakovleva, 2019).

Οι κοινωνικές συμπράξεις και η υπεύθυνη επιχειρηματικότητα συνδέονται στενά. Οι κοινωνικές συμπράξεις μπορούν να παρέχουν μια πλατφόρμα για τις επιχειρήσεις να συνεργαστούν με άλλους ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων, των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και των κυβερνήσεων, για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση κοινωνικών και περιβαλλοντικών προκλήσεων. Μπορούν επίσης να παρέχουν στις επιχειρήσεις πρόσβαση σε νέες αγορές και πελάτες που δίνουν προτεραιότητα στη βιωσιμότητα και στις υπεύθυνες επιχειρηματικές πρακτικές. Η υπεύθυνη επιχειρηματικότητα μπορεί να συμβάλει στις κοινωνικές συμπράξεις μοιράζοντας τη γνώση και την τεχνογνωσία και συμμετέχοντας σε συνεργατικές πρωτοβουλίες που αντιμετωπίζουν κοινωνικές και περιβαλλοντικές προκλήσεις (Gray and Purdy, 2013).

## 2.2 Η έννοια των Κοινωνικών Εταίρων

Η έννοια των κοινωνικών εταίρων αναφέρεται στις σχέσεις και τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ διαφόρων ομάδων της κοινωνίας που έχουν μερίδιο στη χάραξη οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Αυτές οι ομάδες είναι συνήθως οργανωμένες και αντιπροσωπεύουν συγκεκριμένα συμφέροντα ή προοπτικές και συνεργάζονται για να επηρεάσουν τις αποφάσεις που καλούνται να λάβουν. Οι κοινωνικοί εταίροι περιλαμβάνουν συνήθως την κυβέρνηση, τις εργοδοτικές οργανώσεις, τα συνδικάτα και μερικές φορές άλλες ομάδες όπως ΜΚΟ και κοινοτικές οργανώσεις. Κάθε μία από αυτές τις ομάδες φέρνει μια μοναδική προοπτική και υποστηρίζει τα συμφέροντα των μελών ή των ψηφοφόρων της.

Ο όρος κοινωνικός εταίρος χρησιμοποιείται συχνά στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, όπου τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καθορίζουν τους όρους και τις προϋποθέσεις απασχόλησης των εργαζομένων. Ωστόσο, η έννοια των κοινωνικών εταίρων εκτείνεται πέρα από τις εργασιακές σχέσεις και μπορεί να περιλαμβάνει άλλους τομείς της κοινωνικής και οικονομικής χάραξης πολιτικής, όπως η εκπαίδευση, η υγεία και η κοινωνική πρόνοια.

Η ιδέα πίσω από την έννοια των κοινωνικών εταίρων είναι η ενθάρρυνση της συνεργασίας και του διαλόγου μεταξύ διαφορετικών ομάδων στην κοινωνία, με στόχο την εξεύρεση κοινού εδάφους και την επίτευξη αμοιβαία επωφελών αποτελεσμάτων. Με τη συνεργασία, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμβάλουν στο να διασφαλιστεί ότι οι αποφάσεις πολιτικής λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές προοπτικές και τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερομένων και ότι οι πολιτικές που προκύπτουν είναι πιο αποτελεσματικές και βιώσιμες μακροπρόθεσμα.

Σύμφωνα με τα οριζόμενα από την ΕΕ: *«Οι οργανώσεις κοινωνικών εταίρων εκπροσωπούν τα συμφέροντα των ευρωπαϊών εργαζομένων και εργοδοτών. Οι κύριες διεπαγγελματικές οργανώσεις εκπροσώπησης σε επίπεδο ΕΕ είναι: η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES), η Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (BUSINESSEUROPE), η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (ΕΚΔΕ). Παράλληλα με αυτές τις οργανώσεις, άλλες*

κοινωνικοεπαγγελματικές ομάδες εκπροσωπούν ειδικά ή κλαδικά συμφέροντα. Το άρθρο 152 της Συνθήκης για τη λειτουργία της ΕΕ αναγνωρίζει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στις βιομηχανικές σχέσεις και τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο. Οι κοινωνικοί εταίροι εκπροσωπούν τα μέλη τους στις διαβουλεύσεις με την Επιτροπή και κατά τη διαπραγμάτευση των συλλογικών συμβάσεων. Είναι επίσης μέλη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, μαζί με άλλες οργανώσεις που εκπροσωπούν την κοινωνία των πολιτών» (*EUR-Lex - social\_partners - EN - EUR-Lex, no date*).

Οι κοινωνικοί εταίροι σε πολλές χώρες της ΕΕ έχουν υλοποιήσει πλείστα προγράμματα. Σύμφωνα με δεδομένα της ΕΕ, στη Γερμανία οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον τομέα της δια βίου μάθησης (περίπου 8% του συνολικού σχετικού προϋπολογισμού του ΕΚΤ). Στην Ισπανία, ένα 80% των δράσεων συνεχούς κατάρτισης που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ βρίσκονται υπό τη διαχείριση των κοινωνικών εταίρων και αντιπροσωπεύουν περίπου το 14% της υποστήριξης του ΕΚΤ. Οι κοινωνικοί εταίροι παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στον τομέα της προσαρμοστικότητας. Στο Βέλγιο, οι κοινωνικοί εταίροι<sup>3</sup> συμμετέχουν ενεργά στην υλοποίηση τριών βασικών προτεραιοτήτων που αντιπροσωπεύουν περίπου το 45% του συνολικού προϋπολογισμού του ΕΚΤ για τη Φλάνδρα. Στην Ολλανδία, τα μέτρα στα οποία οι κοινωνικοί εταίροι υλοποιούν το μεγαλύτερο μέρος των έργων αντιστοιχούν στο 13% του προϋπολογισμού του ΕΚΤ (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2023).

### 2.3 Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στον κοινωνικό διάλογο

Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στον κοινωνικό διάλογο, ο οποίος είναι μια διαδικασία διαπραγμάτευσης και διαβούλευσης μεταξύ διαφορετικών ενδιαφερομένων στην κοινωνία, με στόχο την επίτευξη συμφωνιών και την εξεύρεση λύσεων σε κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις. Ο κοινωνικός διάλογος περιλαμβάνει συνήθως την κυβέρνηση, τις οργανώσεις των εργοδοτών και τα συνδικάτα, αλλά μπορεί επίσης να περιλαμβάνει και άλλες ομάδες όπως οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, ακαδημαϊκά ιδρύματα και μέσα ενημέρωσης (Ghellab and Vaughan-Whitehead, 2021).

Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος είναι ένα σύνθετο φαινόμενο που μελετάται ευρέως. Η ESD εξετάζεται από τη σκοπιά διαφόρων θεωρητικών προσεγγίσεων. Τα τελευταία χρόνια, η χρήση των θεωριών των κοινωνικών συστημάτων ήταν αρκετά διαδεδομένη: η θεωρία του Luhmann για τα αυτοποιητικά συστήματα και η θεωρία των σχέσεων παραγωγής του Dunlop, σύμφωνα με την οποία ο κοινωνικός διάλογος είναι ένα κοινωνικό αυτό-συντηρούμενο σύστημα με εγγενή στοιχεία όπως παράγοντες και κανόνες που διέπουν τις σχέσεις των ενδιαφερομένων και την επικοινωνία. Επιπλέον, η πολλαπλότητα των συμμετεχόντων και των επιπέδων του κοινωνικού διαλόγου στην ΕΕ επιτρέπει στους ερευνητές να το εξετάσουν στο πλαίσιο της θεωρίας της πολυεπίπεδης διακυβέρνησης. Ελπιδοφόρες, κατά τη γνώμη μας, είναι οι μελέτες του κοινωνικού διαλόγου στο πλαίσιο της θεωρίας παιγνίων που επιτρέπει τη διαπίστωση της ασυμμετρίας της αλληλεπίδρασης των διαφόρων παραγόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (Bisson, 2022).

Ο κοινωνικός διάλογος αναφέρεται σε συναντήσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων: ιδρύματα που εκπροσωπούν τους εργοδότες (ιδιωτικούς και δημόσιους) και τους εργαζομένους, οι οποίες, σε αντίθεση με τη διαπραγμάτευση και τη διαβούλευση στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, συγκαλούνται μετά από πρόσκληση του κράτους ή του υπερκράτους προκειμένου να ενημερώσει και να τροποποιήσει την πολιτική. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο κοινωνικός διάλογος αναφέρεται σε συναντήσεις και διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, όπως ορίζονται στο άρθρο 118β της Συνθήκης ΕΚ: «Η Επιτροπή θα προσπαθήσει να αναπτύξει το διάλογο μεταξύ διαχείρισης και εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, κάτι που θα μπορούσε, εάν τα δύο μέρη το θεωρούν επιθυμητό, οδηγούν σε σχέσεις που βασίζονται σε συμφωνία.»



Εμπλέκονται τρεις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων: ETUC (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων ή Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων), UNICE/UEAPME (Ενωση Βιομηχανιών της Ευρώπης/Ενωση Ευρωπαϊκών Συνδικάτων et Petites Moyennes Entreprises) και CEEP (Centre Européen de l'Entreprise Publique). Μια ανάλυση της ανάπτυξης του κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο ΕΕ παρέχεται από τον Dølvic (1999) και σε σχέση με την απασχόληση και το ανθρώπινο δυναμικό στα κράτη μέλη από τους Winterton & Strandberg (2004).

Ο κοινωνικός διάλογος θεωρείται ευρέως ως κρίσιμος για την επιτυχία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τόσο της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης (IVT) όσο και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (CVT), ειδικά όταν οι κοινωνικοί εταίροι εμπλέκονται στον προσδιορισμό των αναγκών κατάρτισης, των προγραμμάτων σπουδών και του περιεχομένου της κατάρτισης. Ομοίως, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση καθίσταται πιο νόμιμη και σχετική με τις ανάγκες της βιομηχανίας, μειώνοντας το χάσμα μεταξύ των παρόχων κατάρτισης, ιδίως στο επίσημο κρατικό εκπαιδευτικό σύστημα, και των τελικών χρηστών στον κόσμο της εργασίας. Ο κοινωνικός διάλογος επιβάλλεται περαιτέρω από τη βιομηχανική αναδιάρθρωση, τις νέες τεχνολογίες και την αυξανόμενη εξάρτηση από το πνευματικό κεφάλαιο εντός των επιχειρήσεων. Οι προσπάθειες προώθησης της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού έχουν τονώσει τη βιωματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας, η οποία, μαζί με τη στρατηγική της ΕΕ για τη διά βίου μάθηση, έφερε μια νέα αναγνώριση της σημασίας των σιωπηρών δεξιοτήτων και των άτυπων οδών απόκτησης (Bjørnvald, 2001). Αναγνωρίζοντας αυτά τα ζητήματα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΚ) τόνισε:

Ο κοινωνικός διάλογος και η διαδικασία επίτευξης συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο –ιδιαίτερα στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης– θα πρέπει να αποτελούν σημαντικό στοιχείο αυτής της κοινοτικής συνεργασίας. Η διαβούλευση με και μεταξύ των εταίρων σχετικά με την πρόσβαση στις δεξιότητες έχει ήδη υποστηριχθεί στην Έκθεση του 1997 σχετικά με την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση. Η κοινοτική δραστηριότητα θα παρέχει υποστήριξη στο διάλογο μεταξύ και με τους κοινωνικούς εταίρους (Desmet, 1989).

Τον Φεβρουάριο του 2002, οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν το Πλαίσιο Δράσεων για τη Δια Βίου Ανάπτυξη Ικανοτήτων και Προσόντων, αυξάνοντας τον ρόλο τους στις

πρωτοβουλίες και δημιουργώντας μηχανισμούς για ετήσια παρακολούθηση και αξιολόγηση σε ολόκληρη την ΕΕ. Για να υποστηρίξει αυτές τις πρωτοβουλίες, σύμφωνα με τους στόχους της συνόδου κορυφής της Λισαβόνας (2000), το CEDEFOP εξέτασε τον υπάρχοντα κοινωνικό διάλογο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στις ευρωπαϊκές χώρες και ανέθεσε μια ανάλυση που διαδόθηκε για να ενθαρρύνει τη μεταφορά καλών πρακτικών.

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο όρος κοινωνικός διάλογος χρησιμοποιείται για να αναφέρεται σε διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων —κοινωνικών εταίρων— σε διάφορα επίπεδα: υπερεθνικό, εθνικό, περιφερειακό, διατομεακό, τομεακό και εταιρικό επίπεδο. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) προσφέρει έναν ευρύτερο ορισμό του κοινωνικού διαλόγου, συνδυάζοντάς τον με την έννοια του τριμερούς. Οι ίδιοι οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι περιορίζουν τον ορισμό του κοινωνικού διαλόγου μόνο σε αμφίδρομη αλληλεπίδραση, ακόμη και στην περίπτωση διαβουλεύσεων που διεξάγει η Επιτροπή σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στα άρθρα 154–155 της ΣΛΕΕ. Η αλληλεπίδραση με τα θεσμικά όργανα της ΕΕ δεν θεωρείται από τους κοινωνικούς εταίρους ως μέρος της ΕΑΑ. Ο λόγος αυτής της διάκρισης είναι ότι, κατά την άποψή τους, κινδυνεύει να υπονομεύσει την ανάπτυξη του αυτόνομου χαρακτήρα της ΕΑΑ (Avdagić, 2002).

Ο κοινωνικός διάλογος έχει αναπτυχθεί σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, αντικατοπτρίζοντας την ευρεία εθνική πρακτική των κρατών μελών. Με τη μια ή την άλλη μορφή, ο κοινωνικός διάλογος διεξάγεται και στις 27 χώρες της ΕΕ, αν και η σημασία του για τις εργασιακές σχέσεις διαφέρει από χώρα σε χώρα. Λαμβάνει διάφορες μορφές, τόσο διμερείς όσο και τριμερείς (ή συνδυασμό και των δύο) και λαμβάνει χώρα τόσο σε διατομεακό όσο και σε τομεακό επίπεδο. Οι διάφορες μορφές διαλόγου αντικατοπτρίζουν την ποικιλομορφία των ιστορικά καθιερωμένων μοντέλων του κράτους πρόνοιας στις ευρωπαϊκές χώρες και αντιστοιχούν επίσης στο κοινωνικοοικονομικό επίπεδο ανάπτυξης και την πολιτική τους κατάσταση. Μια αξιοσημείωτη διαφορά είναι ότι, στις περισσότερες χώρες της Δυτικής Ευρώπης, οι σημερινές μορφές διαλόγου αναπτύχθηκαν μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, ενώ στα περισσότερα κράτη μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης άρχισαν να εμφανίζονται μόνο μετά τις πολιτικές αλλαγές στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και αρχές της δεκαετίας του 1990. Από τη δεκαετία του 1990, η ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο ΕΕ συνέβαλε στην ανάπτυξη του εθνικού διμερούς διαλόγου σε

ορισμένες χώρες όπου προηγουμένως ήταν σε μεγάλο βαθμό άγνωστος ή περιορισμένος. Αυτό ισχύει για τις χώρες που προσχώρησαν στην ΕΕ το 2004 και το 2007. Σε αυτές, ο κοινωνικός διάλογος, ως αναπόσπαστο μέρος του κοινωνικού κεκτημένου, επισημοποιήθηκε σταδιακά μετά την ένταξη σε μια ομάδα ένταξης (Avdagić, 2002).

Ο θεσμός του κοινωνικού διαλόγου είναι περισσότερο ανεπτυγμένος στις χώρες της ΕΕ-15, όπου οι διατομεακές συμφωνίες είναι ευρέως διαδεδομένες για ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, όπως η κατάρτιση, η απασχόληση, η υγεία και ασφάλεια στην εργασία και οι μισθοί. Παρά την περιστασιακά επαρκή αυτονομία των κοινωνικών εταίρων σε αυτές τις χώρες, ο διάλογος μπορεί να ξεκινήσει από την κυβέρνηση και οι συμφωνίες που επιτυγχάνονται μπορούν να εφαρμοστούν μέσω επίσημων κρατικών κανονισμών. Οι δημόσιες αρχές πραγματοποιούν επίσης τακτικές διαβουλεύσεις με εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων και επιχειρήσεων για την ανάπτυξη προγραμμάτων και στρατηγικών για κοινωνικά και εργασιακά ζητήματα. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, η κυβέρνηση πρέπει να διαβουλεύεται με τους κοινωνικούς εταίρους για οποιοσδήποτε νομοθετικές ή πολιτικές προτάσεις που σχετίζονται με τα ατομικά και συλλογικά εργασιακά δικαιώματα, την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση. Στην Αυστρία, την Ελλάδα, την Ιρλανδία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, την Ολλανδία, την Πορτογαλία και την Ισπανία, υπάρχουν τριμερή φόρουμ για κοινά ζητήματα κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, η γραμμή μεταξύ διμερούς διαλόγου και τριμερούς είναι ασαφής. Στα περισσότερα νέα κράτη μέλη της ΕΕ, εκπρόσωποι των εργοδοτών, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της κυβέρνησης (και μερικές φορές άλλες ομάδες συμφερόντων) μπορούν να συζητήσουν γενικά οικονομικά και κοινωνικά ζητήματα. Οι ρόλοι και οι εξουσίες των εξειδικευμένων φορέων, συνήθως σε τριμερή μορφή, ποικίλλουν πολύ, αλλά συνήθως επιτελούν συμβουλευτική και διαβουλευτική λειτουργία σε σχέση με σχέδια νόμων (Bisson, 2022).

Συγκεκριμένα, ο τριμερισμός είναι ίσως ο πιο αδύναμος ή λιγότερο ορατός στη Βόρεια Ευρώπη. Στη Δανία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία, υπάρχει παραδοσιακά σαφής διαχωρισμός των τομέων αρμοδιοτήτων των κοινωνικών εταίρων και των δημόσιων αρχών. Αυτό σημαίνει ότι οι ευκαιρίες για τριμερείς θεσμούς είναι περιορισμένες και ο διμερής αυτόνομος διάλογος διαδραματίζει βασικό ρόλο. Η αυτόνομη διατομεακή και τομεακή συλλογικότητα είναι νομικά δεσμευτική σε αυτήν την ομάδα χωρών. Ωστόσο,

τα τελευταία χρόνια σημειώθηκε κάποια θόλωση της διαχωριστικής γραμμής και μια αυξανόμενη τάση προς τριμερή συνεργασία σε συγκεκριμένα θέματα στη Δανία και τη Φινλανδία (Bisson, 2022).

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στον κοινωνικό διάλογο μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με το πλαίσιο και τα θέματα που συζητούνται. Ωστόσο, ορισμένοι από τους βασικούς ρόλους που μπορούν να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι περιλαμβάνουν:

- i. Εκπροσώπηση των συμφερόντων των μελών ή των ψηφοφόρων τους: Οι κοινωνικοί εταίροι είναι συνήθως οργανωμένοι και αντιπροσωπεύουν συγκεκριμένες ομάδες στην κοινωνία, όπως εργαζόμενους, εργοδότες ή συγκεκριμένους κλάδους. Ως εκ τούτου, μπορούν να υποστηρίξουν τα συμφέροντα των μελών ή των ψηφοφόρων τους στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου.
- ii. Παροχή εμπειρογνομosύνης και γνώσης: Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να φέρουν εμπειρογνομosύνη και γνώση στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου, με βάση την εμπειρία τους και την κατανόηση των θεμάτων που συζητούνται. Για παράδειγμα, τα συνδικάτα μπορεί να έχουν εμπειρογνομosύνη σε θέματα που σχετίζονται με τα δικαιώματα των εργαζομένων και τις συνθήκες εργασίας, ενώ οι οργανώσεις εργοδοτών μπορεί να έχουν εμπειρογνομosύνη σε θέματα που σχετίζονται με την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και την οικονομική ανάπτυξη.
- iii. Διαπραγμάτευση και επίτευξη συμφωνιών: Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμμετέχουν σε άμεσες διαπραγματεύσεις μεταξύ τους ή με την κυβέρνηση για την επίτευξη συμφωνιών για συγκεκριμένα θέματα. Για παράδειγμα, τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις μπορεί να διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας.
- iv. Συμμετοχή στη χάραξη πολιτικής: Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν επίσης να συμμετέχουν στη διαδικασία χάραξης πολιτικής, παρέχοντας στοιχεία και ανατροφοδότηση σχετικά με προτεινόμενες πολιτικές και προγράμματα. Αυτό μπορεί να βοηθήσει να διασφαλιστεί ότι οι πολιτικές λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα και τις προοπτικές όλων των ενδιαφερομένων και ότι είναι πιο αποτελεσματικές και βιώσιμες μακροπρόθεσμα.

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στον κοινωνικό διάλογο είναι να προάγουν τη συνεργασία, τον διάλογο και την κατανόηση μεταξύ των διαφόρων ενδιαφερομένων στην κοινωνία, με στόχο την εξεύρεση λύσεων σε κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις που είναι αποδεκτές από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

## 2.4 Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαχείριση της μεγάλης ύφεσης της Ευρώπης

Η Μεγάλη Ύφεση που ξεκίνησε το 2008 είχε βαθύ αντίκτυπο στις οικονομίες της Ευρώπης, με πολλές χώρες να αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα ανεργίας, μειωμένη οικονομική ανάπτυξη και σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις. Ως απάντηση στην κρίση, οι κοινωνικοί εταίροι διαδραμάτισαν κρίσιμο ρόλο στη διαχείριση των επιπτώσεων της ύφεσης και στη στήριξη της οικονομικής ανάκαμψης (Ebbinghaus and Weishaupt, 2021).

Οι κοινωνικοί εταίροι, στους οποίους περιλαμβάνονται συνδικάτα και εργοδοτικές οργανώσεις, διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διαχείριση των οικονομικών κρίσεων. Μπορούν να παρέχουν πολύτιμες γνώσεις για τις ανάγκες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και μπορούν να βοηθήσουν στον εντοπισμό λύσεων πολιτικής που υποστηρίζουν την οικονομική ανάπτυξη και την απασχόληση. Κατά τη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης, οι κοινωνικοί εταίροι διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη και την εφαρμογή πολιτικών για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις (Markovits, 2016).

Ένας από τους βασικούς ρόλους των κοινωνικών εταίρων κατά τη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης ήταν να διαπραγματεύονται και να συμφωνούν για πολιτικές υποστήριξης των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, σε πολλές χώρες, οι κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύτηκαν συμφωνίες για τη μείωση των ωρών εργασίας, γεγονός που συνέβαλε στην αποφυγή των απολύσεων και στη διατήρηση των επιπέδων απασχόλησης. Οι κοινωνικοί εταίροι συνεργάστηκαν επίσης για να αναπτύξουν προγράμματα κατάρτισης και πρωτοβουλίες για την υποστήριξη των εργαζομένων που είχαν χάσει τη δουλειά τους και για να τους βοηθήσουν να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και προσόντα (Bender and Ebbinghaus, 2021).

Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραμάτισαν επίσης κρίσιμο ρόλο στην υποστήριξη πολιτικών για τη στήριξη της οικονομικής ανάκαμψης. Συνεργάστηκαν με κυβερνήσεις και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη για να προσδιορίσουν πολιτικές που θα προωθούσαν την οικονομική ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι υποστήριξαν πολιτικές όπως οι επενδύσεις σε υποδομές, η στήριξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και τα μέτρα για την προώθηση της καινοτομίας και της ανταγωνιστικότητας (Ebbinghaus and Weishaupt, 2021).

Ένας άλλος σημαντικός ρόλος των κοινωνικών εταίρων κατά τη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης ήταν η παροχή στήριξης σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις που επλήγησαν από την κρίση. Τα συνδικάτα παρείχαν υποστήριξη και συμβουλές σε εργαζομένους που είχαν χάσει τη δουλειά τους και οι εργοδοτικές οργανώσεις παρείχαν καθοδήγηση και υποστήριξη σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες. Οι κοινωνικοί εταίροι συνεργάστηκαν επίσης με τις κυβερνήσεις για την ανάπτυξη μέτρων κοινωνικής προστασίας, όπως επιδόματα ανεργίας και προγράμματα στήριξης του εισοδήματος (Geddes and Benington, 2013; Bender and Ebbinghaus, 2021).

## 2.5 Ο Ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων στην Ελλάδα

Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων και πολιτικών στην Ελλάδα. Οι κοινωνικοί εταίροι αναφέρονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των εργοδοτικών οργανώσεων και των επαγγελματικών ενώσεων. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία χάραξης πολιτικής είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Ένας από τους πρωταρχικούς ρόλους των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα είναι η διαπραγμάτευση συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αυτές οι συμφωνίες καθορίζουν τους όρους και τις προϋποθέσεις απασχόλησης, όπως μισθούς, ώρες εργασίας και παροχές, και είναι νομικά δεσμευτικές για όλα τα μέρη. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργοδοτικές οργανώσεις είναι υπεύθυνες για την εκπροσώπηση των αντίστοιχων εκλογικών τους περιφερειών σε αυτές τις διαπραγματεύσεις, με την κυβέρνηση να λειτουργεί ως μεσολαβητής σε περίπτωση διαφωνιών (INE, 2008).

Ένας άλλος ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα είναι να συμμετέχουν σε τριμερείς διαβουλεύσεις με την κυβέρνηση. Αυτές οι διαβουλεύσεις στοχεύουν στην προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και της συνεργασίας μεταξύ της κυβέρνησης, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων των εργοδοτών. Οι κοινωνικοί εταίροι παρέχουν πληροφορίες για πολιτικές που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις, την κοινωνική ασφάλιση και άλλους τομείς που επηρεάζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων και των εργοδοτών. Αυτές οι διαβουλεύσεις είναι απαραίτητες για την προώθηση της συναίνεσης και τη μείωση των συγκρούσεων στη διαδικασία χάραξης πολιτικής (Zarifis and Manavi, 2017).

Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν επίσης κρίσιμο ρόλο στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους εργατικούς νόμους και κανονισμούς. Τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις παρακολουθούν την εφαρμογή των εργατικών νόμων και κανονισμών και συνηγορούν υπέρ της επιβολής τους. Παρέχουν επίσης υποστήριξη και βοήθεια σε εργαζόμενους και εργοδότες που αντιμετωπίζουν παραβιάσεις των δικαιωμάτων τους. Αυτός ο ρόλος είναι ουσιαστικός για την προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών και για την προώθηση μιας δίκαιης και δίκαιης αγοράς εργασίας.



Τα τελευταία χρόνια, οι κοινωνικοί εταίροι στην Ελλάδα έχουν επίσης εμπλακεί στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της ανεργίας και της οικονομικής κρίσης. Έχουν συνεργαστεί με την κυβέρνηση για την ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων για τη στήριξη της δημιουργίας θέσεων εργασίας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων. Έχουν επίσης διαδραματίσει ένα ρόλο στην υποστήριξη μέτρων για την προστασία των εύάλωτων ομάδων, όπως οι νέοι, οι γυναίκες και οι μετανάστες, από τις διακρίσεις και την εκμετάλλευση στην αγορά εργασίας.

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε έναν στοχευμένο και ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, τη μαθητεία και τις μορφές μάθησης στο χώρο εργασίας είναι περιορισμένη στην Ελλάδα. Δεν διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων, αν και η συμβολή τους θεωρείται βασική προϋπόθεση για τις μεταρρυθμίσεις της εκπαιδευτικής πολιτικής. Η ανάγκη διερεύνησης της συμμετοχικής βάσης του κοινωνικού διαλόγου στην Ελληνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και η απάντηση σε θεμελιώδη ερωτήματα σχετικά με την ποιότητά της κρίνεται επιτακτική λόγω της εφαρμογής ενός νέου θεσμικού και οργανωτικού πλαισίου για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση που ορίζεται στον θεμελιώδη Νόμο 4186. /2013. Στο ισχύον πλαίσιο η μαθητεία ως μορφή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης δίνεται ιδιαίτερη έμφαση. Ωστόσο, οι συστημικές ανεπάρκειες και οι μεταβαλλόμενες πολιτικές και οικονομικές προτεραιότητες έχουν δημιουργήσει περισσότερα κενά από εκείνα που υποτίθεται ότι κάλυπτε το σύστημα (Zarifis and Manavi, 2017).

Εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και συγκεκριμένα η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος (ΓΣΕΕ), η Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ), η Ελληνική Συνομοσπονδία Τουρισμού (ΣΕΤΕ), ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Ελλάδος (ΣΕΒ) και η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ), εξέφρασαν πρόσφατα την άποψή τους σε εμφανές κοινής πολιτικής για τριμερή κοινωνικό διάλογο στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση προκειμένου να τεθούν νέες προτεραιότητες. Οι προτεραιότητες αυτές είναι οι εξής (Zarifis and Manavi, 2017):

- i. Οργάνωση λειτουργικού μοντέλου λήψης αποφάσεων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, ώστε να γίνει πλήρως κατανοητή η δυναμική της

- συνεργασίας μεταξύ θεσμικών και κοινωνικών εταίρων, επιχειρήσεων, εργοδοτών, επιμελητηρίων και παρόχων.
- ii. Αναθεώρηση του τρόπου διακυβέρνησης και οικονομικής στήριξης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς και της μαθητείας και ενίσχυση του τομεακού, διατομεακού και τριμερούς κοινωνικού διαλόγου σε τοπικό και εθνικό επίπεδο.
  - iii. Αναθεώρηση του υφιστάμενου θεσμικού και οργανωτικού πλαισίου με ταυτόχρονη ενημέρωση των υφιστάμενων προγραμμάτων σπουδών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, ώστε να αυξηθεί η ελκυστικότητα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και η συμμετοχή των νέων σε προγράμματα μαθητείας.
  - iv. Διασφάλιση ποιότητας και πιστοποίηση προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και μαθητείας και ανάπτυξη έγκυρων και αξιόπιστων εργαλείων για την ποσοτική και ποιοτική αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων των εκπαιδευομένων.
  - v. Διαμόρφωση ενός αξιόπιστου πλαισίου για την επικύρωση δεξιοτήτων που αποκτώνται σε μη τυπικά ή/και άτυπα εκπαιδευτικά ή/και μαθησιακά πλαίσια, με βάση τα υπάρχοντα ευρωπαϊκά εργαλεία (ECVET, EQAVET, EQF, Europass).

## 2.6 Βασικοί Κοινωνικοί Εταίροι στην Ελλάδα

Οι βασικοί Κοινωνικοί Εταίροι στην Ελλάδα είναι:

### **ΓΣΕΕ (ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ)**

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) είναι το μεγαλύτερο εργατικό σωματείο στην Ελλάδα, εκπροσωπώντας πάνω από δύο εκατομμύρια εργαζόμενους σε όλη τη χώρα. Η ΓΣΕΕ, που ιδρύθηκε το 1918, διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην κοινωνική, πολιτική και οικονομική ανάπτυξη της Ελλάδας τον περασμένο αιώνα.

Η ΓΣΕΕ ιδρύθηκε στον απόηχο του Α' Παγκοσμίου Πολέμου, όταν η Ελλάδα βίωνε σημαντική οικονομική και κοινωνική αναταραχή. Η χώρα πάλευε να ανοικοδομηθεί μετά τον πόλεμο και να διαχειριστεί την εισροή προσφύγων από τη Μικρά Ασία. Οι εργαζόμενοι αντιμετώπιζαν χαμηλούς μισθούς, κακές συνθήκες εργασίας και πολλές ώρες, ενώ υπήρχε μια αυξανόμενη αίσθηση δυσαρέσκειας με την κυβέρνηση και το status quo. Η ΓΣΕΕ ιδρύθηκε ως ένας τρόπος για να δοθεί φωνή στους εργαζόμενους και να υπερασπιστεί τα δικαιώματα και τα συμφέροντά τους.

Με τα χρόνια, η ΓΣΕΕ μεγάλωσε σε μέγεθος και επιρροή, αποτελώντας βασικό παράγοντα στην ελληνική πολιτική και κοινωνία. Είναι μέλος της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Συνδικάτων και είναι συνδεδεμένη με μια σειρά από άλλες εργατικές οργανώσεις σε όλο τον κόσμο. Η ΓΣΕΕ είναι επίσης μέλος της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων και συμμετέχει στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η δομή της ΓΣΕΕ είναι αποκεντρωμένη, με επιμέρους σωματεία να λειτουργούν σε τοπικό και κλαδικό επίπεδο. Τα σωματεία οργανώνονται σε περιφερειακές ομοσπονδίες και εθνικές βιομηχανικές ομοσπονδίες, οι οποίες με τη σειρά τους εκπροσωπούνται στο κεντρικό συμβούλιο της ΓΣΕΕ. Το κεντρικό συμβούλιο είναι υπεύθυνο για τον καθορισμό της πολιτικής και τη λήψη αποφάσεων για λογαριασμό του οργανισμού στο σύνολό του.

Η ΓΣΕΕ εμπλέκεται σε ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, από τη διαπραγμάτευση συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τους εργοδότες μέχρι την υπεράσπιση κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών προς όφελος των εργαζομένων. Συμμετείχε σε

πολλές σημαντικές στιγμές της ελληνικής ιστορίας, συμπεριλαμβανομένης της αντίστασης στη φασιστική κατοχή κατά τη διάρκεια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, του αγώνα κατά της στρατιωτικής χούντας τη δεκαετία του 1970 και των διαδηλώσεων και απεργιών που χαρακτήρισαν την πρόσφατη οικονομική κρίση της Ελλάδας.

Μία από τις βασικές λειτουργίες της ΓΣΕΕ είναι η υπεράσπιση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων. Υπήρξε καθοριστικός παράγοντας για την εξασφάλιση σημαντικών κερδών για τους Έλληνες εργαζόμενους όλα αυτά τα χρόνια, συμπεριλαμβανομένης της θέσπισης κατώτατου μισθού, της εισαγωγής αδειών μετ' αποδοχών και αναρρωτικής άδειας και του δικαιώματος στην απεργία. Η ΓΣΕΕ παρέχει επίσης μια σειρά υπηρεσιών στα μέλη της, όπως νομική βοήθεια, επαγγελματική κατάρτιση και υγειονομική περίθαλψη.

Παρά τα πολλά επιτεύγματά της, η ΓΣΕΕ αντιμετωπίζει πολλές προκλήσεις σήμερα. Η συνεχιζόμενη οικονομική κρίση της Ελλάδας έχει ασκήσει πίεση στον οργανισμό και στους εργαζόμενους που εκπροσωπεί. Η ανεργία είναι υψηλή, οι μισθοί χαμηλοί και πολλοί εργαζόμενοι δυσκολεύονται να τα βγάλουν πέρα. Η ΓΣΕΕ δραστηριοποιήθηκε υπέρ των πολιτικών που αντιμετωπίζουν αυτά τα ζητήματα, όπως η αύξηση του κατώτατου μισθού και η μείωση των φόρων στους χαμηλού εισοδήματος.

Το Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΚΑΝΕΠ) της ΓΣΕΕ λειτουργεί ως φορέας συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Ιδρύθηκε τον Σεπτέμβριο του 2004 με τον σκοπό να αναπτύξει δομές και στρατηγικές που θα προωθήσουν τη συμμετοχή όλων στην κοινωνία της γνώσης και θα αναπτύξουν συστήματα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών πολιτικών σε τυπική, μη τυπική και άτυπη εκπαίδευση.

Οι τομείς δράσης του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ περιλαμβάνουν την υλοποίηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης για εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων μέσα στα σχολεία, τη λειτουργία του ως Κέντρο Δια Βίου Μάθησης και τη συνεργασία με διεθνή ερευνητικά κέντρα.

## **ΓΣΕΒΕΕ (ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΕΜΠΟΡΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ)**

Η Ελληνική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων, γνωστή και ως ΓΣΕΒΕΕ, είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που εκπροσωπεί και υποστηρίζει

τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Ο οργανισμός, που ιδρύθηκε το 1919, έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην προώθηση των συμφερόντων των μελών του και στην υποστήριξη πολιτικών που ωφελούν τον επιχειρηματικό τομέα της Ελλάδας.

Η ΓΣΕΒΕΕ χρησιμεύει ως φωνή για περισσότερους από 2,5 εκατομμύρια επαγγελματίες, βιοτέχνες και εμπόρους στην Ελλάδα, προσφέροντας μια σειρά υπηρεσιών για να τους βοηθήσει να επιτύχουν στην ανταγωνιστική αγορά. Ο οργανισμός παρέχει στα μέλη του πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους, προγράμματα κατάρτισης και ευκαιρίες δικτύωσης, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους και να επεκτείνουν τις αγορές τους.

Ένας από τους πρωταρχικούς στόχους της ΓΣΕΒΕΕ είναι η προώθηση της επιχειρηματικότητας και της καινοτομίας στην Ελλάδα. Ο οργανισμός αναγνωρίζει ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας και εργάζεται ακούραστα για να δημιουργήσει ένα περιβάλλον που ευνοεί την ανάπτυξη και την ανάπτυξή τους. Μέσω των προσπαθειών συνηγορίας της, η ΓΣΕΒΕΕ έχει επηρεάσει επιτυχώς την κυβερνητική πολιτική για την καλύτερη υποστήριξη των μικρών επιχειρήσεων, όπως η μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης και η αύξηση της πρόσβασης σε πιστώσεις.

Ένας άλλος βασικός τομέας εστίασης της ΓΣΕΒΕΕ είναι η προώθηση της κοινωνικής και οικονομικής δικαιοσύνης για τα μέλη της. Η οργάνωση υποστηρίζει δίκαιες εργασιακές πρακτικές και εργάζεται για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των ιδιοκτητών μικρών επιχειρήσεων. Έχει δραστηριοποιηθεί ιδιαίτερα στην προώθηση της ισότητας των φύλων και στην υποστήριξη των γυναικών επιχειρηματιών, αναγνωρίζοντας τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και ανάπτυξης.

Η ΓΣΕΒΕΕ υπήρξε επίσης ισχυρός υπέρμαχος της βιωσιμότητας και της προστασίας του περιβάλλοντος. Ο οργανισμός αναγνωρίζει τη σημασία των υπεύθυνων επιχειρηματικών πρακτικών για τη διατήρηση των φυσικών πόρων και της ομορφιάς της Ελλάδας και ενθαρρύνει τα μέλη του να υιοθετήσουν βιώσιμες πρακτικές που προάγουν την κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη.

## **ΣΕΒ (ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ)**

Ο Ελληνικός Σύνδεσμος Επιχειρήσεων (ΣΕΒ) είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που εκπροσωπεί ελληνικές επιχειρήσεις και βιομηχανίες. Ο ΣΕΒ ιδρύθηκε το 1907 και έχει συμβάλει καθοριστικά στην προώθηση της ανάπτυξης και της ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας μέσω των προσπαθειών υπεράσπισης και χάραξης πολιτικής. Πρωταρχικός στόχος του ΣΕΒ είναι η προώθηση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων στην παγκόσμια αγορά, δημιουργώντας ένα φιλικό προς τις επιχειρήσεις περιβάλλον που ενθαρρύνει την καινοτομία, την ανάπτυξη και τις επενδύσεις. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, ο ΣΕΒ συνεργάζεται στενά με φορείς χάραξης πολιτικής, νομοθέτες και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς για να εντοπίσει βασικές προκλήσεις και ευκαιρίες που αντιμετωπίζουν οι ελληνικές επιχειρήσεις και να αναπτύξει αποτελεσματικές στρατηγικές και λύσεις.

Μία από τις κύριες δραστηριότητες του ΣΕΒ είναι η υπεράσπιση πολιτικών και κανονισμών φιλικών προς τις επιχειρήσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Ο οργανισμός συμμετέχει σε τακτικό διάλογο με κυβερνητικούς αξιωματούχους και φορείς χάραξης πολιτικής για να επηρεάσει τις αποφάσεις πολιτικής και να προωθήσει μεταρρυθμίσεις υπέρ των επιχειρήσεων. Ο ΣΕΒ διεξάγει επίσης έρευνα και αναλύσεις σε βασικά οικονομικά ζητήματα, όπως η φορολογία, οι πολιτικές για την αγορά εργασίας και η καινοτομία, και παρέχει συστάσεις στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και στο κοινό.

Εκτός από το έργο συνηγορίας του, ο ΣΕΒ παρέχει επίσης μια σειρά από υπηρεσίες και προγράμματα στα μέλη του, όπως εκπαίδευση, ευκαιρίες δικτύωσης και υποστήριξη επιχειρηματικής ανάπτυξης. Ο οργανισμός διαδραματίζει επίσης ενεργό ρόλο στην προώθηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της βιώσιμης ανάπτυξης στην Ελλάδα. Ο ΣΕΒ ενθαρρύνει τα μέλη του να υιοθετήσουν ηθικές και βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές και υποστηρίζει πρωτοβουλίες που προάγουν την κοινωνική και περιβαλλοντική βιωσιμότητα.

Σημαντική είναι η επίδραση του ΣΕΒ στην ελληνική οικονομία. Μέσω των προσπαθειών υπεράσπισης και χάραξης πολιτικής, ο οργανισμός βοήθησε στη δημιουργία ενός πιο φιλικού προς τις επιχειρήσεις περιβάλλοντος στην Ελλάδα, το οποίο έχει προσελκύσει ξένες επενδύσεις και τονώνει την οικονομική ανάπτυξη. Ο ΣΕΒ διαδραμάτισε επίσης βασικό ρόλο στην προώθηση της καινοτομίας και της μεταφοράς

τεχνολογίας στη χώρα, γεγονός που συνέβαλε στην ενίσχυση της θέσης της Ελλάδας στην παγκόσμια οικονομία.

## **ΕΣΕΕ (ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ)**

Η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ) είναι ένας ελληνικός οργανισμός που εκπροσωπεί τα συμφέροντα του εμπορίου και της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα. Ιδρύθηκε το 1919 και είναι ένας από τους παλαιότερους και πιο σεβαστούς εμπορικούς οργανισμούς στη χώρα. Πρωταρχική αποστολή της ΕΣΕΕ είναι η προώθηση της ανάπτυξης του ελληνικού εμπορίου και της επιχειρηματικότητας παρέχοντας στα μέλη της τα εργαλεία και τους πόρους που χρειάζονται για να πετύχουν στην παγκόσμια αγορά. Δεσμεύεται να προωθεί τα συμφέροντα των μελών της και να υποστηρίζει τις προσπάθειές τους για καινοτομία, ανάπτυξη και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Ένας από τους τρόπους με τους οποίους η ΕΣΕΕ υποστηρίζει τα μέλη της είναι παρέχοντάς τους πρόσβαση σε ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων νομικών συμβουλών, οικονομικών συμβουλών και επιχειρηματικής υποστήριξης. Προσφέρει επίσης προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης για να βοηθήσει τα μέλη να παραμένουν ενημερωμένα με τις τελευταίες τάσεις και τις βέλτιστες πρακτικές στους αντίστοιχους κλάδους τους. Εκτός από την εστίασή της στην επιχειρηματική ανάπτυξη και υποστήριξη, η ΕΣΕΕ είναι επίσης βαθιά αφοσιωμένη στην κοινωνική ευθύνη και τη συμμετοχή της κοινότητας. Ο οργανισμός συμμετέχει σε ένα ευρύ φάσμα φιλανθρωπικών και φιλανθρωπικών δραστηριοτήτων και συνεργάζεται στενά με τις τοπικές κοινωνίες για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και ανάπτυξης.

Με τα χρόνια, η ΕΣΕΕ έχει διαδραματίσει ζωτικό ρόλο στη διαμόρφωση του ελληνικού εμπορίου και της επιχειρηματικότητας. Τα μέλη του περιλαμβάνουν μερικούς από τους πιο επιτυχημένους και σημαντικούς επιχειρηματικούς ηγέτες στη χώρα και ο οργανισμός έχει συμβάλει καθοριστικά στην προώθηση μιας κουλτούρας καινοτομίας και επιχειρηματικότητας σε όλη την Ελλάδα. Τα τελευταία χρόνια, η ΕΣΕΕ έχει αντιμετωπίσει μια σειρά από προκλήσεις, καθώς η Ελλάδα αντιμετώπιζε οικονομική αστάθεια και πολιτική αναταραχή. Παρά τις προκλήσεις αυτές, ωστόσο, ο οργανισμός

παραμένει προσηλωμένος στην προώθηση των συμφερόντων των μελών του και στην υποστήριξη της ανάπτυξης του ελληνικού εμπορίου και επιχειρηματικότητας.

## **ΣΕΤΕ (ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)**

Η Ελληνική Συνομοσπονδία Τουρισμού (ΣΕΤΕ) είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που ιδρύθηκε το 1993 στην Αθήνα. Ο ΣΕΤΕ είναι ο κύριος εκπρόσωπος της ελληνικής τουριστικής βιομηχανίας, αποτελώντας ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων ξενοδοχείων, ταξιδιωτικών γραφείων, αεροπορικών εταιρειών και εταιρειών ενοικίασης αυτοκινήτων. Πρωταρχικός στόχος του ΣΕΤΕ είναι η προώθηση και η υποστήριξη της ανάπτυξης και ανάπτυξης της ελληνικής τουριστικής βιομηχανίας. Στοχεύει να το κάνει αυτό συνεργαζόμενος στενά με κυβερνητικούς αξιωματούχους, επαγγελματίες του κλάδου και άλλους οργανισμούς που σχετίζονται με τον τουρισμό για τη δημιουργία πολιτικών και πρωτοβουλιών που ενθαρρύνουν τον τουρισμό στην Ελλάδα.

Ένας από τους βασικούς ρόλους του ΣΕΤΕ είναι να ασκεί πίεση στην ελληνική κυβέρνηση για λογαριασμό της τουριστικής βιομηχανίας. Ο οργανισμός εργάζεται για να διασφαλίσει ότι τα συμφέροντα της τουριστικής βιομηχανίας εκπροσωπούνται καλά στις πολιτικές και τις αποφάσεις της κυβέρνησης. Αυτό περιλαμβάνει την υποστήριξη πολιτικών που προωθούν την ανάπτυξη τουριστικών υποδομών, τη βελτίωση των συστημάτων μεταφορών και τη δημιουργία ευνοϊκών φορολογικών και κανονιστικών περιβαλλόντων για τις τουριστικές επιχειρήσεις. Εκτός από τις προσπάθειες συνηγορίας του, ο ΣΕΤΕ παρέχει επίσης μια σειρά υπηρεσιών στα μέλη του. Αυτά περιλαμβάνουν έρευνα αγοράς, προγράμματα κατάρτισης και ευκαιρίες δικτύωσης. Μέσω αυτών των υπηρεσιών, ο ΣΕΤΕ βοηθά τα μέλη του να παραμένουν ενημερωμένα για τις τελευταίες τάσεις και εξελίξεις στον τουριστικό κλάδο και τους παρέχει τους πόρους που χρειάζονται για να πετύχουν.

Ο ΣΕΤΕ διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην προβολή της Ελλάδας ως τουριστικού προορισμού. Ο οργανισμός εργάζεται για να αυξήσει την προβολή της Ελλάδας ως τουριστικού προορισμού μέσω στοχευμένων εκστρατειών μάρκετινγκ, εκδηλώσεων και προωθητικών ενεργειών. Αυτό περιλαμβάνει τη συμμετοχή σε διεθνείς τουριστικές εκθέσεις και εκθέσεις, καθώς και τη φιλοξενία ταξιδιών εξοικείωσης για δημοσιογράφους και ταξιδιωτικούς πράκτορες. Τα τελευταία χρόνια,



ο ΣΕΤΕ έχει συμβάλει καθοριστικά στην προώθηση πρακτικών βιώσιμου τουρισμού στην Ελλάδα. Ο οργανισμός έχει ξεκινήσει αρκετές πρωτοβουλίες με στόχο την προώθηση του φιλικού προς το περιβάλλον τουρισμού, συμπεριλαμβανομένης της εκστρατείας «Πράσινη Ελλάδα», η οποία ενθαρρύνει τις τουριστικές επιχειρήσεις να υιοθετήσουν φιλικές προς το περιβάλλον πρακτικές.

## Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>

### Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και βιώσιμη ανάπτυξη μέσω προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης

#### 3.1 Η Ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης

Η έμφαση στην «ευρωπαϊκή διάσταση» της εκπαίδευσης είναι ένας τρόπος προσπάθειας νομιμοποίησης της ανάπτυξης της ολοκλήρωσης και της νέας πολιτικής δράσης. Υπάρχει ανάγκη εξεύρεσης μιας κοινής ευρωπαϊκής ταυτότητας για τους πολίτες της Ένωσης προκειμένου να προωθηθεί η εναρμόνιση των κοινωνικών δομών σε όλη την περιοχή της και να υποστηριχθεί η λειτουργία της ενιαίας αγοράς. Παρά την υποτιθέμενη μεταμοντέρνα αποσύνθεση των εθνικών ταυτοτήτων, καμία ευρύτερη συνείδηση μιας κοινής ευρωπαϊκότητας δεν έχει αναπτυχθεί για να πάρει τη θέση τους, τουλάχιστον μέχρι στιγμής. Οι ευρωεκλογές και τα διάφορα ευρωβαρόμετρα απλώς ενισχύουν την απόλυτη αλήθεια ότι η αόριστη ιδέα της «ευρωπαϊκής ταυτότητας» απέχει πολύ από το να είναι η καθημερινή πραγματικότητα των πολιτών της ΕΕ (Kwiek, 2001; Shaw, 2019).

Ιστορικά, μάλιστα, η εκπαίδευση έχει αποδειχθεί ένα καλό εργαλείο για την οικοδόμηση μιας κοινής ταυτότητας, γι' αυτό κρίθηκε απαραίτητο και στην δια βίου μάθηση να προχωρήσει μέσω της διεθνοποίησης προς τον ενεργό εξευρωπαϊσμό. Θα μπορούσε να αναρωτηθεί κανείς, ωστόσο, εάν στην περίπτωση της εκπαίδευσης, η οποία από τη θεμελιώδη φύση της είναι διεθνής, δεν πρόκειται απλώς για νομιμοποίηση «του ευρωπαϊκού σχεδίου μιας ελίτ γραφειοκρατίας», όπως το έθεσε ένας Φινλανδός παρατηρητής (Turunen, 2001).

Σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία, υπάρχουν τρία μοντέλα δια βίου μάθησης στην Ευρώπη όσον αφορά τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και τα επίπεδα κυβερνητικής συμμετοχής και ρύθμισης: το μοντέλο της «εθελοντικής εταιρικής σχέσης» που βασίζεται στη ζήτηση, το πιο επίσημο μοντέλο «κοινωνικής εταιρικής σχέσης», και το πιο «κρατιστικό» μοντέλο (Green, 2002).

Στο μοντέλο της «εθελοντικής συνεργασίας», η κοινωνία της μάθησης προσφέρει ευκαιρίες για τη δημιουργία δικτύων και συνεργασιών, που διευκολύνονται από τις νέες τεχνολογίες. Οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί ενδιαφέρονται να αναπτύξουν και να επενδύσουν σε κερδοφόρα περιβάλλοντα μάθησης. Είναι ένα μοντέλο που καθοδηγείται από την αγορά στο οποίο τα άτομα είναι υπεύθυνα για τη μάθησή τους και, όπως έχει δείξει η πρακτική του Ηνωμένου Βασιλείου από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 με την εισαγωγή των Εθνικών Επαγγελματικών Προσόντων, δίνεται έμφαση στις διαδικασίες διαπίστευσης (Prokou, 2008).

Στην αγορά εργασίας, οι εργοδότες διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην παροχή δια βίου μάθησης για άτομα στην εργασία (Kwon and Daeyeon, 2009). Στις αγγλόφωνες χώρες, οι οποίες είναι αντιπροσωπευτικές αυτού του μοντέλου, η εκπαίδευση και η κατάρτιση ενηλίκων είναι σχετικά διαδεδομένες αλλά εξαιρετικά άνισες και εξακολουθούν να είναι κάπως «εθελοντιστικές» στον οργανισμό τους. Αυτό το μοντέλο έχει ελαφρά επίπεδα ρύθμισης (οι κυβερνήσεις έχουν τον ρόλο του «διευθυντή») έτσι ώστε η χρήση των εισφορών, τα θεσμοθετημένα δικαιώματα για εκπαίδευση και η άδεια άσκησης της νομοθεσίας να είναι εξαιρετικά περιορισμένα (Green, 2002).

Το μοντέλο της «κοινωνικής εταιρικής σχέσης» προωθεί πολλαπλούς φορείς και διαφορετικούς ενδιαφερόμενους φορείς και κάνει χρήση νέων τεχνολογιών. Επίσης, αυτό το μοντέλο αναγνωρίζει τη σημασία της ατομικής ευθύνης, αλλά η κύρια διαφορά του με το προηγούμενο μοντέλο είναι ότι το μοντέλο της «κοινωνικής εταιρικής σχέσης» τονίζει τους περιορισμούς της αγοράς και τη σημασία της ρύθμισης. Ένα άλλο χαρακτηριστικό αυτού του μοντέλου είναι η έμφαση στον ρόλο της τοπικής αυτοδιοίκησης στην άνθηση της προσφοράς δια βίου μάθησης από τους δήμους (π.χ., η Σουηδική Πρωτοβουλία για την Εκπαίδευση Ενηλίκων) (Prokou, 2008). Γενικά, υπάρχει ενισχυμένη συνεργασία δημόσιου-ιδιωτικού τομέα, αν και η συμμετοχή κρατικών φορέων δεν απαιτείται πάντα (οι συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων από μόνες τους μπορεί να έχουν αντίκτυπο στις πολιτικές δια βίου μάθησης και κατάρτισης) (Kwon and Daeyeon, 2009). Στις σκανδιναβικές χώρες, οι οποίες είναι αντιπροσωπευτικές αυτού του μοντέλου, η μετα-υποχρεωτική εκπαίδευση και κατάρτιση τείνει να περιλαμβάνει ισχυρές παραδόσεις «κοινωνικής εταιρικής σχέσης» όσον αφορά τη μάθηση με βάση την εργασία. Περιλαμβάνει επίσης υψηλά επίπεδα δημόσιας χρηματοδότησης και ευρεία χρήση εισφορών κατάρτισης, άδεια άσκησης

επαγγέλματος νόμου και τομεακές συμφωνίες για την κατάρτιση, καθώς και προσόντα για επαγγέλματα.

Στην Ευρώπη, η εκπαίδευση ενηλίκων είναι πιο διαδεδομένη στη σκανδιναβική περιοχή, όπου έχει το πιο χαρακτηριστικό σύνολο θεσμικών ρυθμίσεων και αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένων των υψηλών ποσοστών συμμετοχής ενηλίκων και των υψηλών επιπέδων απασχόλησης (Green, 2002).

Τέλος, το «κρατικιστικό» μοντέλο επικρατεί στα μεσογειακά κράτη, τα οποία χαρακτηρίζονται από μια συνεχή κυριαρχία ενός μάλλον παραδοσιακού, συγκεντρωτικού εκπαιδευτικού συστήματος. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό το μοντέλο παρουσιάζει ορισμένα από τα χαρακτηριστικά του μοντέλου της «κοινωνικής εταιρικής σχέσης»: υψηλά επίπεδα ρύθμισης, δημοκρατική λήψη αποφάσεων, διαχείριση μέσω νομικού πλαισίου, διαπιστευμένες εταιρείες που προσφέρουν κατάρτιση και κίνητρα για κατάρτιση τόσο για επιχειρήσεις όσο και για άτομα (Prokou, 2008). Στο κρατικιστικό μοντέλο, τα συστήματα μετασχολικής εκπαίδευσης και κατάρτισης συχνά χρησιμοποιούν οργανώσεις που βασίζονται σε κοινωνικούς εταίρους για τη συλλογή και τη διανομή εισφορών για κατάρτιση, αν και τυπικά πλαισιώνουν τα δικαιώματα και τις ευθύνες για την κατάρτιση, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες, στο εθνικό δίκαιο. Το μεγαλύτερο μέρος της μετα-υποχρεωτικής εκπαίδευσης συνήθως διατηρείται σε σχολικά προγράμματα σε γενικά ή εξειδικευμένα επαγγελματικά λύκεια, ενώ τα συστήματα μαθητείας είναι μάλλον υπολειπόμενα.

Η παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων είναι λιγότερο ανεπτυγμένη από ό,τι στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, ενώ τα επίπεδα συμμετοχής στην κατάρτιση με βάση την εργασία είναι συγκριτικά χαμηλά (Green, 2002). Συνήθως, το κράτος αντιμετωπίζει ζητήματα δικαιοσύνης —για νέους, ηλικιωμένους και ενήλικες με χαμηλή ειδίκευση που κινδυνεύουν να αποκλειστούν κοινωνικά— και είναι η κύρια πηγή κεφαλαίων. Προσπαθώντας να καλύψει μεμονωμένες μακροπρόθεσμες ανάγκες, εκτός από τη συμφιλίωση των απαιτήσεων μιας ποικιλίας ομάδων συμφερόντων, το κράτος προσπαθεί να δημιουργήσει τις απαιτούμενες διαρθρωτικές προϋποθέσεις, να προωθήσει καλά σχεδιασμένες ρυθμίσεις μεταξύ οργανισμών και οντοτήτων και να εξασφαλίσει τον συντονισμό της πολιτικής (μέσω ελέγχου σώματα) και την ποιότητα, καθώς και τη συνοχή στη δια βίου μάθηση (Kwon and Daeyeon, 2009).

Υπάρχουν επίσης και άλλες κατηγοριοποιήσεις μοντέλων δια βίου μάθησης. Για παράδειγμα, οι Schuetze & Casey (2006) διακρίνουν μεταξύ τεσσάρων διαφορετικών βασικών μοντέλων δια βίου μάθησης: (1) ένα μοντέλο χειραφέτησης ή κοινωνικής δικαιοσύνης, το οποίο προωθεί την έννοια της ισότητας ευκαιριών και ευκαιριών ζωής μέσω της εκπαίδευσης σε μια δημοκρατική κοινωνία («δια βίου μάθηση για όλα») (2) ένα πολιτιστικό μοντέλο στο οποίο η δια βίου μάθηση είναι μια διαδικασία της ίδιας της ζωής κάθε ατόμου, με στόχο την εκπλήρωση της ζωής και την αυτοπραγμάτωση («δια βίου μάθηση για αυτοεκπλήρωση») (3) ένα μοντέλο ανοιχτής κοινωνίας, στο οποίο η δια βίου μάθηση θεωρείται ως ένα κατάλληλο σύστημα μάθησης για ανεπτυγμένες, πολυπολιτισμικές και δημοκρατικές χώρες («δια βίου μάθηση για όλους όσοι θέλουν και είναι σε θέση να συμμετέχουν») και (4) ένα μοντέλο ανθρώπινου κεφαλαίου, στο οποίο η δια βίου μάθηση υποδηλώνει συνεχή κατάρτιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικά με την εργασία για την κάλυψη των αναγκών της οικονομίας και των εργοδοτών για εξειδικευμένο, ευέλικτο και προσαρμόσιμο εργατικό δυναμικό («δια βίου μάθηση για απασχόληση») (Schuetze and Casey, 2006).

Κανένα από αυτά τα μοντέλα δεν υπάρχει στην καθαρή του μορφή σε καμία χώρα, ούτε επιδιώκεται ως τέτοιο. Υπάρχουν μάλλον υβριδικές μορφές σε διάφορες χώρες με διαφορετική έμφαση σε μία ή περισσότερες από αυτές τις κύριες κατευθύνσεις. Ωστόσο, στις περισσότερες χώρες, υπάρχει μια σαφής μετατόπιση από την έννοια της χειραφέτησης-ουτοπικής ή κοινωνικής δικαιοσύνης σε ένα μοντέλο προσανατολισμένο στην αγορά με πρωταρχικό στόχο να καταστήσει τη συνεχή κατάρτιση και μάθηση των εργαζομένων προϋπόθεση για απασχολησιμότητα. Αυτή η στροφή προς ένα μοντέλο προσανατολισμένο στην αγορά συνάδει με τις πολιτικές της ΕΕ για τη δια βίου μάθηση.

### 3.2 Η δια βίου μάθηση ως υπόβαθρο παγκοσμιοποίησης

Η δια βίου μάθηση είναι μια ουσιαστική πτυχή της παγκοσμιοποίησης, καθώς δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να προσαρμοστούν στις αλλαγές και να παραμείνουν ανταγωνιστικά στην παγκόσμια οικονομία. Η παγκοσμιοποίηση έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον τρόπο που το άτομο διαβιεί και εργάζεται, και ως εκ τούτου, η μάθηση έχει γίνει μια δια βίου διαδικασία που εκτείνεται πέρα από τα παραδοσιακά εκπαιδευτικά ιδρύματα (Βεργίδης, 2001).

Ένας από τους βασικούς μοχλούς της παγκοσμιοποίησης είναι η τεχνολογία, η οποία αλλάζει με γοργούς ρυθμούς. Για να συμβαδίσουν με αυτές τις αλλαγές, τα άτομα πρέπει να ενημερώνουν συνεχώς τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους. Αυτό απαιτεί δέσμευση για τη δια βίου μάθηση, η οποία περιλαμβάνει την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Η δια βίου μάθηση είναι επίσης απαραίτητη για τα άτομα να παραμείνουν απασχολήσιμα σε μια παγκόσμια οικονομία. Με την άνοδο του αυτοματισμού και της τεχνητής νοημοσύνης, πολλές θέσεις εργασίας που κάποτε θεωρούνταν ασφαλείς γίνονται απαρχαιωμένες. Για να παραμείνουν ανταγωνιστικά στην αγορά εργασίας, τα άτομα πρέπει να ενημερώνουν συνεχώς τις δεξιότητές τους και να αποκτούν νέες (Παϊδούση, 2014).

Επιπλέον, η παγκοσμιοποίηση έχει οδηγήσει σε αυξημένο ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας, τόσο σε εγχώριο όσο και σε διεθνές επίπεδο. Η δια βίου μάθηση μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να ξεχωρίσουν σε μια πολυσύχναστη αγορά εργασίας, επιδεικνύοντας τη δέσμευσή τους για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

### 3.3 Η δια βίου μάθηση ως συνιστώσα βιώσιμης ανάπτυξης

Η δια βίου μάθηση αποτελεί βασικό συστατικό της αειφόρου ανάπτυξης. Είναι μια συνεχής διαδικασία απόκτησης νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων κατά τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου, η οποία του επιτρέπει να προσαρμοστεί στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και να συμβάλει θετικά στην κοινωνία και την οικονομία. Η αειφόρος ανάπτυξη αφορά την κάλυψη των αναγκών της παρούσας γενιάς χωρίς να διακυβεύεται η ικανότητα των μελλοντικών γενεών να καλύψουν τις δικές τους ανάγκες. Απαιτεί μια ισορροπία μεταξύ οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών πτυχών και η δια βίου μάθηση διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο για την επίτευξη αυτής της ισορροπίας (Βεργίδης, 2005).

Πρώτον, η δια βίου μάθηση βοηθά τα άτομα να αποκτήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για να συμμετέχουν στην οικονομία και να συμβάλλουν στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη. Επιτρέπει στους ανθρώπους να αποκτήσουν νέες ικανότητες, να προσαρμοστούν στις τεχνολογικές εξελίξεις και να παραμείνουν απασχολήσιμοι καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, μειώνοντας έτσι τον κίνδυνο της ανεργίας και της φτώχειας. Δεύτερον, η δια βίου μάθηση προάγει την κοινωνική ένταξη και μειώνει τις ανισότητες. Παρέχει ευκαιρίες στα άτομα να μάθουν για διαφορετικούς πολιτισμούς, γλώσσες και αξίες, γεγονός που προάγει την κοινωνική συνοχή και κατανόηση. Εξοπλίζει επίσης τους ανθρώπους με τις δεξιότητες που απαιτούνται για να συμμετέχουν στην πολιτική ζωή, να υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους και να συμβάλλουν στις δημοκρατικές διαδικασίες, προωθώντας έτσι την κοινωνική δικαιοσύνη και ισότητα (Καραλής, 2013).

Τέλος, η δια βίου μάθηση είναι απαραίτητη για την περιβαλλοντική βιωσιμότητα. Επιτρέπει στα άτομα να κατανοήσουν τον αντίκτυπο των πράξεών τους στο περιβάλλον και να αναπτύξουν δεξιότητες και γνώσεις για να υιοθετήσουν πιο βιώσιμες πρακτικές. Αυτό περιλαμβάνει την εκμάθηση για τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, τη βιώσιμη γεωργία και τη μείωση των απορριμμάτων, η οποία συμβάλλει στον μετριασμό των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής και στην προώθηση ενός πιο βιώσιμου μέλλοντος (Καραλής, 2014).

### 3.4 Δια βίου μάθηση και κοινωνική σύμπραξη: Συγκριτική επισκόπηση δώδεκα ευρωπαϊκών χωρών

Η δια βίου μάθηση και η κοινωνική σύμπραξη είναι δύο σημαντικές έννοιες που έχουν αποκτήσει αυξανόμενη προσοχή στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια. Η δια βίου μάθηση αναφέρεται στην ιδέα ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν πρέπει να περιορίζονται στην επίσημη σχολική εκπαίδευση, αλλά θα πρέπει να συνεχίζονται σε όλη τη ζωή ενός ατόμου και η κοινωνική σύμπραξη αναφέρεται στη συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων και κυβέρνησης για την αντιμετώπιση ζητημάτων που σχετίζονται με την απασχόληση και την κατάρτιση (Perin and Léonard, 2009; Beblavý and Martellucci, 2015).

Αυστρία: Η Αυστρία έχει μια ισχυρή παράδοση κοινωνικής εταιρικής σχέσης και η πολιτική της για τη διά βίου μάθηση χαρακτηρίζεται από ισχυρή συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η χώρα έχει ένα καλά ανεπτυγμένο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που διαχειρίζονται από κοινού εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Δανία: Η Δανία είναι γνωστή για την ισχυρή δέσμευσή της στη δια βίου μάθηση και το μοντέλο κοινωνικής της εταιρικής σχέσης. Η χώρα διαθέτει ένα καλά ανεπτυγμένο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων, με σημαντική κρατική χρηματοδότηση και υποστήριξη για τη δια βίου μάθηση.

Φινλανδία: Η Φινλανδία διαθέτει ένα εξαιρετικά αποκεντρωμένο σύστημα δια βίου μάθησης που χαρακτηρίζεται από ισχυρή συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η χώρα έχει ένα καλά ανεπτυγμένο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που διαχειρίζονται από κοινού εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Γαλλία: Η Γαλλία διαθέτει ένα πολύπλοκο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που περιλαμβάνει πολλούς ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της κυβέρνησης. Η πολιτική της χώρας για τη διά βίου μάθηση χαρακτηρίζεται από εστίαση στην απασχολησιμότητα και την επαγγελματική κατάρτιση.

Γερμανία: Η Γερμανία έχει μια ισχυρή παράδοση κοινωνικής εταιρικής σχέσης και ένα καλά ανεπτυγμένο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που



διαχειρίζονται από κοινού εργοδότες και συνδικάτα. Η πολιτική της χώρας για τη διά βίου μάθηση επικεντρώνεται στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων του εργατικού δυναμικού.

Ελλάδα: Η Ελλάδα έχει ένα σχετικά υπανάπτυκτο σύστημα δια βίου μάθησης και κοινωνικής εταιρικής σχέσης. Ωστόσο, η χώρα έλαβε πρόσφατα μέτρα για την ενίσχυση των πολιτικών της για τη διά βίου μάθηση και την προώθηση της μεγαλύτερης συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ιρλανδία: Η Ιρλανδία διαθέτει ένα καλά ανεπτυγμένο σύστημα δια βίου μάθησης που επικεντρώνεται στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων του εργατικού δυναμικού. Η χώρα έχει μια ισχυρή παράδοση κοινωνικής εταιρικής σχέσης και η πολιτική της για τη διά βίου μάθηση χαρακτηρίζεται από τη συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων και κυβέρνησης.

Ιταλία: Η Ιταλία διαθέτει ένα πολύπλοκο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που περιλαμβάνει πολλούς ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της κυβέρνησης. Η πολιτική της χώρας για τη διά βίου μάθηση επικεντρώνεται στη βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού.

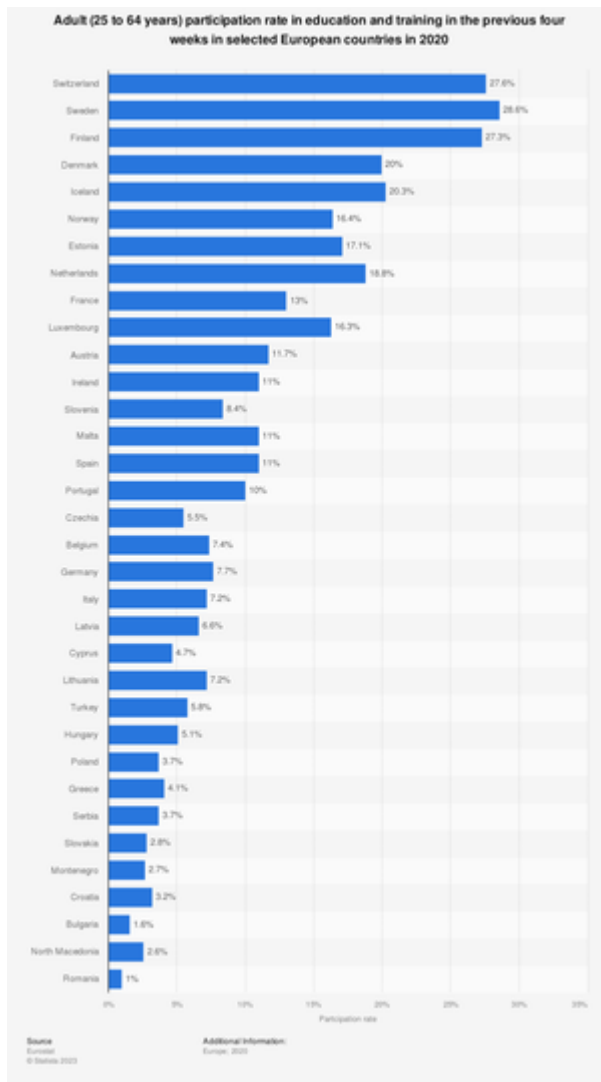
Κάτω Χώρες: Η Ολλανδία έχει ένα καλά ανεπτυγμένο σύστημα δια βίου μάθησης που χαρακτηρίζεται από τη συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων και κυβέρνησης. Η χώρα έχει μια ισχυρή παράδοση κοινωνικής εταιρικής σχέσης και η πολιτική της για τη δια βίου μάθηση επικεντρώνεται στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων του εργατικού δυναμικού.

Ισπανία: Η Ισπανία έχει ένα σχετικά υπανάπτυκτο σύστημα δια βίου μάθησης και κοινωνικής εταιρικής σχέσης. Ωστόσο, η χώρα έλαβε πρόσφατα μέτρα για την ενίσχυση των πολιτικών της για τη διά βίου μάθηση και την προώθηση της μεγαλύτερης συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Σουηδία: Η Σουηδία έχει μια ισχυρή παράδοση στη διά βίου μάθηση και ένα καλά ανεπτυγμένο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων. Η πολιτική της χώρας για τη διά βίου μάθηση επικεντρώνεται στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων του εργατικού δυναμικού και στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης.

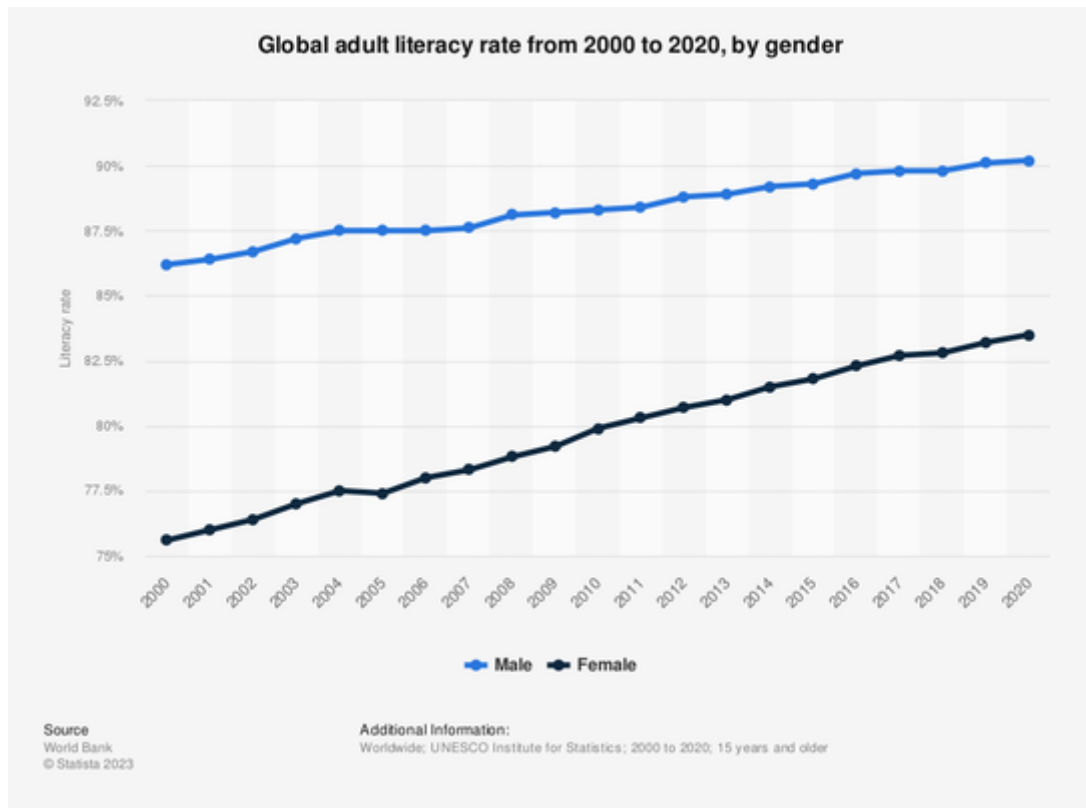
Ηνωμένο Βασίλειο: Το Ηνωμένο Βασίλειο διαθέτει ένα καλά ανεπτυγμένο σύστημα δια βίου μάθησης που επικεντρώνεται στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων του εργατικού δυναμικού. Η χώρα έχει μια ισχυρή παράδοση κοινωνικής εταιρικής σχέσης και η πολιτική της για τη δια βίου μάθηση χαρακτηρίζεται από τη συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων και κυβέρνησης.

Το ποσοστό συμμετοχής στην εκπαίδευση και την κατάρτιση καλύπτει τη συμμετοχή στην επίσημη και μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση. Παρουσιάζονται τα ποσοστά συμμετοχής στην εκπαίδευση και την κατάρτιση για διάφορες ηλικιακές ομάδες και ανά διαφορετικές κατανομές. Τα στοιχεία που εμφανίζονται υπολογίζονται ως ετήσιοι μέσοι όροι των τριμηνιαίων δεδομένων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ (EU-LFS). Σχεδόν το ένα τρίτο των ενηλίκων στη Σουηδία ηλικίας μεταξύ 25 και 64 ετών συμμετείχαν στην επίσημη εκπαίδευση και κατάρτιση το 2020, το υψηλότερο ποσοστό στην Ευρώπη. Η Ρουμανία είχε το χαμηλότερο ποσοστό ενηλίκων που συμμετείχαν στην εκπαίδευση ή την κατάρτιση σε ένα τοις εκατό (Statista, 2020).



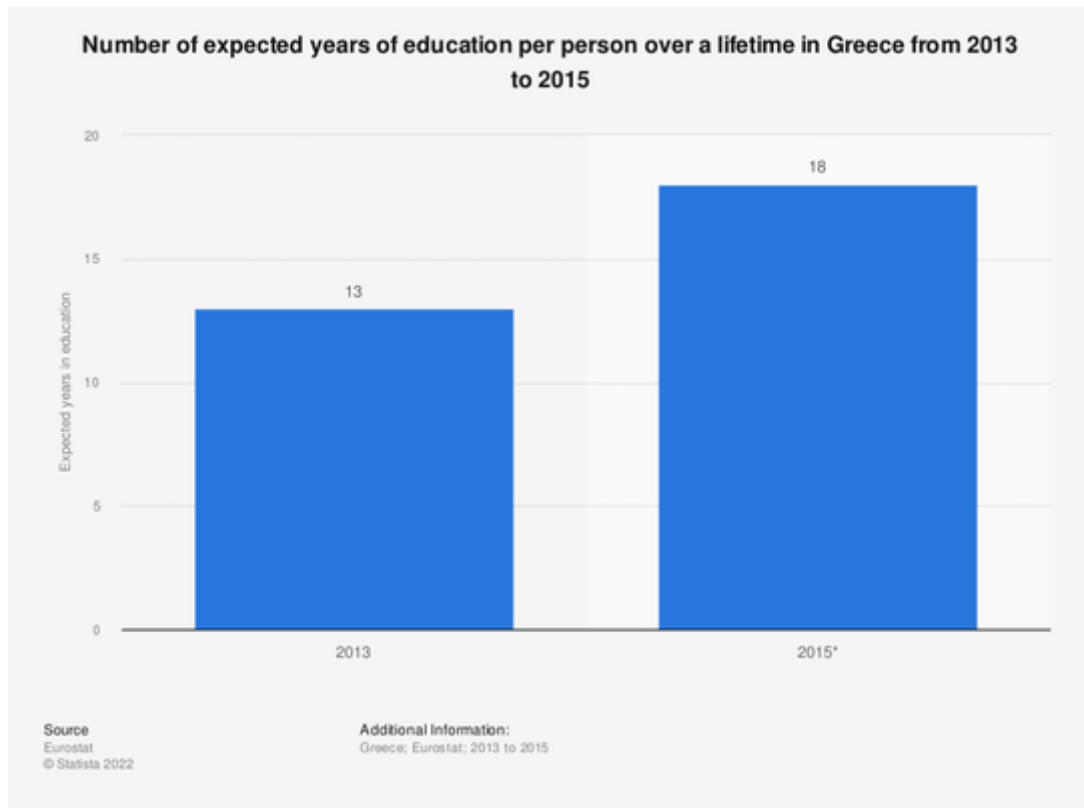
Εικόνα 2. Ευρώπη: ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση 2020 (Statista, 2020)

Υπάρχει ένα χάσμα μεταξύ των φύλων στο παγκόσμιο ποσοστό αλφαριθμητισμού. Αν και τα ποσοστά αλφαριθμητισμού έχουν γενικά αυξηθεί παγκοσμίως τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, οι άνδρες είναι κατά μέσο όρο πιο εγγράμματοι από τις γυναίκες. Από το 2020, περίπου το 90 τοις εκατό των ανδρών και λίγο πάνω από το 83 τοις εκατό των γυναικών στον κόσμο ήταν εγγράμματοι. Το ποσοστό αλφαριθμητισμού ενηλίκων ορίζεται ως το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 15 ετών και άνω που μπορούν να διαβάσουν και να γράφουν κατανοώντας μια σύντομη απλή δήλωση για την καθημερινή τους ζωή (Statista, 2023).



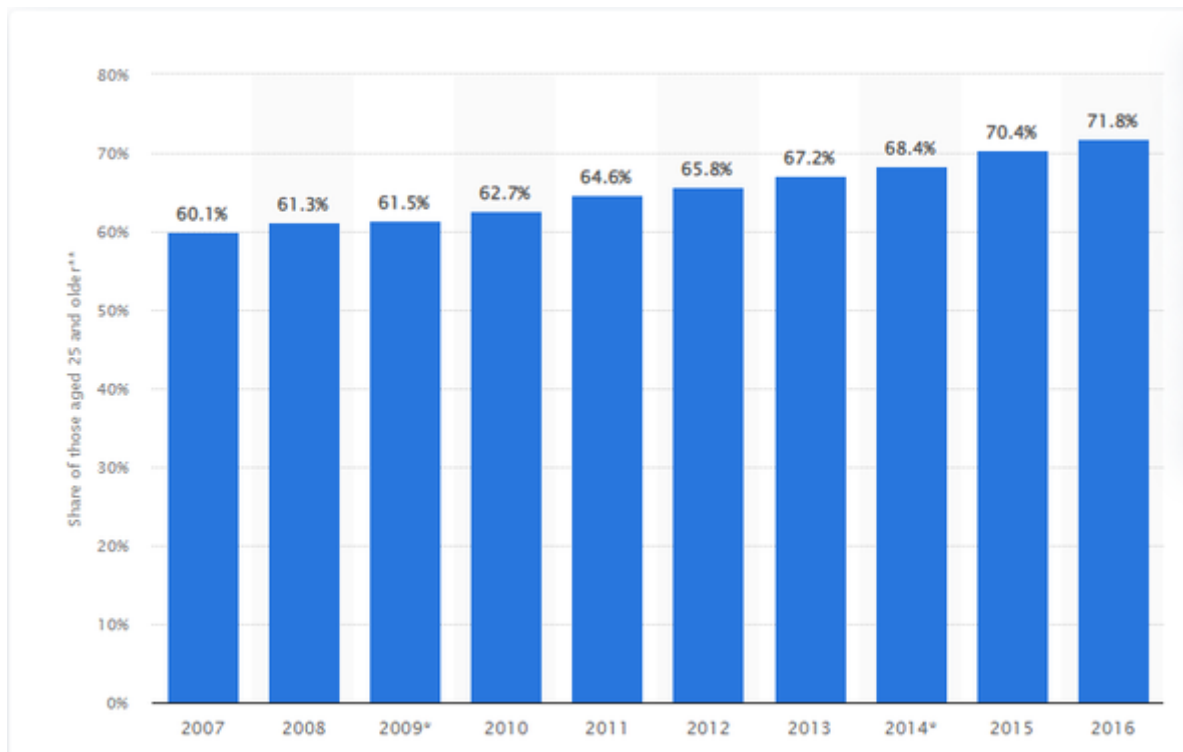
Εικόνα 3. Παγκόσμιο ποσοστό αλφαριθμητισμού ενηλίκων 2000-2020, ανά φύλο (Statista, 2023)

Στη συνέχεια παρουσιάζεται ο αριθμός των ετών εκπαίδευσης που αναμένεται να κάνει ο μέσος άνθρωπος στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της ζωής του από το 2013 έως το 2015. Η κορύφωση για αυτήν την περίοδο ήταν το 2015 με 18 χρόνια (Statista, 2016a).



Εικόνα 4. Αριθμός αναμενόμενων ετών εκπαίδευσης ανά άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής στην Ελλάδα από το 2013 έως το 2015 (Statista, 2016a)

Στη συνέχεια παρουσιάζεται το ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 25 ετών και άνω που είχε ολοκληρώσει ανώτερη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα από το 2007 έως το 2016. Η κορύφωση για αυτήν την περίοδο ήταν το 2016 όταν το 71,8 τοις εκατό των ατόμων ηλικίας 25 ετών και άνω έφθασε σε αυτό το επίπεδο (Statista, 2016b).



Εικόνα 5. Ποσοστό ατόμων ηλικίας 25 ετών και άνω με ολοκλήρωση ανώτερης δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα από το 2007 έως το 2016 (Statista, 2016b)

### 3.5 Συγκριτική Προσέγγιση στις Πολιτικές Δια Βίου Μάθησης στην Ευρώπη: Οι περιπτώσεις του Ηνωμένου Βασιλείου, της Σουηδίας και της Ελλάδας

Η δια βίου μάθηση έχει καταστεί σημαντική πολιτική προτεραιότητα στην Ευρώπη, καθώς οι κυβερνήσεις αναγνωρίζουν την ανάγκη υποστήριξης των ατόμων στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των γνώσεών τους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Ωστόσο, οι προσεγγίσεις των πολιτικών για τη διά βίου μάθηση ποικίλλουν μεταξύ των διαφόρων χωρών (Koulaouzides and Romano, 2022).

Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει μακρά ιστορία υποστήριξης της δια βίου μάθησης, με πολιτικές που χρονολογούνται από τον 19ο αιώνα. Τα τελευταία χρόνια, η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου έχει επικεντρωθεί στην προώθηση της εκπαίδευσης ενηλίκων και της επαγγελματικής κατάρτισης, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της χώρας. Οι πολιτικές του Ηνωμένου Βασιλείου για τη διά βίου μάθηση χαρακτηρίζονται από έντονη εστίαση στην ατομική ευθύνη, με τα άτομα να αναμένουν να οικειοποιηθούν τη μάθηση και την ανάπτυξή τους. Η κυβέρνηση παρέχει οικονομική υποστήριξη για την εκπαίδευση ενηλίκων και την επαγγελματική κατάρτιση, αλλά η πλειοψηφία της χρηματοδότησης προέρχεται από τους εργοδότες και τα ίδια τα άτομα (Prokou, 2008).

Η Σουηδία έχει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στη δια βίου μάθηση, με μεγάλη έμφαση στην κοινωνική ένταξη και την ισότητα. Η σουηδική κυβέρνηση παρέχει μια σειρά ευκαιριών για εκπαίδευση ενηλίκων και επαγγελματική κατάρτιση, με έμφαση σε άτομα που κινδυνεύουν να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας. Η κυβέρνηση παρέχει επίσης οικονομική υποστήριξη σε άτομα που πρέπει να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους ή να επανεκπαιδευτούν για μια νέα καριέρα. Οι πολιτικές της Σουηδίας για τη διά βίου μάθηση χαρακτηρίζονται από μια ισχυρή συνεργασία μεταξύ κυβέρνησης, εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, με κοινή ευθύνη για την υποστήριξη των ατόμων στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των γνώσεών τους (Prokou, 2008).

Η Ελλάδα έχει μια πιο περιορισμένη προσέγγιση στη δια βίου μάθηση, με έμφαση στην επίσημη εκπαίδευση και κατάρτιση. Η ελληνική κυβέρνηση παρέχει χρηματοδότηση για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, αλλά υπάρχει περιορισμένη υποστήριξη για την εκπαίδευση ενηλίκων και τη δια βίου μάθηση. Οι πολιτικές της

Ελλάδας για τη διά βίου μάθηση χαρακτηρίζονται από μεγάλη έμφαση στα επίσημα προσόντα και τα διαπιστευτήρια, με ελάχιστη αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης (Prokou, 2008; Psychogios and Wood, 2010).



## Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup>

### Ο ρόλος της εκπαίδευσης και των προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης για το σύγχρονο εργαζόμενο

#### 4.1 Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση στην Εργασία

Η συνεχής εκπαίδευση και η δια βίου μάθηση είναι απαραίτητες για τους εργαζομένους ώστε να διατηρήσουν τις ικανότητές τους και να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των πελατών και των κοινοτήτων τους. Η εργασία είναι ένας δυναμικός τομέας που απαιτεί συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη για την παροχή αποτελεσματικών υπηρεσιών σε άτομα, οικογένειες και κοινότητες (Nissen *et al.*, 2014).

Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση αναφέρεται στη διαδικασία απόκτησης νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων μετά την ολοκλήρωση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Η συνεχής εκπαίδευση μπορεί να λάβει πολλές μορφές, συμπεριλαμβανομένων εργαστηρίων, σεμιναρίων, διαδικτυακών μαθημάτων και συνεδρίων. Αυτές οι ευκαιρίες παρέχουν στους εργαζομένους την ευκαιρία να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους, να μάθουν νέες παρεμβάσεις και στρατηγικές και να μένουν ενημερωμένοι για αναδυόμενα ζητήματα και τάσεις (Kurzman, 2016).

Η δια βίου μάθηση αναφέρεται στη διαδικασία απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της καριέρας και της προσωπικής του ζωής. Οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με τη δια βίου μάθηση είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των πελατών και των κοινοτήτων τους. Είναι επίσης πιο πιθανό να αναπτύξουν πάθος για τη δουλειά τους και να βρουν ολοκλήρωση στην καριέρα τους. Η δια βίου μάθηση μπορεί να λάβει πολλές μορφές, όπως η ανάγνωση βιβλίων και άρθρων, η συμμετοχή σε διαδικτυακές κοινότητες, η παρακολούθηση διαδικτυακών σεμιναρίων και η δικτύωση με άλλους επαγγελματίες (Nissen *et al.*, 2014).

Η συνεχής εκπαίδευση και η δια βίου μάθηση είναι απαραίτητες για τους εργαζομένους προκειμένου να διατηρήσουν τις ικανότητές τους και να βελτιώσουν την πρακτική τους. Η εργασία είναι ένας πολύπλοκος και απαιτητικός τομέας που απαιτεί ένα ευρύ

φάσμα γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Η συνεχής εκπαίδευση και οι ευκαιρίες δια βίου μάθησης μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζομένους να ενισχύσουν τις ικανότητές τους να επικοινωνούν, να συνεργάζονται και να παρεμβαίνουν αποτελεσματικά με τους πελάτες. Μπορούν επίσης να βοηθήσουν τους εργαζομένους να αναπτύξουν πολιτιστική ικανότητα, η οποία είναι απαραίτητη για την εργασία με διαφορετικούς πληθυσμούς (Kurzman, 2016).

Η συνεχής εκπαίδευση και η δια βίου μάθηση είναι επίσης απαραίτητες για τους εργαζομένους ώστε να συμβαδίζουν με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των πελατών και των κοινοτήτων τους (Γουβιάς και Φωτόπουλος, 2015). Η εργασία είναι ένας τομέας που εξελίσσεται συνεχώς, με νέα ζητήματα και προκλήσεις να αναδύονται συνεχώς. Οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με τη συνεχή εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να προσαρμοστούν σε αυτές τις αλλαγές και να παρέχουν αποτελεσματικές υπηρεσίες στους πελάτες τους (Nissen *et al.*, 2014).

Υπάρχουν σημαντικοί λόγοι για την αναζωπύρωση του ενδιαφέροντος για τη δια βίου μάθηση. Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, οι βιομηχανικά προηγμένες κοινωνίες έχουν υποστεί τρεις διάχυτες επαναστάσεις, τεχνολογικής, οικονομικής και κοινωνικής φύσης. Η έλευση της μηχανογράφησης και μια σειρά τεχνολογιών της πληροφορίας έχουν οδηγήσει σε τεράστιες τεχνολογικές αλλαγές. Τόσο μεγάλες είναι οι αλλαγές που έχει υποστηριχθεί, με εύλογη αιτιολόγηση, ότι η φύση της εργασίας, των δεξιοτήτων και της γνώσης έχουν αλλάξει ως αποτέλεσμα αυτών των τεχνολογιών της πληροφορίας να είναι πιο απαιτητικές γνωστικά (Zuboff, 1988).

Με τη σειρά της, η τεχνολογική επανάσταση συνοδεύτηκε από μια οικονομική επανάσταση καθώς οι νέες τεχνολογίες έχουν αντικαταστήσει τον υπάρχοντα εξοπλισμό, τις διαδικασίες παραγωγής και τις μεθόδους βιομηχανικής οργάνωσης. Η παγκοσμιοποίηση του παγκόσμιου εμπορίου αύξησε περαιτέρω τον οικονομικό ανταγωνισμό με την υιοθέτηση προηγμένων διαδικασιών παραγωγής από πολλές από αυτές που κάποτε ονομάζονταν χώρες του τρίτου κόσμου. Ως αποτέλεσμα των τεχνολογικών και οικονομικών αλλαγών, υπήρξαν και σημαντικές κοινωνικές αλλαγές, καθώς ορισμένα επαγγέλματα έχουν καταστεί ξεπερασμένα και μια ολόκληρη σειρά από νέες επιχειρήσεις και πηγές πλούτου, δύναμης και θέσης έχουν αναδυθεί (Drucker, 1994).

Η γνώση έχει συνδεθεί στενά με την αποτελεσματική οικονομική παραγωγή και τη διατήρηση της ευημερίας μιας κοινωνίας, ενώ υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις ότι όσοι έχουν υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων και γνώσεων είναι λιγότερο πιθανό να είναι άνεργοι και πιο πιθανό να αποκτήσουν υψηλότερο εισόδημα. Γίνεται όλο και περισσότερο αποδεκτό ότι έχουμε εισέλθει σε μια εποχή της πληροφορίας ή σε μια κοινωνία της γνώσης (Drucker, 1994). Μόνο με τη συνεχή μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής θα είναι δυνατή η διατήρηση της γνώσης και των δεξιοτήτων (Candy, 1994).

## 4.2 Το παράδειγμα της Ολλανδίας

Όλο και περισσότερες εργατικές οργανώσεις στην Ολλανδία έρχονται αντιμέτωπες με τις απογοητευτικές επιπτώσεις της παραδοσιακής πολιτικής στρατηγικής κατάρτισης και ανάπτυξης. Οι ρυθμίσεις κατάρτισης και ανάπτυξης συχνά φαίνεται να αποδίδουν κακή απόδοση της επένδυσης και συχνά δεν διαθέτουν δυνατότητα μεταφοράς. Τόσο η έλλειψη αποτελεσμάτων όσο και η δυνατότητα μεταφοράς σχετίζονται έντονα με τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις του χώρου εργασίας. Τα παραδοσιακά μοντέλα εκπαίδευσης δεν ταιριάζουν πλέον στις απαιτήσεις του τρέχοντος εργασιακού περιβάλλοντος. Περισσότερο από ποτέ, οι χώροι εργασίας απαιτούν την ανάπτυξη ευρειών ικανοτήτων και γνώσεων με βάση τα συμφραζόμενα αντί για εξειδικευμένες δεξιότητες που στοχεύουν σε σταθερές στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων. Αυτά τα σημεία συμφόρησης έχουν ωθήσει ορισμένες εργατικές οργανώσεις να στραφούν σε ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων. Αυτή η προσέγγιση βασίζεται στις αρχές ότι ο εργαζόμενος είναι επιχειρηματίας με το δικό του ταλέντο, ότι η εργασία δεν είναι μια διαδικασία ρουτίνας, αλλά μια διαδικασία μάθησης, ότι τα κίνητρα και η περιέργεια είναι πιο σημαντικά από την εταιρική στρατηγική και ότι η μάθηση βασίζεται στην αμοιβαία ελκυστικότητα. μεταξύ της οργάνωσης των εργαζομένων και της εργασίας (Renkema, 2006).

Εκτός από τους λόγους οργανωτικού επιπέδου για τη συμμετοχή του εργαζομένου, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής τόσο της κυβέρνησης όσο και των κοινωνικών εταίρων έρχονται αντιμέτωποι με μακροοικονομικές τάσεις στην κοινωνία που προωθούν μηχανισμούς που καθοδηγούνται από τη ζήτηση για μετα-αρχική κατάρτιση. Αυτές οι μακρο- τάσεις περιλαμβάνουν αφενός την ανάπτυξη μιας ανταγωνιστικής οικονομίας της γνώσης και αφετέρου τη γήρανση του εργατικού πληθυσμού. Σε εύθετο χρόνο, ένας μικρότερος πληθυσμός εργασίας θα πρέπει να συμβαδίσει με τις απαιτήσεις της οικονομίας της γνώσης. Ως εκ τούτου, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής αντιμετωπίζουν την πρόκληση να ενθαρρύνουν τους ηλικιωμένους εργαζόμενους να παραμείνουν απασχολήσιμοι περισσότερο και να είναι περισσότερο ενεργοί στην επαγγελματική ζωή. Επιπλέον, στοχεύουν στην αύξηση του μέσου μορφωτικού επιπέδου ολόκληρου του εργατικού πληθυσμού. Αυτό συνεπάγεται ότι το ενήλικο εργατικό δυναμικό πρέπει να παρακινείται να συμμετέχει στη δια βίου μάθηση.

Ως εκ τούτου, από τα τέλη του περασμένου αιώνα, μπορεί να παρατηρηθεί μια ανάπτυξη καινοτόμων ρυθμίσεων για την απασχολησιμότητα στις Ολλανδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Αυτές οι καινοτόμες ρυθμίσεις περιλαμβάνουν όλα τα είδη μέσων HRD στα οποία αντικατοπτρίζεται ρητά η ίση ευθύνη εργοδότη και εργαζομένου. Τα σχέδια ανάπτυξης της εταιρείας και τα σχέδια προσωπικής ανάπτυξης (PDP) είναι παραδείγματα. Ο συνδυασμός PDP και μεμονωμένου μηχανισμού χρηματοδότησης θεωρείται η πιο καινοτόμος ρύθμιση. Ορισμένοι κλάδοι της βιομηχανίας ξεκίνησαν πειράματα με ατομικά κουπόνια μάθησης. Επιπλέον, το 2001 και το 2002 η ολλανδική κυβέρνηση ενθάρρυνε την έναρξη πειραμάτων με ατομικούς λογαριασμούς μάθησης (ILA) σε αρκετούς τομείς απασχόλησης. Το σκεπτικό της πολιτικής πίσω από το ILA είναι να τονώσει την πλευρά της ζήτησης της δια βίου μάθησης και να κάνει το άτομο περισσότερο υπεύθυνο για την ανάπτυξη των ικανοτήτων του/της κατά τη διάρκεια της ζωής. Η έννοια του ILA έχει υιοθετηθεί από το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου το ILA ήταν επιτυχές από πολλές απόψεις (Renkema, 2006).

Ωστόσο, το ερώτημα είναι μπορούν να αποτελέσουν αποτελεσματική στρατηγική για τη δια βίου μάθηση. Δηλαδή, ορισμένες ομάδες στην κοινωνία είναι δύσκολο να παρακινηθούν να συμμετάσχουν σε μαθησιακές δραστηριότητες. Οι εργαζόμενοι με χαμηλότερη εκπαίδευση και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία, για παράδειγμα, αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια που περιπλέκουν τη συμμετοχή στην εκπαίδευση. Βιώνουν εμπόδια όπως έλλειψη αυτοπεποίθησης, αρνητική στάση, έλλειψη χρημάτων και κατάλληλες παροχές. Επί πλέον, οι χώροι εργασίας στους οποίους απασχολούνται παραδοσιακά εργαζόμενοι με χαμηλότερη εκπαίδευση συχνά στερούνται υποστηρικτικής μαθησιακής κουλτούρας (Renkema, 2006).

## Κεφάλαιο 5<sup>ο</sup>

### Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Ο κόσμος της εργασίας εξελίσσεται συνεχώς και είναι απαραίτητο για τους εργαζόμενους να αποκτούν συνεχώς νέες δεξιότητες και γνώσεις για να συμβαδίζουν με αυτές τις αλλαγές. Αυτό δημιούργησε την έννοια της δια βίου μάθησης, η οποία δίνει έμφαση στη συνεχή ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου. Σε αυτό το πλαίσιο, η ποιοτική έρευνα μπορεί να διαδραματίσει ζωτικό ρόλο στην κατανόηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων.

Ο πρωταρχικός στόχος της ποιοτικής έρευνας είναι να αποκτήσει μια εις βάθος κατανόηση των εμπειριών, των στάσεων και των αντιλήψεων των κοινωνικών εταίρων που εμπλέκονται στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων. Αυτό περιλαμβάνει τη διερεύνηση των υποκειμενικών εμπειριών και απόψεων διαφόρων ενδιαφερομένων, όπως οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, για να αποκτήσουν μια ολοκληρωμένη κατανόηση των προκλήσεων και των ευκαιριών σε αυτόν τον τομέα.

Ένας άλλος στόχος της ποιοτικής έρευνας είναι ο εντοπισμός των παραγόντων που προωθούν ή εμποδίζουν την επιτυχία των πρωτοβουλιών δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αυτό περιλαμβάνει την εξέταση των στάσεων και συμπεριφορών των κοινωνικών εταίρων έναντι της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, καθώς και των οργανωτικών και θεσμικών παραγόντων που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα τέτοιων πρωτοβουλιών. Με τον εντοπισμό αυτών των παραγόντων, η ποιοτική έρευνα μπορεί να βοηθήσει στον σχεδιασμό πιο αποτελεσματικών και βιώσιμων προγραμμάτων δια βίου μάθησης.

Ένας τρίτος στόχος της ποιοτικής έρευνας είναι να εξετάσει τον αντίκτυπο της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης στη ζωή των εργαζομένων, καθώς και τις ευρύτερες κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις αυτών των πρωτοβουλιών. Αυτό περιλαμβάνει τη διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο τα προγράμματα δια βίου μάθησης συμβάλλουν στην ανάπτυξη ενός ειδικευμένου και παραγωγικού εργατικού δυναμικού, καθώς και στα πιθανά οφέλη για τα άτομα και την κοινωνία στο σύνολό της. Επιπλέον,

η ποιοτική έρευνα μπορεί επίσης να εντοπίσει τυχόν ακούσιες συνέπειες πρωτοβουλιών δια βίου μάθησης, όπως η όξυνση των κοινωνικών ανισοτήτων.

Τέλος, η ποιοτική έρευνα μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη συστάσεων για πολιτικές και πρακτικές που σχετίζονται με τη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση. Με τη σύνθεση των ευρημάτων της εμπειρικής έρευνας, η ποιοτική έρευνα μπορεί να παρέχει πληροφορίες και συστάσεις που είναι σχετικές με τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, τους επαγγελματίες και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς που εμπλέκονται σε αυτόν τον τομέα. Αυτό περιλαμβάνει την ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών για το σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων δια βίου μάθησης, καθώς και στρατηγικές για την αύξηση της πρόσβασης και της συμμετοχής σε τέτοιες πρωτοβουλίες.

Ένα κεντρικό ερευνητικό ερώτημα στην ποιοτική έρευνα σχετικά με το ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση είναι πώς αντιλαμβάνονται οι κοινωνικοί εταίροι τη σημασία της δια βίου μάθησης για τους εργαζόμενους. Αυτό περιλαμβάνει τη διερεύνηση των στάσεων και των πεποιθήσεων των εργοδοτών, των εργαζομένων και των αντίστοιχων οργανώσεών τους έναντι των πρωτοβουλιών δια βίου μάθησης, καθώς και των αντιλήψεών τους για τα οφέλη και τις προκλήσεις που συνδέονται με τέτοιες πρωτοβουλίες. Αυτό το ερευνητικό ερώτημα στοχεύει να παρέχει μια ολοκληρωμένη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επιτυχία των πρωτοβουλιών δια βίου μάθησης από την οπτική γωνία των κοινωνικών εταίρων.

Ένα άλλο ερευνητικό ερώτημα στην ποιοτική έρευνα για αυτό το θέμα είναι ο τρόπος με τον οποίο συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πρωτοβουλιών δια βίου μάθησης. Αυτό περιλαμβάνει την εξέταση των ρόλων και των ευθυνών διαφόρων ενδιαφερομένων, όπως οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, στην ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων δια βίου μάθησης. Επιπλέον, αυτό το ερευνητικό ερώτημα στοχεύει να διερευνήσει τον βαθμό στον οποίο οι κοινωνικοί εταίροι συνεργάζονται μεταξύ τους για να εξασφαλίσουν την αποτελεσματικότητα και τη βιωσιμότητα των πρωτοβουλιών δια βίου μάθησης.

Ένα τρίτο ερευνητικό ερώτημα στην ποιοτική έρευνα που σχετίζεται με τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση είναι πώς αντιλαμβάνονται οι κοινωνικοί εταίροι τον αντίκτυπο των πρωτοβουλιών δια βίου μάθησης στο εργατικό δυναμικό και στην κοινωνία συνολικά. Αυτό περιλαμβάνει τη

διερεύνηση των αντιληπτών πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων των προγραμμάτων δια βίου μάθησης, καθώς και τον πιθανό αντίκτυπό τους στην ανάπτυξη ενός ειδικευμένου και παραγωγικού εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, αυτό το ερευνητικό ερώτημα στοχεύει να εξετάσει τις ευρύτερες κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις των πρωτοβουλιών δια βίου μάθησης, όπως η πιθανή συμβολή τους στη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων.

Τέλος, η ποιοτική έρευνα μπορεί επίσης να διερευνήσει τους παράγοντες που προωθούν ή εμποδίζουν την επιτυχία των πρωτοβουλιών δια βίου μάθησης. Αυτό περιλαμβάνει την εξέταση των οργανωτικών και θεσμικών παραγόντων που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα και τη βιωσιμότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης, καθώς και τις στάσεις και συμπεριφορές των κοινωνικών εταίρων απέναντι στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Εντοπίζοντας αυτούς τους παράγοντες, η ποιοτική έρευνα μπορεί να συμβάλει στο σχεδιασμό πιο αποτελεσματικών και βιώσιμων πρωτοβουλιών δια βίου μάθησης.



## Κεφάλαιο 6<sup>ο</sup>

### Μεθοδολογία της έρευνας

#### 6.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Στο παρόν κεφάλαιο, περιγράφεται η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε στη μεταπτυχιακή μελέτη. Η μελέτη αυτή επικεντρώθηκε στη χρήση ποιοτικής μεθοδολογίας, με έμφαση στις συνεντεύξεις ως κύρια πηγή συλλογής δεδομένων. Σκοπός ήταν η κατανόηση του ρόλου που διαδραματίζουν οι Κοινωνικοί Εταίροι στη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων, μέσα από τις απόψεις και τις εμπειρίες των εταίρων αυτών και των επιμορφούμενων.

#### 6.2 Σχεδιασμός της Μελέτης

Για την επίτευξη των στόχων της μελέτης, επιλέχθηκε η ποιοτική προσέγγιση, καθώς αυτή επιτρέπει την κατανόηση και την εξαγωγή εμπειρικών δεδομένων από την πραγματική εμπειρία των συμμετεχόντων. Η μελέτη εστιάστηκε στην συλλογή δεδομένων μέσω συνεντεύξεων με 10 εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων και επιμορφούμενων που συμμετείχαν σε προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης.

#### 6.3 Επιλογή Δείγματος

Το δείγμα της μελέτης επιλέχθηκε με σκοπό την αναπαράσταση ευρείας γκάμας κοινωνικών εταίρων και επιμορφούμενων. Πραγματοποιήθηκε στρατηγική επιλογής δειγμάτων, κατά την οποία επιλέχθηκαν εταίροι και επιμορφούμενοι από διάφορες κατηγορίες επαγγελματικού πεδίου, κλάδους και επίπεδα ικανοτήτων. Συνολικά, πραγματοποιήθηκαν 10 συνεντεύξεις με κοινωνικούς εταίρους και επιμορφούμενους εργαζομένους.

#### **6.4 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων**

Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω ατομικών συνεντεύξεων, κατά τις οποίες ο ερευνητής πραγματοποιούσε ερωτήσεις στους συμμετέχοντες σχετικά με τις απόψεις, τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις τους για τον ρόλο των Κοινωνικών Εταίρων στη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση. Οι συνεντεύξεις καταγράφηκαν με τη συναίνεση των συμμετεχόντων, με χρήση ηχητικού εξοπλισμού και σημειώσεων.

#### **6.5 Ανάλυση Δεδομένων**

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με βάση την ποιοτική προσέγγιση. Οι ηχογραφήσεις και οι σημειώσεις από τις συνεντεύξεις αναλύθηκαν συστηματικά και θεματικά, με στόχο την εύρεση κοινών μοτίβων, τάσεων και θεμάτων που προέκυπταν από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων. Οι κατηγορίες και οι θεματικές ενότητες προέκυψαν από την επανειλημμένη ανάγνωση και ακρίβεια των δεδομένων. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με χρήση κατηγοριοποίησης και θεματικής ανάλυσης.

#### **6.6 Ηθικές Απαιτήσεις**

Κατά τη διάρκεια της μελέτης, τηρήθηκαν αυστηρές οι ηθικές αρχές της έρευνας και δεοντολογίας. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τους σκοπούς και τις διαδικασίες της μελέτης και έδωσαν τη συναίνεσή τους για τη συμμετοχή τους. Τηρήθηκε η εχεμύθεια και η ανωνυμία των συμμετεχόντων, και τα δεδομένα παρουσιάζονται με τρόπο που δεν αποκαλύπτει την ταυτότητά τους.

## Κεφάλαιο 7°

### Αποτελέσματα

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στη μεταπτυχιακή μελέτη αποτέλεσε αποτελεσματικό εργαλείο για την κατανόηση του ρόλου των Κοινωνικών Εταίρων στη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων. Οι συνεντεύξεις παρείχαν πολύτιμα δεδομένα και επέτρεψαν την ανάδειξη κοινών θεμάτων και απόψεων. Η μελέτη αυτή παρέχει σημαντική εισαγωγή και ενίσχυση στην υπάρχουσα γνώση σχετικά με τον ρόλο των Κοινωνικών Εταίρων στην επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των εργαζομένων.

Στο σύνολο της έρευνας εντάχθηκαν 10 άτομα, 5 από τους κοινωνικούς εταίρους και 5 επιμορφούμενοι σε διάφορα προγράμματα δια βίου μάθησης. Για λόγους διευκόλυνσης της διαδικασίας η ημιδομημένη συνέντευξη διαχωρίστηκε σε 3 άξονες με συγκεκριμένη θεματολογία ο κάθε ένας. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα βασικά αποτελέσματα των συνεντεύξεων και στο Παράρτημα της παρούσης μελέτης ενυπάρχουν οι συνεντεύξεις στο σύνολό τους.

#### Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες

- i. Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς
- ii. Ποια η σημασία της κατάρτισης και επανακατάρτισης για εσάς;
- iii. Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου εκπαίδευσης / κατάρτισης που παρακολουθήσατε;
- iv. Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον X κοινωνικό εταίρο;
- v. Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα εκπαίδευσης/ κατάρτισης;
- vi. Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου εκπαίδευσης/ κατάρτισης;

Βασικά, οι απαντήσεις των 10 συμμετεχόντων δείχνουν ότι υπάρχει συναίνεση για τη σημασία της διά βίου μάθησης. Οι συμμετέχοντες εκφράζουν την άποψη ότι η διά βίου μάθηση είναι σημαντική τόσο για την επαγγελματική ανάπτυξη όσο και για την προσωπική ανάπτυξη. Συγκεκριμένα ο ένας συμμετέχοντας υποστηρίζει ότι η δια βίου μάθηση είναι σημαντική για την ένταξη στην αγορά εργασίας και για τον ρόλο του ανθρώπου στην κοινωνία. Έχει κριτική στάση απέναντι στην υπερκατανάλωση της δια βίου μάθησης. Ένας άλλος ερωτώμενος τονίζει ότι η διά βίου εκπαίδευση είναι σημαντική για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την προσαρμογή στις εξελίξεις και τις τεχνολογίες. Και ενδεικτικά ένας τρίτος ερωτώμενος αναφέρει ότι η εκπαίδευση και κατάρτιση είναι απαραίτητες για την αύξηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και την προστιθέμενη αξία των επιχειρήσεων.

Συνολικά, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναδεικνύουν τη σημασία της κατάρτισης και επανακατάρτισης για την ανάπτυξη και πρόοδο των ατόμων και της κοινωνίας γενικότερα. Επισημαίνουν την ανάγκη για επενδύσεις σε προγράμματα κατάρτισης, την ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων, καθώς και τη σημασία της κατάρτισης για την ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας. Αναλύοντας τις απαντήσεις των 10 συμμετεχόντων, οι απόψεις τους φαίνεται να διαφέρουν κάπως σχετικά με την κατάρτιση και την εκπαίδευση. Συγκεκριμένα ο ένας συμμετέχοντας αναφέρει ότι η κατάρτιση στην Ελλάδα είναι υποτιμημένη και απαιτεί αναβάθμιση σε ό,τι αφορά τα προγράμματα σπουδών, τον εξοπλισμό και την καταλληλότητα των εκπαιδευτικών. Ένας άλλος συμμετέχοντας επισημαίνει τη σημασία της κατάρτισης και επανακατάρτισης στη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Αναφέρει ότι η δια βίου εκπαίδευση και μάθηση πρέπει να έχει μια ευρύτερη έννοια και να περιλαμβάνει την αγάπη για τη γνώση και την πρόοδο. Επίσης, επισημαίνει τη σημασία της κατάρτισης για τους εργοδότες, ειδικά για τους μικρούς επιχειρηματίες. Υπογραμμίζει την ανάγκη για ποιοτική κατάρτιση που θα βοηθήσει τους εργαζομένους να προσαρμοστούν σε ταχείς μεταβολές και να αποφύγουν την ανεργία και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Ένας άλλος συμμετέχοντας υπογραμμίζει ότι η κατάρτιση γίνεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, όπως τα επαγγελματικά λύκεια και τα ΙΕΚ. Παρατηρεί ότι η επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα είναι υποτιμημένη και απαιτούνται επενδύσεις για τη βελτίωσή της.

Σε ότι αφορά τους λόγους επιλογής του προγράμματος που επέλεξαν, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δείχνουν ότι έχουν αναγνωρίσει τη σημασία της δια βίου μάθησης

και της κατάρτισης για την επαγγελματική ανάπτυξη. Αντιλαμβάνονται την ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση και απόκτηση νέων δεξιοτήτων για να προσαρμοστούν στις αλλαγές στην αγορά εργασίας και να βελτιώσουν τις προοπτικές τους. Επιπλέον, δίνουν έμφαση στην προσωπική επιλογή και τα ενδιαφέροντά τους κατά την επιλογή ενός προγράμματος κατάρτισης. Ο ένας συμμετέχοντας αναφέρει ότι επέλεξε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης λόγω της χρησιμότητάς του για τη μελλοντική εργασιακή του εξέλιξη. Αυτή η προσέγγιση δείχνει ότι ο ερωτώμενος έχει αντιληφθεί τη σημασία της συνεχούς μάθησης και αναπτύσσει τις δεξιότητές του για να βελτιώσει την εργασιακή του προοπτική. Ένας άλλος συμμετέχοντας αναφέρει ότι επέλεξε το πρόγραμμα κατάρτισης με βάση την ευκαιρία που του παρουσιάστηκε και την ανταπόκρισή του στις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής και της αγοράς εργασίας. Αυτό δείχνει ότι ο ερωτώμενος λαμβάνει υπόψη του τις αλλαγές στην αγορά εργασίας και τη σημασία της βελτίωσης των αποτελεσμάτων και της διαχείρισης του ανθρώπινου κεφαλαίου. Ένας τρίτος ερωτώμενος αναφέρει ότι η επιλογή του προγράμματος ήταν ατομική ή γίνεται από τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις που ήταν δική του επιλογή, βασίστηκε στο προσωπικό του ενδιαφέρον για το θέμα. Αυτό δείχνει ότι ο ερωτώμενος λαμβάνει υπόψη του τα προσωπικά του ενδιαφέροντα και προτιμήσεις στην επιλογή του προγράμματος κατάρτισης.

Σε ότι αφορά τους λόγους επιλογής συγκεκριμένου προγράμματος από κάποιο κοινωνικό εταίρο, οι απαντήσεις των ερωτώμενων υποδεικνύουν ότι οι κύριοι λόγοι που επιλέγουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης από τον Κοινωνικό Εταίρο είναι η επιδότηση, το ιστορικό προηγούμενο, η αξιοπιστία του φορέα, η προηγούμενη εμπειρία και η αναγνωρισιμότητα του φορέα. Αυτοί οι λόγοι υποδεικνύουν ότι οι ερωτώμενοι προσδίδουν σημασία στην ποιότητα, την αξιοπιστία και την προσωπική εμπειρία κατά την επιλογή ενός προγράμματος κατάρτισης. Συγκεκριμένα ο ένας συμμετέχοντας αναφέρει ότι η επιλογή έγινε λόγω της αναγνωρισιμότητας του φορέα, γεγονός που υποδεικνύει ότι ο ερωτώμενος επιλέγει προγράμματα που προέρχονται από φορείς με καλή φήμη και αναγνωρίζονται στον κλάδο εργασίας του. Αντίστοιχα άλλος ερωτώμενος αναφέρει την αξιοπιστία του φορέα ως λόγο επιλογής του προγράμματος που υποδεικνύει ότι η φήμη και η εμπιστοσύνη στον φορέα παίζουν σημαντικό ρόλο κατά την επιλογή του προγράμματος.

Τα κίνητρα για τη δια βίου μάθηση και κατάρτιση αποτέλεσαν σημείο εκτενούς συζήτησης από τους συμμετέχοντες. Ο ένας συμμετέχων επισημαίνει ότι το ζήτημα του

χρόνου, των μορφών μάθησης και της οικονομικής αποζημίωσης αποτελούν σημαντικά κίνητρα για τη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση. Ωστόσο, επιμένει ότι η ποιότητα της κατάρτισης είναι το μεγαλύτερο κίνητρο για τον φορέα του και την ΓΕΣΕΕ, και τονίζει τη σημασία της ποιότητας των προγραμμάτων και των εκπαιδευτών. Ένας άλλος συμμετέχων αναφέρει ότι οι λογαριασμοί μάθησης αποτελούν σημαντικό κίνητρο, καθώς ο εργαζόμενος μπορεί να διαθέσει ένα ποσό για τη συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου μάθησης. Επισημαίνει όμως ότι αυτά τα προγράμματα πρέπει να συνδέονται με τη θέση εργασίας, προκειμένου η επένδυση να ενισχύει και την επιχείρηση και την παραγωγικότητα. Με βάση τις απαντήσεις που παρείχαν οι συμμετέχοντες ορισμένα κοινά θέματα και κίνητρα προέκυψαν από τις απαντήσεις, αλλά παρατηρούνται επίσης κάποιες αποκλίσεις.

Πρώτον, η ποιότητα της κατάρτισης εμφανίζεται ως ένα σημαντικό κίνητρο για τη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση. Αυτό υποδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι επιθυμούν να αποκτήσουν πρακτικές και χρήσιμες δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Αυτό μπορεί να είναι συνδεδεμένο με την ανάγκη για αναβάθμιση των εργασιακών δεξιοτήτων και τη δυνατότητα προώθησης σε υψηλότερες θέσεις. Δεύτερον, οι οικονομικές αποδοχές αποτελούν σημαντικό κίνητρο για τη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση. Οι εργαζόμενοι επιθυμούν να αυξήσουν τα εισοδήματά τους και να βελτιώσουν τις οικονομικές τους συνθήκες. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω αποκτήσεως νέων δεξιοτήτων που θα αυξήσουν την αξία τους στην αγορά εργασίας.

Τρίτον, η προσωπική επένδυση και αυτοεξέλιξη αναδεικνύονται ως κίνητρα για τη δια βίου μάθηση. Ορισμένοι άνθρωποι εκτιμούν την ευκαιρία να μάθουν νέα πράγματα, να αναπτύξουν τα ενδιαφέροντά τους και να εμπλουτίσουν την προσωπική τους ανάπτυξη. Αυτό μπορεί να είναι ανεξάρτητο από τις επαγγελματικές ευκαιρίες και να εξυπηρετεί την αυτοεπένδυση και την ικανοποίηση. Παρ' όλα αυτά, παρατηρείται και ορισμένη ποικιλία απόψεων και ανάγκες. Ορισμένοι άνθρωποι μπορεί να θεωρούν την πρόσβαση σε νέες ευκαιρίες εργασίας και καριέρας ως κύριο κίνητρο, ενώ άλλοι μπορεί να επιδιώκουν την εκπλήρωση προσωπικών στόχων και επιθυμιών. Οι προτεραιότητες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με την ηλικία, την εμπειρία, τις προσωπικές και οικονομικές συνθήκες κάθε ατόμου.

Με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, παρατηρούμε ορισμένα κοινά θέματα και απόψεις σχετικά με τη σημασία των δεξιοτήτων στην εργασιακή προοπτική και την ανάπτυξη των ατόμων. Οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν τη σημασία των τεχνολογικών δεξιοτήτων στην εργασιακή αγορά. Υπογραμμίζουν ότι η ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας απαιτεί νέες δεξιότητες όπως ο προγραμματισμός, η ανάλυση δεδομένων και η κυβερνοασφάλεια. Εκφράζουν την άποψη ότι η απόκτηση τέτοιων δεξιοτήτων μπορεί να αυξήσει τις επαγγελματικές ευκαιρίες και να βελτιώσει την εργασιακή προοπτική. Πρόσθετα, αναφέρουν ότι η συνεχής ανάπτυξη δεξιοτήτων και η συνεχής εκπαίδευση είναι απαραίτητες για να είναι επιτυχημένοι στην εργασία τους. Επισημαίνουν τη σημασία της εκμάθησης νέων τεχνολογιών και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων για να παραμείνουν ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας.

Συνολικά, η πλειονότητα των απαντήσεων υποστηρίζει ότι οι τεχνολογικές δεξιότητες και η συνεχής ανάπτυξη των δεξιοτήτων είναι κρίσιμες για την επιτυχία και την εργασιακή προοπτική των ατόμων. Η προσαρμοστικότητα και η ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές είναι επίσης σημαντικές παράγοντες. Παρόλο που υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με τις επιπτώσεις της τεχνολογίας στην αγορά εργασίας, η πλειονότητα των συμμετεχόντων αναγνωρίζει την ανάγκη για προετοιμασία και προσαρμογή σε αυτές τις αλλαγές. Συγκεκριμένα ένας ερωτώμενος επισημαίνει ότι οι συμμετέχοντες σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης δεν είναι ομοιογενείς και προέρχονται από διάφορες κατηγορίες, όπως εργαζόμενοι που θέλουν να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους, εργαζόμενοι που επιθυμούν να αλλάξουν καριέρα, άνεργοι και μακροχρόνια άνεργοι. Εκφράζει την προσδοκία του ότι οι άνθρωποι που συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης θα μπορέσουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και υπογραμμίζει τη σημασία της αξιολόγησης για την παρακολούθηση της προόδου τους.

## **Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα**

- i. Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια εκπαίδευσης/κατάρτισης;**
- ii. Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεραίνει;**

- iii. Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης/κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;
- iv. Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης/ κατάρτισης; Εσείς ποια ήταν τα σημαντικότερα που αντιμετωπίσατε;
- v. Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια μπορούν να ξεπεραστούν/αντιμετωπιστούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.

Συνολικά, οι απαντήσεις παρέχουν μια καλή επισκόπηση για τη σημασία της δια βίου εκπαίδευσης και τις αλλαγές που έχουν επέλθει λόγω της τεχνολογίας. Ωστόσο, δεν προσφέρουν αρκετή λεπτομέρεια και ανάλυση για ορισμένα καίρια ζητήματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση και την κατάρτιση, όπως η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτών και η συνεργασία μεταξύ διαφόρων ενδιαφερομένων φορέων. Στα θετικά στοιχεία συγκαταλέγονται ότι η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση είναι σημαντικές για την ανάπτυξη των ατόμων και την προσαρμογή στις αλλαγές της αγοράς εργασίας. Επισημαίνεται ότι οι νέες τεχνολογίες και η ψηφιακή επανάσταση έχουν αλλάξει τις απαιτήσεις για εκπαίδευση και κατάρτιση, και υποδεικνύεται η ανάγκη για προγράμματα που θα ανταποκρίνονται σε αυτές τις αλλαγές. Αναφέρεται η ανάγκη για ευέλικτες εκπαιδευτικές προσεγγίσεις που θα επιτρέπουν την προσαρμογή στις ατομικές ανάγκες και προτιμήσεις των μαθητών.

Όμως, οι απαντήσεις δεν προσφέρουν λεπτομερή πληροφόρηση σχετικά με συγκεκριμένα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ποιότητα της δια βίου μάθησης. Δεν παρέχεται ανάλυση για τον ρόλο των εκπαιδευτών και τη σημασία της επαγγελματικής τους ανάπτυξης στην παροχή υψηλής ποιότητας εκπαίδευσης. Τέλος, δεν αναφέρεται η σημασία της συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων, κυβερνήσεων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων για τη δημιουργία συνεκτικών και αποτελεσματικών προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ο συνδυασμός των απαντήσεων αναδεικνύει την ποικιλία των προσεγγίσεων και των προσδοκιών που έχουν οι εργαζόμενοι σχετικά με την κατάρτιση. Ορισμένοι



εργαζόμενοι θεωρούν την κατάρτιση ως μια αναγκαία διαδικασία για την προώθηση της καριέρας τους και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων. Αυτοί οι εργαζόμενοι επενδύουν συνήθως χρόνο και πόρους στη συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, με σκοπό να επιτύχουν μεγαλύτερη επαγγελματική επιτυχία και προόδους. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν και εργαζόμενοι που προτιμούν να αρκестούν στις υφιστάμενες γνώσεις και δεξιότητες τους και να μην αναζητούν συνεχώς νέες ευκαιρίες κατάρτισης. Για αυτούς, η κατάρτιση μπορεί να φαίνεται ως ένας χρονοβόρος και περιττός επιπλέον φόρτος εργασίας.

Ο ένας ερωτώμενος τονίζει επίσης ότι η κατάρτιση πρέπει να αντιμετωπίζεται ως μια συνεχής αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων, αντί για μια μοναδική εκπαιδευτική διαδικασία. Αυτή η προσέγγιση αντικατοπτρίζει την ανάγκη για διαρκή εκμάθηση και προσαρμογή στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Ένας άλλος ερωτώμενος προβάλλει την άποψη ότι δεν υπάρχει μία κοινή απάντηση που να καλύπτει όλες τις περιπτώσεις και μορφές επιχειρήσεων και εργαζομένων. Υπογραμμίζει ότι ορισμένοι εργαζόμενοι αποφασίζουν να κάνουν καταρτίσεις χωρίς να αναζητούν αλλαγές, ενώ άλλοι προσδοκούν μια καλύτερη θέση στην επιχείρησή τους. Επίσης, επισημαίνει ότι η κατάρτιση πρέπει να αντιμετωπίζεται ως μέρος μιας συνεχούς αναβάθμισης των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργαζόμενου. Αναφέρει επίσης ότι η συσσώρευση καταρτίσεων μπορεί να επηρεάσει το μισθολογικό καθεστώς του εργαζόμενου.

Οι απαντήσεις που δόθηκαν για την υποχρεωτικότητα αντικατοπτρίζουν μια ποικίλη γκάμα απόψεων και ιδεών. Οι ερωτώμενοι προσφέρουν ποικίλες απόψεις και επιχειρήματα, προσπαθώντας να δείξουν και τα διάφορα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα σε κάθε θέμα. Παρατηρείται μια προσπάθεια να αναλυθούν τα ζητήματα και να προταθούν λύσεις. Ο ένας ερωτώμενος παρουσιάζει ανησυχίες για τις επιπτώσεις της υποχρεωτικής κατάρτισης στις μικρές επιχειρήσεις και προτείνει να εξορθολογιστεί η υποχρέωση αυτή. Αναφέρει ότι μπορεί να προκληθούν προβλήματα στη λειτουργία των επιχειρήσεων αν αφηθούν χωρίς προσωπικό για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αυτό είναι ένα σημαντικό επιχείρημα που πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την υποχρεωτική κατάρτιση. Ένας άλλος ερωτώμενος υποστηρίζει ότι η υποχρεωτική κατάρτιση είναι απαραίτητη για να βελτιωθεί η απόδοση και η ανταγωνιστικότητα των μικρών επιχειρήσεων. Αναφέρει ότι η κατάρτιση μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν αλλαγές και να

αποκτήσουν νέες δεξιότητες. Αυτό είναι ένα σημαντικό επιχείρημα που πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τη συζήτηση για την υποχρεωτική κατάρτιση. Πρόσθετα, ένας άλλος ερωτώμενος παρουσιάζει έναν επιφυλακτικό και προβληματικό λόγο για την υποχρεωτική κατάρτιση στις μικρές επιχειρήσεις. Εκφράζει ανησυχίες σχετικά με την επιβολή υποχρεωτικής κατάρτισης για τους εργαζόμενους στις μικρές επιχειρήσεις. Αναφέρει ότι μια τέτοια υποχρεωτικότητα θα μπορούσε να δημιουργήσει προβλήματα στη λειτουργία των επιχειρήσεων και να αφήσει τις μικρές επιχειρήσεις χωρίς προσωπικό για μεγάλο χρονικό διάστημα. Στην ερώτηση αυτή ένας ερωτώμενος τονίζει τη σημασία της προσωπικής ζωής στην ευτυχία και υπογραμμίζει ότι η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι κρίσιμη. Προτείνει να δοθεί προτεραιότητα στην προσωπική ευτυχία και να ληφθούν μέτρα για να διατηρηθεί η ισορροπία αυτή.

Οι απαντήσεις αυτών των 10 συμμετεχόντων παρουσιάζουν κοινά θέματα και προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι κατά τη συμμετοχή τους σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης. Αυτά περιλαμβάνουν την έλλειψη ελεύθερου χρόνου, την πίεση του χρόνου λόγω εργασιακών υποχρεώσεων, την έλλειψη παροχής ουσιαστικών κινήτρων για συμμετοχή, τις δυσκολίες με την οργάνωση των προγραμμάτων και τις δυσκολίες στη μετακίνηση. Αυτά τα εμπόδια μπορούν να καθιστούν προβληματική τη συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτού του είδους προγράμματα. Συγκεκριμένα ο ένας ερωτώμενος αναφέρεται στο πρόβλημα της διαθεσιμότητας των προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης. Επειδή αυτά τα προγράμματα δεν είναι πάντα διαθέσιμα όλο το έτος, οι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες να βρουν την κατάλληλη περίοδο για να συμμετάσχουν.

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων προτείνουν μια ποικιλία λύσεων για την επίλυση των εμποδίων που αντιμετωπίζονται στην συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Συγκεκριμένα ο ένας ερωτώμενος αναφέρει ότι είναι προτεινόμενη η διευκόλυνση του εργοδότη για τη συμμετοχή σε προγράμματα, καθώς αυτό μπορεί να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να ασχοληθούν με την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Επιπλέον, η παροχή κινήτρων συμμετοχής, είτε οικονομικών είτε πιστοποίησης, μπορεί να ενισχύσει το ενδιαφέρον και τη συμμετοχή τους. Άλλος ερωτώμενος αναφέρει ότι η πρόταση για καθορισμένα ωρολόγια προγράμματα και πρόγραμμα σπουδών παρέχει στους συμμετέχοντες μια πιο συγκεκριμένη εικόνα των απαιτήσεων και των χρονικών περιθωρίων των προγραμμάτων. Επιπλέον, η πρόταση για ευέλικτα προγράμματα δια

ζώσης ή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης μπορεί να δώσει στους συμμετέχοντες περισσότερες επιλογές και ευκαιρίες προσαρμογής.

Αξίζει να αναφερθεί η άποψη ενός συμμετέχοντα ο οποίος επισημαίνει ότι η πρόταση για απαλλαγή από την εργασία κατά τη διάρκεια της κατάρτισης μπορεί να αποτελέσει ένα εμπόδιο που θα αντιμετωπιστεί με την υποστήριξη του εργοδότη. Επίσης, η επιλογή δια ζώσης, μικτής ή εξ αποστάσεως κατάρτισης παρέχει ευελιξία για την προσαρμογή των εργαζομένων στις ανάγκες τους. Επίσης, ένας ερωτώμενος αναφέρει ότι η βελτίωση της ποιότητας υλοποίησης των προγραμμάτων και η πιστοποίησή τους μπορούν να συμβάλουν στην αποδοχή και την αξιοποίησή τους από τους συμμετέχοντες. Επίσης, η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών μπορεί να βοηθήσει στην κατάλληλη επιλογή προγραμμάτων που θα ικανοποιούν τις ανάγκες των εργαζομένων.

Συνολικά, οι προτεινόμενες λύσεις αναφέρονται σε διάφορους τρόπους επίλυσης των εμποδίων στη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα, όπως η ευελιξία στο πρόγραμμα και ο τρόπος κατάρτισης, οι οικονομικές και πιστοποιητικές κινήτρων, η υποστήριξη από τους εργοδότες και η αξιολόγηση των προγραμμάτων. Αυτές οι προτάσεις επικεντρώνονται στην ανάγκη για ευελιξία, υποστήριξη και αναγνώριση των προσπαθειών των εργαζομένων στην εκπαίδευση και κατάρτιση.

### **Άξονας Νο 3. Αξιολόγηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης/κατάρτισης - δυνατά αδύνατα σημεία -προοπτικές**

- i. Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης/ κατάρτισης;**
- ii. Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης/ κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;**
- iii. Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης/ κατάρτισης στα χρηματοδοτικά εργαλεία (ΕΣΠΑ κλπ) και τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;**

- iv. Ποια η γνώμη σας για την πιστοποίηση και κατ' επέκταση τη μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης/ κατάρτισης;
- v. Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης/ κατάρτισης;

Βασιζόμενος στις απαντήσεις των 10 συμμετεχόντων σχετικά με την αξιολόγηση της πρωτοβουλίας των κοινωνικών εταίρων για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης, παρατηρούνται διάφορες απόψεις και γνώμες. Ένας συμμετέχων δεν θεωρεί ότι η πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων είναι αποκλειστικά μια πρωτοβουλία, αλλά μάλλον αναγκαιότητα για τους φορείς να καταρτίσουν το προσωπικό τους. Επισημαίνει επίσης ότι η ΓΕΣΕΕ, ως μεγάλος φορέας εργαζομένων, έχει την υποχρέωση να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των εκπροσωπούμενων της. Ένας άλλος συμμετέχων θεωρεί θετική την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων, καθώς πιστεύει ότι τα προγράμματα που προέρχονται από αυτούς είναι καλύτερης ποιότητας από τα προγράμματα τυχαίων κέντρων μάθησης. Η δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης επιτρέπει στους εργαζόμενους να ανταποκριθούν στις αλλαγές και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, ενώ παράλληλα ενισχύει τις επιχειρήσεις και την οικονομία συνολικά. Είναι σημαντικό να υπάρχει συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των αρμόδιων φορέων για την αξιολόγηση και την πιστοποίηση των προγραμμάτων, προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα και η αξιοπιστία τους.

Οι απαντήσεις δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες έχουν θετική γνώμη για τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης που έχουν συμμετάσχει, αν και η εργασιακή αξιοποίηση μπορεί να είναι περιορισμένη. Επίσης, φαίνεται ότι ορισμένοι ερωτώμενοι έχουν επωφεληθεί ατομικά και έχουν βρει εφαρμογή για τις νέες γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν. Ωστόσο, δεν παρέχεται αρκετή πληροφορία για να προκύψει μια πλήρης και λεπτομερής κριτική των προγραμμάτων αυτών. Με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, μπορούμε να συνοψίσουμε τις απόψεις τους για τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης ως εξής:

- Θετική επίδραση: Οι ερωτώμενοι που αναφέρουν θετική επίδραση από τα προγράμματα ανέρχονται σε ποσοστό περίπου 60%. Αναφέρουν ότι τα

προγράμματα είχαν αξιόλογα αποτελέσματα και συνέβαλαν στην προσωπική ανάπτυξη και αυτο-βελτίωση τους.

- Ελάχιστη εργασιακή αξιοποίηση: Η εργασιακή αξιοποίηση των προγραμμάτων φαίνεται να είναι περιορισμένη, καθώς μόνο περίπου 10% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι η εργασία τους επωφελήθηκε σημαντικά από αυτά.
- Εφαρμογή των γνώσεων: Περίπου 20% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι βρήκαν ήδη εφαρμογή των διδαχθέντων πραγμάτων από τα προγράμματα στην πραγματική τους ζωή.

Επισημαίνεται ότι η παρούσα ανάλυση βασίζεται σε περίπου 60% των απαντήσεων, καθώς υπήρξαν κάποιες απαντήσεις που δεν παρείχαν συγκεκριμένες πληροφορίες για το θέμα αναφέροντας ότι δεν έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα αυτής της φύσης.

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων παρουσιάζουν διάφορες απόψεις σχετικά με την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου προγραμμάτων και των στόχων της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη. Ο συμμετέχων αναφέρει ότι η ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης μπορεί να ωφελήσει όλους όσους συμμετέχουν. Αναφέρει επίσης ότι η ενιαία Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική και η ευκολία μετάβασης στην Ε.Ε. για εργασία και απασχόληση είναι σημαντικοί στόχοι της Ευρώπης. Ένας άλλος συμμετέχων αναφέρει ότι η ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης είναι πολύ σημαντική και δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να τον ωφελήσει προσωπικά. Ένας τρίτος συμμετέχων αναφέρει ότι τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης βρίσκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ότι έχουν μόνο οφέλη. Συνολικά, οι απαντήσεις αντικατοπτρίζουν την θετική αξιολόγηση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης και την πεποίθηση ότι μπορούν να ωφελήσουν τους συμμετέχοντες. Επιπλέον, υπογραμμίζεται η ανάγκη προσαρμογής των προγραμμάτων στις ειδικές ανάγκες και πραγματικότητα κάθε κράτους μέλους. Αυτή η προσέγγιση αναγνωρίζει τη σημασία της προσαρμογής και της εξατομίκευσης των προγραμμάτων για την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης σε διαφορετικά περιβάλλοντα και ανάγκες.

παρατηρείται ότι υπάρχει ποικιλία απόψεων και αντιλήψεων, με ορισμένες απαντήσεις παρέχοντας πιο συγκεκριμένες επιχειρήματα και αναλύσεις, ενώ άλλες απαντήσεις μπορεί να είναι πιο γενικές ή ασαφείς σε ότι αφορά την μοριοδότηση. Συγκεκριμένα ο ένας συμμετέχων αναφέρει ότι η μοριοδότηση μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για

τη συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης. Ωστόσο, επισημαίνει το πρόβλημα της εκτροπής της μοριοδότησης, όπου ορισμένοι επωφελούνται από τα μόρια για διορισμούς στη δημόσια διοίκηση. Επίσης, υπογραμμίζει τη σημασία της ποιότητας της κατάρτισης. Ένας άλλος συμμετέχων δηλώνει ότι δεν έχει άποψη για τη μοριοδότηση, αφού αυτή αφορά κυρίως τον δημόσιο τομέα. Εκφράζει την άποψη ότι ένα πρόγραμμα πρέπει να γίνεται για να μάθει κάποιος και να εξυπηρετήσει, χωρίς να επηρεάζεται από τη μοριοδότηση.

Οι απαντήσεις των 10 συμμετεχόντων περιέχουν πολλές καλές προτάσεις για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης. Συγκεκριμένα ο ένας ερωτώμενος αναφέρεται στην εξασφάλιση προδιαγραφών ποιότητας και διαρκούς ελέγχου της κατάρτισης που είναι σημαντική για να διασφαλιστεί ότι τα προγράμματα εκπαίδευσης ανταποκρίνονται στις προσδοκίες και ανάγκες των συμμετεχόντων. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης είναι σημαντική για να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητά τους και η εφαρμογή τους στην πράξη. Η συλλογή και αξιοποίηση δεδομένων για την παρακολούθηση της εφαρμογής των προγραμμάτων κατάρτισης και την αξιολόγηση της εμπειρίας των συμμετεχόντων είναι σημαντική για τη βελτίωση των προγραμμάτων και την αντίληψη των αποτελεσμάτων τους. Η πλειοψηφία των ερωτώμενων αναφέρεται στη σημασία της ποιότητας και του ελέγχου της κατάρτισης, καθώς και τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης. Αυτά τα μέτρα είναι σημαντικά για να διασφαλιστεί η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης.

Επίσης αναφέρουν ότι είναι απαραίτητο να υπάρχουν συστηματικές μελέτες για τον έλεγχο της ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας με βάση την εμπειρία που αποκτήθηκε από τα προγράμματα κατάρτισης. Η συλλογή δεδομένων σχετικά με το φύλο, την ένταξη στην αγορά εργασίας και άλλες παράμετρους μπορεί να παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για την αξιολόγηση της επίδρασης των προγραμμάτων κατάρτισης. Συνολικά, οι προτάσεις αναφέρονται στη σημασία της ποιότητας και του ελέγχου της κατάρτισης, τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, την ανάγκη για συστηματικές μελέτες για την έλεγχο της ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας, και τη βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων κατάρτισης μέσω της παροχής συγκεκριμένων γνώσεων και μαθησιακών αποτελεσμάτων.

## Κεφάλαιο 8<sup>ο</sup>

### Συζήτηση και συμπεράσματα

#### 8.1 Συζήτηση

Οι κοινωνικοί εταίροι, στους οποίους περιλαμβάνονται οι εργοδότες και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην ανάπτυξη και την εφαρμογή πολιτικών δια βίου μάθησης. Αυτές οι πολιτικές στοχεύουν να παρέχουν στα άτομα ευκαιρίες να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων είναι απαραίτητη για την επιτυχία τους. Ένας από τους βασικούς ρόλους των κοινωνικών εταίρων είναι να διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές δια βίου μάθησης είναι σχετικές με τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Μπορούν να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται στην αγορά εργασίας, καθώς και τα προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης που είναι πιο αποτελεσματικά για την ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων. Συνεργαζόμενοι με τους φορείς χάραξης πολιτικής, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμβάλουν στη διασφάλιση της ευθυγράμμισης των πολιτικών δια βίου μάθησης με τις ανάγκες της οικονομίας.

Καταρχάς, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην παροχή προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης είναι αξιόπαινος, καθώς προάγουν τη συνεχή ανάπτυξη των εργαζομένων και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων. Μέσω αυτών των προγραμμάτων, οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να εξελίξουν τις ικανότητές τους, να προσαρμοστούν στις αλλαγές στην αγορά εργασίας και να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις της σύγχρονης επαγγελματικής ζωής. Η επιτυχία των προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης εξαρτάται από τον σχεδιασμό και την εκτέλεση τους. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να αναλάβουν την ευθύνη για τον σχεδιασμό προγραμμάτων που αντικατοπτρίζουν τις ανάγκες και τις προκλήσεις των εργαζομένων. Επιπλέον, η ποιότητα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης που παρέχεται πρέπει να είναι υψηλή, προσφέροντας αναγνωρισμένες πιστοποιήσεις και προσαρμοσμένες μεθόδους εκπαίδευσης.

Ωστόσο, μια κριτική πτυχή είναι η περιορισμένη προσβασιμότητα αυτών των προγραμμάτων για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Οι προγραμματισμένες επιμορφωτικές δραστηριότητες μπορεί να μην είναι εύκολα προσβάσιμες λόγω γεωγραφικών περιορισμών, οικονομικών περιορισμών ή προβλημάτων που σχετίζονται με τον χρόνο και την ευελιξία τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μια ανισότητα στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση, με αποτέλεσμα ορισμένοι εργαζόμενοι να μην έχουν την ίδια ευκαιρία για ανάπτυξη και προαγωγή. Ένας σημαντικός παράγοντας που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι η εξασφάλιση ίσης πρόσβασης στα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης για όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία, εθνοτική καταγωγή, κοινωνικό καταβάλλον ή επίπεδο εκπαίδευσης. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να επιδιώξουν τη διασφάλιση της ίσης ευκαιρίας για όλους τους εργαζομένους να συμμετέχουν σε αυτά τα προγράμματα και να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις.

Επιπλέον, ο γενικότερος ρόλος των κοινωνικών εταίρων πρέπει να αναλογιστείται πέρα από την παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Είναι σημαντικό να εξεταστεί πώς συμβάλλουν οι κοινωνικοί εταίροι στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και τη διασφάλιση ενός δίκαιου και ισορροπημένου περιβάλλοντος εργασίας. Πρέπει να εξεταστεί εάν οι κοινωνικοί εταίροι προωθούν τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και εάν διασφαλίζουν τα δικαιώματα και τις ανάγκες των εργαζομένων.

Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν επίσης να διαδραματίσουν ρόλο στη χρηματοδότηση και την παροχή προγραμμάτων δια βίου μάθησης. Οι εργοδότες μπορούν να παρέχουν χρηματοδότηση για προγράμματα κατάρτισης, ενώ τα συνδικάτα μπορούν να υποστηρίξουν τα μέλη τους στην πρόσβαση σε αυτά τα προγράμματα. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν επίσης να συνεργαστούν με παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης για να διασφαλίσουν ότι τα προγράμματα είναι προσβάσιμα και αποτελεσματικά για τους εκπαιδευομένους. Εκτός από τους πρακτικούς τους ρόλους, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν επίσης να υποστηρίξουν πολιτικές δια βίου μάθησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Μπορούν να συνεργαστούν για να επηρεάσουν τις αποφάσεις πολιτικής και να διασφαλίσουν ότι λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την υποστήριξη της χρηματοδότησης προγραμμάτων δια βίου μάθησης, την υποστήριξη της αναγνώρισης της μη τυπικής και



άτυπης μάθησης και την προώθηση της ανάπτυξης νέων προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης.

Η ενδυνάμωση των εργαζομένων μέσω των προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης απαιτεί τη συνεργασία και την εταιρική σχέση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η καλή συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων, κυβέρνησης και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη και την υλοποίηση αποτελεσματικών προγραμμάτων. Επίσης, η δημιουργία μιας κουλτούρας που προωθεί την εκπαίδευση και την κατάρτιση στις επιχειρήσεις και τις οργανώσεις είναι σημαντική για την επιτυχία των προγραμμάτων.

Τέλος, η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας αυτών των προγραμμάτων και του γενικότερου ρόλου των κοινωνικών εταίρων είναι ζωτικής σημασίας. Πρέπει να διερευνηθεί κατά πόσον αυτά τα προγράμματα πραγματικά επιτυγχάνουν τους στόχους τους και αν καταφέρνουν να ενισχύουν την εργασιακή ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση και την προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων.

Συνολικά, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην ενδυνάμωση των εργαζομένων μέσω των προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κατάρτισης είναι ζωτικής σημασίας για την προετοιμασία των εργαζομένων για τις αλλαγές στην αγορά εργασίας και την αντιμετώπιση των προκλήσεων που προκύπτουν από τις οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις. Ωστόσο, πρέπει να δίνεται έμφαση στην ποιότητα, την ισότητα πρόσβασης και την προσαρμογή των προγραμμάτων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Μόνο με αυτόν τον τρόπο οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των εργαζομένων και στην ανάπτυξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προωθεί την αειφόρο ανάπτυξη και την κοινωνική ευημερία.

## **8.2 Συμπεράσματα**

Με βάση την ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις σε 5 άτομα που εκπροσωπούν τους κοινωνικούς εταίρους και 5 άτομα που ήταν επιμορφούμενοι, μπορούν να συναχθούν τα εξής γενικά συμπεράσματα:

- Σημασία της διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης: Οι συνεντεύξεις αποκαλύπτουν ότι τόσο οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων όσο και οι

επιμορφούμενοι αναγνωρίζουν τη σημασία της διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης για την ανάπτυξη των εργαζομένων και την προσαρμογή στις αλλαγές του εργασιακού περιβάλλοντος.

- **Ανάγκη για βελτίωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων:** Οι επιμορφούμενοι εκφράζουν την ανάγκη για βελτίωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, ώστε να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και να παρέχουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις στους εργαζόμενους.
- **Συνεργασία μεταξύ κοινωνικών εταίρων:** Οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων αναφέρουν την ανάγκη για ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ τους, προκειμένου να προωθηθεί η διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση και να αναπτυχθούν αποτελεσματικές πρωτοβουλίες.
- **Ανάγκη για προσαρμογή:** Οι συνεντεύξεις αποδεικνύουν ότι η ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας και οι κοινωνικοί μετασχηματισμοί απαιτούν συνεχή προσαρμογή και εκπαίδευση των εργαζομένων, καθώς και ανταλλαγή πληροφοριών και βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Αυτά τα γενικά συμπεράσματα προκύπτουν από τις συνεντεύξεις και παρέχουν μια καλή βάση για την κατανόηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων. Ωστόσο, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι αυτά τα συμπεράσματα βασίζονται στις απόψεις και τις εμπειρίες των συνεντευξιζόμενων και ενδέχεται να μην αντιπροσωπεύουν τις απόψεις όλων των ενδιαφερόμενων μερών.

### 8.3 Προτάσεις

Η έννοια της εκπαίδευσης ενηλίκων έχει εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου, από την εστίαση στον βασικό εγγραμματισμό και την επαγγελματική κατάρτιση σε μια ευρύτερη κατανόηση της δια βίου μάθησης και της κοινωνίας της μάθησης. Η κοινωνία της μάθησης είναι ένα όραμα μιας κοινωνίας στην οποία η μάθηση είναι κεντρική για την προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική ανάπτυξη καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής κάποιου. Οι ρίζες της εκπαίδευσης ενηλίκων εντοπίζονται στις αρχές του 19ου αιώνα, όταν εμφανίστηκαν κινήματα για καθολική εκπαίδευση. Αυτά τα κινήματα

επικεντρώθηκαν σε βασικές δεξιότητες εγγραμματοσμού και αριθμητικής και στόχευαν στην παροχή εκπαίδευσης σε όλα τα μέλη της κοινωνίας. Στις αρχές του 20ου αιώνα, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποτέλεσαν σημαντικό επίκεντρο της εκπαίδευσης ενηλίκων, με στόχο να παρέχει στους εργαζόμενους τις δεξιότητες που χρειάζονταν για να εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό (Jarvis, 2021).

Στο δεύτερο μισό του 20ου αιώνα, η εκπαίδευση ενηλίκων άρχισε να εξελίσσεται πέρα από την επαγγελματική κατάρτιση σε μια ευρύτερη κατανόηση της δια βίου μάθησης. Η δια βίου μάθηση αναφέρεται στη συνεχή διαδικασία μάθησης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου, που περιλαμβάνει τόσο τυπικές όσο και άτυπες ευκαιρίες μάθησης. Η δια βίου μάθηση αναγνωρίζει ότι η μάθηση συμβαίνει καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου και ότι η εκπαίδευση δεν περιορίζεται στην επίσημη εκπαίδευση.

Το όραμα της κοινωνίας της μάθησης προάγει ακόμη περισσότερο την έννοια της δια βίου μάθησης, τονίζοντας τον κεντρικό ρόλο της μάθησης σε όλες τις πτυχές της κοινωνίας. Η κοινωνία της μάθησης αναγνωρίζει ότι οι γνώσεις και οι δεξιότητες είναι απαραίτητες για την προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική ανάπτυξη και ότι η μάθηση είναι κεντρική για τη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και βιώσιμης κοινωνίας. Η κοινωνία της μάθησης είναι ένα όραμα μιας κοινωνίας στην οποία η μάθηση είναι προσβάσιμη σε όλα τα μέλη της κοινωνίας και ενσωματώνεται σε όλες τις πτυχές της ζωής (Jarvis, 2021).

Η μετάβαση από την εκπαίδευση ενηλίκων στην κοινωνία της μάθησης έχει σημαντικές επιπτώσεις στην εκπαιδευτική πολιτική και πρακτική. Η κοινωνία της μάθησης απαιτεί μια πιο ολοκληρωμένη και συντονισμένη προσέγγιση στην εκπαίδευση που υπερβαίνει την παραδοσιακή σχολική εκπαίδευση. Απαιτεί εκπαιδευτικά συστήματα που να είναι ευέλικτα και να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των μαθητών και της κοινωνίας. Απαιτεί επίσης μια πιο περιεκτική προσέγγιση στην εκπαίδευση που αναγνωρίζει τις διαφορετικές ανάγκες και εμπειρίες των εκπαιδευομένων (Jarvis, 2021).

Βασιζόμενοι στα γενικά συμπεράσματα της ποιοτικής έρευνας και στην ανάλυση των δεδομένων, μπορούν να διατυπωθούν ορισμένες προτάσεις για το μέλλον όσον αφορά τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη δια βίου μάθηση και κατάρτιση και στην προετοιμασία των εργαζομένων για τις μετασχηματιστικές τάσεις της αγοράς εργασίας

λόγω των αλλαγών στην οικονομία και την τεχνολογία. Ορισμένες προτάσεις μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Ενίσχυση συνεργασίας: Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να ενισχύσουν τη συνεργασία τους σε επίπεδο τομέων και επιχειρήσεων, προωθώντας τη δημιουργία και υλοποίηση κοινών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες της μετασχηματιστικής αγοράς εργασίας.
- Ανάπτυξη ευέλικτων δομών: Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να προωθήσουν την ανάπτυξη ευέλικτων δομών εκπαίδευσης και κατάρτισης, που θα επιτρέπουν στους εργαζόμενους να προσαρμόζονται γρήγορα στις αλλαγές και να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και γνώσεις.
- Ενσωμάτωση της τεχνολογίας: Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να ενσωματώσουν την τεχνολογία στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, προωθώντας τη χρήση ψηφιακών εργαλείων και πλατφορμών μάθησης. Η ενσωμάτωση της τεχνολογίας θα επιτρέψει στους εργαζόμενους να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την αντιμετώπιση των αλλαγών που επιφέρει η τεχνολογία.
- Προαγωγή της δια βίου μάθησης: Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να προωθήσουν την ιδέα της δια βίου μάθησης, ενθαρρύνοντας τους εργαζόμενους να συνεχίζουν την εκπαίδευσή τους και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής.
- Προώθηση της προετοιμασίας για τη μετασχηματιστική τάση: Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να επικεντρωθούν στην προετοιμασία των εργαζομένων για τις μετασχηματιστικές τάσεις της αγοράς εργασίας, προσφέροντας εκπαίδευση και κατάρτιση που θα τους επιτρέπουν να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις και ευκαιρίες που προκύπτουν από τις αλλαγές.

Αυτές οι προτάσεις έχουν ως στόχο να ενισχύσουν τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη διά βίου μάθηση και κατάρτιση και να επιτρέψουν στους εργαζόμενους να προετοιμαστούν και να ανταποκριθούν στις αλλαγές που συντελούνται στην οικονομία και την τεχνολογία. Οι προτάσεις αυτές θα πρέπει να εφαρμοστούν με συνεκτικότητα και συνεργασία μεταξύ των ενδιαφερομένων φορέων, προκειμένου να δημιουργηθούν αποτελεσματικά προγράμματα και πρωτοβουλίες που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων και της αγοράς εργασίας.

## 8.4 Περιορισμοί της έρευνας

Η ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις προσφέρει πολύτιμη κατανόηση και εμπάθυνση στο θέμα της μελέτης, ωστόσο, υπάρχουν ορισμένοι περιορισμοί που πρέπει να ληφθούν υπόψη:

- Μικρός αριθμός συμμετεχόντων: Η συνέντευξη με περιορισμένο αριθμό ατόμων μπορεί να περιορίζει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων. Οι απόψεις και οι εμπειρίες των επιλεγμένων συμμετεχόντων μπορεί να μην αντιπροσωπεύουν πλήρως την ποικιλία και την πολυπλοκότητα των απόψεων σχετικά με το θέμα.
- Περιορισμένο πεδίο έρευνας: Η έρευνα επικεντρώνεται σε ένα συγκεκριμένο θέμα και σε ένα συγκεκριμένο δείγμα συμμετεχόντων. Αυτό μπορεί να περιορίζει την κατανόηση του ευρύτερου πλαισίου και των πολυδιάστατων παραμέτρων που επηρεάζουν τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων.
- Υποκειμενικότητα και προκαταλήψεις: Η ερμηνεία των δεδομένων βασίζεται στην υποκειμενική αντίληψη του ερευνητή και των συμμετεχόντων. Οι προκαταλήψεις και οι προσωπικές απόψεις των συμμετεχόντων και του ερευνητή μπορεί να επηρεάσουν την ερμηνεία των αποτελεσμάτων.
- Επίπεδο εμπειρίας των συμμετεχόντων: Οι επιλεγμένοι συμμετέχοντες μπορεί να έχουν διαφορετικά επίπεδα εμπειρίας και γνώσης σχετικά με το θέμα της μελέτης. Αυτό μπορεί να επηρεάσει τις απαντήσεις και τις απόψεις που εκφράζονται κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων.

Παρά τους περιορισμούς αυτούς, η ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις παρέχει πλούσια και λεπτομερή δεδομένα, επιτρέποντας την κατανόηση των απόψεων, των εμπειριών και των πεποιθήσεων των συμμετεχόντων. Η συνολική ανάλυση των συνεντεύξεων και η διασταύρωση των δεδομένων μπορούν να οδηγήσουν σε συνολικότερη κατανόηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων.

## Βιβλιογραφικές αναφορές

### Ελληνόγλωσσες βιβλιογραφικές αναφορές

Acemogλου, D., Robinson, A.J. (2012). Γιατί αποτυγχάνουν τα έθνη. Οι καταβολές της ισχύος, της ευημερίας και της φτώχειας. Αθήνα. Λιβάνη

Βεργίδης, Δ. (2001): «Δια βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική». Στο: Κ. Π. ΧΑΡΗΣ – Ν. Β. ΠΕΤΡΟΥΛΑΚΗΣ – Σ. ΝΙΚΟΔΗΜΟΣ (επιμ.): Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση. Αθήνα: Ατραπός, 127-144

Βεργίδης, Δ. (2014). «Διά βίου μάθηση και εκπαιδευτικές ανισότητες», στο Κυρίδης, Α. (επιμ.), Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες και Διά Βίου Μάθηση, Αθήνα: Gutenberg.

Βεργίδης, Δ. (2005). «Η εκπαίδευση ενηλίκων στην Ελλάδα», στο Πρακτικά του 1ου Συνεδρίου της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων, 22-23/10/2004, Αθήνα: Μεταίχμιο

Γουβιάς, Δ., Φωτόπουλος, Ν. (2015). Διά βίου Μάθηση και σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα. Ερμηνείες και προεκτάσεις με αφορμή τα στοιχεία της «Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας. Αθήνα. ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

Δηλάρη Β. (2019). “Εκπαίδευση 2030: Ο ρόλος της UNESCO” στο Ασδεράκη, Φ. Επιμ. (2019). 1ο Διεθνές Συνέδριο Μελετώντας, Διδάσκοντας, Μαθαίνοντας την Ευρωπαϊκή Ένωση. 1-3 Σεπτεμβρίου 2017, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Αθήνα. Σιδέρης, σ. 515-527

Ευρωπαϊκή Ένωση, 2023, Οι Κοινωνικοί Εταίροι ως Δικαιούχοι: Υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου προς τους κοινωνικούς εταίρους κατά την περίοδο 2007-2013, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Ένωση

INE (2008). Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008. Αθήνα. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (INE ΓΣΕΕ)

Καραλής, Θ. (2013). Κίνητρα και Εμπόδια για τη Συμμετοχή των Ενηλίκων στη Διά Βίου Εκπαίδευση, Αθήνα: INE ΓΣΕΕ και IME ΓΣΕΒΕΕ

Καραλής, Θ. (2014). Κίνητρα και Εμπόδια για τη Συμμετοχή των Ενηλίκων στη Διά Βίου Εκπαίδευση. Επικαιροποιημένη Έκθεση, Αθήνα: INE ΓΣΕΕ και IME ΓΣΕΒΕΕ

Κόκκος Α. (2005). Εκπαίδευση Ενηλίκων. Ανιχνεύοντας το πεδίο. Αθήνα. Μεταίχμιο

Παϊδούση, Χ. (2014). «Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση: Μεγάλες προσδοκίες, φτωχά αποτελέσματα», στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα – Ετήσια Έκθεση 2012, Αθήνα: ΕΙΑΔ

Φωτόπουλος, Ν. (Επιμ.) (2013) Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική. Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση. Αθήνα. ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

### Ξενόγλωσσες βιβλιογραφικές αναφορές

Ackers, L. (2005) ‘Moving people and knowledge: Scientific mobility in the European Union’, *International Migration*, 43(5), pp. 99–131. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2005.00343.x>.

Andrini, V.S. (2016) ‘The Effectiveness of Inquiry Learning Method to Enhance Students’ Learning Outcome : A Theoretical and Empirical Review’, *Journal of Education and Practice*, 7(3), pp. 38–42. Available at: [www.iiste.org](http://www.iiste.org) (Accessed: 2 May 2023).

Assefa, Y. and Mohammed, S.J. (2022) ‘Indigenous-Based Adult Education Learning Material Development: Integration, Practical Challenges, and Contextual Considerations in Focus’, *Education Research International*, 2022. Available at: <https://doi.org/10.1155/2022/2294593>.

Avdagić, S. (2002) ‘Social Dialogue and the European Union Accession’, pp. 1–7.

Barley, S.R., Bechky, B.A. and Milliken, F.J. (2017) ‘The Changing Nature of Work: Careers, Identities, and Work Lives in the 21 st Century’, *Academy of Management Discoveries*, 3(2), pp. 111–115. Available at: <https://doi.org/10.5465/amd.2017.0034>.

Beblavý, M. and Martellucci, E. (2015) ‘Extending Working Lives A comparative analysis of how governments influence lifelong learning’, (July). Available at: [https://www.ceps.eu/system/files/No\\_111\\_Beblavy\\_%26\\_Martelucci\\_Mopac\\_FINAL.pdf](https://www.ceps.eu/system/files/No_111_Beblavy_%26_Martelucci_Mopac_FINAL.pdf) (Accessed: 2 May 2023).

Bender, B. and Ebbinghaus, B. (2021) ‘When governments include social partners in

- crisis corporatism’, in *The Role of Social Partners in Managing Europe’s Great Recession*. Routledge, pp. 24–50. Available at:  
<https://doi.org/10.4324/9781003186144-3>.
- Berliner, D.C. and Rosenshine, B. (2017) ‘The Acquisition of Knowledge in the Classroom’, in *Schooling and the Acquisition of Knowledge*. Taylor and Francis, pp. 375–396. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781315271644-29>.
- Biggs, J. (1988) ‘The Role of Metacognition in Enhancing Learning’, *Australian Journal of Education*, 32(2), pp. 127–138. Available at:  
<https://doi.org/10.1177/000494418803200201>.
- Bingimlas, K.A. (2009) ‘Barriers to the successful integration of ICT in teaching and learning environments: A review of the literature’, *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*. Modestum, pp. 235–245. Available at:  
<https://doi.org/10.12973/ejmste/75275>.
- Bisson, L.S. (2022) ‘European Social Dialogue: History, Characteristics, and Perspectives’, *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 92(Suppl 7), pp. S660–S666. Available at: <https://doi.org/10.1134/S1019331622130147>.
- Bjørnavaald, J. (2001) ‘Making Learning Visible: Identification, Assessment and Recognition of Nonformal Learning.’, *Vocational Training: European Journal*, 22(3), pp. 24–32. Available at:  
<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=EJ631922> (Accessed: 3 May 2023).
- Blossfeld, H.-P. and von Maurice, J. (2019) ‘Education as a Lifelong Process’, in Springer VS, Wiesbaden, pp. 17–33. Available at: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-23162-0\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-23162-0_2).
- Bourdon, C. (2002) ‘What Works in the Community Colleges: A Synthesis of the Literature on Best Practices.’, (4), p. 57p. Available at:  
<http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=ED471397> (Accessed: 2 May 2023).
- Bourdon, M. (2014) ‘Lifelong Learning from the ‘70s to Erasmus for All: A Rising Concept’, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, pp. 3005–3009. Available



at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.697>.

Brophy, J. (2005) 'Goal theorists should move on from performance goals', *Educational Psychologist*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., pp. 167–176. Available at: [https://doi.org/10.1207/s15326985ep4003\\_3](https://doi.org/10.1207/s15326985ep4003_3).

Candy, P.C. (1994) *Developing lifelong learners through undergraduate education: Commissioned report no. 28*. Australian Government Publishing Service. Available at: <http://lsn.curtin.edu.au/tlf/tlf1995/candy.html> (Accessed: 3 May 2023).

Clark, K.R. (2018) 'Learning theories: Behaviorism', *Radiologic Technology*. American Society of Radiologic Technologists, pp. 172–175. Available at: <http://www.radiologictechnology.org/content/90/2/172.full> (Accessed: 2 May 2023).

Colardyn, D. and Bjornavold, J. (2004) 'Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States<sup>1</sup>', *European Journal of Education*, 39(1), pp. 69–89. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.0141-8211.2004.00167.x>.

Courtney, S. (2018) *Why adults learn: Towards a theory of participation in adult education*, *Why Adults Learn: Towards a Theory of Participation in Adult Education*. Taylor and Francis. Available at: <https://doi.org/10.4324/9780429435751>.

Cropley, A. and Knapper, C. (2021) *Lifelong Learning in Higher Education, Lifelong Learning in Higher Education*. Routledge. Available at: <https://doi.org/10.4324/9780203969281>.

Dabbagh, N. and Kitsantas, A. (2012) 'Personal Learning Environments, social media, and self-regulated learning: A natural formula for connecting formal and informal learning', *Internet and Higher Education*, 15(1), pp. 3–8. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2011.06.002>.

DeBoer, G.E. (2000) *Scientific literacy: Another look at its historical and contemporary meanings and its relationship to science education reform*, *Journal of Research in Science Teaching*. Available at: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1098-2736\(200008\)37:6%3C582::AID-TEA5%3E3.0.CO;2-L?casa\\_token=Rha3oUBfwYAAAAAA%3AU512vb0phqJMqykJDMlrOqXQMuaT](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1098-2736(200008)37:6%3C582::AID-TEA5%3E3.0.CO;2-L?casa_token=Rha3oUBfwYAAAAAA%3AU512vb0phqJMqykJDMlrOqXQMuaT)



May 2023).

Fahed-Sreih, J. and Fahed-Sreih, J. (2019) *Career Development and Job Satisfaction*, *Career Development and Job Satisfaction*. IntechOpen. Available at: <https://doi.org/10.5772/intechopen.82999>.

Finberg, B.D. and Faure, E. (1975) 'Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow', *Leonardo*, 8(4), p. 354. Available at: <https://doi.org/10.2307/1573042>.

Foray, D., David, P.A. and Hall, B.H. (2011) *Smart specialisation. From academic idea to political instrument, the surprising career of a concept and the difficulties involved in its implementation [Especialización inteligente. De la idea académica al instrumento político, la sorprendente carrera de*, *Management of Technology & Entrepreneurship Institute*. EPFL. Available at: <https://infoscience.epfl.ch/record/170252> (Accessed: 2 May 2023).

Freddi, D. (2018) 'Digitalisation and employment in manufacturing: Pace of the digitalisation process and impact on employment in advanced Italian manufacturing companies', *AI and Society*, 33(3), pp. 393–403. Available at: <https://doi.org/10.1007/s00146-017-0740-5>.

Garavan, T.N. and O'Connell, B. (1994) 'Entrepreneurship Education and Training Programmes: A Review and Evaluation', *Journal of European Industrial Training*. MCB UP Ltd, pp. 3–12. Available at: <https://doi.org/10.1108/03090599410068024>.

Geddes, M. and Benington, J. (2013) *Local Partnership and Social Exclusion in the European Union: New Forms of Local Social Governance?*, *Local Partnership and Social Exclusion in the European Union: New Forms of Local Social Governance?* Taylor and Francis. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781315011462>.

Ghellab, Y. and Vaughan-Whitehead, D. (2021) 'Enhancing social partners' and social dialogue's roles and capacity in the new world of work: Overview', in *The New World of Work: Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions*. Edward Elgar Publishing Ltd., pp. 1–27. Available at: <https://doi.org/10.4337/9781800888050.00006>.

Gray, B. and Purdy, J. (2013) 'Conflict in Cross-Sector Partnerships', *Social*

- Partnerships and Responsible Business*. Edited by M.M. Seitanidi and A. Crane, (December 2015), pp. 205–225. Available at: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315867175-13/conflict-cross-sector-partnerships-barbara-gray-jill-purdy> (Accessed: 2 May 2023).
- Green, A. (2002) ‘The many faces of lifelong learning: Recent education policy trends in Europe’, *Journal of Education Policy*, 17(6), pp. 611–626. Available at: <https://doi.org/10.1080/0268093022000032274>.
- Hanemann, U. (2015) ‘Lifelong literacy: Some trends and issues in conceptualising and operationalising literacy from a lifelong learning perspective’, *International Review of Education*, 61(3), pp. 295–326. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11159-015-9490-0>.
- Hattie, J., Biggs, J. and Purdie, N. (1996) ‘Effects of learning skills interventions on student learning: A meta-analysis’, *Review of Educational Research*, 66(2), pp. 99–136. Available at: <https://doi.org/10.3102/00346543066002099>.
- Hungerford, H.R. and Volk, T.L. (1990) ‘Changing learner behavior through environmental education’, *Journal of Environmental Education*, 21(3), pp. 8–21. Available at: <https://doi.org/10.1080/00958964.1990.10753743>.
- J. Skovsgaard et al. (2018) ‘The Future of Education and Skills: Education 2030’, *OECD Education Working Papers*, pp. 1–23. Available at: [http://www.oecd.org/education/2030/E2030%0APosition%0APaper%0A\(05.04.2018\).pdf](http://www.oecd.org/education/2030/E2030%0APosition%0APaper%0A(05.04.2018).pdf) (Accessed: 2 May 2023).
- Jarvis, P. (2009) *The routledge international handbook of lifelong learning, The Routledge International Handbook of Lifelong Learning*. Taylor and Francis. Available at: <https://doi.org/10.4324/9780203870549>.
- Jarvis, P. (2021) ‘Deontological liberalism: the political philosophy of liberal adult education’, in *From Adult Education to the Learning Society*. Routledge, pp. 13–23. Available at: <https://doi.org/10.4324/9780203015988-6>.
- Kempe, T. (2000) ‘Adult learning theory’, *British Journal of General Practice*. Routledge, p. 238. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781315147277-6>.
- Khalil, M.K. and Elkhider, I.A. (2016) ‘Applying learning theories and instructional

design models for effective instruction’, *Advances in Physiology Education*, 40(2), pp. 147–156. Available at: <https://doi.org/10.1152/advan.00138.2015>.

Kivunja, C. (2014) ‘Teaching Students to Learn and to Work Well with 21st Century Skills: Unpacking the Career and Life Skills Domain of the New Learning Paradigm’, *International Journal of Higher Education*, 4(1), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.5430/ijhe.v4n1p1>.

Koulaouzides, G. and Romano, A. (2022) ‘Una Faccia, Una Razza: Similarities, Differences, and Parallels in Adult Education Policy Development in Greece and Italy’, *International Journal of Education Policy and Leadership*, 18(1), pp. 1–16. Available at: <https://doi.org/10.22230/ijepl.2022v18n1a1203>.

Kurzman, P.A. (2016) ‘Social Work Continuing Education: Current Issues and Future Direction’, *Journal of Teaching in Social Work*, 36(4), pp. 332–341. Available at: <https://doi.org/10.1080/08841233.2016.1214041>.

Kwiek, M. (2001) ‘Globalization and Higher Education’, *Higher Education in Europe*, 26(1), pp. 27–38. Available at: <https://doi.org/10.1080/03797720120054157>.

Kwon, D.B. and Daeyeon, C.H.O. (2009) ‘Overview of Lifelong Learning Policies and Systems’, in *International Encyclopedia of Education, Third Edition*. Elsevier, pp. 156–161. Available at: <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00024-5>.

Laal, M. (2011) ‘Lifelong learning: What does it mean?’, in *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, pp. 470–474. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.090>.

Laal, M. (2012) ‘Benefits of Lifelong Learning’, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, pp. 4268–4272. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.239>.

Laal, M. and Salamati, P. (2012) ‘Lifelong learning; Why do we need it?’, in *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier, pp. 399–403. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.073>.

Law, V. and Hui, S.H.Y. (2020) ‘Lifelong education for health providers and community’, in *Primary Care Revisited: Interdisciplinary Perspectives for a New Era*. Springer Singapore, pp. 321–335. Available at: <https://doi.org/10.1007/978-981->

15-2521-6\_20.

Lee, M. and Tom, F. (2011) 'Continuously reaffirmed, subtly accommodated, obviously missing and fallaciously critiqued: Ideologies in UNESCO's lifelong learning policy', *International Journal of Lifelong Education*, 30(2), pp. 151–169. Available at: <https://doi.org/10.1080/02601370.2010.547619>.

Leu, D.J. *et al.* (2018) 'NEW LITERACIES: A Dual-Level Theory of the Changing Nature of Literacy, Instruction, and Assessment', in *Theoretical Models and Processes of Literacy, Seventh Edition*. SAGE Publications Ltd, pp. 319–346. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781315110592-19>.

Lima, L.C. and Guimarães, P. (2011) *European Strategies in Lifelong Learning: A Critical Introduction*, *European Strategies in Lifelong Learning: A Critical Introduction*. Verlag Barbara Budrich. Available at: <https://doi.org/10.3224/86649444>.

Luo, X. (2000) *The rise of personal development training in organizations: A historical and institutional perspective on workplace training programs*, *ProQuest Dissertations and Theses*. Available at: <https://www.proquest.com/docview/304627130?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&fbclid=IwAR37otodaMtzycIYg4wNz6vbB3klNr-wf-Nw8BFDG6zagsvnKYliZOCtasY> (Accessed: 2 May 2023).

Manuti, A. *et al.* (2015) 'Formal and informal learning in the workplace: A research review', *International Journal of Training and Development*, 19(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.1111/ijtd.12044>.

Markovits, A.S. (2016) *The politics of West German trade unions: Strategies of class and interest representation in growth and crisis*, *The Politics of West German Trade Unions: Strategies of Class and Interest Representation in Growth and Crisis*. Taylor and Francis Inc. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781315625027>.

Mason, R. (2006) 'Learning technologies for adult continuing education', *Studies in Continuing Education*, 28(2), pp. 121–133. Available at: <https://doi.org/10.1080/01580370600751039>.

McMahon, M., Forde, C. and Martin, M. (2011) *Contemporary issues in learning and*

*teaching, Contemporary Issues in Learning and Teaching*. SAGE Publications Inc.  
Available at: <https://doi.org/10.4135/9781446251805>.

Milana, M., Holford, J. and Mohorčič Špolar, V.A. (2014) 'Adult and lifelong education: Global, national and local perspectives', *Globalisation, Societies and Education*, pp. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.1080/14767724.2013.858395>.

Moseley, D. *et al.* (2005) *Frameworks for thinking: A handbook for teaching and learning, Frameworks for Thinking: A Handbook for Teaching and Learning*. Cambridge University Press. Available at:  
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511489914>.

Narushima, M., Liu, J. and Diestelkamp, N. (2018) 'Lifelong learning in active ageing discourse: Its conserving effect on wellbeing, health and vulnerability', *Ageing and Society*, 38(4), pp. 651–675. Available at:  
<https://doi.org/10.1017/S0144686X16001136>.

Ngambi, H.C. (2011) 'The relationship between leadership and employee morale in higher education', *African Journal of Business Management*, 5(3), pp. 762–776.  
Available at: <https://doi.org/10.5897/AJBM10.854>.

Nissen, L. *et al.* (2014) 'Lifelong Learning in Social Work Education: A Review of the Literature and Implications for the Future', *Journal of Teaching in Social Work*, 34(4), pp. 384–400. Available at: <https://doi.org/10.1080/08841233.2014.936577>.

OECD (2020) 'Social Protection in the Face of Digitalisation and Labour Market Transformations', in. Available at: <https://doi.org/10.1787/3f4ef6f1-en>.

Parisi, G.I. *et al.* (2019) 'Continual lifelong learning with neural networks: A review', *Neural Networks*. Pergamon, pp. 54–71. Available at:  
<https://doi.org/10.1016/j.neunet.2019.01.012>.

Perin, E. and Léonard, E. (2009) 'Lifelong Learning and Social Partnership: A Comparative Overview of Twelve European Countries', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 25(Issue 3), pp. 283–300.  
Available at: <https://doi.org/10.54648/ijcl2009019>.

Prokou, E. (2008) 'A Comparative Approach to Lifelong Learning Policies in Europe: the cases of the UK, Sweden and Greece', *European Journal of Education*, 43(1), pp.

123–140. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2007.00338.x>.

Psychogios, A.G. and Wood, G. (2010) 'Human resource management in greece in comparative perspective: Alternative institutionalist perspectives and empirical realities', *International Journal of Human Resource Management*, 21(14), pp. 2614–2630. Available at: <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.523578>.

Puteh, F. (2015) 'Informal learning in continued professional development context: a missing link', *Journal of Administrative Science*, 12(1), pp. 17–34.

Rabah, J. (2015) 'Benefits and challenges of information and communication technologies (ICT) integration in Québec english schools', *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 14(2), pp. 24–31.

Rad, A.M.M. and Yarmohammadian, M.H. (2006) 'A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction.', *International journal of health care quality assurance incorporating Leadership in health services*, 19(2–3), pp. 11–28. Available at: <https://doi.org/10.1108/13660750610665008>.

Renkema, A. (2006) 'Individual learning accounts: A strategy for lifelong learning?', *Journal of Workplace Learning*, 18(6), pp. 384–394. Available at: <https://doi.org/10.1108/13665620610682107>.

Riano, J.C. and Yakovleva, N.( (2019) 'Corporate Social Responsibility & Ethics Corporate Social Responsibility & Ethics', *Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*, 06(03), pp. 1–103. Available at: <https://doi.org/10.4324/9780203106082/CORPORATE-SOCIAL-RESPONSIBILITY-KATHRYN-HAYNES-ALAN-MURRAY-JESSE-DILLARD>.

Salento, A. (2018) 'Digitalisation and the regulation of work: theoretical issues and normative challenges', *AI and Society*, 33(3), pp. 369–378. Available at: <https://doi.org/10.1007/s00146-017-0738-z>.

Schmickl, C. and Kieser, A. (2008) 'How much do specialists have to learn from each other when they jointly develop radical product innovations?', *Research Policy*, 37(3), pp. 473–491. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2007.12.001>.

Schraw, G. (1998) 'Promoting general metacognitive awareness', *Instructional Science*, 26(1–2), pp. 113–125. Available at:



<https://doi.org/10.1023/a:1003044231033>.

Schuetze, H.G. and Casey, C. (2006) 'Models and meanings of Lifelong Learning: Progress and barriers on the road to a Learning Society', *Compare*. Routledge, pp. 279–287. Available at: <https://doi.org/10.1080/03057920600872365>.

Selwyn, N. and Gorard, S. (2004) 'Exploring the role of ICT in facilitating adult informal learning', *Education, Communication & Information*, 4(2–3), pp. 293–310. Available at: <https://doi.org/10.1080/14636310412331304726>.

Shaw, J. (2019) 'A concept of European Union citizenship: Problems and possibilities', in *A Question of Identity*. Taylor and Francis AS, pp. 230–247. Available at: <https://doi.org/10.4324/9780429459979-12>.

Shuell, T.J. (1986) 'Cognitive Conceptions of Learning', *Review of Educational Research*, 56(4), pp. 411–436. Available at: <https://doi.org/10.3102/00346543056004411>.

Song, D. and Bonk, C.J. (2016) 'Motivational factors in self-directed informal learning from online learning resources', *Cogent Education*, 3(1). Available at: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1205838>.

Statista (2016a) *Greece: expected years in education 2013-2015* | Statista. Available at: <https://www.statista.com/statistics/435473/greece-expected-years-of-education-over-lifetime/> (Accessed: 3 May 2023).

Statista (2016b) *Greek higher education attainment 2007-2016* | Statista. Available at: <https://www.statista.com/statistics/434823/greece-adults-with-upper-secondary-or-tertiary-education-attainment/> (Accessed: 3 May 2023).

Statista (2020) *Adult participation rate in education Europe 2020*. Available at: <https://www.statista.com/statistics/1085615/adult-participation-rate-in-education-europe/> (Accessed: 3 May 2023).

Statista (2023) *Global adult literacy rate by gender* | Statista. Available at: <https://www.statista.com/statistics/1220131/global-adult-literacy-rate-by-gender/> (Accessed: 3 May 2023).

Steffens, K. (2015) 'Competences, learning theories and moocs: Recent developments in lifelong learning', *European Journal of Education*, 50(1), pp. 41–59. Available at:

<https://doi.org/10.1111/ejed.12102>.

Turunen, I. (2001) 'EU:n koulutuspolitiikan hiljainen vallankumous', *Yliopistotieto*, 29(1).

UNESCO (1990) 'World Declaration on Education for All and Framework for Action', *UNESCO*, (March), p. 37. Available at:  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127583?fbclid=IwAR0-bSJks16KY3Z87gWKU3gJIJMLMCI8coIvNpTBC6J3vQExXnkcaIR9Q-U>  
(Accessed: 2 May 2023).

United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation (2015) *Education 2030 Incheon Declaration: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all*, *Journal of American History*. Available at:  
[http://uis.unesco.org/en/document/education-2030-incheon-declaration-towards-inclusive-equitable-quality-education-and?fbclid=IwAR11Odr3ioRNeP-5YjP6fCqInZepo96oRqeIKPIjeY\\_ypa\\_zFH6\\_ptq3Ssqo](http://uis.unesco.org/en/document/education-2030-incheon-declaration-towards-inclusive-equitable-quality-education-and?fbclid=IwAR11Odr3ioRNeP-5YjP6fCqInZepo96oRqeIKPIjeY_ypa_zFH6_ptq3Ssqo) (Accessed: 2 May 2023).

Weinstein, C.E. and Meyer, D.K. (1991) 'Cognitive learning strategies and college teaching', *New Directions for Teaching and Learning*, 1991(45), pp. 15–26. Available at: <https://doi.org/10.1002/tl.37219914505>.

Werquin, P. (2016) 'International Perspectives on the Definition of Informal Learning', in *Handbuch Informelles Lernen*. Springer VS, Wiesbaden, pp. 39–64. Available at: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-05953-8\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-05953-8_4).

Wong, C.A. and Laschinger, H.K. (2013) 'Authentic leadership, performance, and job satisfaction: The mediating role of empowerment', *Journal of Advanced Nursing*, 69(4), pp. 947–959. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x>.

Zarifis, G.K. and Manavi, C. (2017) 'The Role of Social Partners in Reforming Social Dialogue for Vocational Education and Training in Greece', *Journal of Educational Sciences*, 18 n1(35), pp. 5–25. Available at:  
[http://www.imegsevee.gr/images/ekdoseis/biblia/koinonikos\\_dialogos.pdf](http://www.imegsevee.gr/images/ekdoseis/biblia/koinonikos_dialogos.pdf) (Accessed: 3 May 2023).

Zhang, C. *et al.* (2022) 'Environmental impact of information and communication technology: Unveiling the role of education in developing countries', *Technological*

*Forecasting and Social Change*, 178, p. 121570. Available at:  
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121570>.

Zimmerman, B.J. (1989) 'A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning', *Journal of Educational Psychology*, 81(3), pp. 329–339. Available at:  
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.81.3.329>.

Zuboff, S. (1988) 'The Information Panopticon', in *In the Age of the Smart Machine: The Future of Work and Power*, p. 468.

## Παραρτήματα

### Ενημερωτικό σημείωμα για τους συμμετέχοντες

#### Έντυπο Συγκατάθεσης Κατόπιν Ενημέρωσης

#### Τίτλος της έρευνας: Ο ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων στη Δια Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Εργαζομένων

Καλείστε να συμμετέχετε σε μια έρευνα που διεξάγεται από τον **Κυρίτση Δημήτριο, Μεταπτυχιακό Φοιτητή του ΠΜΣ «Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό, Πολιτικές Απασχόλησης» του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου**, στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής του εργασίας, υπό την επιστημονική επίβλεψη του κυρίου Νικολάου Φωτόπουλου, Καθηγητή. Πριν αποφασίσετε αν θα συμμετάσχετε ή όχι, είναι σημαντικό να καταλάβετε γιατί γίνεται η συγκεκριμένη έρευνα. Αφιερώστε λίγο χρόνο για να διαβάσετε προσεκτικά τις παρακάτω πληροφορίες και να τις συζητήσετε με άλλους, εάν το επιθυμείτε. Ρωτήστε μας αν υπάρχει κάτι που δεν είναι σαφές ή δεν καταλαβαίνετε ή αν θέλετε περισσότερες πληροφορίες για το παρόν ενημερωτικό κείμενο ή για το έντυπο συγκατάθεσης. Πάρτε χρόνο για να αποφασίσετε εάν θέλετε ή όχι να συμμετάσχετε. Σας ευχαριστώ που το διαβάσατε.

Μπορείτε να αφιερώσετε όσο χρόνο χρειάζεστε για να διαβάσετε **το Έντυπο Συγκατάθεσης Κατόπιν Ενημέρωσης**.

#### **ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΑΥΤΗΝ**

Σας ζητάμε να συμμετέχετε στην παρούσα έρευνα της οποίας ο σκοπός είναι η διερεύνηση του ρόλου των Κοινωνικών Εταίρων στη Δια Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Εργαζομένων. Η διάρκεια της συνέντευξης υπολογίζεται σε 30 λεπτά. Η συμμετοχή σας στην έρευνα καθορίζεται ως μία φορά. Δεν υπάρχουν έξοδα μετακίνησης. Οι ερωτήσεις δημογραφικού ενδιαφέροντος που

ενυπάρχουν στο ερωτηματολόγιο αφορούν σε ηλικία, φύλο και μορφωτικό επίπεδο και συλλέγονται με σκοπό τη στατιστική συσχέτιση με τις απαντήσεις του κυρίως μέρους της ποιοτικής διερεύνησης. Οι ερωτήσεις της ποιοτικής διερεύνησης αφορούν σε ημι-δομημένες ερωτήσεις, στις οποίες καλείστε να απαντήσετε συνοπτικά. Βασική παράμετρος της συμμετοχής σας στην έρευνα είναι η όσο το δυνατόν περισσότερο ειλικρινής και σαφής απάντηση των ερωτήσεων.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως οικειοθελής και προαιρετική.

#### **ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ**

Σας ζητούμε να μοιραστείτε μαζί μας ορισμένες πολύ προσωπικές και εμπιστευτικές πληροφορίες και μπορεί να αισθανθείτε άβολα καθώς συζητάμε για μερικά από τα θέματα. Δεν πρέπει να απαντήσετε σε καμία ερώτηση ή να συμμετάσχετε στη συζήτηση / συνέντευξη / έρευνα εάν δεν το επιθυμείτε και αυτό είναι απολύτως σεβαστό. Δεν χρειάζεται να μας δώσετε κανέναν λόγο για να μην απαντήσετε σε κάποια ερώτηση ή να αρνηθείτε να συμμετάσχετε στη συνέντευξη. Δεν θα προκύψουν τυχαία ευρήματα.

#### **ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ**

Δεν θα έχετε οικονομικό όφελος από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα. Η έρευνα είναι για αποκλειστικά μη κερδοσκοπικούς και ακαδημαϊκούς σκοπούς.

#### **ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ**

Κατά τη δήλωση του ερευνητή της έρευνας δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

## **ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ**

Οι πληροφορίες που θα παρέχετε θα είναι **αυστηρά απόρρητες** και θα τηρηθεί **ανωνυμία** σύμφωνα με τον νέο Ευρωπαϊκό Κανονισμό 2016/679, περί προσωπικών δεδομένων (GDPR). Όλες οι προσωπικές πληροφορίες που συλλέγονται θα αντιμετωπίζονται ως εμπιστευτικές και η πρόσβαση σε αυτές θα ελέγχεται αυστηρά και θα περιορίζεται μόνο στον ερευνητή. Τα δεδομένα θα φυλάσσονται με ευθύνη του ερευνητή.

Σε περίπτωση που τα αποτελέσματα της έρευνας δημοσιευτούν ή παρουσιαστούν σε συνέδρια δεν θα συμπεριληφθούν πληροφορίες που θα αποκαλύπτουν την ταυτότητά σας.

## **ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ συμμετεχόντων στην ΕΡΕΥΝΑ**

Μπορείτε να αποσύρετε τη συγκατάθεσή σας οποιαδήποτε στιγμή και να διακόψετε τη συμμετοχή σας χωρίς να υποστείτε καμία κύρωση.

## **ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΩΝ**

Αν έχετε οποιοσδήποτε ερωτήσεις ή ανησυχίες σε σχέση με την έρευνα, μη διστάσετε να επικοινωνήσετε με τον ερευνητή.

Ακολουθούν τα πλήρη στοιχεία επικοινωνίας του ερευνητή:

**Κυρίτσης Δημήτριος, Μεταπτυχιακός φοιτητής**

**Τηλ., +306977600268 email: dimkyritsis@yahoo.gr**

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμμετοχή σας στην έρευνα και για το χρόνο που θα διαθέσετε για τη συμμετοχή σας στη διαδικασία των συνεντεύξεων.

Παρακαλώ σημειώστε με X εάν δέχεστε ή όχι να συμμετάσχετε στη μελέτη.

**Δέχομαι να συμμετάσχω στη μελέτη**

**Δεν δέχομαι να συμμετάσχω στη μελέτη.**

## Παράθεση συνεντεύξεων

### ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 1

<b>Ιδιότητα</b>	Κοινωνική επιστήμονας - ερευνήτρια στο ινστιτούτο μικρών επιχειρήσεων της ΓΕΣΕΒΕ
<b>Ημερομηνία</b>	

<b>ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΜΙΛΙΑ</b>
<b>Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες</b>	
<b>Ερευνητής</b>	<b>Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Εγώ θεωρώ την αγέννητη δια βίου μάθηση πάρα πολύ σημαντικό παράγοντα όχι μόνο για την ένταξη στην αγορά εργασίας αλλά ευρύτερα για το ρόλο ενός ανθρώπου στην κοινωνία και ως πολίτη θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντική προκειμένου ο καθένας από εμάς να μπορεί να ακολουθήσει τις εξελίξεις και τις απαιτήσεις που προδιαγράφονται ειδικά σε εποχές όπως η παρούσα με έντονους κοινωνικούς και οικονομικούς μετασχηματισμούς χωρίς πάντα όμως, αυτό είναι μία προσωπική άποψη, να θεωρώ ότι μία ατέρμονη διαδικασία διαρκούς εκπαίδευσης επανεκπαίδευσης και ξανά και ξανά και ξανά απαραίτητα προωθεί όλα τα θέματα που μπορεί να μας προσφέρει η δια βίου μάθηση έχω μία κριτική στάση απέναντι στην υπερκατανάλωση ή στην κατανάλωση της δια βίου μάθησης ή κατάρτισης.
<b>Ερευνητής</b>	<b>Ποια η σημασία της κατάρτισης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Όπως και εσείς γνωρίζετε καλύτερα από μένα τα θέματα της κατάρτισης και επανακατάρτισης βρίσκονται στην καρδιά του διαλόγου για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων ως επί το πλείστον αν η δια βίου εκπαίδευση και μάθηση έχει μία ευρύτερη έννοια και αφορά όλους μας ανεξαρτήτως αντικείμενο ή ειδίκευσης μπορεί να έχει μέσα και τα στοιχεία μίας αγάπης για τη γνώση και την πρόοδο εν γένει. Η κατάρτιση και επανακατάρτιση

	<p>είναι πιο κοντά στα θέματα τα εργασιακά που αφορούν και τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, επιτρέψτε μου να αναφέρω και στους εργοδότες γιατί ο δικός μας φορέας εκπροσωπεί μικρούς και πολύ μικρούς επιχειρηματίες που για την ίδια τους την επιχείρηση είναι και εργαζόμενοι μαζί όταν είναι μικρός ο αριθμός των εργαζομένων όταν είναι αυτοαπασχολούμενοι. Είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος της κατάρτισης και δύτες ποιοτικής κατάρτισης ξαναβάζω αυτό το κομμάτι της ποιοτικής κατάρτισης πάλι σε ένα περιβάλλον ταχύτατων αλλαγών, αλλαγών στα επαγγέλματα στις δεξιότητες ευρύτερων μετασχηματισμών που θα πρέπει οι εργαζόμενοι να ανταποκριθούν και ως ένα σημείο να βοηθηθούν από αυτό για να μη βρεθούν μέσα στο φάσμα της ανεργίας και ακόμα χειρότερο και το κοινωνικού αποκλεισμού</p>
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την επανακατάρτιση;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Όπως παραπάνω
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης που παρακολουθήσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον X κοινωνικό εταίρο;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Είναι πολύ μεγάλη συζήτηση στην Ελλάδα. Πάντα αυτό που φαίνεται και από σχετικές έρευνες που έχουν υπάρξει για τα κίνητρα και τα εμπόδια για τη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση φαίνεται ότι το ζήτημα του χρόνου, το ζήτημα των μορφών μάθησης αν είναι δια ζώσης ή αν είναι online και το ζήτημα μιας οικονομικής αποζημίωσης φαίνεται να είναι σημαντικά κίνητρα πάντα όμως μέσα σε ένα περιβάλλον ποιότητας της κατάρτισης σε αυτό θα επιμείνω πάρα πολύ γιατί το θεωρώ το μεγαλύτερο κίνητρο και αν θέλετε από την πλευρά του δικού μου φορέα όπως και της ΓΕΣΕΕ το μεγαλύτερο αβαντάζ.</p>



	<p>Δηλαδή η εμμονή και η έμφαση στην ποιότητα της παρεχόμενης κατάρτισης με σωστά αναλυτικά προγράμματα με το κατάλληλο εκπαιδευτικό υλικό με τους κατάλληλους εκπαιδευτές με τη διαρκή εκπαίδευση και από τη δική μας πλευρά των εκπαιδευτών με καλές κτιριακές εγκαταστάσεις και υποδομές και με μεγάλη εμπειρία σε αυτά τα θέματα έξω από κάθε λογική εμπορευματοποίησης άρα οι ίδιες οι συνθήκες ο σεβασμός προς τους εργαζόμενους που συμμετέχουν στα προγράμματα κατάρτισης και η ποιότητα ευρύτερα και των προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης από την πλευρά της ΓΕΣΕΒΕ μπορούν να αποτελέσουν το μεγαλύτερο κίνητρο.</p>
Ερευνητής	<p><b>Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Όπως ξέρετε καλύτερα από εμένα οι άνθρωποι που συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης ή επανακατάρτισης δεν είναι όλοι το ίδιο, υπάρχουν άνθρωποι οι οποίοι είναι εργαζόμενοι και θέλουν να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους, άνθρωποι οι οποίοι είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας οι εργαζόμενοι και θέλουν να κάνουν να καταλαβαίνω ότι δεν μπορούν εκεί που είναι και θέλουν να μεταβούν σε μία άλλη διαδρομή υπάρχουν άνθρωποι που είναι άνεργοι και επίσης υπάρχουν άνθρωποι που είναι μακροχρόνια άνεργοι. Το τη περιμένουμε εμείς ως κοινωνικός εταίρος που ως επί το πλείστον ασχολούμαστε με το κομμάτι των ανθρώπων που είναι εργαζόμενοι ή εργοδότες μικρή και πολύ μικρή επιχειρηματίες και ένα μικρότερο κομμάτι είναι άνεργοι δεν είναι κοινό σε όλες τις ομάδες πληθυσμού που μπορούν να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης όπως θα έπρεπε να είναι η βασική προσδοκία και για τις δημόσιες υπηρεσίες όπως είναι ο ΔΥΠΙΑ οι άνθρωποι που είναι άνεργοι όχι μόνο να μπουνε σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης και να επανακαταρτιστούν αλλά κύριο λόγο μέσα από αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και αυτό θα πρέπει να είναι το αξιολογικό κριτήριο μιας κατάρτισης μέσα στην αγορά εργασίας.</p> <p>Κατά αντιστοιχία θα έλεγα πως ως φορέας μας ενδιαφέρει οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν και οι εργοδότες, να μπορούν να</p>

	αξιοποιούν αυτές τις γνώσεις και τις δεξιότητες μέσα στο χώρο εργασίας τους γι' αυτό και βασικό κομμάτι της δικής μας δουλειάς είναι η αξιοποίηση μεθόδων αξιολόγησης ώστε να μπορούμε να παρακολουθούμε αυτή την πρόοδο όσο είναι δυνατόν.
<b>Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης ο ρόλος της μέσα στις διάφορες κοινωνικές αλλαγές και τους μετασχηματισμούς που υπάρχουν, τα ζητήματα της ποιότητας τους, και τα ζητήματα της παρακολούθησης τους μετά το τέλος της κατάρτισης παρόλο που μπορεί να εμφανίζονται ως προθέσεις δεν σημαίνει ότι από το σύνολο των εμπλεκόμενων φορέων στα ζητήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης</p> <p>είναι το ίδιο. Εδώ θα ήθελα να διαχωρίσω τώρα τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων από τη σημασία που δίνουν στην δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση με το τι συμβαίνει στην ευρύτερη αγορά των προγραμμάτων κατάρτισης, μπορεί κάποιος να μου πει ότι είναι λίγο εγωιστικό αυτό που κάνω να τονίζω το θέμα της ποιότητας και του ενδιαφέροντος που δείχνει το ΚΕΚ ΓΕΣΕΒΕ στα ζητήματα κατάρτισης αλλά αυτό που έχω εγώ έχω εκλάβει είναι ότι δεν σημαίνει αυτό που μπορεί κάποιος να βρει στη ΓΕΣΕΒΕ είναι αντίστοιχο με αυτό που θα βρει στην ευρύτερη αγορά των προγραμμάτων κατάρτισης για αυτό συστηματικά νομίζω ότι οι θεσμικοί κοινωνικοί εταίροι τονίζουν το θέμα της ποιότητας και της διαμόρφωσης συγκεκριμένου πλαισίου για τη εξασφάλιση αυτής της ποιότητας.</p>
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεράνει;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Δεν νομίζω ότι υπάρχει μία απάντηση που να καλύπτει όλες τις περιπτώσεις όλες τις μορφές επιχειρήσεων μικρές, πολύ μικρές, μεσαίες, και μεγάλες και όλες τις περιπτώσεις εργαζομένων. Είναι εργαζόμενοι που ήδη έχουν πολλά προσόντα και κάνουν και επιπλέον καταρτίσεις χωρίς κίνητρο απαραίτητα κάτι να αλλάξει αλλά γιατί το θεωρούν σημαντικό για τον φορέα τους και για την καθημερινή τους

	<p>εργασία υπάρχουν άνθρωποι που μπαίνουν στη διαδικασία να καταρτιστούν και να επανακαταρτιστούν προσδοκώντας μία καλύτερη θέση μέσα στο φορέα τους αυτή τώρα η προσδοκία μπορεί να είναι θεμελιωμένη ή μπορεί να είναι και αθεμελίωτη και πράγματι να συλλέξουν ένα σύνολο από καταρτίσεις και να μην καταφέρουν κάτι.</p> <p>Από την πλευρά του ινστιτούτου πιστεύουμε, θα έλεγα ότι πρέπει να ορίσουμε τα αποτελέσματα της κατάρτισης, δεν είναι μόνο τα μαθησιακά αποτελέσματα και οι δεξιότητες αλλά και το τι σημαίνουν όλες αυτές οι καταρτίσεις στην πράξη για τον εργαζόμενο μέσα στο χώρο εργασίας είναι ένα κομμάτι μιας ενός διαρκούς αναβάθμισης των γνώσεων και των δεξιοτήτων του; βάζω το ερώτημα, είναι ένα κομμάτι που οδηγεί σε μία πιστοποίηση και αυτό αλλάζει πρακτικά το αντικείμενο του μέσα στο χώρο εργασίας του; είναι ένα κομμάτι που η σώρευση τέτοιων καταρτίσεων είναι δυνατόν να αλλάξει το μισθολογικό τους καθεστώς; μπορεί να μην είναι τίποτα. Άρα το ποιες είναι οι συνθήκες και ποιος ο ρόλος της κατάρτισης στην Ελλάδα μένει και ως κοινωνικοί εταίροι να το προσδιορίσουμε η εμπειρία από άλλες χώρες κυρίως από τις σκανδιναβικές χώρες για τις οποίες λίγο παραπάνω μπορώ να μιλήσω είναι ότι κατάρτιση δεν είναι μία διαδικασία όπου ο κάθε εργαζόμενος ή ακόμα και ένας εργοδότης μικρός και μίας μικρής επιχείρησης σφραγίζει τη μία μετά την άλλη χωρίς μία εικόνα για το πού πάει όλο.</p>
Ερευνητής	<p><b>Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Δεν ξέρω πόσο έτοιμες είναι οι επιχειρήσεις να το κάνουν αυτό ειδικά οι μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις γιατί φαντάζεστε μία υποχρεωτικότητα στους εργαζόμενους που θα ανάγκαζε και μία επιχείρηση μικρή και πολύ μικρή που έχει δύο εργαζόμενους να φύγουν να καταρτιστούν, θα έμεναν χωρίς προσωπικό για δύο μήνες δεν νομίζω και χωρίς διάθεση να μπω σε μία συζήτηση δεν νομίζω πως υπάρχει ένα απόλυτο ναι και ένα απόλυτο όχι ίσως να υπάρχουν σημεία που η υποχρεωτικότητα τουλάχιστον στην αρχή θα βάλει όλους μας σε μία διαδικασία εκκίνησης και στην πορεία αυτό να εξορθολογιστεί.</p> <p>Στην Ελλάδα φαίνεται ότι έχουμε ένα θέμα μικρότερης συμμετοχής σε</p>

	<p>σύγκριση με άλλες χώρες στη δια βίου μάθηση και κατάρτιση παρόλη τη συζήτηση για τα κίνητρα και τα εμπόδια για μένα παραμένει το θέμα το εξής, πέρα από το αν ένας εργαζόμενος είναι διατεθειμένος να συμμετάσχει σε προγράμματα κατάρτισης και δια βίου μάθησης πέρα από το γεγονός αν είναι καλό ή κακό να είναι υποχρεωτικά για μένα σημασία έχει που οδηγούν όλα αυτά για τον εργαζόμενο αν στο μυαλό του εργαζόμενου είναι ξεκάθαρο που οδηγούν τότε σταδιακά η υποχρεωτικότητα μπορεί να μην έχει και καμία σημασία γιατί ο άλλος θα έχει κίνητρα και θα καταλαβαίνει που πρόκειται να τα αξιοποιήσει. Από την άλλη θα σας έλεγα ότι στη δια βίου μάθηση στην Ελλάδα μαζί με όλα όσα συζητήσαμε για τα κίνητρα και τα εμπόδια υπάρχει ένα πρόβλημα που εκεί θα χρειαζόταν όχι το θέμα της υποχρεωτικότητας αλλά το θέμα της διαμόρφωσης συγκεκριμένων και συγκροτημένων πολιτικών από την πλευρά της πολιτείας. Η Ελλάδα εμφανίζει για παράδειγμα, γιατί εγώ τα θεωρώ αυτά συγκοινωνούντα δοχεία, χαμηλά ποσοστά αναγνωσιμότητας κοινώς οι Έλληνες δεν διαβάζουμε εμφανίζει χαμηλότερα ποσοστά κατανάλωσης πολιτισμικών αγαθών και εμφανίζει και μικρότερα ποσοστά δια βίου μάθησης.</p> <p>Εγώ θα έβλεπα ότι αν δείτε τις χώρες που έχουν υψηλή συμμετοχή στην δια βίου μάθηση και κατάρτιση είναι και χώρες που οι πολίτες τους διακρίνονται για την αναγνωσιμότητα τους. Άρα μία διαδικασία υποχρεωτικότητας τόσο στιβαρή χωρίς να υποστηρίζεται από πραγματικές πολιτικές και με την ευθύνη των κοινωνικών εταίρων προς αυτή την κατεύθυνση πιστεύω πως μπορεί να έχουν μεσομακροπρόθεσμα και ένα κίνδυνο ως προς την αποτελεσματικότητά τους.</p>
Ερευνητής	<p><b>Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Εσείς ποια αντιμετωπίσατε;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	
Ερευνητής	<p><b>Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια να επιλυθούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	
<p><b>Άξονας Νο 3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα</b></p>	

Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Δεν ξέρω ακριβώς αν πρόκειται για πρωτοβουλία νομίζω ότι ήταν η ανάγκη καθενός από τους φορείς να καταρτίσει κατά κάποιο τρόπο το προσωπικό το κομμάτι εκείνο του ανθρώπινου δυναμικού που εκπροσωπεί, άρα παρόλο που όλοι οι κοινωνικοί εταίροι σταδιακά ενσωμάτωσαν αυτήν την ανάγκη για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις αυτών που εκπροσωπούσαν οπότε δεν νομίζω ότι ήτανε μόνο ζήτημα πρωτοβουλίας ήταν και αναγκαιότητα όταν μάλιστα ειδικά η ΓΕΣΕΕ εκπροσωπεί ένα τόσο μεγάλο αριθμό εργαζομένων σε όλη τη χώρα.</p>
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Δεν έχω συμμετάσχει σε μεγάλο αριθμό προγραμμάτων κατάρτισης όσον αφορά της δια βίου μάθησης κατά καιρούς με δική μου επιλογή έχω παρακολουθήσει κάποια μικρά προγράμματα τα οποία δεν οδηγούσαν ούτε σε πιστοποίηση ούτε είχαν χρηματοδότηση δεν είχαν κάποιο εκπαιδευτικό αντίκτυπο αλλά μέσα στο πλαίσιο κάποιον ενδιαφερόντων μου ή προσπάθεια αναζήτησης κάποιων πραγμάτων λίγο τα παρακολούθησα όμως ήταν πραγματικά μέσα όμως στο επίπεδο των προσωπικών ενδιαφερόντων και στην αξιοποίηση ενός πιο ποιοτικά ελεύθερου χρόνου.</p> <p>Τώρα πρόγραμμα κατάρτισης του αυτό καθ' αυτό δεν έχω παρακολουθήσει δεν έχω συμμετάσχει εξαιρώ ένα πρόγραμμα κατάρτισης που αφορούσε εκπαίδευση εκπαιδευτών για να οδηγηθώ σταδιακά στην επάρκεια για το ρόλο και τη θέση του εκπαιδευτή και υπάρχουν κάποια προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης μέσα στο φορέα που ήταν μέσα στο ινστιτούτο που ήταν αρκετά εξειδικευμένα πάνω σε συγκεκριμένες ανάγκες όπως για παράδειγμα ένα πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης που οργανώσαμε στο τομέα της στατιστικής για τους ερευνητές του ινστιτούτου που ήταν κάτι πολύ εξειδικευμένο ήταν πολύ καλά οργανωμένο ήταν κομμάτι της δουλειάς μας. Προσωπική εμπειρία δεν έχω, έχω περισσότερο ως ερευνήτρια των προγραμμάτων αυτών κυρίως με την έννοια της αξιολόγησης.</p>

Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου προγραμμάτων και αναφορικά με τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Τώρα αυτό είναι ένα τεράστιο θέμα και έχει σχέση με το πως τα πράγματα στην Ελλάδα εργαλείοποιούνται ακόμα και αν υπάρχει καλύτερη πρόθεση και εργαλείοποιούνται δηλαδή θα μπορούσε κάποιος να πει ότι τα θέματα της πιστοποίησης της μοριοδότησης είναι σημαντικά και μπορούν να λειτουργήσουν και ως κίνητρο για τη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση και στην κατάρτιση υπάρχει όμως και η εκτροπή τους αυτό που ανέφερα στην αρχή μία ατέρμονη συσσώρευση μορίων που σχετίζονται με διορισμούς στη δημόσια διοίκηση στην αναζήτηση προσόντων το ένα μετά το άλλο και το οποίο οδηγούν ή έχουν οδηγήσει κομμάτια της αγοράς των προγραμμάτων που έχουν και σοβαρά προβλήματα.</p> <p>Μπαίνουν δηλαδή είναι καταπληκτικό και για αυτό είναι ενδιαφέρουσα και δουλειά που κάνετε πως ακόμα και συμβατικές πολιτικές όπως για παράδειγμα από την πλευρά της ευρωπαϊκής Ένωσης τα θέματα μοριοδότησης και πιστοποίησης μπορούν να μετασχηματιστούν σε κάτι άλλο ανάλογα με τη χώρα, την αγορά, και την παράδοση που υπάρχει κάθε φορά είναι σαν να βάζεις το ίδιο το ίδιο νερό σε διαφορετικά βάζα παίρνει τη μορφή του βάζου μέσα στο οποίο θα το τοποθετήσεις.</p> <p>Άρα δεν υπάρχει μία απάντηση μία γνώμη, για μένα αυτό που είναι σημαντικό είναι η εξασφάλιση της ποιότητας της κατάρτισης στο σύνολο της χώρας είτε είναι από δημόσιους οργανισμούς όπως είναι ο ΔΥΠΑ είτε είναι από ευρύτερα ΚΕΚ είτε από ιδιωτικά είτε από θεσμικούς κοινωνικούς εταίρους το σημαντικότερο όλο είναι η ποιότητα, η ποιότητα σημαίνει έλεγχος και παρακολούθηση σημαίνει ότι ο καταρτιζόμενος είναι μέσα στην ώρα του μαθήματος είναι μέσα στο μάθημα δεν είναι κάπου και περιμένει να φτάσουν σε αυτόν τα μόρια.</p>

Ερευνητής	<p><b>Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Από την πλευρά της ΓΕΣΕΒΕ και του ινστιτούτου στην πρώτη θέση βρίσκεται η εξασφάλιση των προδιαγραφών ποιότητας και διαρκούς ελέγχου της ποιότητας της κατάρτισης η αναγκαιότητα της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό των προγραμμάτων κατάρτισης αλλά και στην αξιολόγηση προγραμμάτων κατάρτισης στην παρακολούθηση της εφαρμογής των προγραμμάτων κατάρτισης με την αξιοποίηση των δεδομένων των ερευνητικών για παράδειγμα ανά τακτά χρονικά διαστήματα να δημοσιεύονται στοιχεία πως οι καταρτιζόμενοι με βάση ποιο το φύλο τους, ποια είναι η ένταξη τους στην αγορά εργασίας, τι έρευνες γίνονται για την αξιολόγηση τελικά της εμπειρίας τους.</p> <p>Πρέπει να υπάρχουν συστηματικές μελέτες ανά τακτά χρονικά διαστήματα για τον έλεγχο της ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας με βάση αυτή την εμπειρία που απέκτησε από συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης αλλά και από την πλευρά των εργαζομένων μπορεί στο τέλος των προγραμμάτων κατάρτισης αφού πέρασε ένα χρονικό διάστημα να γίνονται έρευνες αξιολόγησης της αξιοποίησης των δεξιοτήτων που έλαβαν μέσα στην εργασία τους άρα είναι πάντα το θέμα της ποιότητας είναι το θέμα της παροχής δεδομένων από τις δημόσιες υπηρεσίες και της διαμόρφωσης πολιτικών, της διαρκούς ανατροφοδότησης, είναι το θέμα των ποιοτικών εργαλείων εκπαίδευσης, είτε πρόκειται για το εκπαιδευτικό υλικό είτε για συνοδευτικά εκπαιδευτικά υλικά είτε το ρόλο της αξιοποίησης της τεχνολογίας της διαμόρφωσης αναλυτικών προγραμμάτων.</p> <p>Υπάρχει βέβαια και το θέμα όπου αυτό προδιαγράφεται το θέμα της πρακτικής άσκησης αν υπάρχει σε ένα τέτοιο ζητούμενο μπαίνει και το θέμα της πιστοποίησης αλλά χρειάζεται ένα μέτρο στο τι πιστοποιούμε γιατί υπάρχει ο κίνδυνος να έχουμε στην Ελλάδα από το over qualified στο over certified οπότε να χάνει κάθε αξία αυτό ο πληθωρισμός πιστοποιήσεων μέσα στην αγορά εργασίας η σωστή αξιοποίηση των πόρων των συγχρηματοδοτούμενων έργων που στοχεύουν στην κατάρτιση και στην επανακατάρτιση και ο διαρκής έλεγχος τους.</p>

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 2

<b>Ιδιότητα</b>	Οικονομολόγος στον σύνδεσμο επιχειρήσεων βιομηχανιών
<b>Ημερομηνία</b>	

<b>ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΜΙΛΙΑ</b>
<b>Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες</b>	
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Μιλώ για τον οργανισμό έτσι τον οποίο εκπροσωπώ αλλά και για μένα προσωπικά πιστεύουμε ότι η διά βίου εκπαίδευση είναι πάρα πολύ σημαντική για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τόσο στο πλαίσιο της επιχείρησης δηλαδή της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης όσο και στη δια βίου μάθηση που γίνεται με μη τυπικό τρόπο από τους πολίτες που θέλουν να συνεχίσουν να αναπτύσσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους με δεδομένο ότι αλλάζουν πολύ γρήγορα οι τεχνολογίες οι εξελίξεις και επομένως θα πρέπει συνεχώς να προσαρμοζόμαστε για να παραμένουμε στην αγορά εργασίας και να είμαστε ανταγωνιστικοί θα πρέπει να προσαρμοζόμαστε σε αυτές τις αλλαγές και αυτό μπορεί να γίνει μέσω της δια βίου μάθησης και της δια βίου εκπαίδευσης
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της κατάρτισης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Κατάρτιση ονομάζουμε αυτό που γίνεται στο πλαίσιο του τυπικού συστήματος φαντάζομαι με τα επαγγελματικά λύκεια που είναι η αρχική επαγγελματική κατάρτιση εννοούμε ίσως και τα ΙΕΚ που και αυτά είναι σε αυτήν την κατεύθυνση δίνουν τα εφόδια για την είσοδο στην αγορά εργασίας. Πολλά χρόνια επαγγελματική κατάρτιση είναι υποτιμημένη στη χώρα μας γίνεται μία προσπάθεια αναβάθμισης των δομών και υπηρεσιών που προσφέρονται νομίζω όμως ότι έχει ακόμα πολύ δρόμο σε αυτή την κατεύθυνση ώστε η κατάρτιση η οποία προσφέρεται να είναι στο επίπεδο αυτό που απαιτούν και οι επιχειρήσεις και η οικονομία της χώρας επομένως τόσο στα προγράμματα σπουδών όσο και στον εργασιακό εξοπλισμό και στην



	<p>καταλληλότητα των εκπαιδευτικών πρέπει να γίνουν σοβαρές επενδύσεις ώστε να ενισχυθεί η κατάρτιση.</p> <p>Τώρα αν εννοούμε τη συνεχιζόμενη με την έννοια των σεμιναρίων που προσφέρονται είναι κάτι διαφορετικό εκεί πιστεύουμε ότι υπάρχουν σημαντικότερες ελλείψεις ότι τα κέντρα δια βίου μάθησης δεν ανταποκρίνονται σε μεγάλο βαθμό στα ποιοτικά κριτήρια τα οποία θα πρέπει να έχει αυτή η κατάσταση και εκεί πρέπει να γίνει πολύ σημαντικά πράγματα και ακόμα δεν εμπιστευόμαστε αυτόν τον κόσμο</p>
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την επανακατάρτιση;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Όπως παραπάνω
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης που παρακολουθήσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον Χ κοινωνικό εταίρο;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Βλέπουμε τώρα υπάρχει τους λογαριασμούς μάθησης πώς λέγονται τελευταία είναι ένα σημαντικό κίνητρο να δίνετε ένα ποσό το οποίο μπορεί ο εργαζόμενος να δαπανήσει και να παρακολουθήσει προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης αυτό βέβαια το οποίο θα θέλαμε να προσεχθεί είναι αυτά να συνδέονται και με τη θέση εργασίας τα προγράμματα ώστε αυτή η επένδυση που γίνεται να ενισχύει και την επιχείρηση να ενισχύει και την παραγωγικότητα μέσα στην επιχείρηση μέσω της παρακολούθησης αυτό των προγραμμάτων κατάρτισης άρα να συμφωνούμε ως προς τα κίνητρά απλώς να έχουν και μία στόχευση δηλαδή να βοηθούν τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων</p>
Ερευνητής	<b>Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>

<p>Συνεντευξιαζόμενος</p>	<p>Μιλήσω ευρύτερα γιατί αυτή τη στιγμή δεν εργάζομαι παλαιότερα ήμουν προϊστάμενος κατάρτισης σε επιχειρήσεις και δούλευα κατευθείαν με εργαζόμενους οπότε θα μπορούσα τότε να απαντήσω πιο συγκεκριμένα τώρα θα απαντήσω κάπως γενικότερα νομίζω ότι ένα πρόγραμμα σχέδιο κατάρτισης για εργαζόμενους σε ένα πρόγραμμα που φτιάχνει μία επιχείρηση για τους εργαζομένους της πρέπει να έχει κάποιους στόχους να έχει μαθησιακά αποτελέσματα τα οποία θέλει να πετύχει άρα οι προσδοκίες είναι κατά πόσο το εκπαιδευτικό κενό το οποίο διαπιστώσαμε και με βάση το οποίο καταρτίστηκε το πρόγραμμα για να καλύψει αυτό το κενό κατά πόσο καλύφθηκε κατά πόσο αυτά τα αποτελέσματα που θέσαμε καλύφθηκαν για να πω ένα παράδειγμα έχουμε νέους υπαλλήλους οι οποίοι ένα από τα καθήκοντά τους είναι η εξυπηρέτηση πελατών ο τρόπος που το κάνουν διαπιστώνουμε ότι δεν είναι σωστός δεν συμπεριφέρονται στον πελάτη ή δεν έχουν εκείνη την ευελιξία που θα έπρεπε να έχουν άρα αυτό είναι το εκπαιδευτικό τους κενό κανένα πρόγραμμα διαπιστώνουμε αν τα μαθησιακά αποτελέσματα ας πούμε το χειρισμό του πελάτη βελτιώθηκαν επιτεύχθηκαν άρα αυτή είναι η προσδοκία που πρέπει να έχει μία επιχείρηση για να μιλήσω από την πλευρά της επιχείρησης από κει και πέρα ο πολίτης ο οποίος παρακολουθεί ένα πρόγραμμα και αυτός έχει ένα σκοπό δηλαδή θέλει να μάθει αγγλικά να μάθει μαγειρική να μάθει για την ιστορία της Ελλάδας και αυτό έχει ένα μαθησιακό αποτέλεσμα πρέπει τελειώνοντας αυτό τον κύκλο σεμιναρίων να έχει αποκτήσει ένα σώμα γνώσης σε σχέση με αυτό το αντικείμενο που πήγε να παρακολουθήσει αυτό θα έδινε σαν προσδοκία σαν απάντηση</p>
<p><b>Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα</b></p>	
<p>Ερευνητής</p>	<p><b>Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης;</b></p>
<p>Συνεντευξιαζόμενος</p>	<p>Καταρχήν θα πρέπει να δώσουμε ιδιαίτερο βάρος στον ιδιαίτερο τύπο το πρόγραμμα των αν θέλετε δηλαδή είναι τα προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων και τα προγράμματα επανακατάρτισης. Στην 1<sup>η</sup> πρώτη περίπτωση παίρνεις έναν ηλεκτρολόγο για παράδειγμα και του δίνεις επιπλέον γνώσεις γύρω από συστήματα vlc ας πούμε</p>

	<p>siemens καινούργια που χρησιμοποιούν όλα τα εργοστάσια το οποίο δεν το είχε μάθει στο τυπικό κύκλο σπουδών στο επαγγελματικό λύκειο ή στο ΙΕΚ στο ΤΕΙ ίσως άρα του αναβαθμίζεις τις γνώσεις και τις δεξιότητες για να τον φέρει σε αυτό το επίπεδο που είναι επιθυμητό και στην 2<sup>η</sup> περίπτωση δηλαδή που παίρνεις έναν που ασχολούταν με λιγνίτη στην Πτολεμαΐδα και τον μαθαίνεις να κάνει φωτοβολταϊκά.</p> <p>Τώρα τα προγράμματα μας θα πρέπει να έχουν ένα σαφή στόχο πολλές φορές βλέπουμε προγράμματα εφ' όλης της ύλης που πρέπει να έχουν σαφή στόχο και σαφή κοινά στα οποία θα πρέπει να απευθύνονται με ένα συγκεκριμένο επίπεδο γνώσεων και να λέμε σε αυτούς επιδιώκουμε αυτό το μαθησιακό αποτέλεσμα έχουνε αυτό το background να τους κάνουμε σε εκείνο το επίπεδο.</p> <p>Κυρίως αυτά τα μαζικά προγράμματα που προσφέρονται από τα κέντρα δια βίου μάθησης που υποτίθεται έχουν και πιστοποιήσεις όπως γίνεται και αυτό το θέμα περισσότερο έχουν έναν επιδοματικό χαρακτήρα άντε να το παρακολουθήσουμε να πάρουμε κάποια χρήματα παρά να στοχεύσει πραγματικά αυτούς τους ανθρώπους να τους μάθεις κάτι και τα λοιπά άρα αν έκανα μία κριτική θα έλεγα ότι είναι τόσο γρήγορες οι σύγχρονες εξελίξεις που δεν μπορούμε να κάνουμε τόσο πρόχειρα πράγματα θα πρέπει καλύτερα προγράμματα να αναπτύσσουμε άρα καλύτερες εκπαιδευτές με την επιμόρφωση τους που δεν τα έχουμε τώρα φοβάμαι ότι η ποιότητα των προγραμμάτων αυτών δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες εξελίξεις για όλους τους λόγους αυτούς τους λόγους</p>
Ερευνητής	<p><b>Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεράνει;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν να έχουν σύνθετες γνώσεις και δεξιότητες. Οι εργασιακές σχέσεις μπορεί μέσα από τον διάλογο των εκπροσώπων των εργαζομένων των επιχειρήσεων και τα λοιπά να βρεθεί μία ισορροπία μπορεί να γίνει.</p> <p>Για παράδειγμα κατά σύμπτωση χθες ήμουν στο εργοστάσιο στον Ασπρόπυργο εργοστάσιο που έχει περίπου 1.000 εργαζόμενους και συζητάγαμε ακριβώς αυτό το θέμα για αυτό το θέμα σαν παράδειγμα πραγματικό παράδειγμα και λέγανε ότι εμείς είμαστε σε ένα διάλογο με τους εργαζόμενους και δεν θέλουμε να έχουμε διαφορετικές ομάδες</p>

	<p>συντήρησης από τις ομάδες οι οποίες χειρίζονται τα μηχανήματα θέλουμε τα μηχανήματα παραγωγής θέλουμε αυτοί που έχουν το χειρισμό των μηχανημάτων να έχουν και τις γνώσεις εκείνες ώστε να κάνουν και την πρωτοβάθμια συντήρηση που χρειάζεται να μην περιμένουνε ώσπου κάποιος τρίτος χειριστής να έρθει να συντηρήσει ένα μηχανήμα το κάνει ο ίδιος και αυτό το έχουν πετύχει.</p>
Ερευνητής	<p><b>Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Εκτός επιχειρήσεως είναι αδιανόητο δεν μπορείς έναν πολίτη να τον βάλεις υποχρεωτικά να κάνει κάτι εκτός επιχείρησης δηλαδή ένας άνεργος μπορείς έναν άνεργο να τον βάλει ο ΔΥΠΑ υποχρεωτικά να παρακολουθήσει κάτι όχι. Βέβαια μπορεί να του πει ότι αν θέλεις να βρεις δουλειά πρέπει να έχεις περάσει από αυτό το πρόγραμμα και εσύ επιλέγεις αλλά αυτό δεν είναι υποχρεωτικό σου δίνει την επιλογή ας πούμε.</p> <p>Τώρα μέσα σε μία επιχείρηση δεν το έχω αντιμετωπίσει να σου πω την αλήθεια είναι οι νέοι εργαζόμενοι θα περάσουν ένα πρόγραμμα προσαρμογής, ενημέρωσης και τα λοιπά που πρέπει να το παρακολουθήσει για να καταλάβει τι γίνεται ή όταν έρχεται ένα καινούργιο μηχανήμα υποχρεωτικό ο χειριστής πρέπει να το μάθει πρέπει να εκπαιδευτεί πάνω σε αυτό δεν γίνεται όταν ένας εργολάβος παραδίδει εξοπλισμό και κάνει και την εκπαίδευση για την γεννήτρια πάλι θα το μάθεις δεν μπορείς να πεις δεν πηγαίνω να το μάθω ξέρω εγώ άρα μέσα στο πλαίσιο της επιχείρησης είναι υποχρεωμένοι οι εργαζόμενοι να παρακολουθούν κάποια προγράμματα που η επιχείρηση θεωρεί ότι είναι σημαντικά για την ασφάλεια τους την υγεία τους.</p>
Ερευνητής	<p><b>Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Εσείς ποια αντιμετωπίσατε;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	
Ερευνητής	<p><b>Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια να επιλυθούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	

<b>Άξονας Νο 3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Θεωρώ ότι είναι θετικό αυτό γιατί βοηθάει να ξεπεράσουμε ότι τα προγράμματα που προέρχονται από τους κοινωνικούς εταίρους είναι καλύτερα από ένα τυχαίο κέντρο μάθησης το οποίο πάντα προσπαθεί βέβαια να χαμηλώσει την ποιότητα ώστε να έχει και χαμηλότερες απαιτήσεις από τον εκπαιδευτή άρα και να έχει και χαμηλότερο μισθό ο εκπαιδευτής δυστυχώς έτσι λειτουργεί αυτά τα κέντρα δια βίου μάθησης επομένως εγώ δεν τα εμπιστεύομαι δεν είναι αξιόπιστα και επομένως οτιδήποτε προέρχεται από τους κοινωνικούς εταίρους τα δικά τους προγράμματα είναι σημαντικά.
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου προγραμμάτων και αναφορικά με τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Δεν έχω άποψη για αυτό. Τον ΑΣΕΠ αφορά κυρίως αυτό δεν αφορά επιχειρήσεις επομένως δεν μπορώ να έχω άποψη αν ο δημόσιος τομέας είναι ευχαριστημένος με αυτό τότε εντάξει. Γενικά σε αυτά τα θέματα δεν θα ήμουν υπέρ των μοριοδοτήσεων, πουθενά δεν είμαι. Ένα πρόγραμμα το κάνεις για να μάθεις κάτι για να εξυπηρετείς, τώρα το κάνω για να πάρω κάποια μόρια δεν έχω κάποια ισχυρή άποψη για αυτό.
Ερευνητής	<b>Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Θα αναφερθώ σε αυτά που γίνονται με μαζικό τρόπο από τη ΔΥΠΙΑ, το Υπουργείο Εργασίας και τα λοιπά.

Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο είναι να βελτιωθεί η ποιότητά τους, πώς θα βελτιωθεί η ποιότητα τους, να προσφέρουν συγκεκριμένα πράγματα γνώσεων να επιδιώκουν μαθησιακά αποτελέσματα τα οποία χρειάζεται η αγορά εργασίας δηλαδή να βοηθούν αυτούς τους ανθρώπους που είναι είτε άνεργοι είτε σε επανακατάρτιση είτε σε κάτι άλλο να αποκτήσουν εκείνα τα προσόντα θα τους βοηθήσουν στην επανένταξη τους στην αγορά εργασίας. Για να γίνει αυτό χρειάζεται έρευνα χρειάζεται κάποια δουλειά ως πούμε, η οικονομία ζητάει ηλεκτρολόγος τι είναι ηλεκτρολόγος τι πρέπει να ξέρουν αυτοματιστές άρα πρέπει να έχεις κάνει αυτήν την δουλειά υποδομής να ξέρεις ποια είναι τα μαθησιακά αποτελέσματα και να φτιάξεις προγράμματα που να ανταποκρίνονται σε αυτά.

Θα πρέπει να φροντίσεις όλες τις εισροές και όλη την ποιότητα των εισροών, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, τους εκπαιδευτές, τις εγκαταστάσεις, τον εξοπλισμό, και τα λοιπά. Πρέπει να αναβαθμιστεί όλο αυτό το κομμάτι πώς κάνεις τη διάγνωση αναγκών και εκεί υπάρχουν πάρα πολλά προβλήματα.

Τέλος στο κομμάτι των εκροών τώρα γίνονται σωρηδόν πιστοποιήσεις χωρίς αυτές οι πιστοποιήσεις ίσως να έχουν ένα συγκεκριμένο αντικείμενο να αντανακλούν κάτι πάνω στο επαγγελματικό περίγραμμα πάνω στις γνώσεις που αποκτήθηκαν και μάλιστα συνδέονται και με ένα τρόπο περίεργο με την πληρωμή του εκπαιδευτή αυτό δημιουργεί πολλά προβλήματα που δεν είναι εκπαιδευτικά είναι διοικητικά είναι αλλά επηρεάζουν και το εκπαιδευτικό μέρος άρα μία πρόταση που κάνουμε έτσι κι αλλιώς και το έχουμε καταθέσει ως σύνδεσμος είναι ότι αυτό όλο το σύστημα θέλει βελτίωση δεν μπορεί να συνεχίσει με αυτό τον τρόπο. Η διαβίου μάθηση, η εκπαίδευση των εργαζομένων, η συνεχής αναβάθμιση δεξιοτήτων στη σημερινή κοινωνία δεν γίνεται χωρίς αυτά, οι τεχνολογίες τρέχουν.

Αλλά δυστυχώς αυτό που υπάρχει για να μας μάθει όλο αυτό δεν είναι επαρκές δεν είναι αποτελεσματικό αυτό βλέπουμε.

### ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 3

<b>Ιδιότητα</b>	Διευθυντής του κέντρου ανάπτυξης ελληνικού εμπορίου της Ελληνικής ομοσπονδίας εμπορίου και επιχειρηματικότητα
<b>Ημερομηνία</b>	

<b>ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΜΙΛΙΑ</b>
<b>Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες</b>	
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Για μας είναι ιδιαίτερη σημασία καταρχήν να μιλήσω ως κοινωνικός εταίρος με την έννοια ότι εκπροσωπούμε επιχειρήσεις οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν εργαζόμενους για να αυξήσουν την παραγωγικότητα τους οπότε η εκπαίδευση και κατάρτιση είναι αν θέλετε ο μόνος ή ο καλύτερος τρόπος προκειμένου οι εργαζόμενοι είναι αυξήσουν τις δεξιότητες τους και αυτό να έχει αποτέλεσμα προφανώς στην προστιθέμενη αξία των εποχή των επιχειρήσεων
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της κατάρτισης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Είναι πάνω-κάτω το ίδιο πράγμα είναι αυτό που είπαμε.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την επανακατάρτιση;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η επανακατάρτιση έρχεται σε ορισμένες περιπτώσεις όπου ένας εργαζόμενος θέλουμε να κατευθύνουμε έναν εργαζόμενο σε λίγο διαφορετικό αντικείμενο ή με κάποιο τρόπο να επικαιροποιήσουμε τις γνώσεις του με την έννοια ότι έχει αλλάξει το αντικείμενο σε σχέση με τις ανάγκες της εποχής οπότε έχει και αυτό ιδιαίτερα σημασία ειδικά τώρα υπό το πρίσμα του ψηφιακού και πράσινου μετασχηματισμού όπου οι επιχειρήσεις σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να μην προβούν σε περισσότερες προσλήψεις αλλά να εκπαιδεύσουν και να χρησιμοποιήσουν έναν είδη εργαζόμενο σε κάποια καινούργια καθήκοντα
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή</b>

	<b>κατάρτισης που παρακολουθήσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον Χ κοινωνικό εταίρο;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Αυτή τη στιγμή που μιλώντας ρεαλιστικά το μόνο κίνητρο δίνεται ως επί το πλείστον το βασικό κίνητρο επειδή όλοι οι άνθρωποι δρουν οικονομικά είναι ως επί το πλείστον είναι οι αμοιβές που δίνονται από τα συγχρηματοδοτούμενα και από τα ΛΑΕΚ θεωρούμε ότι το βασικότερο κίνητρο θα πρέπει να είναι για τον εργαζόμενο η ενίσχυση της θέσης του μέσα στην εταιρεία και ενδεχομένως η βελτίωση των εργασιακών όρων με όποιες διαστάσεις μπορεί να έχει αυτή
Ερευνητής	<b>Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Ανάλογα τώρα με το πρόγραμμα υπάρχει ένας δυισμός εδώ πέρα ότι αν μιλήσουμε με τα συγκεκριμένα προγράμματα τα οποία λειτουργούν αυτή τη στιγμή και τρέχουν είναι αν θέλετε είναι ανάλογα με το πρόγραμμα ανάλογα με τον πάροχο και ανάλογα με τον εργαζόμενο που θα το παρακολουθήσει αυτό είναι το πρώτο σκέλος του δυισμού, το δεύτερο έχει να κάνει με το ιδεατό, το ιδεατό είναι ότι έχει να κάνει ότι παρακολουθώντας ένας εργαζόμενος ένα πρόγραμμα κατάρτισης οι προσδοκίες μιας επιχείρησης είναι να γυρίσει και να έχει αυξημένες δεξιότητες ή κάποιες νέες δυνατότητες δεξιότητες οι οποίες θα του επιτρέψουν να έχει προστιθέμενη αξία στις εργασίες στην επιχείρηση
<b>Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης;</b>



<p>Συνεντευξιαζόμενος</p>	<p>Θεωρούμε ότι έχουν αρκετές έως πάρα πολλές αδυναμίες με την έννοια ότι αυτή τη στιγμή η κατάρτιση θεωρούμε ότι γίνεται χωρίς διάγνωση των αναγκών, η διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών γινόταν μέχρι πριν από ένα έτος περίπου και θεσπίστηκε το 2015 από το ΗΑΡ υπήρχε μηχανισμός διάγνωσης της αγοράς εργασίας ωστόσο αυτό καταργήθηκε οπότε το πρώτο κομμάτι έχει να κάνει με τη διάγνωση των αναγκών δηλαδή ποιες είναι οι πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων εκεί είναι το πρώτο το ζήτημα.</p> <p>Το δεύτερο ζήτημα έχει να κάνει με την με το συντονισμό των προγραμμάτων κατάρτισης ότι αυτή τη στιγμή τα προγράμματα κατάρτισης ως επί το πλείστον γίνονται από διάφορους φορείς, το ζήτημα είναι ότι τα προγράμματα κατάρτισης που εφόσον δεν υπάρχει συντονισμός μεταξύ των φορέων μπορεί στο διάστημα ενός έτους να υπάρχουν δύο μήνες να προσφέρονται προγράμματα κατάρτισης από πάρα πολλές φορείς οπότε και τα προγράμματα καρνιαλίζονται μεταξύ τους αν θέλετε μεταξύ τους και υπάρχει ανταγωνισμός και κατά δεύτερον υπάρχει πάρα πολύ μεγάλο διάστημα του έτους που δεν προσφέρεται καθόλου προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και το τρίτο κομμάτι που έχει να κάνει με την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης είναι ότι δεν είναι αν θέλετε σχεδιασμένα με έναν ορθολογικό μηχανισμό που έχει το ρολό να διάγνωση όπως θα μπορούσε να γίνει από τα επαγγελματικά περιγράμματα αλλά γίνεται ως επί το πλείστον με συνθήκες μάθησης που έχουν πιστοποιηθεί μέσω του προγράμματος Horizon 17024 με καθαρή πρωτοβουλία της ιδιωτικής αγοράς και τα οποία δεν είναι πάντα αν θέλετε κοντά και δεν έχουν σε καμία περίπτωση τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.</p> <p>Ένα ακόμα ζήτημα που θα ήθελα να θέσω και αφορά την υλοποίηση είναι ότι έχει υιοθετηθεί αυτή τη στιγμή κατά κόρον η εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι πράγματι ένα πολύτιμο εργαλείο αλλά θεωρούμε ότι πραγματικά χρειάζεται αν θέλετε να υπάρχει να μην υλοποιείται συνολικά σε όλα τα προγράμματα είναι συγκεκριμένα τα προγράμματα τα οποία μπορούν να αποδώσουν είναι συγκεκριμένη οι καταρτιζόμενοι που μπορούν πραγματικά να λάβουν μέσω εξ αποστάσεως εκπαίδευσης πρόσθετες γνώσεις και δεξιότητες πάντα σε σύγκριση με τη δια ζώσης</p>
---------------------------	--

	εκπαίδευση, οπότε η αδιάκριτη υιοθέτηση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης θεωρούμε ότι δεν είναι ένα στοιχείο το οποίο έχει να κάνει ή βοηθάει απαραίτητα στην προστιθέμενη αξία των προγραμμάτων και το αντίθετο θα έλεγα σε πολλές περιπτώσεις
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεράνει;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Όχι δεν θα πρέπει να είναι υποχρεωτικά θα πρέπει να είναι κατ' επιλογήν γιατί αυτοί οι οποίοι θεωρούν ότι μπορούν να λάβουν μέρος και να πάρουν ότι χρειάζεται από ένα πρόγραμμα επανακατάρτισης και δια βίου κατάρτισης θα πρέπει να το παρακολουθούν μία αδιάκριτη αν θέλετε υποχρεωτική συμμετοχή θα ήταν περισσότερο σπατάλη πόρων και χρόνου
Ερευνητής	<b>Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Εσείς ποια αντιμετωπίσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Έχει να κάνει αυτό με το είπαμε και πριν ότι δεν είναι αν θέλετε διαθέσιμα όλο το έτος οπότε το διάστημα που ο εργαζόμενος θα μπορούσε να το παρακολουθήσει πολύ πιθανόν να μην βρει συμμετοχή να δηλώσει συμμετοχή να τρέχουν εκείνη την περίοδο προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, το δεύτερο ζήτημα έχει να κάνει σε πολλές περιπτώσεις με την γραφειοκρατία που μπορεί να υπάρχει και το επιβεβαίωσα και αυτό τώρα τελευταία έχει βελτιωθεί σε μεγάλο βαθμό με τη λειτουργία των ψηφιακών μέσω του gov.gr και οτιδήποτε και σε πολλές περιπτώσεις επειδή χρειάζεται να παίρνει όμως και εγκρίσεις από την επιχείρηση και βεβαίωση από την επιχείρηση ότι είναι εργαζόμενος δημιουργείται μία γραφειοκρατία περισσότεροι που οι πολύ μικρές επιχειρήσεις κυρίως μπορεί να μην είναι έτοιμες να την υποστηρίξουν ακόμα και αν μιλάμε για απλές

	βεβαιώσεις εργασίας
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια να επιλυθούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
<b>Άξονας Νο 3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Οι εταίροι δημιουργούν δικά τους προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης αλλά ωστόσο αυτή τη στιγμή με δεδομένο ότι η αγορά η και το σύστημα πιστοποίησης των προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης λειτουργεί μόνο με το ISO 17024 γιατί όποια πιστοποίηση θα ήταν θεσμικά ανακεφαλαιοποιημένη μέσω του ΕΟΠΠΕΠ αναβάλλεται συνεχώς ενώ υπάρχει σε νομό, αλλά αναβάλλεται συνεχώς τα 3 τελευταία έτη έτσι είναι και περιορισμένες οι δυνατότητες των κοινωνικών εταίρων στη δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης που θα μπορούσαν για παράδειγμα να χρησιμοποιούν επαγγελματικά περιγράμματα και από κει να χτίζονται προγράμματα σε σχέση με το επάγγελμα. Ωστόσο σε θεσμικό επίπεδο οι κοινωνικοί εταίροι στην πλειονότητα τους αλλά όχι στο σύνολο τους γενικότερα προβάλλουν αυτήν την ανάγκη που σας είπα δηλαδή της δημιουργίας προγραμμάτων και της πιστοποίησης μέσω κρατικών φορέων που θα έχουν πιο πολύ αξιοπιστία σε ότι αφορά τα πιστοποιητικά αυτή τη στιγμή με τα πιστοποιητικά που εκδίδονται από τις ιδιωτικές εταιρείες πάμε σε ένα πληθωρισμό πιστοποιητικών που τα οποία αν θέλετε έχουν μηδενική προστιθέμενη αξία άλλωστε τα ποσοστά επιτυχίας είναι 99,9%. Αυτό το οποίο δυσχέρανε ακόμα περισσότερο την κατάρτιση είναι ότι με νόμο υλοποιήθηκε ένα νέο σύστημα που αφορά στον οικονομικό διακανονισμό των προγραμμάτων με την εξής έννοια, ότι δημιουργήθηκε ένας όρος όπου λέει αν ο καταρτιζόμενος μετά το πρόγραμμα δεν περάσει τις εξετάσεις πιστοποίησης παίρνει ο καταρτιζόμενος από το 100% της αμοιβής του παίρνει το 70% και το ίδιο παίρνει και ο πάροχος κατάρτισης ωστόσο αυτό σε μία αγορά η οποία λειτουργεί με τους νόμους της οικονομίας δεν θα οδηγήσει σε περισσότερη εκπαίδευση οδήγησε στην επί των πραγμάτων βελτιστοποίηση των ποσοστών.</p>

	<p>Οπότε ανέβασε τα ποσοστά επιτυχίας στο 100% γιατί οι ιδιωτικοί φορείς κατάρτισης προφανώς δουλεύουν με κριτήρια οικονομικά και το ίδιο αν θέλετε οι καταρτιζόμενοι οι οποίοι σου λένε να πάρω το 70% και όχι το 100% ενώ μπορώ να το κάνω και λίγο πιο διαφορετικά δεν χρειάζεται να είμαι και γάτος</p>
Ερευνητής	<p><b>Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<p><b>Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου προγραμμάτων και αναφορικά με τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<p><b>Ποια η γνώμη σας για την μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Καλά όσον αφορά σε κάποια επιχείρηση δεν μιλάμε με την τυπική μοριοδότηση εμπλουτισμό του βιογραφικού που κάποιος εργοδότης θα δει plus ότι κάποιος έχει και μία δεξιότητα σε ένα αντικείμενο στο οποίο έχει παρακολουθήσει σεμινάρια το οποίο πράγματι κάτι λέει ωστόσο το ξέρετε και εσείς εργάζεστε άλλωστε είστε αρκετά έμπειρος ότι στις μικρές επιχειρήσεις και στις γενικότερες επιχειρήσεις μετράνε κυρίως δύο πράγματα το ένα είναι η παραγωγικότητα το τι μπορεί να κάνει κάποιος και το δεύτερο το οποίο κυρίως έχει να κάνει με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις παρότι θα ακουστεί λίγο περίεργο το μέσο έχει σταματήσει να δουλεύει στο δημόσιο και έχει και πλέον έχει βρει την αγκαλιά του στις μεγάλες κυρίως επιχειρήσεις οι οποίες έχουν την πολυτέλεια να κάνουν αυτό το πράγμα γιατί μία μικρή επιχείρηση μπορεί να το κάνει αυτό περιορισμένα με την έννοια να πάρει έναν εργαζόμενο που δεν παράγει αυτά που έπρεπε είναι καταστροφή για μία επιχείρηση δύο τριών ατόμων ωστόσο στις μεγάλες επιχειρήσεις υπάρχουν περισσότερες διέξοδοι για αυτό.</p> <p>Η μοριοδότηση για ΑΣΕΠ ή οτιδήποτε άλλο πραγματικά δεν είμαι ίσως ο αρμόδιος να κάνω μια γενική τοποθέτηση ότι προφανώς οι όποιες περισσότερες δεξιότητες που έχει κάποιος σε σχέση με το</p>

	αντικείμενο της θέσης εργασίας που προκηρύσσει είναι λογικό να μπορεί να του δώσει αν θέλετε κάποιο μικρό plus στη διαδικασία πρόσληψης
Ερευνητής	<b>Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Νομίζω ότι βγαίνει και από τη γενικότερη συζήτηση αλλά πρώτον έχει να κάνει και πάντα λειτουργεί, η λειτουργία του συστήματος διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας δεύτερον συντονισμός σε επίπεδο διακυβέρνησης των προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης τα οποία προκηρύσσονται τόσο από χρονική άποψη όσο και από άποψη αντικειμένου εκπαίδευσης με την έννοια ότι ασυντόνιστοι φορείς μπορεί πράγματι όλοι οι φορείς να στοχεύουν στο ίδιο στο ίδιο κομμάτι το τρίτο έχει να κάνει με τη μεθοδολογία γενικότερα της εκπαίδευσης και του σχεδιασμού των προγραμμάτων όπου θα πρέπει να πατάνε θεσμικά σε ανακεφαλαιοποιημένο σε μελέτες ανακεφαλαίωσης των προγραμμάτων και να μην είναι αυθαίρετες όπως του ISO 17024.</p> <p>Επίσης ένα επόμενο κομμάτι το οποίο το είπαμε κιόλας η άκριτη υιοθέτηση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης βοηθάει σε αυτό το ζήτημα και ένα τελευταίο κομμάτι στο οποίο υπάρχει πραγματικά προβληματισμός είναι το κατά πόσο θα πρέπει πράγματι να αμείβεται κάποιος για να μαθαίνει διότι η μάθηση βέβαια στην Ελληνική κοινωνία και γενικότερα στις κοινωνίες μας είναι μία μιας μορφής διαδικασία η οποία δυστυχώς δεν είναι ευχάριστη είναι ως επί το πλείστον καταναγκαστική και αυτό έχει να κάνει με τα πρότυπα της μάθησης και είμαστε πάρα πολύ μακριά από το να έχουμε ευχάριστες μαθήσεις με τη μορφή του project και πάει λέγοντας οπότε αυτό πάει θα έλεγα σαν ζεύγος με τη δυσχέρεια που νιώθει κάποιος μαθαίνοντας σήμερα δηλαδή η εκπαίδευση και η αποζημίωση ωστόσο σε ένα ιδεατό μαθησιακό περιβάλλον δεν θα έπρεπε κάποιος να αμείβεται για τη μάθηση γιατί προσφέρει πράγματα αυτή τη στιγμή δυνατότητα να ενισχύσει τη θέση του στην επιχείρηση τις δεξιότητες του και να εισπράξει με διαφορετικό τρόπο την οποία προστιθέμενη αξία της γνώσης και των δεξιοτήτων του</p>

#### ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 4

<b>Ιδιότητα</b>	Υπεύθυνη εκπαίδευσης στο ινστιτούτο του συνδέσμου ελληνικών τουριστικών επιχειρήσεων
<b>Ημερομηνία</b>	

<b>ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΜΙΛΙΑ</b>
<b>Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες</b>	
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Θεωρώ ότι είναι απαραίτητη ειδικά σε ένα κλάδο όπως ο τουρισμός που είναι ένα δυναμικό αντικείμενο που εξελίσσεται συνεχώς και είναι απαραίτητο να εξελίσσονται οι εργαζόμενοι, οι απασχολούμενοι γενικά στον κλάδο σε αυτό το αντικείμενο
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της κατάρτισης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Παρατηρούμε ως άνθρωποι της εκπαίδευσης να μην είναι απόλυτα σαφές και διακριτό το τι είναι εκπαίδευση και το τι είναι κατάρτιση και το θέτω απλά σαν Πλαίσιο μιας και κάνουμε αυτή τη συζήτηση όσο σημαντική είναι η εκπαίδευση θα έλεγα ότι είναι και κατάρτιση. Ίσως όμως η κατάρτιση δηλαδή αυτό που να διαφέρει μεταξύ των δύο αν μπορούμε να το πούμε έτσι είναι οι χρόνοι δηλαδή διάρκεια σε σχέση με το πόσο πιο άμεσα πρέπει να γίνεται η κατάρτιση ότι η κατάρτιση μπορεί να γίνεται συνεχιζόμενα
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την επανακατάρτιση;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Σίγουρα λοιπόν η κατάρτιση πρέπει να γίνεται σε πιο τακτικά χρονικά διαστήματα και είναι πιο στοχευμένη σε σχέση με την εκπαίδευση θα μπορούσα λοιπόν να πω ότι αν μπορούσαμε να τα βάλουμε σε κουτάκια αν μπορούμε να τους δώσουμε ένα σχήμα ότι η εκπαίδευση είναι κάτι που εισάγει τον άνθρωπο στη διαδικασία της μάθησης αλλά η κατάρτιση έρχεται για να τον εμπλουτίζει συνεχώς με νέες γνώσεις και δεξιότητες
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή</b>

	<b>κατάρτισης που παρακολουθήσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον Χ κοινωνικό εταίρο;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Είναι λίγο φιλοσοφικό το ερώτημα σίγουρα δεδομένου του τρόπου ζωής του εργαζόμενου για να βρει χρόνο να χωρίσει και να καταρτιστεί ή να εκπαιδευτεί πρέπει να του δοθεί κίνητρο θα έλεγα ότι αυτό είναι το πρώτο κομμάτι γιατί πολλοί μπορεί να έχουν τη διάθεση αλλά να μην έχουμε το χρόνο ή τα χρήματα ή τον συνδυασμό των δύο, επίσης πρέπει ίσως να κάνουμε ένα διαχωρισμό ανάμεσα στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα γιατί είναι και θέμα του τι δυνατότητες υπάρχουν να δοθούν κίνητρα δηλαδή τι είδους κίνητρα ίσως ο ιδιωτικός τομέας είναι πιο ευέλικτος στο να δώσει κίνητρα στον εργαζόμενο αλλά δεν είναι διατεθειμένος να τα δώσει δηλαδή να μπορεί αλλά να μην τα δίνει ενώ το δημόσιο να μην μπορεί αλλά να προσπαθεί να τα δώσει δηλαδή κάτι τέτοιο. Νομίζω ότι το γνωρίζουμε όλοι ότι είναι προοπτικές εξέλιξης σε σχέση με τον ανέβει κάποιο βαθμό ιεραρχικά να διεκδικήσει κάποιες καινούργιες θέσεις ένα πρόσθετο μία αύξηση στη μισθοδοσία νομίζω ότι αυτά είναι τα κύρια κίνητρα
Ερευνητής	<b>Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πάλι θα παραθέσω δύο πλευρές ότι διαφέρει λίγο το τι είδους πρόγραμμα θα είναι σε επίπεδο δια βίου. Γενικά όμως οι δικές μου προσδοκίες στο να παρακολουθήσω για να μην πούμε έτσι πολλά είναι να μάθω κάτι καινούργιο κάτι σύγχρονο κάτι που θα είναι άμεσα εφαρμόσιμο για τη δική μου δουλειά και ίσως να ξανά μάθω και κάποια πράγματα να θυμηθώ δηλαδή είτε να μου υπενθυμίσει αλλά να εκσυγχρονίσει κιόλας

<b>Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Θεωρώ ότι απαιτείται ένα Πλαίσιο του να μπορεί να ευθυγραμμίσει την παροχή των προγραμμάτων δια βίου μάθησης αυτό που παρατηρούμε είναι ότι το ίδιο πρόγραμμα αν παρέχεται από διαφορετικούς φορείς να μην είναι του ίδιου επιπέδου δηλαδή να είναι το ίδιο θέμα το ίδιο αντικείμενο τα ίδια μαθησιακά αποτελέσματα ίδια διάρκεια τα πάντα κι όμως λόγω φορέα να μην είναι το ίδιο
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεράνει;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Να τις βελτιώσω. Υπάρχει όμως μία προϋπόθεση θα έλεγα για να τις βελτιώσει να είναι ευθυγραμμισμένο δηλαδή ο άνθρωπος που θα καταρτιστεί που θα εξειδικευτεί σε ένα πρόγραμμα για να πάρει κάποιες συγκεκριμένες γνώσεις όπως αναφέρεται δηλαδή το προφίλ να ταιριάζει με το πρόγραμμα και με τις ανάγκες της επιχείρησης δηλαδή να είναι τρίγωνο ισοσκελές αν μπορούμε να το πούμε έτσι
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Θεωρώ πως θα έπρεπε να είναι υποχρεωτικά έστω για παράδειγμα σε ετήσια βάση να παρακολουθεί ένα ή δυο, αλλά θα αυτό πάλι μας γυρίζει πίσω στην αρχή της κουβέντας μας σε σχέση με τις δυνατότητες που έχει και τα κίνητρα που έχει γιατί ειδικά για το αντικείμενο του τουρισμού που είναι συνεχώς διαφορετικό συνεχώς αλλάζει πρέπει να συνεχίζει να εκπαιδεύεται αλλά ούτως ή άλλως ανεξαρτήτως αντικείμενο πρέπει να υπάρχει το αίσθημα της υποχρέωσης όχι με την έννοια της επιβολής αλλά το τι αισθάνεται ο καθένας πώς λέμε για την ατομική ευθύνη να αισθάνεται κάτι αντίστοιχο ότι ναι θέλω να βελτιωθώ ότι είναι υπάρχει κάτι καινούργιο όπου θέλω να μάθω και είμαι υποχρεωμένος να γίνομαι καλύτερος
Ερευνητής	<b>Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια</b>



	<b>βίου μάθησης ή κατάρτισης; Εσείς ποια αντιμετωπίσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια να επιλυθούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
<b>Άξονας Νο 3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταιρών για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Είναι στη σωστή κατεύθυνση αυτό μπορώ να πω ότι βλέπουμε μία κινητικότητα πολύ μεγάλη σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια και ίσως τώρα να βλέπουμε και ένα καλύτερο Πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταιρών που πραγματικά να μη γίνονται πράγματα απλά για να πραγματοποιηθούν και να υλοποιηθούν. Τώρα είναι πιο στοχευμένα, απευθύνονται μάλλον αφογκράζονται πρώτα τις ανάγκες των εργαζομένων και μετά δημιουργούν προγράμματα και νομίζω ότι είναι σε πολύ καλό επίπεδο επίσης δηλαδή υπάρχουν και θέματα υπάρχουν πλέον ποιοτικά κριτήρια που τίθενται πια ώστε να φτιάχνονται καλύτερα προγράμματα όπως σας είπα πιο στοχευμένα καλύτερο εκπαιδευτικό υλικό υπάρχει μηχανισμός υποστήριξης υπάρχει μηχανισμός αξιολόγησης πράγματα που δεν τα βλέπαμε τα προηγούμενα χρόνια
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου προγραμμάτων και αναφορικά με τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>

Συνεντευξιαζόμενος	<p>Εδώ είναι ένα σημείο που θα βάλουμε έναν αστερίσκο σε σχέση με τη μοριοδότηση εκεί πάλι επιστρέφουμε πίσω που πρέπει να υπάρχει ένα πιο ξεκάθαρο Πλαίσιο τι πρόγραμμα υπάρχει τι μόρια με ποιο τρόπο εννοώ τι είδους αξιολόγηση υπάρχει για να τελειώσει κάποιος ένα πρόγραμμα για να το ολοκληρώσει και να θεωρείται επιτυχής η παρακολούθηση για να πάρει τη μοριοδότηση σαφώς είναι ένα κίνητρο όμως για να το παρακολουθήσει κάποιος άρα ναι αλλά θέλει μία τακτοποίηση</p>
Ερευνητής	<p><b>Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Πρώτα από όλα απαιτείται ένας μηχανισμός αξιολόγησης οργάνωσης σχεδιασμού και αξιολογήσεις ώστε τα προγράμματα και να είναι ενιαία δηλαδή να μην έχουν από πάροχο σε πάροχο διάφορα στο ίδιο πρόγραμμα στο να εισάγονται άνθρωποι να τα παρακολουθούν που το έχουν ανάγκη και θα μπορέσουν άμεσα να το αξιοποιήσουν στην πορεία την εργασιακή τους να έχουν καλύτερο έλεγχο ποιοτικό στο περιεχόμενο αυτό που μοιράζονται αλλά και στους διδάσκοντες και ίσως και στις θεματικές στο δικό μας το πεδίο έχει να κάνει με το να μπορούν να οργανωθεί καλύτερα και να είναι πιο επικαιροποιημένη γνώση</p>

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 5

<b>Ιδιότητα</b>	Area Manager στην ΕΛΤΑ Α.Ε.
<b>Ημερομηνία</b>	

<b>ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΜΙΛΙΑ</b>
<b>Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες</b>	
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Ιδιαίτερα σημαντική τόσο για την επαγγελματική σταδιοδρομία, όσο κυρίως για την προσωπική ανάπτυξη και αυτό-βελτίωση.
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της κατάρτισης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Λόγω και της προσωπικής μου ενασχόλησης ως Εκπαιδευτής Ενηλίκων, τόσο ενδο-επιχειρησιακά όσο και εκτός, η κατάρτιση αποτελεί το μέσο για την επαγγελματική επιμόρφωση και τη δικλείδα ασφαλείας για την ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την επανακατάρτιση;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Ιδιαίτερα χρήσιμη, μιας και η σύγχρονη εποχή και το εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζονται από ταχύτατες μεταβολές και ραγδαίες εξελίξεις(ψηφιακός μετασχηματισμός κ.λπ.)
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης που παρακολουθήσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Λόγω χρησιμότητας του αντικειμένου, στη μετέπειτα εργασιακή μου εξέλιξη.
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον Χ κοινωνικό εταίρο;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Είτε λόγω επιδότησης είτε λόγω ιστορικού προηγούμενου του Κοινωνικού Εταίρου, που έχει επιδείξει ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο παροχής υπηρεσιών σε αντίστοιχα προγράμματα.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου</b>

	<b>μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η παροχή Πιστοποίησης Προσόντων, για μελλοντική αξιοποίηση.
Ερευνητής	<b>Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Γνώση, εξειδίκευση, χρησιμότητα για εφαρμογή στον εργασιακό χώρο, μελλοντική αξιοποίηση μέσω του Πιστοποιητικού που παρέχεται με την επιτυχή ολοκλήρωση.
<b>Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Κρίνονται απολύτως αναγκαία, μιας και ο ψηφιακός μετασχηματισμός και οι μεταβολές είναι αέναες και ραγδαίες. Ωστόσο, πρέπει να βρεθεί τρόπος πειθούς και κινητροδότησης για αύξηση της συμμετοχής στα εν λόγω προγράμματα.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεράνει;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να δώσει προστιθέμενη αξία στον ίδιο τον εργαζόμενο, τόσο λόγω της περαιτέρω επιμόρφωσης και της επιπρόσθετης γνώσης, όσο και της ενδεχόμενης αύξησης του μισθολογικού του επιπέδου. Επιπλέον, γιατί διευρύνει τους εργασιακούς ορίζοντες και περαιτέρω την αυτό-βελτίωση του εργαζόμενου. Ωστόσο, η πρόσθετη εξειδίκευση, ανεπαίσθητα, θα επιφέρει και διαχωρισμούς στο εργασιακό δυναμικό. Θα υπάρξουν οι εξειδικευμένοι και οι μη...με όλα τα επακόλουθα, που μία τέτοια διαφοροποίηση θα φέρει...
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Κανονικά θα πρέπει να είναι κατ' επιλογήν, ιδιαίτερα εκείνα της δια βίου μάθησης. Ωστόσο, ειδικά η ενδο-επιχειρησιακή κατάρτιση, πρέπει να έχει και την υποχρεωτικότητα, γιατί διαφορετικά και χωρίς μάλιστα, ιδιαίτερα κίνητρα, μπορεί να μην έχει την προσδοκώμενη

	συμμετοχή.
Ερευνητής	<b>Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Εσείς ποια αντιμετωπίσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η έλλειψη ελεύθερου χρόνου, η εργασιακή κόπωση και η έλλειψη παροχής ουσιαστικών κινήτρων για συμμετοχή των εργαζομένων.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια να επιλυθούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Διευκόλυνση του Εργοδότη για τη συμμετοχή σε προγράμματα, ελεύθερη επιλογή στον τρόπο συμμετοχής, παροχή κινήτρων συμμετοχής(είτε οικονομικών είτε πιστοποίησης για μελλοντική αξιοποίηση στην εργασία).
<b>Άξονας Νο 3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταιρών για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ καλή πρωτοβουλία, γιατί υπάρχει η τεχνογνωσία και η εμπειρία για διοργάνωση τέτοιων προγραμμάτων(INE Γ.Σ.Ε.Ε., Κ.ΑΝ.Ε.Π. Γ.Σ.Ε.Ε. κ.λ.π.)
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Τα περισσότερα είχαν θετική επίδραση με πολύ αξιόλογα αποτελέσματα, κυρίως για την προσωπική ανάπτυξη και αυτόβελτίωση και λιγότερο για την εργασιακή αξιοποίηση.
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου προγραμμάτων και αναφορικά με τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Φυσικά, μπορεί να ωφελήσει όλους όσους συμμετέχουν, γιατί πλέον η Ευρωπαϊκή πραγματικότητα και το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, έχουν ως όραμα την ενιαία Ευρώπη τόσο σε εκπαιδευτικό όσο και σε εργασιακό επίπεδο. Συνεπώς, όλα τείνουν σε μία ενιαία Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική και σε μία ευκολία

	μετάβασης ελεύθερα στην Ε.Ε. για εργασία και απασχόληση.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Ιδιαίτερα σημαντική, γιατί αποτελεί και κίνητρο για αύξηση συμμετοχής των εκπαιδευομένων.
Ερευνητής	<b>Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Επιδότηση, μοριοδότηση, παροχή πιστοποίησης, θεματικά αντικείμενα για ψηφιακό γραμματισμό και ψηφιακές δεξιότητες, η εκπαίδευση μέσω βιωματικής προσέγγισης διδασκαλίας, on-the-job training .

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 6

<b>Ιδιότητα</b>	Στέλεχος Διοίκησης σε Ανώνυμη Εταιρεία - Ανθρώπινο Δυναμικό / Κανονισμοί / Διεθνείς Σχέσεις
<b>Ημερομηνία</b>	

<b>ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΜΙΛΙΑ</b>
<b>Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες</b>	
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς;</b>
Συνηντευξιζόμενος	Πολύ Σημαντική και απαραίτητη στη σύγχρονη εποχή
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της κατάρτισης για εσάς;</b>
Συνηντευξιζόμενος	Πολύ σημαντική και αναγκαία στη σύγχρονη εποχή
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την επανακατάρτιση;</b>
Συνηντευξιζόμενος	Ανάλογα με το αντικείμενο / κλάδο / θέση εργασίας μπορεί να είναι αναγκαία και απαραίτητη μπορεί όμως και όχι. Προσωπικά θεωρώ ότι είναι αναγκαία τουλάχιστον σε ζητήματα χρήσης τεχνολογίας – ψηφιακών εργαλείων και νέων τρόπων οργάνωσης /διοίκησης
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης που παρακολουθήσατε;</b>
Συνηντευξιζόμενος	Αφενός μου δόθηκε μία ευκαιρία που δεν θέλησα να αφήσω ανεκμετάλλευτη, με την γνωστοποίησή του από κοινωνικό φορέα και αφετέρου έκρινα, μελετώντας το πρόγραμμα σπουδών ότι είναι επίκαιρο, ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής σε ό,τι αφορά το ανθρώπινο κεφάλαιο, την διαχείριση του και τη βελτιστοποίηση των αποτελεσμάτων /παραγόμενου έργου σε συνδυασμό με τις αλλαγές στην αγορά εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα , τη δημιουργία νέων συνθηκών εργασίας σε απαιτήσεις, δικαιώματα, αμοιβές και είδη απασχόλησης.

Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον Χ κοινωνικό εταίρο;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Απάντησα ήδη στην προηγούμενη ερώτηση. Συμπληρώνω ωστόσο ότι ως μέλος, πρώην σπουδάστρια Ακαδημίας του Κοινωνικού εταίρου αξιολόγησα επιπλέον θετικά αυτή τη δυνατότητα ευκαιρίας συμμετοχής καθώς πιστεύω ότι έχει προηγηθεί σημαντική μελέτη για να προταθεί το συγκεκριμένο πρόγραμμα όπως και κάθε άλλο πρόγραμμα κατάρτισης ή ενημέρωσης που έχω παρακολουθήσει στο παρελθόν ανεξαρτήτου χρονικής διάρκειας.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Κατά τη γνώμη μου χρειάζεται τουλάχιστον στην αρχή υλοποίησης προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή συμμετοχής (1ο ή τα 3 πρώτα προγράμματα) να υπάρχει κίνητρο συμμετοχής στους εργαζόμενους. Αυτό μπορεί να είναι το κόστος συμμετοχής, μία υποτροφία για ένα επόμενο, κάποια «μοριοδότηση» ή πριμοδότηση για επαγγελματική εξέλιξη ή ακόμη και παρακίνηση είτε από μέλη του κοινωνικού εταίρου είτε συναδέλφους είτε από την εργοδοσία. Αναφέρομαι όμως σε παρακίνηση και όχι υποχρέωση, καθώς κάτι τέτοιο θα αλλοίωνε το είδος της συμμετοχής.
Ερευνητής	<b>Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Να είναι κατανοητό από τους συμμετέχοντες, ανταποκρίνεται στο είδος του προγράμματος, να δημιουργεί χώρο για κριτική σκέψη και συνεργασία, να βελτιώνει γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες και να προσθέτει προστιθέμενη αξία στον καταρτιζόμενο. Να νιώθει ο καταρτιζόμενος ότι έμαθε, καταρτίστηκε ουσιαστικά και αυτό να μπορεί να το αντιληφθεί είτε στην εργασία του είτε στην καθημερινότητά του.
<b>Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια βίου</b>



	<b>μάθησης και κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Χρειάζεται να είναι στενευμένα, να μην αποτελούν copy-paste υφιστάμενων προγραμμάτων άλλων φορέων, να δημιουργούν γνώση όχι να ανακυκλώνουν γνώση.</p> <p>Να είναι σύντομα, εξειδικευμένα ανάλογα με το θέμα, να καλύπτουν πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων, της αγοράς και της κοινωνίας και ακόμη καλύτερα να «προηγούνται» των ζητημάτων που θα χρειασθεί να επιλυθούν ή να αντιμετωπισθούν από τους εργαζόμενους και τους εργοδότες.</p>
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεράνει;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Η γνώση κατά τη γνώμη μου μπορεί να βελτιώσει τις εργασιακές συνθήκες εφόσον είναι κτήμα (πραγματική) και όχι επιφανειακή.</p> <p>Εργαζόμενοι που γνωρίζουν και αποκτούν γνώσεις πραγματικά τότε τις κάνουν χρήση και έχουν την ικανότητα να τις μεταλαμπαδεύσουν σε όποιον χρειασθεί.</p> <p>Εργαζόμενοι που δεν έχουν ουσιαστικά μετέχει στην εκπαιδευτική διαδικασία και κάνουν χρήση κάποιας πιστοποίησης άνευ ουσιαστικής γνώσης μπορούν να δυσχεραίνουν τις εργασιακές συνθήκες καθώς δεν θα ανταποκρίνονται σε αυτό που θα κληθούν να ανταπεξέλθουν</p> <p>Τέλος η εξειδίκευση δημιουργεί μεν μία σχετική απομόνωση όταν καλείται κάποιος να κάνει κάτι απόλυτα εξειδικευμένο μα είναι μέρος μίας αλυσίδας που με κατάλληλη εκπαίδευση(κατάρτιση) μπορεί αυτή η αλυσίδα να είναι πολύ γερή με ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων ακόμη και σε εξειδικευμένες θέσεις.</p>
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Κατά τη γνώμη μου καλό είναι να είναι κατ' επιλογήν.</p> <p>Υποχρεωτικό ένα πρόγραμμα θα μπορούσε να είναι μόνο σε περιπτώσεις ολικής μεταμόρφωσης του τρόπου εργασίας / είδους εργασίας / αντικειμένου εάν κάποιος εργοδότης «άλλαζε» μετασχημάτιζε τον κύκλο παραγωγής κλπ. προκειμένου να μη χαθούν θέσεις εργασίας και να μπορούν να διατηρήσουν τη θέση εργασίας</p>

	τους οι εργαζόμενοι ή εάν θα ήταν υποχρεωτική η επιμόρφωση για κάποιες νέες θέσεις εργασίας σε εν δυνάμει εργαζομένους προκειμένου να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.
Ερευνητής	<b>Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Εσείς ποια αντιμετωπίσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η πίεση χρόνου, το ωρολόγιο πρόγραμμα, οι δια ζώσης συναντήσεις (αν και είναι πολύτιμες), ο χρόνος μελέτης, η ισορροπία μεταξύ προσωπικού και επαγγελματικού χρόνου εάν τα προγράμματα ΔΒΜ ή κατάρτισης αφορούν στην εργασία ή σε προσωπική ανάπτυξη.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια να επιλυθούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Με εξαρχής καθορισμένα ωρολόγια προγράμματα και πρόγραμμα σπουδών ώστε κάποιος να γνωρίζει όσο το δυνατόν πληρέστερα τις απαιτήσεις που δεν θα επιτρέπουν αποκλίσεις.  Με τη μορφή ευέλικτων προγραμμάτων ΔΒΜ ή κατάρτισης στο ωρολόγιο πρόγραμμα με συνδυασμό δια ζώσης ή εξ αποστάσεως σε προγραμματικό χρόνο εκπαίδευση αλλά και χρόνο με τεστ, video που η συμμετοχή είναι με επιλογή  Με τη δυνατότητα δημιουργίας προγραμμάτων σε περιόδους «διακοπών» που θα μπορούσε κάποιος να συμμετέχει με μεγαλύτερη άνεση και επιθυμία
<b>Άξονας Νο 3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ θετική. Στη σημερινή εποχή χρειάζεται να παίζουν καθοριστικά ενεργό ρόλο οι κοινωνικοί εταίροι στο χώρο της εργασίας
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πάρα πολύ καλά και πολύτιμα!!!! Βρίσκω ήδη μπροστά μου εφαρμογή αυτών που διδάχθηκα
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου</b>

	<b>προγραμμάτων και αναφορικά με τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ σημαντική. Μπορεί να με ωφελήσει, δεν το αποκλείω
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Αποτελεί κίνητρο συμμετοχής για κάποιους, πιο σημαντικό για εμένα είναι η γνώση από τα μόρια.
Ερευνητής	<b>Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Να είναι ουσιαστικά, επίκαιρα, σχεδιασμένα με προσοχή και να ελέγχεται η αποτελεσματικότητά τους έτσι ώστε να μπορούν να γίνονται απαραίτητες αλλαγές κλπ.

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 7

<b>Ιδιότητα</b>	Ιδιωτικός υπάλληλος στην εταιρεία Αλουμίνιο της Ελλάδος του Ομίλου Μυτιληναίος – Ηλεκτρονικός μηχανικός στο τμήμα της Κεντρικής Συντήρησης
<b>Ημερομηνία</b>	

ΑΤΟΜΟ	ΣΥΝΟΜΙΛΙΑ
<b>Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες</b>	
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ σημαντική για την αύξηση των δεξιοτήτων και την προσαρμογή στις ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας λόγω της παγκοσμιοποίησης και της ραγδαίας αλλαγής της τεχνολογίας.
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της κατάρτισης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ σημαντική για την αύξηση των δεξιοτήτων και την προσαρμογή στις ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας λόγω της παγκοσμιοποίησης και της ραγδαίας αλλαγής της τεχνολογίας.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την επανακατάρτιση;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ θετική.
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης που παρακολουθήσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ σημαντική για την αύξηση των δεξιοτήτων και την προσαρμογή στις ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας λόγω της παγκοσμιοποίησης και της ραγδαίας αλλαγής της τεχνολογίας.
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον X κοινωνικό εταίρο;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Για την αύξηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και την προσαρμογή στις ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας λόγω της παγκοσμιοποίησης και της ραγδαίας αλλαγής της τεχνολογίας.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον</b>

	<b>εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πρέπει να υπάρχει σύνδεση της δια βίου μάθησης ή κατάρτισης με την αγορά εργασίας, ενδιαφέρουσα θεματολογία και για ανέργους και επιδότηση.
Ερευνητής	<b>Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Να ανταποκριθεί σε όλα όσα αναφέραμε στις προηγούμενες ερωτήσεις, δηλαδή της απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων, να είναι σύγχρονα, με σύνδεση με την αγορά εργασίας κτλ.
<b>Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Τις περισσότερες φορές έχουν τα χαρακτηριστικά που προαναφέραμε, αλλά υπάρχουν και φορές που γίνονται με λάθος τρόπο, απλά για να απορριφθούν κονδύλια, χωρίς σωστή θεματολογία, σωστές σημειώσεις, με όχι σωστό τρόπο διδασκαλίας.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεράνει;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Θεωρώ πως η εξειδίκευση βοηθάει στην αύξηση παραγωγής στιγμιαία, αλλά λόγω της ραγδαίας αλλαγής των επαγγελμάτων και την αντικατάσταση πολλών θέσεων εργασίας από μηχανές (4η βιομηχανική επανάσταση) σε βάθος χρόνους ζημιώνει την επιχείρηση και τους εργαζόμενους. Για αυτόν τον λόγο τα τελευταία χρόνια υπάρχει μια αύξηση στην ζήτηση των soft skills από την πλευρά των εργοδοτών.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Κατ' επιλογήν καθώς σε οποιονδήποτε επιβάλεις κάτι να κάνει δεν θα το κάνει σωστά. Δεν θα έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Θα πρέπει ο εργαζόμενος να καταλάβει τα οφέλη της δια βίου μάθησης ή κατάρτισης για να έχει αποτέλεσμα.

Ερευνητής	<b>Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Εσείς ποια αντιμετωπίσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Το θέμα του χρόνου είναι το σημαντικότερο. Σημαντικό είναι και το θέμα της μετακίνησης, κάτι που βελτιώθηκε με την εξ αποστάσεως κατάρτιση.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια να επιλυθούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Το πρώτο με απαλλαγή από την εργασία (ολική ή μερική) του εργαζομένου που είναι σε κατάρτιση και το δεύτερο όπως προαναφέραμε με την επιλογή της δια ζώσης, μικτής ή εξ αποστάσεως κατάρτισης.
<b>Άξονας Νο 3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταιρών για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ θετικά.
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ θετικά.
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου προγραμμάτων και αναφορικά με τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ θετικά. Θεωρώ πως με έχει ωφελήσει σε σημαντικό βαθμό.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Θετική
Ερευνητής	<b>Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πιο εστιασμένα προγράμματα.

	<p>Αξιολόγηση των εκπαιδευτών.</p> <p>Καλύτερη συνεργασία με μεγάλες εταιρείες.</p> <p>Μεγαλύτερη χρήση νέων ενεργητικών εκπαιδευτικών πρακτικών.</p>
--	---

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 8

<b>Ιδιότητα</b>	Υπάλληλος ΔΕΚΟ
<b>Ημερομηνία</b>	

<b>ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΜΙΛΙΑ</b>
<b>Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες</b>	
<b>Ερευνητής</b>	<b>Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς;</b>
<b>Συνεντευξιαζόμενος</b>	Για μένα προσωπικά η δια βίου εκπαίδευση αφορά στην αναβάθμιση γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να μπορέσει αυτό (το ανθρώπινο δυναμικό) να προσαρμοστεί στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας και της αγοράς εργασίας.
<b>Ερευνητής</b>	<b>Ποια η σημασία της κατάρτισης για εσάς;</b>
<b>Συνεντευξιαζόμενος</b>	Ως βασικό στοιχείο της δια βίου μάθησης, η κατάρτιση διευκολύνει τη μετάβαση στην απασχόληση. Η καλλιέργεια νέων δεξιοτήτων συμβάλλει στην ικανότητα προσαρμογής στα νέα εργασιακά δεδομένα.
<b>Ερευνητής</b>	<b>Ποια η γνώμη σας για την επανακατάρτιση;</b>
<b>Συνεντευξιαζόμενος</b>	Η επανακατάρτιση αποτελεί το κλειδί για την προσαρμογή ανθρώπων, επιχειρήσεων, αλλά και της οικονομίας σε αυτά τα νέα δεδομένα καθώς κρίνεται επιτακτική η αναβάθμιση των δεξιοτήτων σε όσο το δυνατόν ευρύτερο φάσμα της παραγωγικής διαδικασίας.
<b>Ερευνητής</b>	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης που παρακολουθήσατε;</b>
<b>Συνεντευξιαζόμενος</b>	Η επιλογή του προγράμματος ήταν σε κάποιες περιπτώσεις ατομική και άλλοτε έγινε από τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις που ήταν δική μου η επιλογή, βασιζόταν αποκλειστικά σε προσωπικό ενδιαφέρον για το θέμα.
<b>Ερευνητής</b>	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον Χ κοινωνικό εταίρο;</b>



Συνεντευξιαζόμενος	Λόγω αξιοπιστίας του φορέα.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Τα κίνητρα μπορεί να είναι για τον καθένα διαφορετικά. Για μένα προσωπικά η μάθηση είναι εθιστική και η ανάγκη για συμμετοχή σε τέτοιου είδους προγράμματα προκύπτει από μια βαθύτερη εσωτερική παρώθηση.
Ερευνητής	<b>Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Οι προσδοκίες συνήθως καθορίζονται και επηρεάζονται από τις μεταβάσεις και τις αλλαγές στη ζωή του ατόμου. Για μένα προσδοκία παραμένει το αποτέλεσμα: η μάθηση.
<b>Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Θεωρώ ότι αποτελούν αναγκαία προϋπόθεση και κριτήριο για την ενεργητική συμμετοχή των πολιτών στην κοινωνία της γνώσης και της πληροφορίας και την δημιουργική προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα και τις εξελίξεις σε οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό τομέα.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεράνει;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Μόνο βελτίωση μπορεί να προσφέρει, διαδραματίζοντας ένα ορατό ρόλο στην παροχή και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της χώρας.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Αυτό που σήμερα επικρατεί για τους ενήλικες είναι κατά βάση η εθελοντική προσφυγή στην επαγγελματική κατάρτιση, επανακατάρτιση και μετεκπαίδευση. Η Δια Βίου Μάθηση αποτελεί

	ατομικό και κοινωνικό στόχο και η υποχρεωτικότητα θεωρώ δε θα λειτουργούσε.
Ερευνητής	<b>Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Εσείς ποια αντιμετωπίσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Οι ακατάλληλες μέρες και ώρες, η ποιότητα στην οργάνωση, η δυσκολία στις μετακινήσεις και ο ελεύθερος χρόνος.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια να επιλυθούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η βελτίωση της ποιότητας υλοποίησης, η πιστοποίηση προγραμμάτων, η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών για την καλύτερη επιλογή προγραμμάτων.
<b>Άξονας Νο 3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η υιοθέτηση πρωτοβουλιών οι οποίες στοχεύουν στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων καταπολέμησης της ανεργίας, στην ενίσχυση της διά βίου μάθησης, στη διασφάλιση της ποιότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων και στην αναβάθμιση της επαγγελματικής κατάρτισης μόνο θετικά μπορεί να αξιολογηθεί.
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Είμαι σε γενικές γραμμές αρκετά ευχαριστημένη.
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου προγραμμάτων και αναφορικά με τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης βρέθηκαν στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) στα πλαίσια της ανάπτυξης ενός ευρωπαϊκού χώρου εκπαίδευσης και κατάρτισης. Εννοείται ότι έχει μόνο οφέλη.

Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Σίγουρα αποτελεί ένα από τα βασικά κίνητρα.
Ερευνητής	<b>Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ λίγα άτομα συμμετέχουν σε τακτικές δραστηριότητες μάθησης μετά την αρχική εκπαίδευση και κατάρτισή τους, καθώς συχνά δεν διαθέτουν οικονομικούς πόρους ή χρόνο για να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και για να μάθουν νέες δεξιότητες, όπως επίσης μπορεί να μην γνωρίζουν τις ευκαιρίες μάθησης και τα οφέλη τους. Επομένως κρίνεται σημαντική η λεγόμενη «διάδοση της πληροφόρησης».

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 9

<b>Ιδιότητα</b>	Ιδιωτικός Υπάλληλος
<b>Ημερομηνία</b>	

<b>ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΜΙΛΙΑ</b>
<b>Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες</b>	
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η δια βίου εκπαίδευση παρέχει αυξημένη απασχολησιμότητα, ανταγωνιστικότητα και προσωπική ανάπτυξη.
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της κατάρτισης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η κατάρτιση είναι μια επένδυση είτε προσωπική είτε επαγγελματική. Η κατάρτιση παρέχει δεξιότητες που μπορεί να αυξήσουν τις ευκαιρίες απασχολήσης και τη αύξηση του εισοδήματος.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την επανακατάρτιση;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Είναι σημαντική η επανακατάρτιση γιατί σε τακτά χρονικά διαστήματα δημιουργούνται νέα προγράμματα σύμφωνα με τις ανάγκες τις επαγγελματικές. Π.χ (ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες).
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης που παρακολουθήσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Το πρόγραμμα που παρακολούθησα είχε συσχέτιση με την επαγγελματική μου δραστηριότητα.
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον X κοινωνικό εταίρο;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η επιλογή έγινε σύμφωνα με την αναγνωρισιμότητα του φορέα.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Τα κίνητρα συμμετοχής είναι πολύτιμα για την διαμόρφωση και αποτελεσματική πολιτικής στο πεδίο της δια βίου μάθησης.

Ερευνητής	<b>Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
<b>Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Θα πρέπει να συνδεθούν άμεσα και με την απασχόληση μέσω στοχευμένων δράσεων που θα εξασφαλίζουν την πρόσληψη εκπαιδευομένων, εφόσον ολοκληρώσουν με επιτυχία την εκπαίδευσή τους.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεράνει;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η πρόσθετη εξειδίκευση επηρεάζει τις εργασιακές συνθήκες και θα μπορέσει να βελτιωθεί αν η δια βίου εκπαίδευση καταστεί προτεραιότητα του πολιτικού σχεδιασμού, προκειμένου να αποτελέσει απάντηση στην ανεργία που μαστίζει τη χώρα μας.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η δια βίου μάθηση θα πρέπει να είναι κατ' επιλογή και να μην έχει την μορφή της υποχρεωτικότητας.
Ερευνητής	<b>Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Εσείς ποια αντιμετωπίσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Οι ισχυρότεροι αποτρεπτικοί παράγοντες είναι η έλλειψη χρόνου, λόγω εργασιακών υποχρεώσεων ή λόγω άλλων ασχολιών και η πραγματοποίηση των σεμιναρίων σε ημέρες και ώρες που δεν μπορούν οι ενήλικες να τα παρακολουθήσουν. Τα παραπάνω αντιμετώπισα και εγώ.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια να επιλυθούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.</b>

Συνεντευξιαζόμενος	Η πιο σημαντική και αποτελεσματική πρόταση, για την αναστολή των αποτρεπτικών παραγόντων συμμετοχής, είναι οι διευκολύνσεις από την εργασία. Σημαντική είναι επίσης η αναγνώριση των προσόντων, που αποκτώνται με την παρακολούθηση και η πληρέστερη πληροφόρηση για τα σεμινάρια που πραγματοποιούνται.
<b>Άξονας Νο 3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Σε μια εποχή έντονων πολιτικών και οικονομικών ανακατατάξεων, με εμφανή τα σημάδια της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στο εργατικό δυναμικό της χώρας μας, είναι φανερή η ανάγκη εκπαίδευσης, του ενήλικου πληθυσμού ώστε να αποκτή συνεχώς νέες δεξιότητες και αυτό επιδιώκουν οι πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων.
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Είχε θετικό πρόσημο παρόλο που θεωρώ ότι η διδακτικές ώρες δεν επαρκούν για να υπάρχει μια ολοκληρωμένη εκπαίδευση.
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου προγραμμάτων και αναφορικά με τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Τα Προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης Ενηλίκων, χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και εμείς οφείλουμε να τα εκμεταλλευτούμε προς όφελος των χιλιάδων ανέργων.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Είναι σωστή η μοριοδότηση ιδιαίτερα στους συμμετέχοντες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου που δεν βλέπουν την αξία ή έστω την αναγκαιότητα για επανεκπαίδευση.
Ερευνητής	<b>Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	1. Θα πρέπει να συνδεθεί άμεσα με την απασχόληση μέσω

	<p>στοχευμένων δράσεων που θα εξασφαλίζουν την πρόσληψη εκπαιδευομένων, εφόσον ολοκληρώσουν με επιτυχία την εκπαίδευσή τους.</p> <p>2. Η πολιτεία θα πρέπει να συνδράμει με δύο άμεσα και ανέξοδα μέτρα: α) στην αναγνώριση της μη τυπικής εκπαίδευσης με ένα θεσμοθετημένο σύστημα μοριοδότησης. β) στην θέσπιση ετήσιας υποχρεωτικής επιμόρφωσης για όλους τους εργαζόμενους που θα αποτελεί την «προίκα» τους και θα τους ακολουθεί μέσα από το προσωπικό τους επαγγελματικό portfolio σε όλη την επαγγελματική τους πορεία.</p>
--	---

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 10

<b>Ιδιότητα</b>	Επιστημονικός συνεργάτης του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ
<b>Ημερομηνία</b>	

<b>ΑΤΟΜΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΜΙΛΙΑ</b>
<b>Άξονας Νο 1. Κίνητρα μάθησης και Προσδοκίες</b>	
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η διά βίου εκπαίδευση είναι μια δυναμική διαδικασία μάθησης που συντελείται σε διάφορα στάδια της ζωής του ανθρώπου είτε από εργασιακά-επαγγελματικά-εκπαιδευτικά κίνητρα του ατόμου είτε από άλλα προσωπικά κίνητρα αυτοβελτίωσής του. Μπορεί να συντελείται σε τυπικό (λ.χ. Εσπερινά ΕΠΑΛ, Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας – ΣΔΕ), σε μη τυπικό (λ.χ. Κέντρα Διά Βίου Μάθησης) ή σε άτυπο πλαίσιο μάθησης (όλα τα άλλα πλαίσια που αλληλεπιδρά το άτομο με το περιβάλλον του). Υπό το πρίσμα αυτό, η διά βίου εκπαίδευση έχει μεγάλη σημασία στη ζωή του ανθρώπου καθώς σχετίζεται και συμβάλλει άμεσα στην εξέλιξη της προσωπικότητάς του ευρύτερα και ειδικότερα σε συνάρτηση με την ιδιότητά του ως εργαζομένου.
Ερευνητής	<b>Ποια η σημασία της κατάρτισης για εσάς;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Αντίστοιχα σημαντική με τη διά βίου εκπαίδευση είναι η κατάρτιση, η οποία συνιστά ωστόσο μια πιο στοχευμένη παρέμβαση, καθώς σχετίζεται με το εκάστοτε εργασιακό αντικείμενο-επάγγελμα. Στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης διακρίνεται σε αρχική (ΙΕΚ) και συνεχιζόμενη (ΚΔΒΜ), ενώ καίριας σημασίας είναι και η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Σε κάθε περίπτωση θεωρώ ιδιαίτερα κομβικό το ρόλο της, λόγω της άμεσης διασύνδεσής της με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, είτε πρόκειται για νέους εργαζόμενους-επαγγελματίες (ΙΕΚ) που εισέρχονται στην αγορά εργασίας είτε για παλαιούς/άνεργους (ΚΔΒΜ, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση) που επικαιροποιούν ή ανακατευθύνουν το εργασιακό τους



	αντικείμενο. Προϋπόθεση βέβαια είναι η εκάστοτε κατάρτιση να υλοποιείται με τις ποιοτικές προδιαγραφές που απαιτούνται – να είναι λ.χ. ουσιαστική-στοχευμένη, με καταρτισμένους και κατανοητούς εκπαιδευτές, ποιοτικό εκπαιδευτικό υλικό και με από αποτέλεσμα για τον εκπαιδευόμενο-καταρτιζόμενο.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την επανακατάρτιση;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Αντίστοιχα και η επανακατάρτιση είναι κομβικής σημασίας για εργαζόμενους και ανέργους για τη διατήρηση και ενδυνάμωση της απασχολησιμότητάς τους, ιδιαίτερα στο σημερινό συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό τοπίο λόγω αφενός των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων σε κάθε κλάδο ξεχωριστά αλλά και συνολικότερα, και αφετέρου λόγω των μεταβολών σε κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο με τις διαδοχικές “κρίσεις” της τελευταίας δεκαετίας (οικονομική-υγειονομική-ενεργειακή) που έχουν επιφέρει πολλαπλές επιπτώσεις σε όλα τα πεδία της ελληνικής –εν προκειμένω– κοινωνίας-εργασίας-οικονομίας. Με την επανακατάρτιση, ειδικότερα, μπορούν να διασφαλιστούν θέσεις εργασίας που απαιτούν πλέον πιο επικαιροποιημένες γνώσεις στο εργασιακό αντικείμενο-επάγγελμα ή/και περισσότερη εξειδίκευση. Επίσης πολλά επαγγέλματα αλλάζουν –ή θα αλλάξουν– φυσιογνωμία και ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό με την προβλεπόμενη δυναμική είσοδο (ή/και επικράτηση) της τεχνητής νοημοσύνης σε πολλούς κλάδους δραστηριοτήτων (λ.χ. διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού / algorithmic management, ιατρικός κλάδος, αυτοματισμός σε ποικίλους τομείς/κλάδους κ.λπ.).
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης που παρακολουθήσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<b>Για ποιο λόγο επιλέξατε το πρόγραμμα που παρακολουθήσατε να έχει εκπονηθεί από τον Χ κοινωνικό εταίρο;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-

Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για τα κίνητρα που μπορούν να δίνονται στον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Σε ατομικό επίπεδο για τον εργαζόμενο, κίνητρο είναι η ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων από την επιμόρφωσή του σε νέα ή μεταβαλλόμενα εργασιακά αντικείμενα με σκοπό στην ενίσχυση της απασχολησιμότητάς του, την εργασιακή του εξέλιξη-αναβάθμιση και γενικότερα την επαγγελματική του εδραίωση και ενδυνάμωση. Κίνητρο όμως για τον εργαζόμενο είναι και το όφελος που έχει η ίδια η επιχείρηση παρέχοντας στο προσωπικό της την κατάλληλη εκπαίδευση-κατάρτιση, από τη στιγμή που αυτή η πρακτική της εξασφαλίζει την ανάπτυξη και ευημερία της, αλλά και σταθερότητα απασχόλησης για τους εργαζομένους της.
Ερευνητής	<b>Ποιες οι προσδοκίες σας από ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Να πληροί τους απαιτούμενους ποιοτικούς δείκτες αναφορικά λ.χ. με το εκπαιδευτικό περιεχόμενο, τους εκπαιδευτές, τη διδακτική μεθοδολογία (με αξιοποίηση των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων), την παροχή αναγνωρισμένης πιστοποίησης στην αγορά εργασίας και στο δικό μου εργασιακό αντικείμενο, αλλά και την πρακτική αξιοποίηση των γνώσεων του προγράμματος στην καθημερινή εργασιακή, εκπαιδευτική ή κοινωνική μου ενασχόληση, ανάλογα δλδ με το κίνητρο που με ώθησε να παρακολουθήσω το εν λόγω πρόγραμμα.
<b>Άξονας Νο 2. Εμπόδια – Δυσκολίες – Προβλήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις που διέπουν την κοινωνία σήμερα ποια η γνώμη σας για τα προγράμματα δια βίου μάθησης και κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Ζούμε σε μια εξαιρετικά μεταβατική περίοδο λόγω των δομικών εξελίξεων και μεταβολών σε κάθε πτυχή της ανθρώπινης κοινωνίας, και η ταχύτητα των μεταβολών αυτών καθιστά πολλές φορές αδύναμο το ανθρώπινο δυναμικό να τις ακολουθήσει – πόσω μάλλον να τις αφομοιώσει. Στο πλαίσιο αυτό μπορούν να θεωρηθούν και επιβεβλημένα τα προγράμματα ΔΒΜ και κατάρτισης για το εργατικό

	και ευρύτερα για το ανθρώπινο δυναμικό, ώστε να μπορεί σε ένα βαθμό να ακολουθεί τις εξελίξεις αυτές στην εργασιακή και κοινωνική του ζωή, λ.χ. νέες ψηφιακές δεξιότητες για κάθε πολίτη, μετασχηματισμός κάποιων εργασιακών αντικειμένων, εξάλειψη ορισμένων επαγγελμάτων και δημιουργία νέων κ.λπ.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές συνθήκες; Θεωρείτε ότι μπορεί να τις βελτιώσει ή να τις δυσχεράνει;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η βελτίωση ή επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών είναι πολυπαραγοντικό ζήτημα, με πολλά αίτια και μεταβλητές που το επηρεάζουν είτε θετικά είτε αρνητικά. Ωστόσο η πρόσθετη εξειδίκευση μπορεί εν δυνάμει να βελτιώσει τις εργασιακές συνθήκες εφόσον συνεπάγεται την εργασιακή εξέλιξη και αναβάθμιση του εργαζόμενου και παράλληλα σέβεται και προστατεύει τα κατοχυρωμένα (αλλά και άρρητα) εργασιακά δικαιώματά του.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Θεωρείτε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτικά ή κατ' επιλογήν;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Δεν προκρίνω την υποχρεωτικότητα των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης, αλλά θεωρώ ότι πρέπει να παρέχονται κίνητρα συμμετοχής σε αυτά με θετικό, άμεσο, απτό και πρακτικό αντίκτυπο για το άτομο είτε στην εργασία του είτε γενικότερα στη ζωή του.
Ερευνητής	<b>Ποια θεωρείτε τα βασικά εμπόδια ή δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος κατά τη συμμετοχή του σε προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης; Εσείς ποια αντιμετωπίσατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Η έλλειψη χρόνου σε συνδυασμό με τις εργασιακές/επαγγελματικές ή/και τις οικογενειακές του υποχρεώσεις, το οικονομικό κόστος, η δυσκολία επανένταξης σε εκπαιδευτική διαδικασία μετά από χρόνια, σε αρκετές περιπτώσεις, αποχής από αυτή κ.ά.
Ερευνητής	<b>Πως θεωρείτε ότι μπορούν αυτά τα εμπόδια να επιλυθούν; Αν θέλετε, προτείνετε μας λύσεις που θεωρείτε ότι είναι εφικτές.</b>

Συνεντευξιαζόμενος	Με την παροχή-προσφορά ποιοτικών, ευέλικτων, στοχευμένων και αναγνωρισμένων-πιστοποιημένων προγραμμάτων ΔΒΜ/κατάρτισης. Οι κοινωνικοί εταίροι τα τελευταία χρόνια προσφέρουν όλο και περισσότερο τέτοιου είδους επιμορφώσεις σε εργαζόμενους και ανέργους τόσο για την ανάπτυξη των οριζόντιων επαγγελματικών και κοινωνικών τους δεξιοτήτων όσο και σε κλαδικό επίπεδο για συγκεκριμένα επαγγέλματα που απαιτούν επανακατάρτιση, πιστοποίηση και γενικότερα αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Η αξιολόγηση των προγραμμάτων αυτών είναι πολύ σημαντική, καθώς στόχος είναι ο εκπαιδευόμενος-καταρτιζόμενος να αισθανθεί ότι όντως αποκόμισε νέες γνώσεις/δεξιότητες μέσα από αυτό και ότι η εκπαιδευτική μεθοδολογία που ακολουθήθηκε είχε λάβει υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες και τους περιορισμούς ενός ενήλικα που επανεντάσσεται σε μία εκπαιδευτική διαδικασία.
<b>Άξονας Νο 3. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα</b>	
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων για δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Πολύ σημαντική έως κομβική για το λόγο ότι αφενός έχουν και τη δικαιοδοσία αλλά και τη δυνατότητα να σχεδιάζουν και να υλοποιούν ποιοτικά προγράμματα δια βίου μάθησης / κατάρτισης, ο καθένας για τον πληθυσμό-στόχο του, λαμβάνοντας υπόψη τις κατά περίπτωση ανάγκες του εργατικού δυναμικού στην παρούσα μεταβαλλόμενη και επισφαλή αγορά εργασίας. Σημαντικοί και καθοριστικοί αρωγοί των κοινωνικών εταίρων σε αυτές τους τις παρεμβάσεις είναι τα επιστημονικά-εκπαιδευτικά τους ινστιτούτα, τα οποία έχουν μακρά εμπειρία και τεχνογνωσία στη διερεύνηση αναγκών, τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση αντίστοιχων προγραμμάτων.
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε τα προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης στα οποία συμμετείχατε;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	-
Ερευνητής	<b>Πως αξιολογείτε την ένταξη προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού πλαισίου προγραμμάτων και αναφορικά με τους στόχους της ΕΕ για βιώσιμη</b>

	<b>ανάπτυξη; Θεωρείτε ότι προσωπικά μπορεί να σας ωφελήσει ή όχι;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	Την αξιολογώ θετικά από τη στιγμή που ζούμε στο ευρύτερο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής κοινωνίας, ωστόσο κάθε κράτος-μέλος έχει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες παρέμβασης και ως εκ τούτου θα πρέπει να εξειδικεύονται ανάλογα τα εν λόγω προγράμματα. Θα πρέπει δηλαδή να εξυπηρετούν συγκεκριμένες και υπαρκτές ανάγκες των κρατών-μελών σε παρεμβάσεις διά βίου μάθησης, επαγγελματικής κατάρτισης, επανακατάρτισης, επιχειρησιακής κατάρτισης, ανταλλαγής καλών πρακτικών, τεχνογνωσίας κ.λπ. για το ανθρώπινο-εργατικό δυναμικό.
Ερευνητής	<b>Ποια η γνώμη σας για την μοριοδότηση που παρέχεται σε πολλά προγράμματα δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Τα τελευταία χρόνια σε ευρωπαϊκό επίπεδο προωθείται η ιδέα των «μικρο-διαπιστευτηρίων» στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK) και την τριτοβάθμια εκπαίδευση (αντίστοιχα με τα ECVET και ECTS). Τα μικρο-διαπιστευτήρια δεν αποτελούν πλήρη και επίσημα εκπαιδευτικά προσόντα, αλλά πιστοποιητικά που παρέχονται είτε από εργοδότες (π.χ. Cisco, Microsoft κ.λπ.) είτε από εκπαιδευτικά ιδρύματα (π.χ. μέσω μαζικών ανοιχτών μαθημάτων – MOOCs). Ανήκουν στην κατηγορία των εργαλείων μάθησης (learning tools), όπως οι «ατομικοί λογαριασμοί μάθησης (ILAs)» και οι «επιταγές κατάρτισης (training vouchers)», και μοριοδοτούνται με την έννοια ότι “συσσωρεύονται” σε ένα ευρύτερο διαπιστευτήριο ή αποτελούν μέρος ενός ατομικού portfolio.</p> <p>Σύμφωνα, ωστόσο, με την κοινή θέση των ETUC και ETUCE το 2020 «Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και οι εκπαιδευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πολλές ανησυχίες σχετικά με την αναδυόμενη εστίαση στα μικρο-διαπιστευτήρια, καθώς θα έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ολιστική προσέγγιση της εκπαίδευσης, της ποιότητας και της αναγνώρισης της κατάρτισης των εργαζομένων, των συλλογικών συμβάσεων και του προσωπικού στην EEK και στους τομείς της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης». Στο ίδιο κείμενο αναφέρεται ότι θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν στην επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης (της πρότερης,</p>

	<p>δηλαδή, μάθησης και της εργασιακής εμπειρίας), αλλά δεν πρέπει να αναγνωριστούν ως δίπλωμα ή πλήρες προσόν καθώς αποτελούν αποσπασματικές ενότητες προσόντων και όχι πλήρη προσόντα: «Δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε τον περιορισμό και τον διαχωρισμό των υπαρχόντων πλήρων προσόντων σε μονάδες ή πιστοποιητικά καθώς τα προσόντα και ο ορισμός των προσόντων εμπίπτουν στην εθνική αρμοδιότητα και υπόκεινται σε κοινωνικό διάλογο για τα επαγγελματικά προσόντα και τις συλλογικές συμβάσεις, και συνεπώς σχετίζονται έντονα με τους μισθούς. Τα πλήρη προσόντα / πτυχία είναι απαραίτητα για την απασχολησιμότητα και μόνο αυτά πρέπει να θεωρούνται εγγυήσεις, καθώς βασίζονται σε συλλογικές συμβάσεις.»</p>
Ερευνητής	<p><b>Ποιες προτάσεις θα θέλατε να μοιραστείτε για τη βελτίωση των προγραμμάτων δια βίου μάθησης ή κατάρτισης;</b></p>
Συνεντευξιαζόμενος	<p>Έμφαση στην διερεύνηση των πραγματικών αναγκών που επιτάσσουν την υλοποίηση ενός προγράμματος ΔΒΜ/κατάρτισης, καθώς και στην ουσιαστική αξιολόγησή τους με στόχο τη συνεχή βελτίωση κατά τον σχεδιασμό/υλοποίησή τους και την αποφυγή επαναλαμβανόμενων “λαθών”.</p>