



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Διπλωματική εργασία με θέμα:

«Απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με τα Εκπαιδευτικά Προγράμματα της Τεχνικής Εκπαίδευσης της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Α.Ε. (ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.)»

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Νίκη Τρίγκα
Επιβλέπων Καθηγητής: Δημόπουλος Κωνσταντίνος

Κόρινθος

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Δημόπουλος Κωνσταντίνος, Καθηγητής

Αθανάσιος Κατσής, Καθηγητής

Νικόλαος Φωτόπουλος, Καθηγητής

Ιανουάριος 2024

Αφιερώνω την διπλωματική μου εργασία στους αγαπημένους μου γονείς, Ανδριανή και Κώστα, που με έμαθαν να ονειρεύομαι, να μην σταματάω να αγωνίζομαι για αυτά που πιστεύω, να διεκδικώ αυτά που μου αξίζουν και να μην απογοητεύομαι καθώς με δίδαξαν πως η ζωή είναι ένας συνεχής αγώνας και στον αγαπημένο μου θείο Παναγιώτη που στέκεται δίπλα μου ως δεύτερος πατέρας!

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1° Εισαγωγή και Θεωρητικό Πλαίσιο	11
Εισαγωγή	11
1.1. Περιγραφή της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Α.Ε. (Ιστορία, ρόλος, προσωπικό κλπ).....	11
1.2. Αξία της ενδοεπιχειρησιακής Εκπαίδευσης στην επαγγελματική ανάπτυξη του εργαζομένου	19
1.3. Περιγραφή Εκπαιδευτικών προγραμμάτων της ΣΤΑΣΥ Μον. Α.Ε. (με κύρια έμφαση στο εκπαιδευτικό προγράμματα για τους Οδηγούς Συρμών).....	26
Κεφάλαιο 2°: Βιβλιογραφική. Επισκόπηση Εμπειρικές Έρευνες.	31
Εισαγωγή	31
2.1. Απόψεις εκπαιδευόμενων για τα προγράμματα μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης.....	31
2.2. Απόψεις για προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.....	36
Σύνοψη	39
Κεφάλαιο 3°: Μεθοδολογικό πλαίσιο έρευνας.....	41
Εισαγωγή	41
3.1 Ανάγκη διεξαγωγής της έρευνας.....	41
3.2 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα	45
3.3 Επιλογή ερευνητικής μεθόδου.....	48
3.5 Εργαλείο συλλογής δεδομένων	51
3.6 Δείγμα ερωτηθέντων και διαδικασία επιλογής τους	52
3.6 Σχεδιασμός του πρωτόκολλου συνέντευξης.....	54
3.7 Σχεδιασμός της συνέντευξης.....	54
3.8 Ζητήματα Δεοντολογίας – Εγκυρότητα & Αξιοπιστία	55
3.9 Διεξαγωγή της έρευνας	56
3.10 Επεξεργασία εμπειρικού υλικού.....	57
Κεφάλαιο 4ο: Παρουσίαση Αποτελεσμάτων της έρευνας	59
Εισαγωγή	59
1ος Ερευνητικός άξονας: Αναλυτικό περιεχόμενο σπουδών	59
4.1 Το αναλυτικό περιεχόμενο του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.	59

2ος Ερευνητικός άξονας: Εκπαιδευτικό υλικό.....	62
4.2 Το εκπαιδευτικό υλικό του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.....	62
3ος Ερευνητικός άξονας : Χώρος διδασκαλίας και εποπτικά μέσα	64
4.3 Αίθουσες διδασκαλίας και εποπτικά μέσα του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.	64
4ος Ερευνητικός άξονας : Εκπαιδευτές.....	65
4.4 Εκπαιδευτές του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.....	65
Κεφάλαιο 5ο: Συζήτηση και συμπεράσματα της έρευνας.....	69
Εισαγωγή	69
5.1 Συμπεράσματα για τις απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με το αναλυτικό περιεχόμενο του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.	69
5.2 Συμπεράσματα για τις απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με το εκπαιδευτικό υλικό του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.....	69
5.3 Συμπεράσματα για τις απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με το χώρο διδασκαλίας και τα εποπτικά μέσα του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.	70
5.4 Συμπεράσματα για τις απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με τους Εκπαιδευτές του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.....	70
5.5 Περιορισμοί της έρευνας.....	71
5.6 Επίλογος- Προτάσεις.....	72
Βιβλιογραφικές Αναφορές	75
Ελληνικές	75
Ξενόγλωσσες.....	77
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι. Το δημοσιευμένο οργανόγραμμα της ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε. παρουσιάζεται ακολούθως. Αριθμός Οργανικών Θέσεων:3127 (Δημοσιευμένο Οργανόγραμμα ΣΤΑΣΥ (ΦΕΚ 85/15.06.2021).....	80

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ. Αναλυτικό Περιεχόμενο Προγράμματος Εκπαίδευσης Οδηγών Συρμών Γρ. 2&3 του Μετρώ (Ενδεικτικό)	82
Γενικά χαρακτηριστικά Οδηγού Συρμών	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ: «Πρωτόκολλο συνέντευξης».....	90

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία με τίτλο «Απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με τα Εκπαιδευτικά Προγράμματα της Τεχνικής Εκπαίδευσης της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Α.Ε. (ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.)» εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό και Πολιτικές Απασχόλησης» του τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Στο σημείο αυτό, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής μου εργασίας, κ. Κωνσταντίνο Δημόπουλο, όχι μόνο για τη συνεχή καθοδήγησή του καθ' όλη τη διάρκεια της διπλωματικής μου εργασίας, αλλά και για τη μεγάλη κατανόηση και τη συναισθηματική του υποστήριξη. Δουλέψαμε μαζί δημιουργικά και οι άμεσες και κατανοητές απαντήσεις του σε κάθε μου απορία, καθώς και η άμεση ανατροφοδότηση του, έκαναν την ερευνητική διαδικασία να κυλήσει ομαλά.

Επίσης, ευχαριστώ θερμά τους συμμετέχοντες στην έρευνά μου, συνεργάτες μου Υποδιευθυντή Εκπαίδευσης και Τμηματάρχη Τεχνικής Εκπαίδευσης αλλά και τους συναδέλφους μου οδηγούς συρμών για τον χρόνο που μου αφιέρωσαν, για την θετική αντιμετώπισή τους στο πρόσωπό μου αλλά και για την πολύτιμη συνεισφορά τους στην προσπάθεια ολοκλήρωσης της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, ιδίως τον σύζυγό μου, για την κατανόηση και τη γενναιόδωρη υποστήριξή τους καθ' όλη τη διάρκεια αυτού του μεταπτυχιακού προγράμματος. Θα ήθελα επίσης να εκφράσω την ειλικρινή μου ευγνωμοσύνη στον εκλεκτό άμεσο συνάδελφο, Υποδιευθυντή Εκπαίδευσης και φίλο κ. Στέφανο Σαρογλίδη για τη συναισθηματική του υποστήριξη. Η συμβολή του καθ' όλη τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος και η υποστήριξή του στη διατριβή μου ήταν καθοριστική για την ολοκλήρωση της διατριβής.

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με τα Εκπαιδευτικά Προγράμματα της Τεχνικής Εκπαίδευσης της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Α.Ε. (ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.). Για το λόγο αυτό περιγράφεται η εταιρεία Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Α.Ε. (Ιστορία, ρόλος, προσωπικό κλπ), πραγματοποιείται ανάλυση σχετικά με την αξία της ενδοεπιχειρησιακής Εκπαίδευσης στην επαγγελματική ανάπτυξη του εργαζομένου και περιγραφή των Εκπαιδευτικών προγραμμάτων της ΣΤΑΣΥ Μον. Α.Ε., με κύρια έμφαση στο εκπαιδευτικό προγράμματα για τους Οδηγούς Συρμών. Παράλληλα, γίνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τις απόψεις εκπαιδευόμενων για τα προγράμματα μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και με τις απόψεις για προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

Μετά την βιβλιογραφική ανασκόπηση, αναπτύχθηκε το μεθοδολογικό πλαίσιο της παρούσας έρευνας και πραγματοποιήθηκε ποιοτική έρευνα με τη χρήση ημιδομημένων συνεντεύξεων σε επτά (7) εργαζομένους οδηγούς συρμών που είχαν ολοκληρώσει με επιτυχία το πρόγραμμα της Τεχνικής Εκπαίδευσης της εταιρείας ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε. Οι εργαζόμενοι αυτοί προέρχονταν από προσλήψεις μεταξύ του χρονικού διαστήματος 2021 έως 2023, είχαν ολοκληρώσει το πρόγραμμα τεχνικής εκπαίδευσης και διέθεταν εργασιακή εμπειρία, κατάλληλη για να απαντήσουν στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν. Οι ερευνητικοί άξονες που αξιοποιήθηκαν για να δομηθούν οι ερωτήσεις σχετικά με τις απόψεις των εκπαιδευόμενων είναι τέσσερις (4) και συγκεκριμένα, το αναλυτικό περιεχόμενο σπουδών, το εκπαιδευτικό υλικό, ο χώρος διδασκαλίας και τα εποπτικά μέσα και τέλος εκπαιδευτές.

Αναλύθηκαν τα συμπεράσματα σύμφωνα με τις εν γένει θετικές απαντήσεις των συμμετεχόντων στους για κάθε ερευνητικό άξονα και συνοψίστηκαν τα γενικά συμπεράσματα της έρευνας. Ειδικότερα, στα βραχυπρόθεσμα μέτρα, προτείνεται να αυξηθεί χρονικά η πρακτική εκπαίδευση στο σύνολό της και να τροποποιηθεί το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών ως προς την αναλογία και τη συχνότητα, έτσι ώστε η στατική εκπαίδευση στον εξοπλισμό των συρμών που πραγματοποιείται στα Αμαξοστάσια της εταιρείας να γίνεται σε συνάρτηση με τη θεωρητική εκπαίδευση στην αίθουσα. Μεσοπρόθεσμα προτείνεται η βελτίωση και η συμπλήρωση των εγχειριδίων

εκπαίδευσης του προγράμματος της τεχνικής εκπαίδευσης των υποψήφιων οδηγών συρμών. Επιπλέον, κρίνεται απαραίτητη η συμπλήρωση της θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης με τη χρήση προσομοιωτή οδήγησης συρμών. Παράλληλα, η εκπαίδευση στην αντιμετώπιση βλαβών του συρμού μπορεί να υλοποιείται σε πρωινό ωράριο, περιορίζοντας ακόμη περισσότερο την εργασία σε αντικοινωνικές ώρες.

Από την παρούσα έρευνα αναδεικνύεται η σημασία του ρόλου των εκπαιδευτών στην επίτευξη των στόχων του προγράμματος εκπαίδευσης των υποψήφιων οδηγών συρμών. Το βασικότερο πλεονέκτημα της αξιοποίησης παλαιών οδηγών συρμών ως εσωτερικών εκπαιδευτών είναι ότι κατέχουν όχι μόνο τις αναγκαίες τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες που είναι απαραίτητο να μεταδοθούν και στους υποψήφιους οδηγούς, αλλά υιοθετούν ευκολότερα τον κοινωνικό και τον συμβουλευτικό ρόλο του εκπαιδευτή ενηλίκων.

Λέξεις κλειδιά: οδηγός συρμών, τεχνικό πρόγραμμα εκπαίδευσης, ενδοεπιχειρησιακή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, αξιολόγηση προγραμμάτων σπουδών, περιεχόμενο, , η περίπτωση της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Α.Ε.

Abstract

Views of the trainee train drivers regarding the training programs of the Athens urban rail transport technical training

The aim of this study is to investigate the views of trainee train drivers in relation to the technical training programs of the Athens urban rail transport. To this end, an overview of the company (history, role, personnel, etc.) is provided, as well as an assessment of the impact of in-house training on the employee's professional development and a description of the training programs of the Athens Light Rail Company, with a focus on the training programs for train drivers. At the same time, a literature review is conducted on trainees' views on post-secondary VET programs and views on in-company VET programs.

Following the literature review, the methodological framework of this research was developed and a qualitative study was conducted using semi-structured interviews with seven (7) train drivers who had successfully completed the company's technical training program. These employees were hired between 2021 and 2023, had completed the technical training program and had work experience suitable for answering the research questions posed. The research axes used to structure the questions on the views of the trainees are four (4), namely the content of the curriculum, the training materials, the teaching space and supervisory tools and finally the trainers.

The results were analysed on the basis of the participants' responses to the individual research priorities and the general conclusions of the study were summarised. [KD1] In particular, as short-term measures, it is proposed to increase the overall time spent on practical training and to change the curriculum in terms of proportion and frequency so that static training on the train equipment, which is carried out in the company's depots, takes place together with theoretical training in the classroom. In the medium term, it is proposed to improve and complete the training manuals for the technical training program for trainee train drivers. In addition, it is considered necessary to supplement theoretical and practical training with the use of a train driving simulator. At the same time, training for train breakdowns can be carried out in the morning, further reducing work at unsocial hours.

This study shows how important the role of trainers is in achieving the objectives of the training program for trainee train drivers. The main advantage of using former train

drivers as internal trainers is that they not only have the necessary technical knowledge and skills to pass on to the trainee drivers, but can also more easily take on the social and counselling role of the adult trainer.

Key words: train driver, technical training program, in-house vocational education and training, curriculum evaluation, content, the case of the Athens urban rail transport company.

Κεφάλαιο 1^ο Εισαγωγή και Θεωρητικό Πλαίσιο

Εισαγωγή

Στην παρούσα έρευνα μελετάμε τις απόψεις των εκπαιδευόμενων οδηγών συρμών αναφορικά με τα εκπαιδευτικά προγράμματα της τεχνικής εκπαίδευσης της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρεία (ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.). Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι η περιγραφή της εταιρείας και γενικά η παρουσίαση της αξίας της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στην επαγγελματική ανάπτυξη του εργαζομένου. Ειδικότερα, αντικείμενο μελέτης αυτής της εργασίας αποτελούν οι εκπαιδευόμενοι για τη θέση του Οδηγού Συρμών. Για να γίνει κατανοητό το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας τους, δίνουμε μια γενικότερη εικόνα της εταιρείας περιγράφοντας την ιστορία, τον ρόλο, το ανθρώπινο δυναμικό και τους στρατηγικούς της στόχους. Τέλος, περιγράφουμε τα εκπαιδευτικά προγράμματα της εταιρείας, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο εκπαιδευτικό προγράμματα που αφορά στους Οδηγούς Συρμών.

1.1. Περιγραφή της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Α.Ε.

(Ιστορία, ρόλος, προσωπικό κλπ)

Η ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε. αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου υπάγεται στην κατηγορία των οργανισμών και επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα (Δ.Ε.Κ.Ο.), ελέγχεται από τον μέτοχό της «Οργανισμό Αστικών Συγκοινωνιών Αθήνας» (Ο.Α.Σ.Α), λειτουργεί με βάση τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας και της νομοθεσίας περί ανωνύμων εταιρειών, υπηρετώντας σκοπούς κοινής ωφελείας και εποπτεύεται από το Υπουργείο Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων. Επιπρόσθετα, ανήκει στους εποπτευόμενους φορείς της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών & Περιουσίας Α.Ε. (ΕΕΣΥΠ), στην οποία συγκεντρώνονται σημαντικά περιουσιακά στοιχεία του Δημοσίου, με στόχο την αποδοτικότερη λειτουργία και αξιοποίησή τους. Οι εργαζόμενοί της, δεν διέπονται από τις διατάξεις του δημοσιούπαλληλικού κώδικα αλλά, από οικείο Κανονισμό Εσωτερικής Οργάνωσης και Λειτουργίας και πληρώνονται δεδουλευμένα μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών.

Η εταιρεία ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε. προέρχεται από την συνένωση τριών εταιρειών Ηλεκτρικός Σιδηρόδρομος Αθηνών Πειραιώς (Η.Σ.Α.Π), η Αττικό Μετρό Εταιρεία Λειτουργίας (Α.Μ.Ε.Λ) και η ΤΡΑΜ Α.Ε. που πραγματοποιήθηκε την 17 Ιουνίου 2011

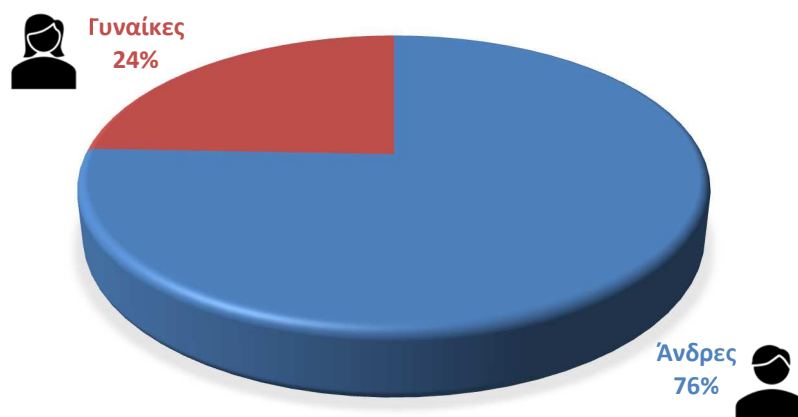
(ΦΕΚ 1454). Στόχος της συνένωσης αποτελεί η δημιουργία οικονομικών κλίμακας, ώστε να εξοικονομηθούν πόροι. Συγκοινωνιακά εξυπηρετεί την επιβεβλημένη συμπληρωματικότητα των μέσων σταθερής τροχιάς, ώστε αυτά να εδραιωθούν στη συνείδηση των πολιτών του Λεκανοπεδίου και των επισκεπτών της πόλης μας, ως η πρώτη τους επιλογή για τις μετακινήσεις τους.

Η ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Μονοπρόσωπη Α.Ε. (ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.) δημιουργήθηκε από την συγχώνευση των εταιριών ΗΣΑΠ, ΑΜΕΛ και ΤΡΑΜ που διαχειρίζονταν την εκμετάλλευση των αστικών μέσων μεταφοράς σταθερής τροχιάς στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας και συγκεκριμένα της Γραμμής 1, Πειραιά - Κηφισιάς, των Γραμμών 2&3 του Μετρό και του δικτύου του Τραμ, αντίστοιχα (Ν. 3920, 2011). Με την συγχώνευση επιδιώχθηκε, μεταξύ άλλων, η μεταφορά θετικών πρακτικών λειτουργίας και συντήρησης από τις τρεις πρώην εταιρίες στη νέα εταιρία. Επιπλέον, σκοπός της συγχώνευσης ήταν η εξοικονόμηση πόρων μέσω οικονομικών κλίμακας κυρίως στις διοικητικές και οικονομικές υπηρεσίες. Το Οργανόγραμμα που τελικά υιοθετήθηκε από την ΣΤΑΣΥ δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης (Υπουργική Απόφαση Α-17040-1809, 2013) και παρουσιάζεται σχηματικά στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.

Η αναγνώριση και η ανταπόκριση στις ανάγκες του επιβατικού κοινού αποτελεί βασική πολιτική επιλογή της εταιρείας. Η εταιρεία μεριμνά για τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, με κύριο μέλημα των εργαζομένων της τη μεταφορά των πολιτών με ασφάλεια, αξιοπιστία, άνεση, επιβατοκεντρική φιλοσοφία και σεβασμό στο περιβάλλον.

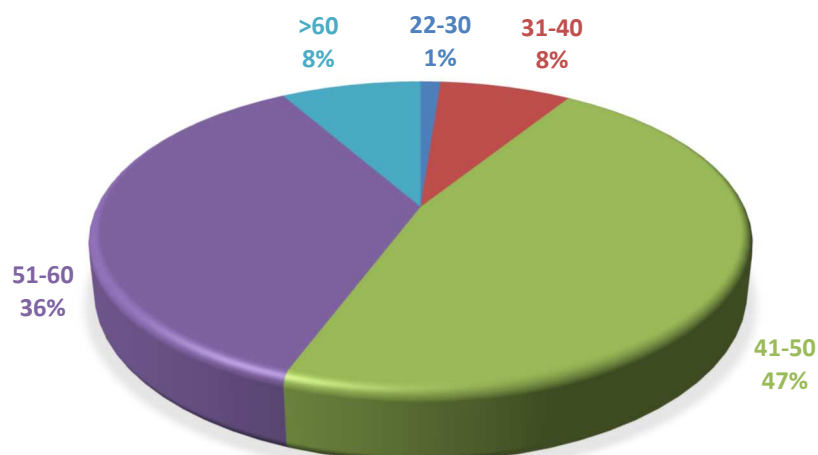
Στις 31/10/2023, το σύνολο των ανθρώπινων πόρων της εταιρείας ανέρχονταν σε 2.544 εργαζόμενους, εκ των οποίων 1.924 (76%) ήταν άνδρες και 528 (24%) γυναίκες. Όλοι οι εργαζόμενοι της ΣΤΑ.ΣΥ. καλύπτονται από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και από την Επιχειρησιακή Σύμβαση Εργασίας.

Κατανομή προσωπικού ανά φύλο



Επιπρόσθετα, η εταιρεία αξιοποιώντας την εμπειρία των εργαζομένων της αλλά και τις γνώσεις των νεοπροσλαμβανομένων, παρέχει ίσες ευκαιρίες απασχόλησης ανεξαρτήτως ηλικίας, γεγονός που συμπεραίνεται και από το ηλικιακό προφίλ της εταιρείας, δεδομένου ότι σε όλες τις διαθέσιμες κλίμακες ηλικιών, παρατηρείται σημαντικό πλήθος εργαζόμενων.

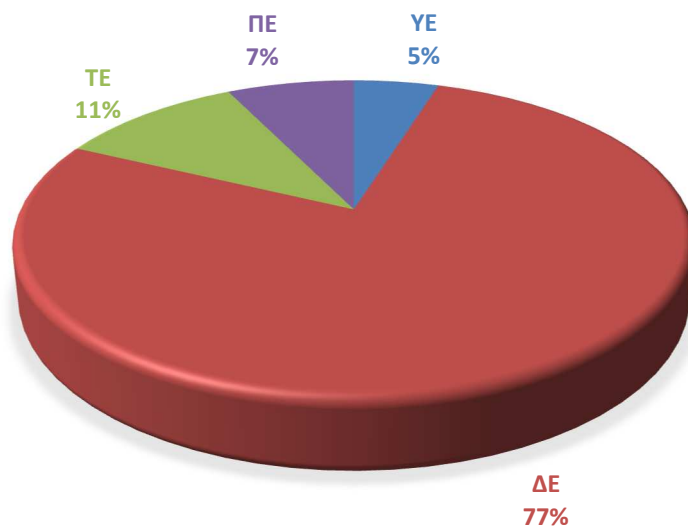
Ηλικιακή κατανομή προσωπικού



Σε επίπεδο εκπαίδευσης και εξειδίκευσης, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η ΣΤΑ.ΣΥ διαθέτει εργαζόμενους Λειτουργίας, Συντήρησης και Διοικητικής Υποστήριξης με το κατάλληλο επίπεδο σπουδών, το οποίο απαιτείται για την ομαλή και εύρυθμη λειτουργία της, ενώ το μεγαλύτερο αυτών διαθέτει πολυετή εμπειρία και εξειδίκευση.

Στελέχη χαρακτηρίζουμε τους προϊσταμένους των Οργανωτικών Μονάδων της εταιρείας δηλαδή Τμηματάρχες, Υποδιευθυντές, Διευθυντές και Γενικούς Διευθυντές.

Κατανομή ανά επίπεδο εκπαιδευτικής κατάρτισης του προσωπικού Λειτουργίας, Συντήρησης και Διοικητικής Υποστήριξης



Κατανομή ανά επίπεδο εκπαιδευτικής κατάρτισης των Στελεχών



Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η εταιρεία τόσο κατά τη διάρκεια των προηγούμενων ετών και μέχρι σήμερα, μέσω του θεσμού της πρακτικής άσκησης προσφέρει μια σειρά θέσεων διαφόρων ειδικοτήτων, συμβάλλοντας έμπρακτα στην ενίσχυση της απασχόλησης των νέων κατά τη διάρκεια των πρώτων επαγγελματικών τους βημάτων. Αναλυτικότερα, εντός του έτους 2023 συνεχίζουν και πραγματοποιούν

την πρακτική τους άσκηση στην εταιρεία μαθητές ΕΠΑΛ, μαθητές από το ΕΠΑΣ ΟΑΕΔ και φοιτητές ΑΕΙ και ΙΕΚ.

Παράλληλα, αξίζει να σημειωθεί ότι η συνεργασία μεταξύ της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.Υ.Π.Α) και της ΣΤΑ.ΣΥ. με στόχο συμβολή της εταιρείας στη συνολική προσπάθεια ένταξης ανέργων στην αγορά εργασίας, τόσο στο πρόγραμμα απασχόλησης μακροχρονίων ανέργων 55-67 ετών, όσο και στο πρόγραμμα απασχόλησης ανέργων 18-29 ετών.

Οι εργαζόμενοι που προέρχονται από τα δύο αυτά προγράμματα απασχόλησης εργαζόμενοι, 250 άτομα συνολικά, εντάχθηκαν στο ανθρώπινο δυναμικό της ΣΤΑ.ΣΥ. με μηνιαία επιχορήγηση μισθού και ασφαλιστικών εισφορών και για χρονικό διάστημα, που δύναται να φθάσει ακόμα τα δύο χρόνια (ένα χρόνο με δυνατότητα ανανέωσης ακόμα ένα). Με τον τρόπο αυτό καλύφθηκαν ανάγκες σε προσωπικό σε ειδικότητες της εταιρείας και όπου η εκπαίδευση είναι χρονικά εφικτή ενισχύοντας όλους τους τομείς τόσο σε διοικητικές θέσεις όσο και σε τεχνικές θέσεις.

Οι εργαζόμενοι της ΣΤΑ.ΣΥ. αποτελούν τον πλέον πολύτιμο πόρο του συγκοινωνιακού έργου, που προσφέρει η εταιρεία στο επιβατικό κοινό. Η εταιρεία οφείλει να δημιουργεί τις πλέον ευνοϊκές συνθήκες για τους εργαζομένους της και να προσφέρει παροχές πέραν των κανονιστικών υποχρεώσεων της απέναντί τους. Ως εκ τούτου καλύπτει μέρος της δαπάνης για χρήση παιδικού σταθμού και νηπιαγωγείου για τα παιδιά των εργαζομένων που φοιτούν στις αντίστοιχες βαθμίδες. Ενισχύει μέσω σχολικού βοηθήματος τα παιδιά των εργαζομένων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων και επιβραβεύει με σύστημα αριστείων τα παιδιά αλλά και τους ίδιους τους εργαζομένους που διακρίνονται στις σπουδές τους.

Παράλληλα, τους καλοκαιρινούς μήνες καλύπτει μέρος των εξόδων διαμονής των παιδιών σε ιδιωτικές κατασκηνώσεις αλλά και στην κατασκήνωση «Χαρούμενο Χωριό» (ιδιόκτητη κατασκήνωση). Επίσης, καλύπτει μέρος της δαπάνης για συμμετοχή των παιδιών σε ιδιωτικές κατασκηνώσεις. Ακόμη, λειτουργεί εταιρική Τράπεζα Αίματος σε συνεργασία με τα Σωματεία των εργαζομένων και είναι στη διάθεση των εργαζομένων και της οικογένειας αυτών, στην περίπτωση που παραστεί ανάγκη.

Η ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε. στηρίζει την Αθλητική Ομάδα Ποδοσφαίρου αλλά και την Ομάδα Δρομέων που αποτελούνται από συναδέλφους και από τα τρία μέσα σταθερής τροχιάς.

Επίσης, στις εγκαταστάσεις της εταιρείας στο Νέο Φάληρο εδρεύει ο Προμηθευτικός Συνεταιρισμός, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να πραγματοποιούν τις αγορές τους μέσω ειδικών συνεργασιών σε προνομιακές τιμές.

Η ΣΤΑ.ΣΥ. μεριμνά για τη διευθέτηση των αδειών των εργαζομένων για κάθε περίπτωση με σεβασμό στο νομικό πλαίσιο που διέπει τη σχέση με τους εργαζόμενους αποδεικνύοντας στην πράξη την αξία που έχει η οικογένεια και η προσωπική ζωή των εργαζομένων της.

Η Υγεία, ασφάλεια και ευεξία των εργαζομένων αποτελεί για τη ΣΤΑ.ΣΥ. μια από τις σημαντικότερες προτεραιότητες όπως επίσης και επιχειρηματικές αξίες για όλες τις δραστηριότητές της. Για το λόγο αυτό, ο εκτεταμένος αριθμός εργαζομένων της εταιρείας σε συνδυασμό με τον υψηλό βαθμό επικινδυνότητας αρκετών θέσεων εργασίας απαιτούν τη λήψη όλων των απαραίτητων μέτρων, για την διασφάλιση της προστασίας τους. Παράλληλα, η εταιρεία μεριμνά ώστε να υπάρχουν όλα τα απαραίτητα μέσα για την άμεση παροχή πρώτων βοηθειών, σε περίπτωση ανάγκης.

Στο πλαίσιο της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων η ΣΤΑ.ΣΥ. διαθέτει μια σειρά από τεχνικούς ασφαλείας, ιατρούς εργασίας σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσίας και τρία ιατρεία με νοσηλευτικό προσωπικό καθώς επίσης και μόνιμο ιατρό για το ανθρώπινο δυναμικό της. Επιπρόσθετα πραγματοποιούνται τακτικές εκπαιδεύσεις σε θέματα ασφαλείας, ανά ειδικότητα και θέση εργασίας και αναρτώνται συχνά ανακοινώσεις για θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας στο εσωτερικό εταιρικό δίκτυο (intranet) προς ενημέρωση όλου του προσωπικού.

Η ΣΤΑ.ΣΥ. ΜΟΝ. Α.Ε., μέσω της πρωτοβουλίας της ΕΕΣΥΠ, συμμετείχε για 1η φορά στην Έρευνα "Trust Index©" για την Αξιολόγηση του Εργασιακού της Περιβάλλοντος, η οποία διοργανώθηκε από τον οργανισμό Great Place to Work®, που ειδικεύεται στην μελέτη του εργασιακού περιβάλλοντος με παρουσία σε περισσότερες από 60 χώρες σε όλο τον κόσμο.

Οι λόγοι συμμετοχής της ΣΤΑ.ΣΥ. ΜΟΝ. Α.Ε. ήταν να κατανοήσει τις απόψεις των εργαζομένων της αναφορικά με το εργασιακό τους περιβάλλον, να αξιολογήσει το επίπεδο εμπιστοσύνης με βάση τις ειλικρινείς απαντήσεις των εργαζομένων της και να βγάλει συμπεράσματα σχετικά με τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία των πρακτικών και πολιτικών διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της.

Με αυτόν τον τρόπο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι συμβάλλουν στην προσπάθεια της εταιρείας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας της. Οι απαντήσεις των εργαζομένων ήταν ανώνυμες.

Η εταιρεία δεσμεύτηκε στην καθιέρωση διαδικασίας της Έρευνας για την ενίσχυση και αμφίδρομη πληροφόρηση, την κατανόηση των προβλημάτων, την ανάπτυξη της επικοινωνίας και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων, προσπαθώντας να υλοποιήσει δράσεις που εμπίπτουν στο πλαίσιο των δυνατοτήτων που έχει κάθε χρονιά.

Η Εταιρεία έχει ως βασικούς στρατηγικούς στόχους την αύξηση των εσόδων, τον εξορθολογισμό των δαπανών και την επιβατοκεντρική προσέγγιση. Τα έσοδα από το κόμιστρο, η καταπολέμηση της εισητηριοδιαφυγής, η εκμετάλλευση των διαφημιστικών χώρων και η βιώσιμη ανάπτυξη των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας αποτελούν δράσεις μέσω των οποίων υπάρχει η δυνατότητα αύξησης των εσόδων της. Παράλληλα, δράσεις που σχεδιάζονται για τη βελτιστοποίηση των παρεχόμενων υπηρεσιών τη ψηφιοποίηση δράσεων και λειτουργιών και η εταιρική κοινωνική ευθύνη σε συνδυασμό με τον εσωτερικό έλεγχο οδηγούν στον εξορθολογισμό των δαπανών. Τέλος, η επιβατοκεντρική προσέγγιση της εταιρείας πραγματοποιείται μέσω δράσεων για τη συνεχή βελτίωση πρόσβασης σε ΑΜΕΑ, την προώθηση της αστικής κινητικότητας, την υιοθέτηση πολιτικής φιλικής προς το περιβάλλον και την μεγιστοποίηση εξυπηρέτησης των επιβατών μέσω της ψηφιακής τεχνολογίας.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται μια σύντομη ανάλυση SWOT της Εταιρείας.

Ανάλυση SWOT-Δυνατών, Αδύναμων Σημείων, Ευκαιριών και Απειλών

Δυνατά Σημεία	Αδύναμα Σημεία
<ul style="list-style-type: none"> • Μοναδικός πάροχος υπηρεσιών σταθερής τροχιάς (μετρό, τραμ, ηλεκτρικός) μεταξύ κέντρου και προαστίων της Αθήνας • Εξυπηρέτηση μεγάλου αριθμού κατοίκων στο κέντρο της Αθήνας, πολλοί από τους οποίους παραμένουν πιστοί πελάτες (μηνιαίες κάρτες κτλ.) • Προσφορά δυνατότητας παράκαμψης της κυκλοφορίας ειδικά στις ώρες αιχμής, διευκολύνοντας τις μετακινήσεις • Υψηλή αξιοπιστία και τεχνογνωσία 	<ul style="list-style-type: none"> • Η τιμή του εισιτηρίου καθορίζεται εξωγενώς και δεν παρέχει τη δυνατότητα στην Εταιρεία να ασκήσει τιμολογιακή πολιτική • Οι εισπράξεις της Εταιρείας επιμερίζονται μεταξύ αυτής και της ΟΣΥ βάσει απόφασης ΔΣ του ΟΑΣΑ, γεγονός που δεν αποτυπώνει τα πραγματοποιηθέντα έσοδα στο δίκτυο της • Μεγάλο ποσοστό εισιτηριοδιαφυγής/ λαθρεπιβίβασης • Ελλειμματική οικονομική λειτουργία • Η ισχύουσα νομοθεσία στην οποία υπάγεται η εταιρία απαιτεί ειδική εσωτερική δομή και αυξάνει τη γραφειοκρατία (προσλήψεις προσωπικού, προμήθειες, συμβάσεις κτλ.)
Ευκαιρίες	Απειλές
<ul style="list-style-type: none"> • Καταπολέμηση εισιτηριοδιαφυγής με χρήση ηλεκτρονικού εισιτηρίου και αντικατάσταση πυλών (στις νέες επεκτάσεις) • Αξιοποίηση ακίνητης περιουσίας (και μέσω έργων ΣΔΙΤ) • Περαιτέρω βελτιστοποίηση προγραμμάτων συντήρησης, αξιοποίησης ανθρωπίνου δυναμικού και εξορθολογισμού προμηθειών / διαδικασιών • Βελτίωση οικονομικού περιβάλλοντος, με συνέπεια αύξηση επιβατικής κίνησης και αύξηση εσόδων από εμπορική εκμετάλλευση • Ανάληψη νέων έργων στην Ελλάδα ή/και το εξωτερικό (π.χ. ανάληψη της λειτουργίας του συστήματος μετρό της Θεσσαλονίκης) 	<ul style="list-style-type: none"> • Η κατασκευή και ολοκλήρωση των νέων γραμμών εξαρτάται από την Αττικό Μετρό ΑΕ και ενέχει κίνδυνο καθυστερήσεων ολοκλήρωσης των έργων και κατ' επέκταση της εκμετάλλευσης των νέων τμημάτων • Ζητήματα ασφάλειας και προστασίας της περιουσίας της εταιρείας (βανδαλισμοί)

1.2. Αξία της ενδοεπιχειρησιακής Εκπαίδευσης στην επαγγελματική ανάπτυξη του εργαζομένου

Οι προκλήσεις μιας διαρκώς μεταβαλλόμενης πραγματικότητας όπως ο παγκόσμιος ανταγωνισμός και αναδυόμενες οικονομίες, η γήρανση του πληθυσμού, η πολυπολιτισμικότητα των κοινωνιών, οι αναδυόμενες οικονομίες, η κρίση - ανεργία - νέες ανισότητες και η εκπαίδευση - κατάρτιση-δια βίου μάθηση σε συνδυασμό με την λεγόμενη «4^η βιομηχανική επανάσταση», δημιουργούν ένα εκρηκτικό μείγμα οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής μεταξύ των χωρών της Ευρώπης. Η 4^η βιομηχανική επανάσταση αφορά τις εξελίξεις στην τεχνολογία και ειδικότερα την ψηφιοποίηση της εργασίας (Digitalization), την επιστήμη των Δεδομένων (Data Science), την Τεχνητή Νοημοσύνη (Artificial Intelligence), τη ρομποτική, την εικονική πραγματικότητα, το internet of things, το 3D printing, την αυτό-εκπαίδευση των ίδιων των Μηχανών (Machine Learning) κ.α.

Η μάθηση και ειδικότερα η γνώση ως πιστοποιημένο μαθησιακό αποτέλεσμα, καλείται να καταστεί το ζ , καθώς

Σύμφωνα και με τη συνθήκη της Λισαβόνας το 2000 τέθηκαν οι στόχοι που αφορούσαν τη μεγιστοποίηση της οικονομικής αποδοτικότητας και την ισχυροποίηση της ευρωπαϊκής οικονομίας στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης με όχημα τη γνώση. Ειδικότερα η γνώση ως πιστοποιημένο μαθησιακό αποτέλεσμα της μάθησης καλείται βασικό συστατικό της ευρωπαϊκής κοινωνία για την επιβίωσή της. Η νέα αγορά εργασίας εξελίσσεται, αναπτύσσεται και επαναπροσδιορίζεται, με αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων επαγγελμάτων, γεγονός που συνεπάγεται τον καθορισμό νέων προσόντων, που είναι αναγκαίο να πιστοποιούνται για την άσκησή τους (Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

Η παγκόσμια οικονομική κρίση αντιμετωπίστηκε από την πλειοψηφία των χωρών της Ευρώπης γρήγορα και αποτελεσματικά. Το γεγονός αυτό συντέλεσε στη σταθερότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας, σε αυξημένα επίπεδα απασχόλησης αλλά και σε αυξητικές τάσεις για σταθερότητα της εργασίας. Από την άλλη πλευρά όμως είχε βαθύτατες κοινωνικές επιπτώσεις με άξονα την ανεργία και τη φτώχεια με θύματα τις πιο ευάλωτες ομάδες. Το οικονομικής φύσης αυτό αποτέλεσμα έδωσε τη δυνατότητα ανάληψης νέων πρωτοβουλιών στην Ευρώπη. Από τα διδάγματα του παρελθόντος αναδείχτηκε το ζήτημα των δικαιωμάτων ως μέσο αντιμετώπισης κοινωνικών

ανισοτήτων και η Ευρωπαϊκή Πολιτική, χειρίστηκε τα ζητήματα της κρίσης με την αναβάθμιση της πολιτικής της κοινωνικής Ευρώπης, αλλάζοντας ατζέντας και θέτοντας σε προτεραιότητα τα δικαιώματα των εργαζομένων. Βασικός στρατηγικός στόχος της Ευρώπης του 2020 είναι η έξυπνη και βιώσιμη ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς.

Η απασχόληση σε μια μεταβαλλόμενη οικονομική πραγματικότητα αποτελεί τον βασικό στοιχείο οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Η δημιουργία μιας καινούργιας αγοράς εργασίας που εξελίσσεται και αναπτύσσεται ραγδαία έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων επαγγελμάτων που απαιτούν και νέα προσόντα για την εκτέλεσή τους, τα οποία κρίνεται αναγκαίο να πιστοποιούνται για την άσκησή τους. Συνεπώς, πρέπει να θεσμοθετηθούν κοινές διαδικασίες και πρακτικές για τις χώρες της Ευρώπης και να διαμορφωθεί μια κοινή ευρωπαϊκής περιοχής της διά βίου μάθησης και της απασχόλησης. Αυτό θα συμβάλει στην δημιουργία πλαισίων προσόντων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, την ενίσχυση της κινητικότητας των εκπαιδευομένων και των εργαζομένων

Μια τέτοια προοπτική προϋποθέτει την ανασυγκρότηση των πολιτικών που διέπουν το ευρωπαϊκό οικοδόμημα και τη δημιουργία εργαλείων προσαρμοσμένων στις ειδικές ανάγκες των χωρών. Είναι αναγκαίο τα τεχνικά εργαλεία να προσαρμοστούν σε ένα ευρύτερο πλαίσιο πολιτικής, με στόχο την ισόρροπη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, την κοινωνική αλληλεγγύη και συνοχή μεταξύ βορρά και νότου και, το πιο σημαντικό, τη σφυρηλάτηση μιας προοπτικής ένωσης με όρους κοινωνικής και οικονομικής δικαιοσύνης (Φωτόπουλος & Ζάγκος, 2016).

Οι ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές και κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις απαιτούν εργαζομένους ικανούς να ανταποκριθεί στις σύγχρονες απαιτήσεις των πολιτών, να προσαρμόζονται εύκολα και να είναι ευέλικτοι τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Η προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις απαιτήσεις των περιγραμμάτων θέσεων εργασίας παράλληλα με την διαχείριση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων αυτού, βρίσκονται στο επίκεντρο της μελέτης των διεθνών οργανισμών και απαιτούν συνεχή επικαιροποίηση. Ειδικότερα, η αλλαγή κουλτούρας που προωθούν οι δημόσιες διοικήσεις των χωρών του ΟΟΣΑ και της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και επιχειρηματική αναδιάρθρωση του ανθρώπινου δυναμικού στις ΗΠΑ βασίζονται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Ο σχεδιασμός και η προσέγγιση ανάπτυξης των ικανοτήτων και δεξιοτήτων επηρεάζονται από τους εθνικούς αναπτυξιακούς στόχους και τις στρατηγικές επιλογές της εκάστοτε χώρας με αποτέλεσμα να διαφοροποιούνται. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η ανάπτυξη και διαχείριση ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού έχει τεθεί στο επίκεντρο της ευρωπαϊκής στρατηγικής «Ευρώπη 2020» επομένως και στην Ελλάδα. Ο ρόλος της συνεχούς εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης υλοποιείται μεταξύ άλλων, από τα Πανεπιστήμια, τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (κ.ά.), αλλά κυρίως από το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α). Ο πρόσφατος νόμος για την αξιολόγηση και την κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού (Ν. 4440/2016) καθώς και αναδιαρθρώσεις και οι αλλαγές της τελευταίας δεκαετίας στη Δημόσια Διοίκηση, απαιτούν τη συμβολή του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης στη συνεχή επικαιροποίηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, έτσι ώστε αυτό να ανταποκρίνεται με επιτυχία στον πολίτη, προσφέροντας ποιοτικές υπηρεσίες (Τερζή, 2017).

Σε μια παγκοσμιοποιημένη κοινωνία και οικονομία η επίτευξη και διατήρηση της οικονομικής ανάπτυξης και ευημερίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτει η κάθε χώρα και συγκεκριμένα με τις γνώσεις και δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού της. Η εκπαίδευση θα πρέπει να θεωρηθεί βασική πτυχή της οικονομικής πολιτικής. Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) μετά το 2000 διαμορφώνεται ώστε να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης. Σύμφωνα με την Στρατηγική της Λισσαβόνας (2000) κεντρικός στόχος που καλύπτει οριζόντια όλους τους τομείς πολιτικής είναι να γίνει η ΕΕ η δυναμικότερη και ανταγωνιστικότερη οικονομία και κοινωνία της γνώσης, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας. Η πολιτική συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παράλληλα με τις προωθούμενες διαρθρωτικές πολιτικές στοχεύουν στη μείωση των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ των κρατών μελών. Συνοδεύουν τις εθνικές και περιφερειακές πολιτικές στις περιφέρειες που αντιμετωπίζουν προβλήματα, καθώς και τη δράση τους στην αγορά και την απασχόληση. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση νοούνται ως παράγοντες οικονομικής μεγέθυνσης, καινοτομίας, βιώσιμης απασχολησιμότητας και κοινωνικής συνοχής. Για να επιτευχθεί αυτός ο κεντρικός

στόχος, στη Λισσαβόνα τίθενται τρεις στρατηγικοί στόχοι στο χώρο της εκπαίδευσης (που αναλύονται σε 13 επιμέρους στόχους) (Επιτροπή, 2002, σ. 12) .

- ✓ Στρατηγικός Στόχος 1: Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ΕΕ, υπό το φως των νέων απαιτήσεων της κοινωνίας της γνώσης και των μεταβαλλόμενων προτύπων της διδασκαλίας και της μάθησης, με πέντε (5) επιμέρους στόχους: 1) βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές, 2) ανάπτυξη δεξιοτήτων για την κοινωνία της γνώσης, 3) εξασφάλιση της πρόσβασης όλων στις τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνιών (ΤΠΕ), 4) αύξηση της προσέλευσης στις επιστημονικές και τεχνολογικές σπουδές, 5) βέλτιστη χρήση πόρων
- ✓ Στρατηγικός Στόχος 2: Διεύρυνση της πρόσβασης όλων στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, υπό το φως της κατευθυντήριας αρχής της δια βίου μάθησης, αύξηση της απασχολησιμότητας και εξέλιξη της σταδιοδρομίας καθώς και ενεργός συμμετοχή του πολίτη, ίσες ευκαιρίες και κοινωνική συνοχή με τρεις επιμέρους στόχους: 1) ανοικτό περιβάλλον μάθησης, 2) ελκυστικότερη μάθηση, 3) προώθηση της ενεργότερης συμμετοχής του πολίτη, της ισότητας των ευκαιριών και της κοινωνικής συνοχής
- ✓ Στρατηγικός Στόχος 3: Άνοιγμα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στον ευρύτερο κόσμο, υπό το φως της θεμελιώδους ανάγκης να προωθηθεί η σημασία τους για την εργασία και την κοινωνία και για να ανταποκριθούν στις προκλήσεις που απορρέουν από την παγκοσμιοποίηση με πέντε επιμέρους στόχους: 1) ενίσχυση των δεσμών με τον κόσμο της εργασίας, την έρευνα και την ευρύτερη κοινωνία, 2) ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, 3) βελτίωση εκμάθησης ξένων γλωσσών, 4) αύξηση της κινητικότητας και των ανταλλαγών και 5) ενίσχυση της ευρωπαϊκής συνεργασίας.

Το 2000 εκδόθηκε το «Μνημόνιο για τη Δια Βίου Μάθηση» - Memorandum on Lifelong Learning από την ΕΕ, το οποίο αποτέλεσε τη βάση στην Ευρώπη για τη Δια Βίου Μάθηση (ΔΒΜ). Το συγκεκριμένο μνημόνιο αναφέρει ότι «η πορεία προς τη ΔΒΜ πρέπει να συνοδεύει μια επιτυχημένη μετάβαση σε μια οικονομία και κοινωνία που βασίζεται στη γνώση», και ότι τα κράτη μέλη είναι υπεύθυνα να διασφαλίζουν ότι κάθε άτομο «αποκτά, επικαιροποιεί και διατηρεί» ένα συμφωνημένο όριο βασικών δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για τη ζωή σε μια κοινωνία και οικονομία με βάση

τη γνώση. Προωθεί δύο εξίσου σημαντικούς και αλληλένδετους στόχους της ΔΒΜ στις ευρωπαϊκές κοινωνίες του 21ου αιώνα, «ενεργός πολίτης» και «απασχολησιμότητα» (Γούλας, 2022).

Σύμφωνα με τον Wognum (2001) οι εκπαιδευτικές ανάγκες επιχειρήσεων και οργανισμών δύναται να χωριστούν σε τρία (3) επίπεδα:

α) σε επίπεδο στρατηγικής, όπου οι ανάγκες αφορούν τους στόχους και την επίλυση προβλημάτων της εταιρίας και καθορίζονται από τα ανώτερα στελέχη

β) σε επίπεδο τακτικής, όπου οι ανάγκες αφορούν τις ανάγκες για ανάπτυξη και τη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων τμημάτων του οργανισμού και καθορίζονται από τη διοίκηση

γ) σε επίπεδο λειτουργικό, όπου έχουν να κάνουν με λειτουργικά θέματα και προβλήματα επίδοσης υπαλλήλων ή οργανωτικών μονάδων και εντοπίζονται από το παραγωγικό τμήμα της επιχείρησης

Ως εκπαιδευτική ανάγκη ορίζεται οποιοδήποτε έλλειμμα σε επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων, στάσεων και γενικότερα ικανοτήτων και προσόντων, που μπορεί να αφορούν εργαζομένους ή συστήματα σε οργανισμούς ή και κοινωνικές ομάδες. Η κάλυψη αυτών των εκπαιδευτικών αναγκών αποτελεί αντικείμενο εκπαιδευτικής παρέμβασης με στόχο τις ανωτέρω ελλείψεις κατάλληλα προσαρμοσμένο στην ομάδα στόχο που αφορά που ονομάζεται προσέγγιση του ελλείματος ή χάσματος (deficiency/gap).

Επιπρόσθετα, η προσέγγιση της εκπαιδευτικής ανάγκης από την πλευρά του ατόμου, είναι εκείνη των ενδιαφερόντων ή/και των κινήτρων που έχει ένας ενήλικος εκπαιδευόμενος για συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα. Η προσέγγιση αυτή αποτυπώνει την υποκειμενική εκτίμηση του εκπαιδευομένου όταν του ανατίθεται κάποια εργασία, για τις ελλείψεις που ο ίδιος θεωρεί ότι έχει, σε σχέση με το ρόλο που πρέπει να εκπληρώσει. Η υποκειμενική εκτίμηση του εκπαιδευομένου δεν θα πρέπει να θεωρείται ανάγκη, για αρκετούς θεωρητικούς αλλά επιθυμία, καθώς οι ανάγκες εντοπίζονται και επιβεβαιώνονται, σε σχέση με ευρύτερες απαιτήσεις των οργανισμών ή της κοινωνίας. Συνήθως βέβαια, οι εκπαιδευτικές ανάγκες συναρτώνται με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις, αφού προσδιορίζονται με στόχο την δόμηση του αναλυτικού περιεχομένου των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και την κάλυψη των ελλειμμάτων που αναμένεται να συμβάλουν.

Η ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης συμβάλλει σημαντικά στην πρόοδο και την αποδοτικότητα των εργαζομένων συνδέεται άρρηκτα με εξελίξεις σε παγκόσμιο επίπεδο, την εξειδίκευση στην εργασία, τη δημιουργία νέων επαγγελμάτων, τις νέες συνθήκες εργασίας και τη διαρκώς αυξημένη αβεβαιότητα από όλα τα παραπάνω. Ειδικότερα, η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, εξελίσσει τις ικανότητες, τις γνώσεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων, το βοηθά στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, ενώ παράλληλα συνεισφέρει και στη γενικότερη απόδοση της επιχείρησης (Nassazi, 2013). Επιπροσθέτως, πρόσφατες έρευνες αποδεικνύουν ότι η σωστή και συνεχής εκπαίδευση των εργαζομένων στο αντικείμενό τους μειώνει σημαντικά το άγχος, με αποτέλεσμα η εργασία τους να γίνεται περισσότερο παραγωγική. Παράλληλα, βοηθά στην βελτίωση των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και δημιουργεί συνθήκες καλύτερης και αποδοτικότερης λειτουργία του οργανισμού (Ζαβλανός, 2002). Επισημαίνεται, πως η παραγωγικότητα των εργαζομένων αποτελεί σημαντικό δείκτη για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας μιας εκπαίδευσης (Dessler, 2012).

Η επαγγελματική εκπαίδευση στοχεύει στην αναβάθμιση των προσόντων, στον εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων, και στην διαφοροποίηση των επαγγελματικών ρόλων των εργαζομένων. Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση αποτελεί μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και αντιστοιχεί στην εκπαίδευση που παρέχει μια επιχείρηση στους εργαζόμενους της μέσω προγραμμάτων κατάρτισης, οργανωμένης και συστηματικής εκπαίδευσης στον χώρο εργασίας τους, σεμιναρίων επιμόρφωσης. Η εκπαίδευση που πραγματοποιείται από τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς στους εργαζόμενους της δίνει τα κατάλληλα εφόδια για την αντιμετώπιση των σύγχρονων προκλήσεων στον εργασιακό τους βίο.

Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση καλλιεργεί τις ικανότητες των εργαζομένων αναπτύσσει δεξιότητες και στοχεύει στην ανάπτυξη γνώσεων σε θέματα σχετικά με το περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας και βοηθά στην αλλαγή του τρόπου σκέψης και δράσης των εργαζομένων, ώστε να συνειδητοποιούν τα προβλήματα στο χώρο εργασίας και να συμμετέχουν σε διαδικασίες αυτών. Ειδικότερα, τα οργανωμένα εκπαιδευτικά προγράμματα και η μη συστηματική εκπαίδευση αποτελούν μορφές ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα, η μη συστηματική εκπαίδευση αφορά την λεγόμενη on-the-job training εκπαίδευση, όπου ο παλαιότερος εργαζόμενος, μεταφέρει την εμπειρία του, τις γνώσεις και τεχνικές πάνω στην εργασία του στον καινούργιο συνάδελφό του. Αντίστοιχα οργανωμένα εκπαιδευτικά προγράμματα

παρέχονται είτε από κάποια εκπαιδευτική ομάδα της ίδιας της επιχείρησης που σήμερα τις περισσότερες φορές είναι και πιστοποιημένη σε προγράμματα και τρόπους εκπαίδευσης ενηλίκων, είτε από άλλες εταιρείες που ως εξωτερικοί συνεργάτες προσφέρουν ολοκληρωμένα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση δύναται να πραγματοποιηθεί σε χώρους-αίθουσες διδασκαλίας που βρίσκονται εκτός της επιχείρησης, έξω από την εργασία (off-the-job training) είτε στο χώρο εργασίας σε πραγματικές συνθήκες εργασίας(on-the-job training). Η εκπαίδευση που πραγματοποιείται στον εργασιακό χώρο αλλά όχι παράλληλα με την εξάσκηση των καθηκόντων του εργαζομένου και δύναται να περιλαμβάνει συνέδρια, ημερίδες, προσομοιώσεις, ενώ η εκπαίδευση πάνω στην εργασία, μπορεί να περιλαμβάνει εναλλαγή καθηκόντων, μεθόδους coaching και mentoring, μεταφορά του εκπαιδευόμενου εργαζομένου σε άλλο τμήμα της επιχείρησης. Αυτή η εκπαίδευση γίνεται μέσω της ίδιας της εργασίας από έμπειρους εργαζομένους ή εκπαιδευτές, οι οποίοι μπορεί να έχουν πιστοποιηθεί σχετικά από αναγνωρισμένους φορείς και ο εργαζόμενος δουλεύει και ταυτόχρονα εκπαιδεύεται (Armstrong, 1995). Παράλληλα, η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση μπορεί να είναι συμπληρωματική (complementary training), η οποία καλύπτει ανάγκες που μπορεί να προκύψουν ή συνεχιζόμενη (continuing training), η οποία προγραμματίζεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε οι εργαζόμενοι να παραμένουν ενήμεροι σχετικά με τις εξελίξεις της εκάστοτε ειδικότητας και του κλάδου τους. Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση μπορεί να γίνει με σκοπό την ενημέρωση (up-dating training) ή την ποιοτική αναβάθμιση των γνώσεων των εργαζομένων (up-grading training).

Κάθε επιχείρηση, επιλέγει και διαφορετικό τύπο εκπαίδευσης και την προσεγγίζει με διαφορετικό τρόπο, ανάλογα με τη στρατηγική της, τους στόχους της, τους πόρους, τον διαθέσιμο χρόνο, τις ανάγκες και τους εκπαιδευομένους. (Nassazi, 2013). Το κόστος υλοποίησης και η χρηματοδότηση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης δύναται να καλύπτεται εξ ολοκλήρου από την ίδια την επιχείρηση και από επιδοτούμενα προγράμματα όπως για παράδειγμα τα προγράμματα που επιδοτούνται από τον Ειδικό Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ).

Μια εκπαίδευση καλά σχεδιασμένη και στοχευμένη παρέχει τόσο πλεονεκτήματα στην επιχείρηση όσο και οφέλη στους εργαζομένους της. Μερικά από τα οφέλη των εργαζομένων είναι η εξειδίκευση και η δυνατότητα μέσω αυτής να αυξήσουν τα

προσόντα τους, μεγιστοποιώντας την αναγνώριση και ενισχύοντας την εργασιακή τους ασφάλεια. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι με την κατάλληλη εκπαίδευση, μπορούν αποκτώντας εξειδίκευση στο αντικείμενο εργασίας να διεκδικήσουν την αναβάθμισή τους στην εταιρεία, καθώς και υψηλότερες αμοιβές. Επίσης, μια στοχευμένη εκπαίδευση, μπορεί να μειώσει το κόστος στο χρόνο εκτέλεσης της εργασίας, αυξάνοντας την ποιότητά της, καθώς ένας καλά εκπαιδευμένος εργαζόμενος είναι σε θέση να επιτύχει αποτελεσματικά τα καθήκοντά του, σε μικρότερο χρονικό διάστημα και με το ελάχιστο κόστος. Όφελος επίσης είναι το ότι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση παρέχει κατάλληλες δεξιότητες, ώστε να κατανοήσουν και να διαχειριστούν τυχόν αλλαγές και να προσαρμοστούν γρηγορότερα σε αυτές ενισχύοντας το ηθικό των εργαζομένων και παρακινώντας τους να εκτελούν με άνεση τα καθήκοντά τους (Mozael, 2015). Όλα τα παραπάνω οφέλη για τους εργαζομένους αποτελούν ταυτόχρονα και πλεονεκτήματα για την επιχείρηση, καθώς μέσα από το ικανοποιημένο ανθρώπινο δυναμικό, μειώνονται τα λάθη και το κόστος παραγωγής, αποφεύγεται η εναλλαγή του (turnover), επιτυγχάνεται η ποιότητα στην εργασία καθώς και η καλύτερη εξυπηρέτηση των πελάτων με αποτέλεσμα την ενίσχυση της φήμης της και την επίτευξη κερδοφορίας. (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004).

1.3. Περιγραφή Εκπαιδευτικών προγραμμάτων της ΣΤΑΣΥ Μον. Α.Ε. (με κύρια έμφαση στο εκπαιδευτικό προγράμματα για τους Οδηγούς Συρμών)

Με βάση τα αναφερόμενα στην προηγούμενη ενότητα σε σχέση με την αξία της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, η ΣΤΑΣΤ Μον.Α.Ε. καταβάλλει συστηματικές προσπάθειες στον τομέα αυτό. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε εξωτερικές εκπαιδεύσεις με στόχο την προσωπική τους ανάπτυξη, προκειμένου να λάβουν εξειδίκευση και να αποκτήσουν νέες γνώσεις στο αντικείμενο εργασίας τους αναπτύσσοντας ταυτόχρονα δεξιότητες και ικανότητες. Η εταιρεία αντίστοιχα, αναβαθμίζει το επιστημονικό επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού της, αναπτύσσοντας σε νέους τομείς και θέτοντας με τον τρόπο αυτό τις βάσεις για την περαιτέρω ανάπτυξή της.

Η εταιρεία ανήκει στην ομάδα των εταιρειών σιδηροδρόμου και παρέχει τεχνική εκπαίδευση σε διάφορα θέματα, ήτοι: εκπαιδεύσεις σε θέματα ασφάλειας τροχιάς και στοχευμένες ενδοεπιχειρησιακές εκπαιδεύσεις εργαζομένων διαφόρων ειδικοτήτων

και θέσεων εργασίας της. Ειδικότερα, πραγματοποιούνται εσωτερικές εκπαιδεύσεις με την συμμετοχές πάνω από το πενήντα τις εκατό των εργαζομένων της, όπως εκπαιδεύσεις σε θέματα ασφαλούς εργασίας επί ή πλησίον της τροχιάς και επανεκπαιδεύσεις σύμφωνα με τα χρονικά διαστήματα που ορίζονται στις σχετικές διαδικασίες της εταιρείας, καθώς και εκπαιδεύσεις επαγγελματικών ειδικοτήτων της εταιρείας όπως Ελεγκτών Κομίστρου, Σταθμαρχών, Οδηγών Συρμών, Εκδοτών Κομίστρου, Τεχνιτών διαφόρων κλάδων κα.

Επιπλέον, η εταιρεία παρέχει διοικητική εκπαίδευση σε διάφορα θέματα, ήτοι: εκπαιδεύσεις σε θέματα οριζόντιων δεξιοτήτων ή εξειδικευμένων θεμάτων σχετικών με το αντικείμενο της εκάστοτε θέσης εργασίας, μετά από αιτήματα των αρμόδιων προϊσταμένων οργανωτικών μονάδων ή και των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, πραγματοποιούνται εξωτερικές εκπαιδεύσεις με εξειδικευμένες γνώσεις στην παροχή σεμιναρίων τόσο σε θέματα αλλαγής της νομοθεσίας. Όσο και σε θέματα τοποθεσίας των οργανωτικών μονάδων της εταιρείας.

Οι εσωτερικές εκπαιδεύσεις που διενεργήθηκαν, κατηγοριοποιήθηκαν σε δύο βασικούς άξονες, την εκπαίδευση/επανεκπαίδευση ειδικότητας και την εκπαίδευση ασφαλούς εργασίας. Η εκπαίδευση/επανεκπαίδευση ειδικότητας αφορά σε θέματα χειρισμού εξοπλισμού, καθώς και σε θέματα κανονισμών και διαδικασιών της εταιρείας, εξυπηρέτησης επιβατών, διαχείριση κρίσεων και παραβατικών συμπεριφορών και άλλα. Μέσω της εκπαίδευσης σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, επιτυγχάνεται η κατάρτιση του προσωπικού, ώστε να γνωρίζει τους κινδύνους που ελλοχεύουν στο δίκτυο της εταιρείας και να μπορεί να τους αντιμετωπίσει, με στόχο τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων. Η εκπαίδευση του προσωπικού έχει ως τελικό αποτέλεσμα την καλύτερη εξυπηρέτηση επιβατικού κοινού, τόσο σε επίπεδο διαχείρισης κυκλοφορίας όσο και ασφάλειας.

Το Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Υποψηφίων Οδηγών Συρμών Γραμμών 2 & 3 του Μετρό της Αθήνας στο οποίο εστιάζεται η παρούσα Διπλωματική Εργασία είναι πρόγραμμα είναι χρονικής διάρκειας 6 μηνών και περιλαμβάνει:

1. Θεωρητικό μέρος:

- Κανονισμοί και διαδικασίες της εταιρείας
- Παροχή Ισχύος, Σηματοδότηση και Τηλεπικοινωνίες

- Σιδηροδρομική Επιδομή, Ηλεκτρομηχανολογικός εξοπλισμός, Κτηριακές εγκαταστάσεις
- Τροχαίο Υλικό: Βασικός εξοπλισμός η λειτουργία του

2. Πρακτικό μέρος:

- Στατική εκπαίδευση
- Πρακτική εκπαίδευση/οδήγηση στο Αμαξοστάσιο (Αμαξοστάσιο είναι η εγκατάσταση στην οποία πραγματοποιείται η εναπόθεση, συντήρηση, ο καθαρισμός των συρμών και η κίνησή τους στην τροχιά δοκιμών).
- Πρακτική εκπαίδευση/οδήγηση στις γραμμές κυκλοφορίας κατά την διάρκεια των νυχτερινών ωρών, χωρίς επιβατική κυκλοφορία.
- Οδήγηση σε ζεύγη με πεπειραμένο οδηγό συρμών κατά τις ώρες λειτουργίας του δικτύου

3. Θέματα Υγείας και Ασφάλειας:

- Ασφάλεια κατά την εργασία επί ή πλησίον της τροχιάς. Δίδεται εσωτερική πιστοποίηση.
- Υγεία και ασφάλεια κατά την εργασία, εκπαίδευση από τον Τεχνικό Ασφαλείας (ν.3850/2010).

Σκοπός του προγράμματος αποτελεί η εκπαίδευση των υποψηφίων οδηγών συρμών στην οδήγηση των συρμών:

- σε κανονικές συνθήκες λειτουργίας
- σε συνθήκες υποβαθμισμένης λειτουργίας
- κατά την διάρκεια καταστάσεων έκτακτης ανάγκης

σύμφωνα με τους ισχύοντες Κανονισμούς, Οδηγίες και Διαδικασίες Λειτουργίας, προκειμένου να επιτυγχάνεται η ασφαλής, αποτελεσματική και απρόσκοπτη κυκλοφορία των συρμών και η εξυπηρέτηση του επιβατικού κοινού.

Οι ειδικότεροι στόχοι που τίθενται ανά τομέα στο πρόγραμμα είναι οι εξής:

1. Γνώσεις

- Να γνωρίζει τους Κανονισμούς και τις διαδικασίες που αφορούν τη Λειτουργία των συρμών
- Να αναγνωρίζει τις βλάβες του συρμού και να προσδιορίζει τον τρόπο αποκατάστασής τους
- Να γνωρίζει την υποδομή και τα συστήματα ελέγχου των συρμών

- Να εντοπίζει καταστάσεις και συνθήκες που μπορεί να οδηγήσουν σε μείζονα συμβάντα

2. Δεξιότητες

- Να επικοινωνεί μέσω των τηλεπικοινωνιακών συστημάτων με πληρότητα και σαφήνεια με τους εμπλεκόμενους στην κυκλοφορία των συρμών.
- Να διατηρεί την συγκέντρωσή του υπό συνθήκες πίεσης.
- Να προτεραιοποιεί την ανταπόκρισή του κατά την διάρκεια καταστάσεων εκτάκτου ανάγκης.
- Να παραμένει σε επαγρύπνηση καθ' όλη την διάρκεια της οδήγησης.

3. Στάσεις

- Να προωθεί την ασφάλεια επιβατών, εργαζομένων και εγκαταστάσεων ως πρώτη προτεραιότητα.
- Να εξυπηρετεί τους επιβάτες με ασφάλεια, αξιοπιστία και άνεση.
- Να υιοθετεί επιβατοκεντρική φιλοσοφία και σεβασμό στο περιβάλλον, μεριμνώντας παράλληλα για τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Με βάση τα ανωτέρω τα Προσδοκώμενα Αποτελέσματα τα οποία αναμένεται να έχουν επιτύχει οι συμμετέχοντες στο τέλος του προγράμματος είναι:

- Η κατανόηση του νομικού και κανονιστικού πλαισίου που διέπει το επάγγελμα του Οδηγού Συρμών του Μετρό.
- Η γνώση των υποδομών και των συστημάτων ελέγχου του υπόγειου αστικού σιδηροδρόμου.
- Η κατανόηση και η γνώση όλων των τύπων τροχαίου υλικού.
- Ο σωστός χειρισμός των συρμών καθώς και η εξακρίβωση, η διερεύνηση και η επίλυση τεχνικών βλαβών κατά τη διάρκεια της οδήγησης των συρμών.
- Η γνώση των ιδιοτεροτήτων του επαγγέλματος του Οδηγού Συρμών και η επιτυχής ανταπόκριση των εργαζομένων σε αυτές.
- Η απόκτηση μη τεχνικών δεξιοτήτων όπως η επικοινωνία, η πρόβλεψη, η γνώση της κατάστασης κλπ.
- Η διαρκής επαγρύπνηση των Οδηγών Συρμών στους κινδύνους της σιδηροδρομικής λειτουργίας και η ασφαλής αντιμετώπιση αυτών.

- Η επιτυχής ολοκλήρωση των εξετάσεων και η απόκτηση διπλώματος οδήγησης συρμών, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Στο πρόγραμμα αξιοποιούνται ποικίλες εκπαιδευτικές τεχνικές όπως είναι οι ακόλουθες:

- Ερωτήσεις – απαντήσεις / συζήτηση
- Εργασία σε ομάδες
- Καταιγισμός ιδεών
- Επίδειξη
- Σενάρια αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών

Επιπλέον, τα βασικά εκπαιδευτικά μέσα τα οποία αξιοποιούνται είναι:

- Έντυπο υλικό: εγχειρίδια εκπαίδευσης
- Οπτικοακουστικό υλικό: βίντεο, φωτογραφίες, χάρτες
- Χρήση projector για την παρουσίαση

Η αξιολόγηση εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών Γρ. 2 & 3 γίνεται με εσωτερικές εξετάσεις ως εξής:

- Γραπτές εξετάσεις στο τέλος κάθε θεματικής ενότητας
- Γραπτή αξιολόγηση στο τέλος της εκπαίδευσης
- Πρακτική Αξιολόγηση στο τέλος της εκπαίδευσης- εξέταση σε πορεία (οδήγηση συρμού)

Παράλληλα προβλέπονται και εξετάσεις για την απόκτηση άδειας οδήγησης συρμών σύμφωνα με το ΠΔ 397/1984 .

- Προϋπόθεση για την συμμετοχή είναι η επιτυχία στις εσωτερικές εξετάσεις
- Οι εξετάσεις οργανώνονται σε συνεργασία με την Περιφέρεια Αττικής, από όπου εκδίδονται οι αντίστοιχες άδειες οδήγησης.

Ενδεικτικό αναλυτικό περιεχόμενο του προγράμματος αποτελούμενο από τρεις (3) ενότητες, μαζί με τα γενικά χαρακτηριστικά της θέσης του Οδηγού Συρμών παρουσιάζεται στο (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ)

Κεφάλαιο 2^ο: Βιβλιογραφική Επισκόπηση Εμπειρικών Ερευνών

Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό πραγματοποιείται επισκόπηση των ελληνικών ερευνών. Πιο συγκεκριμένα, πραγματοποιείται ένας διαχωρισμός των ερευνών που μελετήθηκαν και παρουσιάζονται αρχικά οι έρευνες που αφορούν στις απόψεις εκπαιδευόμενων για τα προγράμματα μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης. Μετά την ολοκλήρωση της εν λόγω βιβλιογραφικής ανασκόπησης ακολουθούν οι έρευνες με τις απόψεις για προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και αναφέρονται τα κυριότερα συμπεράσματα στην καθεμιά έρευνα.

2.1. Απόψεις εκπαιδευόμενων για τα προγράμματα μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης

Μια πρώτη έρευνα συναφής με αυτή την κατηγορία που επισκοπήθηκε ήταν αυτή της Δημητρίου (2010), η οποία ασχολήθηκε με τη μελέτη ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αναγκών των εκπαιδευόμενων στα Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Δ.Ι.ΕΚ) και ειδικότερα με την περίπτωση της ειδικότητας «Φύλακας μουσείων και αρχαιολογικών χώρων». Τα ΔΙΕΚ αποτελούν δημόσιο φορέα μη τυπικής εκπαίδευσης που με είναι επιφορτισμένα με τόσο με την εκπαίδευση όσο και με και την επαγγελματική κατάρτιση, με στόχο την ομαλή ένταξη στην αγορά εργασίας των καταρτιζομένων σε αυτά.

Σκοπός της μελέτης ήταν η διερεύνηση του κατά πόσον τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων όπως ηλικία, φύλο, εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς και η ύπαρξη πρότερης εργασιακής εμπειρίας στο αντικείμενο των σπουδών, διαμορφώνουν τις απόψεις τους και τον βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αναγκών τους και διαφοροποιούν τις μεταξύ τους απόψεις σε στατιστικά σημαντικό βαθμό. Ειδικότερα, συμπληρώθηκαν από 122 σπουδαστές/στρίες αλλά και αποφοίτους της ειδικότητας ερωτηματολόγια τα οποία αναλύθηκαν με τη ποσοτική ανάλυση των δεδομένων.

Σύμφωνα με τα κύρια αποτελέσματα της έρευνας, το 77,9% που αποτελεί και την πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα, δηλώνουν αρκετά έως πολύ

ικανοποιημένοι από τη συνολική κατάρτιση στα ΙΕΚ. Πιο συγκεκριμένα οι εκπαιδευτές να συγκεντρώνουν τα υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης, ακολουθεί το πρόγραμμα σπουδών και τέλος η διοικητική υποστήριξη του προγράμματος. Η παράμετρος των υποδομών, ωστόσο, συγκεντρώνει πολύ χαμηλά ποσοστά ικανοποίησης. Ως προς την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στον βαθμό ικανοποίησης δεν διαπιστώθηκε διαφοροποίηση ανάλογα με το φύλο και το εκπαιδευτικό επίπεδο σε αντίθεση με την διαφοροποίηση που επιβεβαιώθηκε σε σχέση με την ηλικία και σε μικρότερο βαθμό ανάλογα με την ύπαρξη εργασιακής εμπειρίας.

Επιπρόσθετα, η Πουλιανού (2014) πραγματοποίησε έρευνα σχετικά με την ικανοποίηση των επιμορφωτικών προσδοκιών των ενήλικων εκπαιδευόμενων από τη συμμετοχή τους σε προγράμματα των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης της Περιφέρειας Ηπείρου. Με πρότυπο τη θεωρία του Carl Rogers, ο οποίος συνέδεσε βασικές αρχές και έννοιες της ψυχολογίας με την εκπαίδευση, η ερευνήτρια εστίασε από την σκοπιά της εκπαίδευσης ενηλίκων σε μία ευρέως αποδεκτή ψυχολογική έννοια, την «προσδοκία» και την «ικανοποίησή» της. Οι προσδοκίες για επιμόρφωση καθορίζονται από τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εκπαιδευόμενων ενηλίκων και με τη σειρά τους επηρεάζουν τα κίνητρά τους για συμμετοχή στην εκπαίδευση. Μπορεί η ανάγκη ικανοποίησης των επιμορφωτικών προσδοκιών των ενήλικων εκπαιδευόμενων να είναι κατανοητή και για το λόγο αυτό να θεωρείται απαραίτητη, όμως η σχετική επιστημονική βιβλιογραφία είναι περιορισμένη. Στις ελάχιστες βιβλιογραφικές πηγές οι οποίες αναφέρονται αμιγώς στις επιμορφωτικές προσδοκίες των εκπαιδευόμενων, αποφεύγεται συστηματικά να οριστεί και να οριοθετηθεί η έννοια αυτή. Ταυτόχρονα, απουσιάζει πλήρως η κάθε μορφή διάκρισης των προσδοκιών, δίνοντας την εντύπωση μιας μάλλον ομοιογένειας αυτών, διαπίστωση που ενισχύεται ακόμη περισσότερο από το γεγονός της σπάνιας ή και μονομερούς εξέτασης, σε παλαιότερες έρευνες, της σχέσης των επιμορφωτικών προσδοκιών με τα ατομικά - δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευόμενων. Επισημαίνεται τέλος, ότι η διερεύνηση των επιμορφωτικών προσδοκιών των εκπαιδευόμενων επιχειρήθηκε αποκλειστικά στα πλαίσια της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, δίνοντας μικρότερη αξία στην ικανοποίηση αυτών.

Επιδίωξη της έρευνας είναι να προσεγγίσει τις επιμορφωτικές προσδοκίες των ενήλικων εκπαιδευόμενων με γνώμονα την ικανοποίηση και την εξέλιξη αυτών. Ταυτόχρονα επιχειρεί να ορίσει και να προσδιορίσει τις προσδοκίες των

εκπαιδευόμενων, διακρίνοντάς τις σε κατηγορίες ανάλογα με το είδος αυτών. Για τις ανάγκες της εργασίας σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν στα Κ.Ε.Κ. της Περιφέρειας Ηπείρου δύο έρευνες στα πλαίσια τόσο της ποσοτικής όσο και της ποιοτικής μεθοδολογικής προσέγγισης. Στην ποσοτική έρευνα συμμετείχαν με ερωτηματολόγιο οι εκπαιδευόμενοι των Κ.Ε.Κ., ενώ στην ποιοτική έρευνα πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις στους εκπαιδευτές ενηλίκων. Η μεθοδολογική τριγωνοποίηση είχε σκοπό τη διασταύρωση, αλλά και τη συμπλήρωση των ερευνητικών στοιχείων.

Συμπερασματικά προκύπτει από την έρευνα ότι οι επιμορφωτικές προσδοκίες των ενηλίκων εκπαιδευόμενων διακρίνονται δε δύο κατηγορίες, εκείνες που έχουν σχέση με το αποτέλεσμα της εκπαίδευσής τους και εκείνες που αναφέρονται στην εκπαιδευτική διαδικασία των προγραμμάτων. Παράλληλα, αποδεικνύεται ότι οι εκπαιδευόμενοι στα Κ.Ε.Κ. της Περιφέρειας Ηπείρου αξιολογούν ως σημαντικότερες για τους ίδιους τις προσδοκίες ως προς το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης, γεγονός που πιθανολογείται ότι συνδέεται με την δεδομένη κοινωνικο-οικονομική συγκυρία. Οι προσδοκίες αυτές στο σύνολό τους ικανοποιούνται σε «μέτριο» βαθμό, ενώ αντίθετα οι επιμορφωτικές προσδοκίες σχετικά με την εκπαιδευτική διαδικασία ικανοποιούνται «αρκετά».

Αναφορικά με τις επιμορφωτικές προσδοκίες που αναφέρονται στην εκπαιδευτική διαδικασία των προγραμμάτων διαπιστώθηκε ελλιπής διάγνωση και αναγνώριση τόσο από τους εκπαιδευόμενους όσο και από τους εκπαιδευτές, οι οποίοι έδωσαν μικρή σημασία σε αυτή. Το γεγονός αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι στα Κ.Ε.Κ. της Περιφέρειας Ηπείρου οι εκπαιδευόμενοι πιθανώς να μη διαθέτουν εκπαιδευτικές εμπειρίες από προγράμματα ειδικά σχεδιασμένα και οργανωμένα σύμφωνα με τις σύγχρονες προδιαγραφές και τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων. Συνεπώς οι ίδιοι τρέφουν χαμηλές προσδοκίες για την εκπαιδευτική διαδικασία, οι οποίες και ικανοποιούνται ευκολότερα.

Επιπλέον συμπεραίνεται ότι οι αρμόδιοι και οι εκπαιδευτές των Κ.Ε.Κ. της Περιφέρειας Ηπείρου, πιθανώς να μη διαθέτουν ειδική επιμόρφωση ή εξειδίκευση στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, την οποία θα μπορούσαν να εφαρμόσουν στα προγράμματα αυτά. Τέλος, αναφορικά με τη σχέση των επιμορφωτικών προσδοκιών των εκπαιδευόμενων με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά αυτών, διαπιστώνεται ότι η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η επαγγελματική κατάσταση, οι προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες και η επιλογή της συμμετοχής τους σε επιδοτούμενο ή

αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης, επηρεάζουν τις προσδοκίες και το βαθμό ικανοποίησης αυτών.

Ακόμη μια έρευνα σχετικά με τις απόψεις των εκπαιδευομένων αναφορικά με τα εκπαιδευτικά προγράμματα μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και τον βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευόμενων από αυτά, πραγματοποιήθηκε από την Χαρδαλούπα (2020) και αφορά τις παρεχόμενες υπηρεσίες των Δημόσιων ΙΕΚ Τουριστικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Τουρισμού. Ειδικότερα, μέσω ποσοτικής έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου σε 200 εκπαιδευόμενους, με ερωτήσεις κλειστού τύπου υλοποιήθηκε η έρευνα. Το κυριότερο συμπέρασμά της είναι ο εντοπισμός της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων τόσο στις προσδοκίες τους, όσο και στην ικανοποίηση που λαμβάνουν από αυτά καθώς και στις αντιλήψεις τους σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια της παρακολούθησης των εν λόγω προγραμμάτων σπουδών.

Από την άλλη πλευρά, η έρευνα της Κολημένου (2020) ασχολήθηκε με τη μελέτη του σχεδιασμού, της μεθόδου υλοποίησης και της αξιολόγησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατάρτισης ενηλίκων. Σκοπός της έρευνας ήταν να μελετήσει ανά φάσεις την υλοποίηση προγραμμάτων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ενός οργανισμού και συγκεκριμένα του Δημόσιου Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΔΙΕΚ) της περιοχής του Καρπενησίου. Πιο συγκεκριμένα, διερευνά τόσο τις εκπαιδευτικές ανάγκες των καταρτιζομένων, όσο και το περιεχόμενο των προγραμμάτων, αναλύοντας όλους εκείνους τους παράγοντες που τα συγκροτούν, καθώς και τη διατύπωση σκοπού και στόχων των προγραμμάτων που διενεργεί το ΔΙΕΚ. Επιπρόσθετα, η έρευνα προσπάθησε να εμβαθύνει στα κίνητρα συμμετοχής και υποκίνησης των εκπαιδευομένων, στη διαμόρφωση περιεχομένου και προγραμματισμού διδασκαλίας, καθώς και στις μεθοδολογίες της εφαρμογής και της αξιολόγησης. Παράλληλα, εξετάστηκαν οι εκπαιδευτικές μέθοδοι και τα εργαλεία, που συμβάλλουν στην έναρξη, στην εξέλιξη και την ολοκλήρωση των προγραμμάτων και ερευνήθηκε ο βαθμός ικανοποίησης από την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων σπουδών, από τις εγκαταστάσεις του οργανισμού, την οργανωτική διάρθρωση και τη διοικητική υποστήριξη, το εκπαιδευτικό υλικό και τα εποπτικά μέσα.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με ποιοτική, αλλά και ποσοτική προσέγγιση, με την διεξαγωγή προσωπικών συνεντεύξεων με τη διευθύντρια του ινστιτούτου και με πέντε εκπαιδευτές ειδικοτήτων του φορέα. Στόχος της έρευνας ήταν η λεπτομερή περιγραφή

και κατανόηση του ζητήματος για τη συλλογή δεδομένων. Οι ενενήντα επτά (97) εκπαιδευόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν σε ερωτηματολόγιο, από το οποίο συγκεντρώθηκαν ποσοτικά δεδομένα.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως ο τρόπος διερεύνησης των εκπαιδευτικών αναγκών των εκπαιδευομένων προσδιορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το είδος των εκπαιδευτικών αναγκών. Στις εκπαιδευτικές μάλιστα ανάγκες στηρίζεται και ο σχεδιασμός προγραμμάτων και διδακτικών ενοτήτων σε σημαντικό βαθμό, χωρίς όμως να υπάρχουν παρεκκλίσεις από τις οδηγίες του κεντρικού φορέα. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων η διατύπωση σκοπού και στόχων των προγραμμάτων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης συντέλεσαν κατά πολύ στην αποτελεσματικότητά τους.

Τα βασικότερα κίνητρα συμμετοχής των καταρτιζομένων στα προγράμματα είναι κυρίως επαγγελματικά και λιγότερο αφορούν την αναβάθμιση των γνώσεων τους, δηλαδή συμπεραίνεται ότι η επαγγελματική αποκατάσταση ή εξέλιξη έχει προτεραιότητα της ανάγκης απόκτησης γνώσεων. Η μη ύπαρξη διδασκτρών, η παροχή στέγης και η επαρκής πληροφόρηση του φορέα αποτέλεσαν επίσης σημαντικούς παράγοντες για τη δήλωση συμμετοχής τους σε ειδικότητα του οργανισμού, ενώ ευεργετικά λειτούργησε για την ολοκλήρωση των σπουδών τους η ενθάρρυνση από τους εκπαιδευτές.

Οι εκπαιδευόμενοι ανέφεραν κυρίως τις συμμετοχικές μεθόδους ως την πιο αποτελεσματική μέθοδο κατάρτισης, ενώ οι υπεύθυνοι κατάρτισης τόνισαν τη σημασία της ερευνητικής μεθόδου. Οι συμμετέχοντες στους εξειδικευμένους τομείς του οργανισμού φάνηκαν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από την πρακτική άσκηση και τη σημασία της, ενώ οι εκπαιδευόμενοι και οι υπεύθυνοι κατάρτισης ήταν αρκετά ικανοποιημένοι από τις υποδομές που διέθετε ο οργανισμός και τη διοικητική υποστήριξη. Οι απαντήσεις σχετικά με τις υποδομές του οργανισμού μπορεί να έδειξαν μικρότερη ικανοποίηση, ωστόσο κρίθηκαν επαρκείς για την επίτευξη του έργου και τους εποπτικούς πόρους που παρείχαν.

Οι εκπαιδευτές εξέφρασαν τη δυσαρέσκειά τους για το γεγονός ότι δεν τους παρείχαν το εκπαιδευτικό υλικό και δήλωσαν ελλείψεις και στον τεχνολογικό εξοπλισμό. Παράλληλα, τόνισαν τα κοινά προβλήματα που αντιμετωπίζουν αντίστοιχοι οργανισμοί σε ορεινές περιοχές, όπως τα οικονομικά, οι δυσκολίες εξασφάλισης

εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων και οι καιρικές συνθήκες. Η διοίκηση διενεργεί εσωτερική διαμορφωτική αξιολόγηση σύμφωνα με τους κανόνες λειτουργίας των ΔΙΕΚ. Τα αποτελέσματα είναι πολύ χρήσιμα για τη βελτίωση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών και την ανάδειξη των δυνατών και αδύναμων σημείων του ιδρύματος, το οποίο βρίσκεται σε μια περιοχή με λίγες ευκαιρίες πρόσβασης των ενηλίκων στην εκπαίδευση.

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας επιβεβαιώνει ότι είναι η πρώτη φορά που διεξάγεται μια τέτοια μελέτη σε αυτόν τον οργανισμό, η οποία εξετάζει τις μεθόδους εργασίας του και τα στάδια σχεδιασμού, εφαρμογής και αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης σε αυτή την ειδικότητα. Τέλος, σε αντίθεση με άλλες μελέτες που έχουν επικεντρωθεί στη μία ή την άλλη πλευρά, η παρούσα μελέτη διερεύνησε τις απόψεις τόσο των εκπαιδευτών όσο και των εκπαιδευομένων.

2.2. Απόψεις για προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

Μια πρώτη σχετική έρευνα πραγματοποιήθηκε από την Κυριαζίδου (2019) και αφορά την διερεύνηση απόψεων των εκπαιδευόμενων και των εκπαιδευτών από τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε. και τις εκπαιδευτικές τεχνικές που χρησιμοποιούνται σε αυτά. Ειδικότερα, διερευνώνται πέντε στόχοι με τον πρώτο να αφορά την επίτευξη της βιωματικής μάθησης μέσω των εκπαιδευτικών τεχνικών που χρησιμοποιούνται στα προγράμματα σπουδών της εταιρείας. Ο δεύτερος στόχος είναι η διερεύνηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από το εκπαιδευτικό περιεχόμενο και το μαθησιακό περιβάλλον της προαναφερόμενης εκπαίδευσης υπό το πρίσμα των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων, ο τρίτος και ο τέταρτος στόχος είναι η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτών για τα προγράμματα εσωτερικής εκπαίδευσης της εταιρείας σχετικά με τα κριτήρια επιλογής των εκπαιδευτικών τεχνικών που χρησιμοποιούνται στα μαθήματα και την στρατηγική που ακολουθείται για την επιλογή αυτών των τεχνικών κατά τον σχεδιασμό της εκπαίδευσης. Τέλος, πέμπτος στόχος ήταν να διερευνηθούν οι εκπαιδευτικές τεχνικές που επιλέγονται συχνότερα από τους εκπαιδευτές.

Για την επίτευξη των στόχων χρησιμοποιήθηκε συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών τεχνικών μεθοδολογίας. Πιο συγκεκριμένα, για τους δύο πρώτους στόχους

χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια ως εργαλείο συλλογής δεδομένων, ενώ για τους τρεις τελευταίους στόχους πραγματοποιήθηκαν προσωπικές ημιδομημένες συνεντεύξεις. Το δείγμα της μελέτης αποτελούνταν από εκατό είκοσι ένα (121) εκπαιδευόμενους και πέντε (5) εκπαιδευτές. Η περιγραφική ανάλυση έδειξε ότι εβδομήντα δύο (72) από τους εκατό είκοσι ένα (121) εκπαιδευόμενους ολοκλήρωσαν όλα τα στάδια της βιοματικής – εμπειρικής μάθησης, επιλέγοντας ως κυρίαρχες εκπαιδευτικές τεχνικές την «παροχή οδηγιών για την εργασία» και τη «μελέτη περίπτωσης».

Σύμφωνα με τη γενική γνώμη όλων των εκπαιδευόμενων, ήταν ικανοποιημένοι με το περιεχόμενο και τις συνθήκες της κατάρτισης. Όλοι οι εκπαιδευτές εξέτασαν τα κριτήρια για την επιλογή των μεθόδων κατάρτισης με τον δικό τους τρόπο. Οι περισσότεροι από αυτούς τήρησαν την "αξιωματική θέση" "ανακάλυψη της γνώσης από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους", και οι πέντε εκπαιδευτές χρησιμοποίησαν "ενεργητικές - συμμετοχικές" μεθόδους, οι περισσότερες από τις οποίες περιορίστηκαν στη διάρκεια της "εισαγωγής - διάλεξης". Οι συχνότερα χρησιμοποιούμενες τεχνικές κατάρτισης ήταν η "παροχή οδηγιών εργασίας", η "καθοδήγηση (εκπαίδευση στο χώρο εργασίας)" και η "εισαγωγή-διάλεξη". Από τις διεθνείς και εθνικές βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις, δεν βρέθηκαν μελέτες σχετικά με την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας στον τομέα των μέσων σταθερής τροχιάς που ανήκει η εταιρεία.

Η Λοχόρη (2021) διεξήγαγε μια μελέτη σχετικά με τη χρήση Συμμετοχικών Ενεργητικών Εκπαιδευτικών Τεχνικών στην Εκπαίδευση των Οδηγών Συρμών και διερεύνησε τις απόψεις των εκπαιδευτών και των του Τμήματος Εκπαίδευσης Οδηγών Συρμών Αττικής. Η υπηρεσία εκπαίδευσης Οδηγών Συρμών αποτελεί ένα τομέα εκπαίδευσης ενηλίκων με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά λόγω του συγκεκριμένου σκοπού και του λόγου ύπαρξής του. Τα τελευταία 19 χρόνια, η υπηρεσία αυτή λειτουργεί υπό την αιγίδα της ΣΤΑ.ΣΥ. και υπό την εποπτεία του Υπουργείου Μεταφορών. Μέσω της υπηρεσίας αυτής εκπαιδεύονται, αξιολογούνται και τελικά πιστοποιούνται οι μηχανοδηγοί του υπόγειου σιδηροδρομικού δικτύου της Αττικής.

Η έρευνα που διεξάγεται προσπαθεί να προσεγγίσει την εκπαιδευτική διαδικασία με απώτερο σκοπό τη χρήση συμμετοχικών μεθόδων μάθησης στο θεωρητικό και πρακτικό μέρος της εκπαίδευσης του προγράμματος σπουδών των Οδηγών Συρμών. Για την έρευνα επιλέχθηκε η ποιοτική προσέγγιση με τη χρήση ημιδομημένων

συνεντεύξεων. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτές και οι εκπαιδευόμενοι συμμετείχαν στην απάντηση των κύριων ερευνητικών ερωτημάτων.

Οι Συμμετοχικές Εκπαιδευτικές Τεχνικές (ΣΕΤ) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην εκπαιδευτική διεργασία, καθώς βοηθούν τους εκπαιδευομένους στην ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων για τη θέση εργασίας του Οδηγού Συρμών και ταυτόχρονα τους προσφέρουν πολλά οφέλη στις γνώσεις. Σκοπός της μελέτης είναι να καταγραφεί η σημασία που έχει η αξιοποίηση και η εφαρμογή των Συμμετοχικών Εκπαιδευτικών Τεχνικών στους ενήλικους εκπαιδευομένους οδηγούς Συρμών της Υπηρεσίας Εκπαίδευσης της Εταιρίας Λειτουργίας (Μετρό). Είναι σημαντικό οι εκπαιδευτές να έχουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις για να οργανώσουν τη διαδικασία κατάρτισης με τέτοιο τρόπο ώστε οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά. Επιπρόσθετα, η αξιοποίηση των ΣΕΤ διευκολύνει την αποτελεσματική κατάρτιση των ενήλικων εκπαιδευομένων Οδηγών Συρμών, όπως σημείωσαν οι συμμετέχοντες στη μελέτη. Η μελέτη υπογραμμίζει την ανάγκη για διερεύνηση του χρονικού περιθωρίου εφαρμογής του προγράμματος και την ανάγκη συνεχούς κατάρτισης των εκπαιδευτών σε συμμετοχικές μεθόδους κατάρτισης.

Τέλος, μια άλλη μελέτη διεξήχθη από τον Βοργιαζίδη (2022) και αφορούσε τις απόψεις των εκπαιδευομένων σε προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων στην Περιφέρεια Ενεργειακού Μετασχηματισμού (Π.Ε. Κοζάνης) σχετικά με τις προοπτικές επαγγελματικής ανάπτυξης που προσφέρουν τα εν λόγω προγράμματα κατάρτισης. Στη μελέτη αυτή χρησιμοποιήθηκαν διαδικασίες τριγωνοποίησης και η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε με ποσοτικές και ποιοτικές προσεγγίσεις: 139 καταρτιζόμενοι των προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης που διοργάνωσε η ΔΕΗ Α.Ε. στην επαρχία Κοζάνης αποτέλεσαν το δείγμα της ποσοτικής μελέτης, ενώ με ποιοτικές μεθόδους πραγματοποιήθηκαν πέντε συνεντεύξεις. Τα εργαλεία συλλογής δεδομένων ήταν το ερωτηματολόγιο και η συνέντευξη. Τα αποτελέσματα της μελέτης δείχνουν ότι υπάρχει δυνατότητα σύνδεσης των προγραμμάτων κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Σημαντικά κίνητρα για τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ήταν η ανακάλυψη των επαγγελματικών προοπτικών των εργαζομένων, ο κατάλληλος σχεδιασμός των προγραμμάτων από το τμήμα διαχείρισης κατάρτισης της επιχείρησης (ΔΕΗ Α.Ε.) με βάση τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και η απόκτηση γνώσεων και επαγγελματικών δεξιοτήτων που συμβάλλουν στην ομαλή ένταξη στην αγορά εργασίας.

Σύνοψη

Μια προσεκτική μελέτη των αντιλήψεων των εκπαιδευομένων για τα προγράμματα μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης αναδύκνει την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευομένων στις προσδοκίες, την ικανοποίηση και τις αντιλήψεις τους για τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους. Συγκεκριμένα, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά επηρέασαν τις προσδοκίες και τα επίπεδα ικανοποίησης, με διαφορές που παρατηρήθηκαν ανάλογα με την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την επαγγελματική κατάσταση, την προηγούμενη εμπειρία κατάρτισης και την επιλογή μεταξύ επιδοτούμενων και αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων κατάρτισης. Σε αντίθεση με τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την υποδομή, η ικανοποίηση από το πρόγραμμα κατάρτισης και τη διοικητική υποστήριξη ήταν υψηλή.

Ταυτόχρονα, οι εκπαιδευτικές προσδοκίες των ενηλίκων εκπαιδευομένων μπορούν να χωριστούν σε εκείνες που σχετίζονται με τα μαθησιακά αποτελέσματα και σε εκείνες που σχετίζονται με την εκπαιδευτική διαδικασία στο πλαίσιο του προγράμματος. Διαπιστώθηκε επίσης ότι οι εκπαιδευόμενοι αξιολογούν τις προσδοκίες που σχετίζονται με τα μαθησιακά αποτελέσματα ως τις πιο σημαντικές γι' αυτούς. Οι προσδοκίες αυτές ικανοποιούνται γενικά "μέτρια", ενώ οι προσδοκίες που σχετίζονται με τη μαθησιακή διαδικασία ικανοποιούνται "επαρκώς". Οι προσδοκίες που σχετίζονται με τη μαθησιακή διαδικασία είναι χαμηλότερες και ικανοποιούνται ευκολότερα αν οι εκπαιδευόμενοι δεν έχουν εμπειρία μάθησης σε προγράμματα ειδικά σχεδιασμένα και οργανωμένα σύμφωνα με τα σύγχρονα πρότυπα και τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων. Συμπεραίνεται επίσης ότι οι εκπαιδευτές χρειάζονται ειδική κατάρτιση και εξειδίκευση στην εκπαίδευση ενηλίκων για να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εκπαιδευτική διαδικασία αυτών των προγραμμάτων.

Επιπλέον, οι εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις μεθόδους διδασκαλίας τους. Η ανάπτυξη των προγραμμάτων και των εκπαιδευτικών ενοτήτων βασίζεται σε μεγάλο βαθμό σε αυτές, χωρίς να αποκλίνει από τις συστάσεις της κεντρικής εκπαιδευτικής αρχής. Η διατύπωση των σκοπών και των στόχων των προγραμμάτων αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης συμβάλλει σημαντικά στην αποτελεσματικότητά τους. Το κύριο κίνητρο των εκπαιδευομένων για τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα είναι πρώτα απ' όλα το επαγγελματικό και στη συνέχεια η

βελτίωση των γνώσεων. Η απουσία διδασκτρων, η παροχή στέγασης και η επαρκής ενημέρωση από το ίδρυμα αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για την έκφραση προθυμίας συμμετοχής σε ένα μεταδευτεροβάθμιο επαγγελματικό πρόγραμμα, ενώ η ενθάρρυνση από τον εκπαιδευτή συμβάλλει επίσης στην ολοκλήρωση του προγράμματος. Οι καταρτιζόμενοι προσδιόρισαν ως επί το πλείστον τις συμμετοχικές μεθόδους διδασκαλίας ως την πιο αποτελεσματική μέθοδο μάθησης και τόνισαν τη σημασία των πρακτικών δραστηριοτήτων, αλλά το προσωπικό του εκπαιδευτικού ιδρύματος τόνισε επίσης τη σημασία των ερευνητικών μεθόδων.

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην επιχείρηση, προέκυψε το συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν τον δικό τους τρόπο να εξετάζουν τις κατηγορίες κριτηρίων για την επιλογή μεθόδων διδασκαλίας. Οι περισσότεροι από αυτούς εμμένουν στην "αξιωματική θέση" της "ανακάλυψης της γνώσης από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους", εισάγοντας "ενεργητικές - συμμετοχικές" τεχνικές στα μαθήματά τους και περιορίζοντας τη διάρκεια των "εισαγωγικών - διαλέξεων". Οι πιο συχνά χρησιμοποιούμενες εκπαιδευτικές τεχνικές είναι οι "περιγραφές θέσεων εργασίας", η "καθοδήγηση" και η "διάλεξη-διάλεξη".

Οι συμμετοχικές εκπαιδευτικές τεχνικές (ΣΕΤ) διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εκπαιδευτική διαδικασία, καθώς επιφέρουν πολλά οφέλη στις γνώσεις και τις δεξιότητες των μαθητών. Είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί να έχουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις για να οργανώσουν τη μαθησιακή διαδικασία με τέτοιο τρόπο ώστε οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά- η χρήση των ΣΕΤ διευκολύνει την αποτελεσματική μάθηση για τους ενήλικες εκπαιδευόμενους. Σημαντικά κίνητρα για τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης είναι το άνοιγμα προοπτικών σταδιοδρομίας για τους εργαζόμενους, ο κατάλληλος σχεδιασμός του προγράμματος με βάση τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων.

Κεφάλαιο 3^ο: Μεθοδολογικό πλαίσιο έρευνας

Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφονται οι ερευνητικοί στόχοι και τα ερευνητικά ερωτήματα που καθόρισαν τον τρόπο διεξαγωγής της έρευνας. Καθορίζεται επίσης η επιλογή της ποιοτικής μεθοδολογίας και του μέσου συλλογής δεδομένων - η ημιδομημένη συνέντευξη -. Παράλληλα, συζητείται το δείγμα της έρευνας και οι διαδικασίες επιλογής του, παρουσιάζονται θέματα ανάπτυξης πρωτοκόλλου συνέντευξης, σχεδιασμού της συνέντευξης, ερευνητικής δεοντολογίας, εγκυρότητας και αξιοπιστίας. Τέλος, αναφέρεται η μεθοδολογία διεξαγωγής της έρευνας και επεξεργασίας των ποιοτικών δεδομένων που προέκυψαν.

3.1 Ανάγκη διεξαγωγής της έρευνας

Η εκπαίδευση των εργαζομένων αναγνωρίζεται ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες στην αποδοτική και επιτυχημένη λειτουργία μίας εταιρείας

Συναντάμε δύο μορφές επαγγελματικής κατάρτισης :

α) Αρχική επαγγελματική κατάρτιση, η οποία προσφέρει βασικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες, με στόχο την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη καθώς και την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας του ανθρώπινου δυναμικού. Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, είναι θεσμοθετημένη και παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος από τα ΙΕΚ.

β) Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η οποία συμπληρώνει και βελτιώνει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ή αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από την επαγγελματική εμπειρία, με στόχο την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Στην Ελλάδα, η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση είναι μια άτυπη μορφή κατάρτισης που παρέχεται εκτός του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος από τα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ, πρώην Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης/ΚΕΚ), τα Κέντρα Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) των ΑΕΙ, το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) και ποικίλους άλλους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς.

Η απόκτηση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων μπορεί να λάβει χώρα σε μη οργανωμένες, άτυπες και συνήθεις εργασίες, με τη μορφή συζήτησης και συνεργασίας

με συναδέλφους, εκτέλεσης σύνθετων και μη συνήθων εργασιών, πλοήγησης στα ψηφιακά μέσα και άλλων τύπων αυξανόμενων άτυπων δραστηριοτήτων επαγγελματικής μάθησης ενηλίκων (διαΝΕΟσις, 2021).

Τα τελευταία χρόνια, σημαντικοί ερευνητές (Fuller, 2006; Illeris, 2016a ; Jarvis, 2004a; Illeris, 2016a; Lintzeris, 2020a) έχουν επισημάνει ότι η συνεχιζόμενη επαγγελματική μάθηση αποσκοπεί στην κάλυψη των τρεχουσών αναγκών των επιχειρήσεων και στη μεταφορά των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται άμεσα για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Σημειώνουν ότι είναι εργαλειακή υπό την έννοια ότι Αυτό είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστικό της μαθητείας λόγω της φύσης των διαδικασιών που λαμβάνουν χώρα στο επιχειρηματικό περιβάλλον. Ο σκοπός του χώρου εργασίας δεν είναι να μάθει κανείς, αλλά να παράγει ένα προϊόν-στόχο ή να παρέχει μια υπηρεσία. Επομένως, στην ουσία, η έμφαση δίνεται στην εκτέλεση της εργασίας και όχι στις μαθησιακές δραστηριότητες. Ως αποτέλεσμα, η μάθηση στο χώρο εργασίας τείνει να είναι επιταχυνόμενη, βραχυπρόθεσμη και σχετίζεται με τις άμεσες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας. (CEDEFOP, 2015^a; Illeris, 2016a; Olssen, 2006). Για τους λόγους αυτούς, η επαγγελματική εκπαίδευση συχνά δεν έχει ολοκληρωτικό χαρακτήρα και αποτυγχάνει να επιτύχει έναν βασικό στόχο που έχει θέσει η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση (European Commission, 2016a; 2016b), δηλαδή την ανάπτυξη οριζόντιων (ή εγκάρσιων) δεξιοτήτων, οι οποίες είναι απαραίτητες για την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και, ως εκ τούτου, για την ανάπτυξη της παραγωγικότητας.

Οι οριζόντιες ή εγκάρσιες δεξιότητες είναι η ικανότητα εφαρμογής των γνώσεων και χρήσης της εμπειρογνωμοσύνης για την εκτέλεση καθηκόντων και την επίλυση προβλημάτων σε όλους τους τομείς της επαγγελματικής, κοινωνικής και προσωπικής ζωής. Στη διεθνή βιβλιογραφία, οι εγκάρσιες δεξιότητες περιλαμβάνουν συνήθως την ομαδική εργασία και συνεργασία, την επικοινωνία, την ενσυναίσθηση, τη δημιουργικότητα, την προσαρμοστικότητα, την επίλυση προβλημάτων, τη διαχείριση συγκρούσεων, την οργάνωση, το συντονισμό έργων, την κριτική σκέψη, τη διαχείριση συναισθημάτων, την πρωτοβουλία, την προθυμία και την επιθυμία για μάθηση. (Κόκκος & Παυλάκης, 2015; Λιντζέρης, 2020β; European Commission, 2016a).

Οι εργαζόμενοι δεν αποκτούν τις δεξιότητες που θα τους επέτρεπαν να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, να μεταφέρουν τις γνώσεις τους σε άλλους τομείς

εργασίας και τελικά να αυξήσουν την παραγωγικότητα. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, η επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να έχει ορισμένα χαρακτηριστικά. Πρώτον, θα πρέπει να υπερβαίνει την παροχή πολύ περιορισμένων γνώσεων και να παρέχει μια ευρύτερη κατανόηση της παραγωγικής διαδικασίας. Θα πρέπει να παρέχει επίγνωση του γιατί πρέπει να εκτελούνται ορισμένες εργασιακές δραστηριότητες, γιατί είναι χρήσιμες σε ορισμένες καταστάσεις αλλά όχι σε άλλες, και πώς σχετίζονται και αλληλεπιδρούν με άλλες εργασιακές δραστηριότητες για την παραγωγή παραγωγικών αποτελεσμάτων. Δεύτερον, οι τεχνικές και επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες που παρέχονται πρέπει να συνδυάζονται με τη μάθηση σχετικά με το σύνολο των θεωρητικών γνώσεων και τα πρότυπα που διέπουν την εν λόγω εργασιακή πρακτική. Μια τέτοια διευρυμένη βάση γνώσεων επιτρέπει στο προσωπικό να αναγνωρίζει και να χειρίζεται αποτελεσματικά τις ποικίλες και απρόβλεπτες αλλαγές στις συνθήκες που προκύπτουν στην πράξη και να αναλαμβάνει διαφορετικά εργασιακά καθήκοντα ανάλογα με την κατάσταση (Βεργίδης, 2011; Beckett & Hager 2002; Illeris, 2016b). Η συναίνεση έχει εκφραστεί σε διάφορα κείμενα του CEDEFOP (2015b, 2016) σχετικά με το θέμα αυτό.

Τρίτον, η επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να διέπεται από ορισμένα εκπαιδευτικά πρότυπα που απορρέουν από τις θεωρητικές βάσεις της εκπαίδευσης ενηλίκων. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ενήλικες, ως άνθρωποι που χρειάζονται επαγγελματική και κοινωνική ανάπτυξη και ταυτόχρονα θέλουν να συμμετέχουν σε διαδικασίες που έχουν νόημα για αυτούς. Ως εκ τούτου, ο σχεδιασμός των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις μαθησιακές ανάγκες των εκπαιδευομένων και να τους δίνει μερίδιο ευθύνης στον καθορισμό του προγράμματος σπουδών και των μεθόδων διδασκαλίας (Fuller, 2006; Fuller & Unwin, 2003; Συμβουλευτική Επιτροπή για την Επαγγελματική Κατάρτιση 2018). Οι έρευνες δείχνουν ότι εάν δεν πληρούνται αυτά τα πρότυπα, οι εκπαιδευόμενοι συχνά χάνουν το ενδιαφέρον τους για τη μάθηση και αναπτύσσουν αρνητικές στάσεις (Beckett & Hager 2002; Ellstrom, 2001; Engestrom 1994; Illeris 2016β). Αντίθετα, όπως σημειώνει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), οι εργαζόμενοι βρίσκουν ελκυστικά τα προγράμματα κατάρτισης επειδή παρέχουν άφθονες ευκαιρίες για μάθηση και τους δίνουν ένα φάσμα δεξιοτήτων που απαιτούνται σε διάφορα επίπεδα. Επιπλέον, στην βιβλιογραφία επισημαίνεται ότι, ιδίως όταν πρόκειται για ενδοεπιχειρησιακή μάθηση, είναι ο τρόπος λειτουργίας του εργασιακού πλαισίου μέσα

στο οποίο πραγματοποιείται η κατάρτιση αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητά της. Η ποιότητα της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης εξαρτάται σημαντικά από το βαθμό στον οποίο η επιχείρηση αναγνωρίζει τη σημασία της και τη θεωρεί ουσιώδες στοιχείο της λειτουργίας της, δηλαδή από την τάση να αποκτήσει τα χαρακτηριστικά ενός «οργανισμού που μαθαίνει». Ειδικότερα, ο «οργανισμού που μαθαίνει» είναι ένας οργανισμός στον οποίο η παροχή ευκαιριών μάθησης για όλους τους εργαζόμενους είναι ενσωματωμένη στην κουλτούρα και τις πρακτικές του, στο πλαίσιο ενός κοινού συστήματος ευκαιριών μάθησης που βοηθούν τους εργαζόμενους να αναπτυχθούν, να αναπτύξουν νέες ιδέες, να μετασχηματίσουν τις αντιλήψεις τους και να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. (Argyris & Schön, 1996; Marsick & Watkins, 2003; Senge, 1990).

Συγκεκριμένα, έχει διαπιστωθεί ότι η ποιότητα της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης επηρεάζεται από την κουλτούρα, τις αξίες και τους κανόνες εργασίας που υιοθετεί η επιχείρηση ή ο οργανισμός, καθώς και από το γενικότερο εργασιακό περιβάλλον, όπως οι περιγραφές θέσεων εργασίας και οι αναθέσεις καθηκόντων, οι πολιτικές αμοιβών, η χρήση των προσόντων και οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που προσφέρονται στους εργαζομένους, οι διαδικασίες και τα κριτήρια αξιολόγησης των εργαζομένων και η παροχή συμβουλών κ.ά. (Ellstrom & Kock, 2009; Illeris, 2016β; Watkins & Cseh, 2009).

Σε γενικές γραμμές, η αποτελεσματική επαγγελματική κατάρτιση θεωρείται ότι συνδυάζει την απόκτηση θεωρητικών γνώσεων με την πρακτική εφαρμογή τους, με μαθητοκεντρικό τρόπο και σε ένα πλαίσιο που προωθεί τη συνεργατική μάθηση. Υπό αυτή την έννοια, η διευρυμένη επαγγελματική κατάρτιση έχει μια βαθιά εκλεκτική σχέση με το επιστημονικό πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων και θεωρείται από διεθνείς οργανισμούς και πολλούς μελετητές ότι συγκαταλέγεται στα πεδία της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση διευρύνεται, περιλαμβάνοντας πλέον όχι μόνο τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες αλλά και οριζόντιες ικανότητες. Τούτο βρίσκει εφαρμογή όχι μόνο σε διοικητικές θέσεις εργασίας αλλά και σε εργαζομένους με τεχνικό αντικείμενο εργασίας. Με αυτό τον τρόπο, οι εταιρείες επιδιώκουν κατ' αρχάς τη μεγιστοποίηση της προσφοράς των εργαζομένων τους. Επιπλέον, σε θέσεις εργασίας υψηλής εξειδίκευσης που απαιτούν μακροχρόνια εκπαίδευση, επιδιώκουν την

αύξηση του βαθμού ικανοποίησής των εργαζομένων από την εργασία τους, ώστε να εξασφαλίσουν την παραμονή των υπαλλήλων στον οργανισμό.

Σε αυτό το πλαίσιο, διερευνάται η περίπτωση της εταιρείας ΣΤΑΣΥ, η οποία μαζί με την εταιρεία ΟΣΕ αποτελούν τις εταιρείες παροχής συγκοινωνιακού έργου στην Αττική και συγκεκριμένα στις περιοχές αρμοδιότητας του Οργανισμού Αστικών Συγκοινωνιών Αθήνας (ΟΑΣΑ), που αποτελεί και μητρική εταιρεία αυτών. Η εργασία των Οδηγών Συρμών αποτελεί κρίσιμη παράμετρο για την ασφαλή και ποιοτική μετακίνηση των πολιτών και την προσέλκυση ακόμη μεγαλύτερου αριθμού αυτών, στο πλαίσιο της βιώσιμης κινητικότητας και ανάπτυξης.

Στην προσπάθεια αυτή, θα ερωτηθούν εργαζόμενοι που ολοκλήρωσαν την εκπαίδευση τους και εργάζονται πλέον στην οδήγηση των συρμών. Μέσω των συνεντεύξεων θα αντληθούν κατ' αρχάς στοιχεία για την επιτυχία ή μη των στόχων του εκπαιδευτικού προγράμματος. Επιπλέον, θα διερευνηθεί η ανατροφοδότηση και η αξιοποίηση της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού προγράμματος για τις απαραίτητες προσαρμογές και τροποποιήσεις του εν λόγω εκπαιδευτικού προγράμματος, με στόχο την όσο το δυνατό μεγαλύτερη ευθυγράμμισή του με τους επιδιωκόμενους στόχους της εκπαίδευσης και τη στρατηγική της εταιρείας.

3.2 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Στην αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και οργανισμών συναντάμε συχνά όρους όπως διαμορφωτική, αναλυτική, ή συμμετοχική αξιολόγηση. Στον κατωτέρω πίνακα γίνεται διάκριση σε ορισμένες βασικές τυπολογίες αξιολόγησης, ανάλογα με το κριτήριο που αυτή γίνεται κάθε φορά.

Κριτήριο	Τύπος αξιολόγησης	Διαμορφωτική	Απολογιστική	Εσωτερική	Εξωτερική	Διαδικασίας	Αποτελέσματος	Ανεξάρτητη στόχων	Με βάση τους στόχους	Συμμετοχική	Μη συμμετοχική
<u>Σκοπός αξιολόγησης</u>	Διαμορφωτική		x						x		x
	Απολογιστική	x									
<u>Προέλευση αξιολογητή</u>	Εσωτερική			x							
	Εξωτερική			x							
<u>Εμφαση σε παραμέτρους/ διαδικασίες</u>	Διαδικασίας					x					
	Αποτελέσματος					x					
<u>Τοποθέτηση έναντι των στόχων</u>	Ανεξάρτητη στόχων							x			
	Με βάση τους στόχους	x						x			
<u>Βαθμός συμμετοχής συντελεστών</u>	Συμμετοχική										x
	Μη συμμετοχική	x								x	

Προσαρμογή: Καραλής 2006.

Σε κάθε διαδικασία αξιολόγησης, είναι απαραίτητο να καθοριστεί τι θα αξιολογηθεί, πώς θα αξιολογηθεί και από ποια στοιχεία και δεδομένα είναι δυνατόν να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με τη συμβολή των επιμέρους διαστάσεων στην αξιολόγηση του προγράμματος. Συχνά αναπτύσσεται για το σκοπό αυτό ένας κατάλογος ελέγχου των στοιχείων του προγράμματος και η αξιολόγηση οργανώνεται με βάση αυτόν. Μια λεπτομερής αξιολόγηση του προγράμματος απαιτεί επίσης τον προσδιορισμό των τμημάτων ή στοιχείων του προγράμματος (component evaluation), καθώς και των διαστάσεων που θα αξιολογηθούν (dimensional evaluation).

Σκοπός της έρευνας είναι η μελέτη των απόψεων των εκπαιδευόμενων υποψήφιων Οδηγών Συρμών της ΣΤΑΣΥ αναφορικά με τα εκπαιδευτικά προγράμματα της τεχνικής εκπαίδευσης που παρακολούθησαν.

Πιο συγκεκριμένα, οι ερευνητικοί στόχοι εστιάζουν στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού προγράμματος αναφορικά με τη σύνδεση των θεωρητικών γνώσεων με

την πρακτική εφαρμογή τους, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των εκπαιδευομένων υποψηφίων Οδηγών Συρμών, μέσα σε ένα πλαίσιο που ενθαρρύνει τη συνεργατική μάθηση. Το πρόγραμμα αποσκοπεί στην απόκτηση γνώσεων τεχνικών και Μη-τεχνικών δεξιοτήτων, μέσω της άρτιας εκπαίδευσης της ανάπτυξης τεχνικής ικανότητας και την εξυπηρέτηση επιβατών, καθώς και την ανάπτυξη οριζόντιων δεξιοτήτων.

Βάσει των «νέων θεωριών» της εκπαίδευσης ενηλίκων, οι εταιρείες προσπαθούν να βελτιώσουν την εκπαίδευση, λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά των υποψηφίων και τις ιδιαίτερες απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, στην παρούσα εργασία, διερευνάται η σημασία της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού προγράμματος υποψηφίων Οδηγών Συρμών στην εταιρία ΣΤΑΣΥ, ώστε αυτό να ανταποκρίνεται όχι μόνο στην ανάγκη τεχνικής επιμόρφωσης και απόκτησης των απαραίτητων τεχνικών δεξιοτήτων αλλά και στις Μη-τεχνικές δεξιότητες που είναι πλέον απαραίτητες.

Για το λόγο αυτό θα ερωτηθούν εκπαιδευόμενοι από τα τελευταία προγράμματα εκπαίδευσης, οι οποίοι έχουν ήδη ολοκληρώσει το πρόγραμμα και εργάζονται ως Οδηγοί Συρμών.

Σύμφωνα με τους Καραλή και Παραγεωργίου (2012), η αξιολόγηση διακρίνεται σε:

- Απολογιστική, όταν ο σκοπός της είναι η διατύπωση τελικών κρίσεων για το πρόγραμμα
- Διαμορφωτική, όταν η αξιολόγηση διενεργείται με σκοπό της βελτίωση του προγράμματος ενόσω αυτό εξελίσσεται.

Στη συγκεκριμένη μελέτη περίπτωσης, ο βασικός σκοπός της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού προγράμματος είναι η βελτίωση της εσωτερικής λειτουργίας και των αναμενόμενων αποτελεσμάτων του και με αυτή την έννοια πρόκειται για διαμορφωτική αξιολόγηση. Καθώς τα αποτελέσματα της αξιολόγησης θα ληφθούν υπόψη κατά την μελλοντική υλοποίηση του εν λόγω προγράμματος εκπαίδευσης, είναι αναγκαία η διαμόρφωση ενός μηχανισμού ανατροφοδότησης μεταξύ των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης και του προγραμματισμού και υλοποίησης του εκπαιδευτικού προγράμματος. Για το λόγο αυτό, μετά τη συγκέντρωση και την επεξεργασία των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης, προτείνονται συγκεκριμένα βελτιωτικά μέτρα και γίνεται πρόβλεψη των αντίστοιχων ρυθμίσεων και οργανωτικών

διευθετήσεων που απαιτούνται, προκειμένου για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού προγράμματος

Συμμετοχική αξιολόγηση με βάση τα:

Αντικείμενο αξιολόγησης - Ερευνητικά ερωτήματα

Ερευνητικά ερωτήματα	Άξονες αξιολόγησης
1. Αναλυτικό περιεχόμενο	1.1 Κάλυψη του αντικειμένου εργασίας 1.2 Αναλογία θεωρητικού – πρακτικού μέρους 1.3 Εμβάθυνση στο αντικείμενο
2. Εκπαιδευτικό υλικό	2.1 Κατανοητό εκπαιδευτικό υλικό 2.2 Ηλεκτρονική ή έντυπη μορφή 2.3 Ελκυστική και σύγχρονη παρουσίαση
3. Χώρος και εποπτικά μέσα	3.1 Διευθέτηση χώρου διδασκαλίας 3.2 Χώρος διαλλείματος 3.3 Πληρότητα και επάρκεια εποπτικών μέσων
4. Εκπαιδευτές	4.1 Γνώση τεχνικού αντικειμένου 4.2 Χρησιμοποίηση συμμετοχικών τεχνικών εκπαίδευσης 4.3 Μεταδοτικότητα και επίλυση αποριών 4.4 Συναισθηματική υποστήριξη εκπαιδευόμενων

3.3 Επιλογή ερευνητικής μεθόδου

Αφού επιλεγεί ένα θεωρητικό και επιστημολογικό πλαίσιο, διατυπωθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και προσδιοριστεί το δείγμα, το επόμενο βήμα στην ποιοτική έρευνα είναι η επιλογή και παρουσίαση των κατάλληλων μεθόδων συλλογής και προετοιμασίας δεδομένων. Η Mason (2009) διακρίνει μεταξύ των πηγών δεδομένων και των μεθόδων προετοιμασίας δεδομένων. Οι κύριες πηγές δεδομένων στην ψυχολογία και την εκπαίδευση είναι οι άνθρωποι και οτιδήποτε σχετίζεται με τους ανθρώπους, όπως εμπειρίες, ιστορίες, αφηγήσεις, αναμνήσεις, συναισθήματα, στάσεις, ήθη, δραστηριότητες, συμπεριφορές, πρακτικές, αντιλήψεις, αλληλεπιδράσεις, σχέσεις και δημιουργήματα των ανθρώπων. Άλλα πράγματα που σχετίζονται θεμελιωδώς με τους

ανθρώπους, αλλά μπορούν επίσης να αξιολογηθούν ως ανεξάρτητες πηγές δεδομένων περιλαμβάνουν την ομιλία, τη γλώσσα, το κείμενο, την τέχνη, τις φωτογραφίες, τους χάρτες, τα προϊόντα των μέσων ενημέρωσης, τις ομάδες, τους οργανισμούς, τους νόμους, τα γεγονότα κ.λπ. Φυσικά, η διάκριση μεταξύ πηγών δεδομένων και μεθόδων δεν σημαίνει ότι τα δεδομένα είναι "εκεί έξω" και μπορούν να συλλεχθούν ανεξάρτητα από τον ερευνητή.

Διαφορετικές επιστημολογικές παραδοχές και διαφορετικοί τρόποι αντίληψης της κοινωνικής πραγματικότητας οδηγούν στην επιλογή διαφορετικών μεθόδων. Η καταλληλότητα των μεθόδων για το είδος του ερευνητικού ερωτήματος είναι επίσης ιδιαίτερα σημαντική. Γενικά, οι ποιοτικές μελέτες βασίζονται σε τυποποιημένες, δομημένες και μακριά από την "πραγματική ζωή" μεθόδους συλλογής δεδομένων. Αντίθετα, είναι ευέλικτες και ευαίσθητες στο κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο παράγονται τα δεδομένα. Οι πιο συνηθισμένες μέθοδοι απόκτησης δεδομένων στην ποιοτική έρευνα περιλαμβάνουν: μη δομημένες συνεντεύξεις (ανοικτές/λεπτομερείς), ημιδομημένες συνεντεύξεις (ανοικτού τύπου), ομάδες εστίασης (focus groups), παρατήρηση και συμμετοχική παρατήρηση.

Η μελέτη περίπτωσης θεωρήθηκε κατάλληλη μεθοδολογική προσέγγιση για την παρούσα έρευνα, καθώς το αντικείμενο της μελέτης είναι πολύ συγκεκριμένο και αποσκοπεί στη διερεύνηση, ανάλυση και κατανόηση σε βάθος μέσω της μεθοδικής συλλογής και ανάλυσης δεδομένων στο συγκεκριμένο πλαίσιο του τόπου και του χρόνου (Yin, 1994 ; Robson, 2007 ; Cohen, Manion, & Morrison, 2008). Η ποιοτική έρευνα επιλέχθηκε καθώς στην εν λόγω έρευνα εστιάζουμε στην πλευρά των ερωτώμενων, που στην προκειμένη περίπτωση είναι οι εκπαιδευόμενοι υποψήφιοι οδηγοί συρμών της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρεία (ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.). Στην έρευνα έχουμε συγκεκριμένο αντικείμενο μελέτης και συγκέντρωση και ανάλυση δεδομένων σε καθορισμένο τοπικό και χρονικό πλαίσιο. Η ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιούμε είναι η ποιοτική έρευνα από την πλευρά των ερωτώμενων εκπαιδευόμενων υποψήφιων οδηγών συρμών. Η έρευνα πραγματοποιείται με λήψη δεδομένων μέσω ανοιχτής και διαπροσωπικής επικοινωνίας, ώστε να είναι εφικτή, μέσω των απαντήσεων, η κατανόηση των κινήτρων και των συναισθημάτων τους.

Υπάρχουν δύο βασικές πτυχές του θεωρητικού πλαισίου της μελέτης: η πρώτη αφορά τις θεωρητικές προϋποθέσεις που καθοδηγούν ή παρέχουν πληροφόρηση για το αντικείμενο της έρευνας. Στην ποιοτική έρευνα, οι θεωρητικές προϋποθέσεις ή η θεωρία λαμβάνονται υπόψη συνήθως με την ευρύτερη έννοια και δεν είναι σταθερές με τη μορφή ρητά διατυπωμένων ερευνητικών υποθέσεων όπως στην ποσοτική έρευνα. Με άλλα λόγια, οι θεωρητικές προϋποθέσεις δεν τίθενται εκ των προτέρων αλλά προκύπτουν κυρίως από τα ερευνητικά δεδομένα στην ποιοτική έρευνα. Παρ' όλα αυτά, οι θεωρίες μπορούν να δρομολογήσουν την ποιοτική έρευνα και να αντιπαραβληθούν με τη θεωρητικοποίηση που προκύπτει κατά τη διάρκεια της έρευνας. Η δεύτερη διάσταση του θεωρητικού πλαισίου αφορά οντολογικές και επιστημολογικές εκτιμήσεις.

Εν προκειμένω, η ποιοτική έρευνα ορίζεται ως μια ερευνητική μέθοδος που επιδιώκει να αποκτήσει δεδομένα μέσω ανοικτής διαπροσωπικής επικοινωνίας (Pathak et. al, 2013). Η μέθοδος αυτή διερευνά όχι μόνο "τι σκέφτονται οι άνθρωποι" αλλά και "γιατί" σκέφτονται με αυτόν τον τρόπο. Η ποιοτική έρευνα βασίζεται σε κλάδους των κοινωνικών επιστημών, όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία και η ανθρωπολογία. Ως εκ τούτου, οι ποιοτικές ερευνητικές μέθοδοι παρέχουν μια εις βάθος μελέτη των ερωτηθέντων με βάση τις απαντήσεις τους και οι ερευνητές προσπαθούν επίσης να κατανοήσουν τα κίνητρα και τα συναισθήματα των ερωτηθέντων (Pathak et. al, 2013).

Επιπλέον, μέσω της ποιοτικής έρευνας οι ερευνητές προκειμένου να έχουν εξασφαλισμένη την εγκυρότητα της έρευνας τείνουν να συλλέγουν τα δεδομένα τους από τα υποκείμενα απευθείας με πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία και αλληλεπίδραση. Παράλληλα, σε μια ποιοτική προσέγγιση αντικείμενο μελέτης αποτελούν ακόμα και οι παύσεις και οι σιωπές στην ομιλία των συμμετεχόντων, καθώς ο ερευνητής ερμηνεύει στο σύνολο όσα βλέπει, ακούει και κατανοεί. Οι ποσοτικές μέθοδοι μπορεί να είναι πιο αξιόπιστες επειδή βασίζονται σε αριθμούς και μεθόδους που μπορούν να αναλυθούν αντικειμενικά και να διαδοθούν σε άλλους ερευνητές, ενώ οι ποιοτικές μέθοδοι χρησιμοποιούνται για την κατανόηση των πεποιθήσεων, των εμπειριών, των στάσεων, των συμπεριφορών και των αλληλεπιδράσεων των ανθρώπων και παράγουν μη αριθμητικά δεδομένα.

3.5 Εργαλείο συλλογής δεδομένων

Η συνέντευξη αποτελεί το εργαλείο συλλογής δεδομένων στην έρευνα αυτή και αποτελεί μια από τις πιο ευρέως χρησιμοποιούμενες μεθόδους συλλογής πρωτογενών δεδομένων στην ποιοτική έρευνα. Οι ερευνητές μπορούν αξιοποιώντας την συνέντευξη να συλλέξουν ποιοτικά και σε βάθος δεδομένα. Οι ερευνητές μπορούν να κατανοήσουν τις προσωπικές απόψεις, πεποιθήσεις και αξίες των ερωτηθέντων, δημιουργώντας καλές σχέσεις με τους συμμετέχοντες στην έρευνα, και ερμηνεύοντας τη γλώσσα του σώματος και τις εκφράσεις του προσώπου των ερωτηθέντων στην έρευνα. Το καλό κλίμα σε μια συνέντευξη δύναται να βοηθήσει τους συμμετέχοντες σε αυτή να δώσουν πολύ καλές απαντήσεις (Alamri et. al, 2019).

Ανάλογα με το βαθμό στον οποίο οι συνεντεύξεις είναι δομημένες και τυποποιημένες από τον ερευνητή, μπορούν να χωριστούν σε ημιδομημένες ποιοτικές συνεντεύξεις και μη δομημένες ποιοτικές συνεντεύξεις. Σε αυτούς τους τύπους συνεντεύξεων, οι ερευνητές προσπαθούν να αποκτήσουν το πλουσιότερο δυνατό υλικό, επιτρέποντας στους συμμετέχοντες στην έρευνα να μιλήσουν ελεύθερα και λεπτομερώς για τις αντιλήψεις, τις σκέψεις και τις εμπειρίες τους. Οι ημιδομημένες συνεντεύξεις αποτελούνται από ένα σύνολο προσχεδιασμένων ερωτήσεων και χρησιμοποιούνται συχνά από τους ερευνητές για να λάβουν καθοδήγηση σχετικά με τα βασικά θέματα που πρέπει να εξεταστούν στη συνέντευξη. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι αυτός ο τύπος συνέντευξης επιτρέπει: α) την τροποποίηση των ερωτήσεων σύμφωνα με τις επιθυμίες των ερωτώμενων, β) τη διερεύνηση ορισμένων θεμάτων σε βάθος με τους συμμετέχοντες, εάν αυτό κρίνεται σκόπιμο, γ) την αλλαγή της σειράς των ερωτήσεων και δ) την προσθήκη ή διαγραφή ερωτήσεων ή θεμάτων προς συζήτηση (Robson, 2007).

Για την απόκτηση δεδομένων για τη μελέτη χρησιμοποιήθηκε μια ποιοτική μέθοδος που ονομάζεται ημιδομημένη συνέντευξη. Αυτή η μέθοδος συλλογής δεδομένων βασίζεται στην υποβολή ερωτήσεων σχετικά με τις εμπειρίες και τις απόψεις των συνεντευξιζόμενων εντός ενός προκαθορισμένου θεματικού πλαισίου (Alamriet. al, 2019). Επιπλέον, οι ημιδομημένες συνεντεύξεις με ερωτήσεις ανοικτού τύπου επιτρέπουν ευελιξία στη σειρά με την οποία τίθενται οι ερωτήσεις. Έτσι, θέτοντας τις ερωτήσεις με μια σταθερή σειρά, μπορεί να διευκολυνθούν οι συγκρίσεις μεταξύ των ερωτηθέντων, αλλά σε πολλές περιπτώσεις αυτό μπορεί να είναι περιορισμένο.

Αντίθετα, η ευελιξία στη σειρά των ερωτήσεων επιτρέπει στους ερευνητές να εντοπίζουν διαφορετικά πρότυπα, ενώ εξακολουθούν να γίνονται συγκρίσεις μεταξύ των ερωτηθέντων (Alamriet. al, 2019).

Στην παρούσα μελέτη, κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας, οι συνεντεύξεις ήταν δομημένες με βάση ένα πρωτόκολλο ερωτήσεων ανοικτού τύπου και διεξήχθησαν με σαφή και περιγραφική γλώσσα. Οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου βοήθησαν επίσης τους συμμετέχοντες να αναπτύξουν τις απαντήσεις τους χωρίς να επικεντρώνονται χαλαρά σε μια συγκεκριμένη απάντηση. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων χρησιμοποιήθηκαν ενεργές συμμετοχικές μέθοδοι, όπως ο καταγιγισμός ιδεών, οι οποίες βοήθησαν σημαντικά στην εξαγωγή χρήσιμων και ποιοτικών συμπερασμάτων.

3.6 Δείγμα ερωτηθέντων και διαδικασία επιλογής τους

Η δειγματοληψία είναι μια τεχνική που χρησιμοποιείται από τους ερευνητές για την επιλογή ορισμένου αριθμού ατόμων (ή αντικειμένων) από έναν πληθυσμό για να συμπεριληφθεί σε μια μελέτη. Γενικά, η διαδικασία δειγματοληψίας αποτελεί σημαντικό μέρος του ερευνητικού σχεδιασμού, διότι η επιλογή του δείγματος επηρεάζει τόσο την ποιότητα των δεδομένων όσο και τα συμπεράσματα της μελέτης. Η στρατηγική που χρησιμοποιείται για την επιλογή του δείγματος εξαρτάται από το ερευνητικό παράδειγμα του ερευνητή. Η δειγματοληψία συνδέεται με έννοιες όπως η γενίκευση, η αντιπροσωπευτικότητα ή τα δείγματα πιθανότητας, οι οποίες είναι περισσότερο σχετικές με το μεταθετικιστικό παράδειγμα και τις ποσοτικές μεθοδολογίες. Πράγματι, τα ποιοτικά δείγματα αξιολογούνται συχνά σύμφωνα με τα κριτήρια της ποσοτικής δειγματοληψίας, ενώ στην πράξη οι αρχές και οι στόχοι της ποιοτικής μεθοδολογίας είναι εντελώς διαφορετικοί.

Το δείγμα ερωτηθέντων της παρούσας έρευνας αφορά επτά (7) οδηγούς συρμών, οι οποίοι είναι από τις νέες προσλήψεις, παρακολούθησαν και ολοκλήρωσαν με επιτυχία το πρόγραμμα τεχνικής εκπαίδευσης και εργάζονται πάνω από ένα έτος στην εταιρεία. Οι συμμετέχοντες οδηγοί συρμών που επιλέχθηκαν για την απάντηση του ερωτηματολογίου προσλήφθηκαν μεταξύ των ετών 2021 έως 2023. Αναφορικά με τη διαδικασία επιλογής του δείγματος, με βάση την ποιοτική προσέγγιση στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η σκόπιμη δειγματοληψία (purposeful sampling). Σε αυτή τη στρατηγική, τα άτομα επιλέγονται για να συμπεριληφθούν σε ένα πολύ μικρό δείγμα προκειμένου να αυξηθεί η αξιοπιστία του δείγματος.

Ο ερευνητής επιλέγει σκόπιμα τους συμμετέχοντες που θα του δώσουν συνέντευξη με βάση μια εκτίμηση εάν τα εν λόγω άτομα θα έδιναν μια καλή αξιολόγηση για τα εκπαιδευτικά προγράμματα της Τεχνικής Εκπαίδευσης της εταιρείας. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο στόχος είναι η αξιοπιστία και όχι η αντιπροσωπευτικότητα ή η γενίκευση (Patton, 2002). Το δείγμα αυτό επιλέχθηκε σκόπιμα επειδή ο ερευνητής γνωρίζει την εταιρεία και κατέχει θέση σε αυτήν, και για να διασφαλιστεί ότι οι απαντήσεις είναι όσο το δυνατόν πιο έγκυρες, πλήρεις και λεπτομερείς. Συνεπώς, στην προκειμένη περίπτωση το δείγμα επιλέχθηκε με βάση την υποκειμενική γνώση του ερευνητή για τα χαρακτηριστικά του δείγματος (Ames. al, 2019).

Παρακάτω παρατίθεται ο πίνακας με τα στοιχεία του δείγματος που συμμετείχε στην εν λόγω έρευνα.

Πίνακας 1: Δείγμα N (7) εργαζομένων έρευνας

ΔΕΙΓΜΑ	ΦΥΛΟ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΣΤΑΣΥ	ΕΤΗ ΣΤΗ ΣΤΑΣΥ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ
N1	A	ΤΕ	38	8Ε,2Μ ,25Η	0Ε,0Μ,6Η	20min
N2	A	ΔΕ	39	10Ε,7Μ, 1Η	1Ε,28ΗΜ	22min
N3	A	ΔΕ	38	1Ε, 9Μ, 6Η	2Ε,4Μ,1ΗΜ	17min
N4	A	ΔΕ	35	8Ε,5Μ,29Η	2Ε,8Μ,5Η	18min
N5	A	ΔΕ	27	4Ε,4Μ,10Η	1Ε,9Μ,2Η	19min
N6	A	ΔΕ	32	3Ε,11Μ,3Η	2Ε,3Μ,18Η	21 min
N7	A	ΠΕ	29	0Ε,0Μ,6Η	2Ε,3Μ,18Η	20min

3.6 Σχεδιασμός του πρωτόκολλου συνέντευξης

Στόχος του πρωτόκολλου της ημιδομημένης συνέντευξης, σύμφωνα με τον οποίο συντάχθηκαν οι ερωτήσεις, είναι η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευόμενων οδηγών συρμών της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Α.Ε. αναφορικά με τα εκπαιδευτικά προγράμματα της τεχνικής εκπαίδευσης. Αναλυτικά οι ερωτήσεις της συνέντευξης παρουσιάζονται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ. Ειδικότερα, αναπτύχθηκαν διαφορετικές ερωτήσεις σε κάθε ένα από τα τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα, που παρουσιάστηκαν ανωτέρω. Αναλυτικότερα για το ερευνητικό ερώτημα σχετικά με το αναλυτικό περιεχόμενο του τεχνικού προγράμματος, αναπτύχθηκαν τρεις ερωτήσεις, οι οποίες αφορούσαν στη διερεύνηση της κάλυψης του τεχνικού αντικείμενου της θέσης εργασίας οδηγός συρμών, την αναλογία θεωρητικού - πρακτικού μέρους και την εμβάθυνση στο αντικείμενο εργασίας.

Ακολούθως, για το ερευνητικό ερώτημα αναφορικά με το εκπαιδευτικό υλικό αναπτύχθηκαν τρεις ερωτήσεις προς διερεύνηση του πόσο κατανοητό ήταν το εκπαιδευτικό υλικό, η ηλεκτρονική ή έντυπη μορφή του και εάν ήταν ελκυστική και σύγχρονη η παρουσίαση του. Παράλληλα, για το ερευνητικό ερώτημα που αφορά τον χώρο διεξαγωγής των εκπαιδεύσεων και εποπτικά μέσα διατυπώθηκαν τρεις ερωτήσεις σχετικά με την διερεύνηση της διευθέτησης του χώρου διδασκαλίας, του χώρου διαλλείματος και της πληρότητας και επάρκειας των εποπτικών μέσων. Τέλος για το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, Εκπαιδευτές, μέσω τριών ερωτημάτων διερευνήθηκε η γνώση του τεχνικού αντικείμενου των εκπαιδευτών, η χρήση συμμετοχικών τεχνικών εκπαίδευσης, η μεταδοτικότητα στην επίλυση αποριών και η ενσυναίθηση που διαθέτουν.

3.7 Σχεδιασμός της συνέντευξης

Οι συνεντεύξεις προγραμματίστηκαν σε συνεργασία με τα στελέχη της εταιρείας, τον Υποδιευθυντή Εκπαίδευσης και την Τμηματάρχη Τεχνικής Εκπαίδευσης, η συνεργασία των οποίων ήταν καθοριστική και για την επιλογή των συμμετεχόντων οδηγών συρμών. Προγραμματίστηκαν τηλεφωνικά συνεντεύξεις ανάλογα με την διαθεσιμότητα και τις βάρδιες των οδηγών συρμών που επιλέχθηκαν να συμμετέχουν στις εγκαταστάσεις της εταιρείας που στεγάζεται και η Υποδιεύθυνσης Εκπαίδευσης και βρίσκονται στο Αμαξοστάσιο του μετρό στον Ελαιώνα. Ο τρόπος επικοινωνίας που ακολουθήθηκε ήταν η ηλεκτρονική διαβίβαση του πρωτοκόλλου συνέντευξης στον

Υποδιευθυντή και τον Τμηματάρχη και η διαβίβαση του πρωτοκόλλου συνέντευξης από αυτούς στους άλλους συμμετέχοντες στη μελέτη.

Ως προς την διευκόλυνση των συμμετεχόντων στην έρευνα, διασφαλίστηκε μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας η κατανόηση των ερωτήσεων αλλά και του εννοιολογικού περιεχομένου αυτών. Η βοήθεια των δύο στελεχών της εταιρείας υπήρξε καθοριστική στην διαμόρφωση κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ ερευνητή και ερωτώμενου, καθώς την ημέρα των συνεντεύξεων η παρουσία τους υπήρξε καθοριστική, λόγω της καθημερινής επαφής και της άμεσης σχέσης συνεργασίας που είχαν με τους συμμετέχοντες στην συνέντευξη. Συγκεκριμένα, πριν από την έναρξη της συνέντευξης, ο ερευνητής, πέραν της ηλεκτρονικής ενημέρωσης που είχε ήδη πραγματοποιηθεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, πραγματοποίησε εισαγωγική ενημέρωση κάθε συνεντευξιζόμενου για τη φύση και τον σκοπό της συνέντευξης σε μια προσπάθεια να καλλιεργηθεί κλίμα οικειότητας με τους συμμετέχοντες και να διευκρινιστούν τυχόν απορίες.

3.8 Ζητήματα Δεοντολογίας – Εγκυρότητα & Αξιοπιστία

Μια ιδιαίτερα σημαντική πτυχή του σχεδιασμού και της διεξαγωγής της έρευνας που θα πρέπει να απασχολεί όλους τους ερευνητές είναι το ζήτημα της ερευνητικής δεοντολογίας, το οποίο εξετάστηκε στην παρούσα μελέτη. Ο όρος αυτός στις κοινωνικές επιστήμες εμπεριέχει ένα σύνολο κανόνων οι οποίοι ρυθμίζουν «τη σχέση των ερευνητών με όλους τους εμπλεκόμενους στην έρευνα» (Hopf, 2004:334) και εστιάζονται συνήθως στο πώς θα πρέπει οι ερευνητές να αντιμετωπίζουν τα άτομα τα οποία συμμετέχουν στην ερευνητική διαδικασία (Traianou, 2014). Κατά τον προγραμματισμό των συνεντεύξεων, εξηγήθηκαν επαρκώς ο σκοπός και οι διαδικασίες της μελέτης και λήφθηκε υπόψη η ελεύθερη και εθελοντική συμμετοχή των συμμετεχόντων. Οι ερωτώμενοι ενημερώθηκαν γραπτώς, καθώς το πρωτόκολλο της συνέντευξης τους εστάλη με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και περιείχε μια ενημερωτική εισαγωγή και προφορικά, σε απλή και κατανοητή γλώσσα, πριν από την έναρξη της συνέντευξης.

Ταυτόχρονα, ενημερώθηκαν για το δικαίωμά τους να αποσυρθούν από τη διαδικασία σε οποιοδήποτε στάδιο της έρευνας και να ζητήσουν την απόσυρση των δεδομένων της συνέντευξης (Καλλινικάκη, 2010), για την προστασία τους από οποιαδήποτε πιθανή

βλάβη (σωματική ή και ψυχική), τη διατήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, τη δημοσίευση και αξιοποίηση των ερευνητικών αποτελεσμάτων

Η εγκυρότητα της μελέτης βασίστηκε στον αποκλεισμό του κινδύνου μεροληψίας του ερευνητή και στη μη επιρροή των απόψεων των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν ειλικρινά και αυθόρμητα σε μια ερώτηση σχετικά με το πώς βίωσαν και αντιλήφθηκαν την εκπαιδευτική τους εμπειρία σε σχέση με τη μετέπειτα καθημερινή κοινωνική τους ζωή. Εάν προέκυπταν προβλήματα κατά τη διαδικασία απομαγνητοφώνησης και ερμηνείας των συνεντεύξεων, η ερευνήτρια επικοινωνούσε τηλεφωνικά με τους συμμετέχοντες για να διευκρινίσει τυχόν απορίες τους σχετικά με τα όσα ειπώθηκαν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Επιπλέον, η ερευνήτρια έστειλε τις απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις στους συμμετέχοντες, ώστε να μπορούν να επανεξετάσουν τα όσα ειπώθηκαν και να παρέμβουν αν ήθελαν να κάνουν αλλαγές ή προσθήκες.

Επισημαίνεται ότι το πρωτόκολλο συνέντευξης αναπτύχθηκε με βάση τις αρχές δεοντολογίας, οι οποίες αντικατοπτρίζουν τις αρχές της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας (Τσιώλης, Σερντεδάκης & Κάλλας, 2011), της αξιοπιστίας και εγκυρότητας, της προστασίας από ενδεχόμενη βλάβη στην έρευνα και της πληροφορημένη συγκατάθεση στην έρευνα (informed consent). Όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για το δικαίωμα σε περίπτωση που επιθυμούν, να τους γνωστοποιηθούν τα αποτελέσματα της έρευνας. Η αξιοπιστία της μελέτης βασίζεται στη σωστή διαδικασία συνέντευξης και τέλος στην προσεκτική επεξεργασία των αποτελεσμάτων με βάση τη βιβλιογραφία για να καταλήξουμε στα τελικά αποτελέσματα και συμπεράσματα αυτής της μελέτης.

3.9 Διεξαγωγή της έρευνας

Στον προγραμματισμό της έρευνας συμμετείχε η Τμηματάρχης Τεχνικής Εκπαίδευσης, καθώς είχε άμεση και καθημερινή επικοινωνία με τους συμμετέχοντες καθ' όλη την διάρκεια των έξι μηνών που διαρκεί το πρόγραμμα της Τεχνικής Εκπαίδευσης, μαζί με τον Υποδιευθυντή Εκπαίδευσης. Τα δύο αυτά πρόσωπα, μπόρεσαν και ενέπνευσαν στους συμμετέχοντες την εμπιστοσύνη και την ασφάλεια για την έρευνα και μέσω αυτών προγραμματίστηκαν και τα ραντεβού της συνέντευξης σε ημέρα και ώρα που εξυπηρετούσε τον καθένα συμμετέχοντα, λόγω και της ιδιαιτερότητας των προγραμμάτων εργασίας τους.

Μια πιλοτική συνέντευξη, η οποία καταγράφηκε σε κινητό τηλέφωνο, δοκιμάστηκε σε έναν οδηγό συρμών που πληρούσε τα συνοπτικά κριτήρια της ομάδας συμμετεχόντων του δείγματος. Μόλις ολοκληρώθηκε η συνέντευξη, ο ερευνητής κατέγραψε τις σκέψεις του στο ερευνητικό του ημερολόγιο και στη συνέχεια προχώρησε στην απομαγνητοφώνηση της συνεντεύξης σε κείμενο λέξεων. Στο ερευνητικό ημερολόγιο καταγράφονταν η δυσκολία της μεταγραφής και ο χρόνος που απαιτήθηκε για την ολοκλήρωση των πιλοτικών συνεντεύξεων.

Όλοι οι συμμετέχοντες οδηγοί συρμών ανταποκρίθηκαν θετικά και πρόθυμα, οπότε ορίστηκε μια βολική ημερομηνία και ώρα συνέντευξης, λαμβάνοντας υπόψη τη βάρδια εργασίας κάθε εργαζομένου, και η συνέντευξη διεξήχθη στην αρχή ή στο τέλος της συνέντευξης. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν το μήνα Ιανουάριο 2024 από το χρονικό διάστημα 08.01.2024 έως 12.01.2024 και ήταν διάρκειας περίπου 15-20 λεπτά η κάθε μια κατά μέσο όρο.

Η προετοιμασία του χρόνου κρίθηκε απαραίτητη για την κάλυψη όλων των ερωτήσεων του πρωτοκόλλου συνέντευξης εντός του χρόνου που διαθέτουν οι συμμετέχοντες. Διευκρινίστηκαν οι ερωτήσεις από την ερευνήτρια και δόθηκε κατάλληλος χώρος και χρόνος στους ερωτώμενους χωρίς διακοπές να απαντήσουν, συμμετέχοντες μάλλον ως ενεργητικός ακροατής. Οι συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν για να έχουμε μια πιο ακριβή εικόνα των απαντήσεων και δεν υπήρχαν άλλα άτομα. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίστηκε ότι ο συλλογισμός του κάθε ερωτώμενου δεν επηρεάστηκε από άλλου είδους περισπασμούς και ότι η ποιότητα των απαντήσεων δεν άλλαξε ή αλλοίωσε τη φύση των συμπερασμάτων της μελέτης. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν ομαλά σε μια θετική ατμόσφαιρα αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ του ερευνητή και κάθε ερωτώμενου.

3.10 Επεξεργασία εμπειρικού υλικού

Μετά την ολοκλήρωση κάθε συνέντευξης, ακολούθησε διαδικασία απομαγνητοφώνησης και συγγραφής, προκειμένου να επεξεργαστούν αποτελεσματικότερα τα μηνύματα που μεταφέρθηκαν και να προωθηθεί η μελέτη. Η επεξεργασία του υλικού των συνεντεύξεων με αυτόν τον τρόπο ακολουθεί τη διαδικασία της θεματικής ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις. Είναι δομημένη ως τεχνική ανάλυσης δεδομένων που εφαρμόζεται στην ποιοτική έρευνα και βασίζεται είτε σε επαγωγικές είτε σε επαγωγικές μεθόδους. Στόχος

της μεθόδου αυτής είναι η αναλυτική και συστηματική καταγραφή της κωδικοποίησης και των θεμάτων που προκύπτουν από τις συνεντεύξεις και τις συμμετοχικές παρατηρήσεις (Γαλάνης, 2018).

Επιπλέον, καταγράφηκαν από τους ερευνητές σύμβολα μεταγραφής, όπως α) τι απαντήθηκε, β) οι παύσεις, γ) ο τόνος και η ένταση της φωνής του ομιλητή, δ) τα σημεία προφοράς του ομιλητή, ε) η διάθεση του ομιλητή, ζ) το γέλιο. Το κείμενο διαβάστηκε προσεκτικά για να εντοπιστούν τα αποσπάσματα που σχετίζονται με κάθε ερευνητικό ερώτημα και κωδικοποιήθηκαν περαιτέρω οι απαντήσεις των συμμετεχόντων (Cohen, Manion & Morrison, 2008).

Κεφάλαιο 4ο: Παρουσίαση Αποτελεσμάτων της έρευνας

Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων με βάση τους τέσσερις ερευνητικούς άξονες που συνθέτουν το πρωτόκολλο των συνεντεύξεων. Ειδικότερα, τα διερευνόμενα ερευνητικά ερωτήματα αφορούν το αναλυτικό περιεχόμενο του εκπαιδευτικού προγράμματος, με άξονες αξιολόγησης την κάλυψη του αντικειμένου της θέσης εργασίας οδηγού συρμών, την αναλογία θεωρητικού και πρακτικού μέρους και την εμβάθυνση στο αντικείμενο της θέσης. το εκπαιδευτικό υλικό, το χώρο εκπαίδευσης και τα εποπτικά μέσα και τους εκπαιδευτές.

Διερευνήθηκε παράλληλα το εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιήθηκε κατά τη διάρκεια του τεχνικού προγράμματος της εκπαίδευσης των υποψηφίων οδηγών συρμών με άξονες αξιολόγησης το πόσο αυτό ήταν κατανοητό από τους εκπαιδευομένους, την μορφή που αυτό είχε, ηλεκτρονική ή έντυπη και το πόσο ελκυστική και σύγχρονη ήταν η παρουσίασή του. Επιπρόσθετα, ο χώρος της εκπαίδευσης και τα εποπτικά μέσα αυτής αποτέλεσαν μελέτη της έρευνας με άξονες αξιολόγησης στις συνεντεύξεις τη διευθέτηση του χώρου διδασκαλίας, το χώρο του διαλείμματος, την πληρότητα και επάρκεια των εποπτικών μέσων.

Τέλος, οι εκπαιδευτές αποτέλεσαν το τέταρτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα με άξονες αξιολόγησης την γνώση του τεχνικού αντικειμένου, τη χρήση συμμετοχικών τεχνικών εκπαίδευσης, την μεταδοτικότητα και επίλυση αποριών και την υποστήριξη των εκπαιδευόμενων.

1ος Ερευνητικός άξονας: Αναλυτικό περιεχόμενο σπουδών

4.1 Το αναλυτικό περιεχόμενο του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.

Ερώτηση 1^η: Κατά πόσο το περιεχόμενο του προγράμματος κάλυψε τις απαιτήσεις της εργασίας σας; Εάν δεν ήταν πλήρης η κάλυψη, παρακαλούμε, να αναφέρετε τις ενότητες - αντικείμενα που καλύφθηκαν ελλιπώς ή καθόλου.

Ο Ν1 απάντησε ότι το περιεχόμενο του προγράμματος των υποψηφίων οδηγών συρμών που παρακολούθησε κάλυψε πλήρως τις απαιτήσεις της εργασίας του και δεν υπήρχαν ενότητες ή αντικείμενα που καλύφθηκαν. Ο Ν2 δήλωσε ότι ήταν όλα τα αντικείμενα πλήρη και καλύφθηκαν επαρκώς και όσα έμαθε κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης

τον βοήθησαν να έχει ολοκληρωμένη εικόνα για την εργασία του, όταν ξεκίνησε τις βάρδιες ως οδηγός συρμών. Οι N3, N6 και N7 δήλωσαν ότι το πρόγραμμα ήταν πλήρες στο περιεχόμενο. Ο N4 θεωρεί ότι το βιβλίο των διαδικασιών αποτελείται από πολλές λεπτομέρειες που δεν αφορούν την θέση του οδηγού συρμών με αποτέλεσμα να χρειαστεί να απομονώσει τα σημαντικά που θα έπρεπε να γνωρίζει. Οι N5 και N6 πιστεύουν ότι το αντικείμενο των βλαβών θα έπρεπε να αναλυθεί περισσότερο, καθώς είναι ένα σημαντικό μέρος της καθημερινότητας. Βέβαια θεωρούν ότι η διαχείριση των βλαβών μαθαίνεται και στην πράξη κατά την άσκηση της οδήγησης.

Ερώτηση 2^η: Πως κρίνετε την αναλογία θεωρητικής - πρακτικής εκπαίδευσης στο Πρόγραμμα; Θεωρείτε ότι θα χρειαζόταν περισσότερη πρακτική εξάσκηση και εάν ναι, σε ποια αντικείμενα;

Ο N1 απάντησε ότι το πρόγραμμα εκπαίδευσης ήταν αναλογικά ορθά διαμορφωμένο 40% θεωρητική και 60% πρακτική και η εκπαίδευση πλήρης τόσο στο πρακτικό όσο και στο θεωρητικό μέρος, γεγονός με το οποίο συμφώνησαν και οι N5 και N6. Ο N2 είπε ότι κατά την προσωπική του άποψη η πρακτική εκπαίδευση είναι αυτή που είναι πιο σημαντική και θα προτιμούσε το πρόγραμμα να έχει περισσότερες ώρες πρακτικής οδήγησης στην γραμμή. Επίσης, επιθυμούσε να υπάρχει μεγαλύτερη ανάλυση στο αντικείμενο των βλαβών, δηλαδή να εκπαιδεύονται για περισσότερες βλάβες του συρμού, σκηνοθετημένες βλάβες, δηλαδή διαφορετικά σενάρια για κάθε κατηγορία συρμού, καθώς ο εξοπλισμός είναι διαφορετικός μεταξύ των διάφορων κατηγοριών συρμών. Επίσης, θεωρεί ότι η οδήγηση επιβατικών συρμών σε ζευγάρια με παλιούς συναδέλφους οδηγούς συρμών ήταν πολύ καλή εμπειρία και τον βοήθησε στην πράξη αρκετά. Για το λόγο αυτό, θα επιθυμούσε το χρονικό διάστημα της οδήγησης σε ζευγάρια να είναι σε μεγαλύτερο μέρος του προγράμματος παρόλο που γνωρίζει ότι η ύλη είναι μεγάλη και ο χρόνος που αυτή πρέπει να ολοκληρωθεί περιορισμένος. Ο N3 και ο N4 δήλωσαν ότι μπορεί να μην χρειαζόταν περισσότερο πρακτική εκπαίδευση αλλά πιστεύουν ότι το θεωρητικό μέρος ήταν μεγάλο και πολύ η ύλη. Σίγουρα η πρακτική άσκηση και το στατικό μέρος της θεωρητικής εκπαίδευσης που αφορά την θεωρία πάνω στους συρμούς, αυτής, θα πρέπει να αυξηθούν στο σύνολο της εκπαίδευσης. Ο N4 θεωρεί ότι χρειάζεται περισσότερο πρακτική άσκηση σε ζευγάρια, γιατί βλέπει κανείς την εμπειρία που έχουν οι παλιοί οδηγοί συρμών στην πράξη. Από την άλλη πλευρά οι N5 και N6 θεώρησαν πολύ κουραστική την πρακτική άσκηση,

καθώς η οδήγηση των συρμών από τους εκπαιδευόμενους γινόταν πάντα νύχτα και τα συνεχόμενα βραδινά ήταν εξοντωτικά. Συγκεκριμένα, ο N5 θεωρεί ότι οι 30 εργάσιμες ημέρες βραδινής πρακτική άσκησης θεωρεί ότι δεν ήταν τόσο απαραίτητες και ίσως θα μπορούσαν να αντικατασταθούν με την πρακτική άσκηση οδήγησης σε ζευγάρια σε συνθήκες λειτουργίας του δικτύου. Ο N7 τόνισε ότι είναι πολύ διαφορετικό να είσαι με τον εκπαιδευτή σου στην οδήγηση που τον βλέπεις καθημερινά, γνωρίζεις ότι έχεις την στήριξή του, θα σε διορθώσει εάν δεν γνωρίζεις ή δε θυμάσαι κάτι και πολύ διαφορετικό με κάποιον άλλον που δεν γνωρίζεις. Επιπρόσθετα, ο N7 θεωρεί ότι τα συναισθήματα είναι διαφορετικά και καθώς δεν διαθέτεις την εργασιακή εμπειρία στο αντικείμενο υπάρχει μεγάλη πιθανότητα ψυχολογικά και μόνο να μπλοκάρεις.

Ερώτηση 3^η: Θεωρείτε ότι χρειαζόταν μεγαλύτερη εμβάθυνση στα θεωρητικά ή στα πρακτικά αντικείμενα της εκπαίδευσης; Υπάρχουν αντικείμενα των οποίων η πιο λεπτομερής ανάπτυξη θα ήταν χρήσιμη κατά την άσκηση των καθηκόντων σας;

Οι N1 και ο N3 δήλωσαν ότι το πρακτικό μέρος είναι σημαντικό και θα μπορούσε να είναι λίγο παραπάνω. Ο N2 απάντησε ότι ο χρόνος οδήγησης σε ώρες λειτουργίας του δικτύου είναι πολύ διαφορετική εμπειρία από το χρόνο οδήγησης που πραγματοποιείται κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης και αυτό γιατί η εκπαίδευση γίνεται σε ώρες τεχνικών εργασιών δηλαδή μεταξύ 00.00 και 06.00 το πρωί και σε περιορισμένο κομμάτι του δικτύου. Έτσι, ο οδηγός συρμών δεν έχει την δυνατότητα να δει τις ιδιαιτερότητες όλης της γραμμής. Η θεωρητική περιγραφή της γραμμής είναι πολύ πιο χρήσιμη όταν συνοδεύεται από την πρακτική. Ταυτόχρονα η οδήγηση συρμού με επιβάτες, περίπου 1000 άτομα στο συρμό, είναι ως συναίσθημα τελείως διαφορετικό από το να οδηγείς έναν άδειο συρμό. Επομένως, κατά την άσκηση των καθηκόντων του διαπίστωσε ότι δεν χρειαζόταν κάποια λεπτομερής ανάλυση σε κάποιο άλλο αντικείμενο, καθώς το περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών κατά την εκπαίδευση ήταν πλήρες, αλλά θα ήταν πολύ βοηθητικό να υπάρχει περισσότερος χρόνος οδήγησης του συρμού με παλιούς συναδέλφους σε ώρες λειτουργίας, τόσο στις ώρες αιχμής όσο και σε ώρες με μικρότερη επιβατική κίνηση. Τέλος είπε ότι θα ήταν χρήσιμη η περιγραφή περισσότερων βλαβών κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης και θα βοηθούσε αρκετά στην καθημερινότητα. Ο N4 πιστεύει ότι θα πρέπει να υπάρχει εμβάθυνση το θεωρητικό μέρος των εγχειριδίων για παράδειγμα για τον ίδιο ήταν πιο εύκολο να

καταλάβει την χρήση κάποιου διακόπτη όταν τον έβλεπε στο συρμό (στατικό μέρος θεωρητικής εκπαίδευσης) από το να βλέπει τον διακόπτη σε κάποια φωτογραφία στο εγχειρίδιο. Επίσης, από την δική του εμπειρία έκρινε ότι ο εκπαιδευτής που προερχόταν από Τεχνίτης μπορούσε να τον εκπαιδεύσει σε πιο τεχνικά θέματα πάνω στους συρμούς και στην αντιμετώπιση των βλαβών που μετέπειτα αποδείχθηκαν χρήσιμα στην καθημερινότητα της εργασίας του. Ο Ν6 θεωρεί ότι έπρεπε να γίνουν κάποιες αναβαθμίσεις στο εγχειρίδια που αφορούν τους συρμούς της σειράς III, ώστε να εναρμονιστούν με τα πρότυπα των εγχειριδίων των συρμών σειράς I και II. Σε αυτό συμφώνησε και ο Ν5 και συγκεκριμένα είπε ότι το εγχειρίδιο των συρμών σειράς III, δεν ήταν τόσο αναλυτικό ως προς τις διαφορές μεταξύ των σειρών I και II των συρμών και αυτό το διαπίστωσαν στην πράξη όταν ξεκίνησαν την οδήγηση. Οι Ν5, Ν6 και Ν7 συμφώνησαν οι θα μπορούσαν να ενταχθούν στο πρόγραμμα σπουδών η επεξήγηση του προγράμματος δρομολογίων (βάρδιες), στο οποίο για λόγους συντομίας χρησιμοποιούνται ειδικοί όροι και αρκτικόλεξα, με τα οποία δεν ήταν εξοικειωμένοι όταν ξεκίνησαν την οδήγηση σε βάρδιες.

2ος Ερευνητικός άξονας: Εκπαιδευτικό υλικό

4.2 Το εκπαιδευτικό υλικό του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.

Ερώτηση 1^η: Πόσο σαφή και κατανοητά κρίνετε τα εγχειρίδια που σας δόθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης;

Οι Ν1 και Ν3 δήλωσαν ότι τα εγχειρίδια ήταν σαφή και παρόλο που περιείχαν ορολογία και τεχνικά θέματα, βοηθούσαν τον αναγνώστη που δε διέθετε σχετικές τεχνικές γνώσεις να τα κατανοήσει. Ο Ν2 απάντησε ότι τα εγχειρίδια ήταν σαφή και κατανοητά, μάλλον περισσότερο αναλυτικά από ό,τι περίμενε, περιείχαν φωτογραφίες και είχαν αναλυτικά όλα τα στάδια των ενεργειών που έπρεπε να ακολουθήσουν. Επίσης, ο Ν2 θεωρεί ότι θα έπρεπε να είναι πιο πρακτικά και βασισμένα στην καθημερινότητα της εργασίας. Ο Ν4 έκρινε τα εγχειρίδια σαφή και κατανοητά και παρατήρησε ότι σε περίπτωση που υπήρχαν κάποιες αλλαγές στον εξοπλισμό, επικαιροποιούνταν οι φωτογραφίες άμεσα στα εγχειρίδια και τους δίνονταν εκ νέου καινούργια στους εκπαιδευόμενους, δηλαδή γίνεται ανανέωση των εγχειριδίων ακόμη και σε περίπτωση που εντοπιζόνταν λάθη. Ο Ν5 δήλωσε ότι η εκπαίδευση είναι συμπιεσμένη και το εκπαιδευτικό υλικό πολύ και ο χρόνος περιορισμένος, γεγονός που από την μία σε

κρατάει σε εγρήγορση από την άλλη όμως σε κουράζει, όμως όλα όσα συμπεριλαμβάνονταν στα εγχειρίδια ήταν σαφή και κατανοητά. Οι N5 και N6 δήλωσαν ότι τα εγχειρίδια ήταν σαφή και κατανοητά με την παράλληλη βοήθεια των εκπαιδευτών, όπως ανέφερε ειδικότερα ο ερωτώμενος N5.

Ερώτηση 2^η: Πόσο πλήρες θεωρείτε ότι ήταν το εκπαιδευτικό υλικό που σας δόθηκε (εγχειρίδια εκπαίδευσης, Κανονισμός Υπηρεσίας Οδηγών Συρμών, εταιρικοί κανονισμοί και διαδικασίες) κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης; Υπήρξαν περιπτώσεις κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας που ήταν απαραίτητο να καταγράψετε σημαντικές πληροφορίες που δεν ήταν καταγεγραμμένες στα εγχειρίδια και εάν ναι, ποιες ήταν αυτές;

Ο N1 χρειάστηκε να κάνει ελάχιστες σημειώσεις, όπως δήλωσε, περισσότερο στις διαδικασίες για να μπορέσει να απομονώσει τις αρμοδιότητες του οδηγού συρμών από αυτές των άλλων θέσεων εργασίας σε περίπτωση περιστατικού. Σε κάθε περίπτωση, θεωρεί ότι το εκπαιδευτικό υλικό που του δόθηκε ήταν πλήρες και όλες οι σημαντικές πληροφορίες είχαν καταγραφεί σε αυτό. Ο N2 πιστεύει ότι το εκπαιδευτικό υλικό που του δόθηκε, όπως εγχειρίδια εκπαίδευσης, Κανονισμός Υπηρεσίας Οδηγών Συρμών, εταιρικοί κανονισμοί και διαδικασίες, ήταν υπερπλήρες και μάλιστα υπήρξαν περιπτώσεις κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας που ήταν απαραίτητο να καταγράψουν τα σημαντικότερα στοιχεία. Επιπρόσθετα, ο N2 θεωρεί ότι το πρακτικό μέρος θα έπρεπε να είναι μεγαλύτερο σε σχέση με το θεωρητικό και αυτό να αντικατοπτρίζεται και στο βιβλίο και πιστεύει πως ίσως κάποια πρακτικά θέματα θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν και στα εγχειρίδια, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι έλλειπε κάτι από αυτά. Παράλληλα ο N2 δήλωσε ότι υπήρχε καθοδήγηση από την πλευρά των εκπαιδευτών για να μπορέσουν να απομνημονεύσουν τα βασικά και ουσιαστικά που χρειάζονται στην καθημερινή εργασία και ότι και ο ίδιος χρειάστηκε να απλουστεύσει το υλικό, ώστε να του είναι πιο ευανάγνωστο, γεγονός στο οποίο συμφώνησαν και οι N5 και N7. Οι N4 και N5 δήλωσαν ότι τα εγχειρίδια ήταν απλά και κατανοητά γραμμένα, αλλά ο όγκος των δεδομένων ήταν πολύ μεγάλος. Ο N6 δήλωσε ότι θα πρέπει να υπάρξει μεγαλύτερη ανάλυση και πρακτική εξάσκηση στο σύστημα αυτόματης οδήγησης συρμού.

Ερώτηση 3^η: Κατά πόσο θεωρείτε ότι τα εγχειρίδια εκπαίδευσης είναι ελκυστικά και σύγχρονα;

Ο Ν1 απάντησε ότι τα εγχειρίδια εκπαίδευσης είναι ελκυστικά από την άποψη ότι περιέχουν πολύ φωτογραφικό υλικό σχετικά με το αντικείμενο διδασκαλίας, επομένως δεν μπορεί να θεωρηθούν δυσανάγνωστα και σύγχρονα, καθώς επικαιροποιούνται συχνά. Ο Ν2 θεωρεί ότι τα εγχειρίδια εκπαίδευσης είναι ελκυστικά και σύγχρονα, γεγονός με το οποίο συμφώνησαν και οι Ν3 και Ν7. Όλοι οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι το υλικό της εκπαίδευσης ήταν διαθέσιμο και σε ηλεκτρονική μορφή. Οι Ν5 και Ν6 δήλωσαν ότι ο όγκος των εγχειριδίων ήταν λίγο αποθαρρυντικός αλλά ήταν αρκετά αναλυτικά και σύγχρονα. Τέλος όλοι οι εκπαιδευόμενοι συμφώνησαν ότι οι διαδικασίες ήταν αναλυτικές και πολύπλοκες και ο όγκος του εγχειριδίου διαδικασιών μεγάλος, με αποτέλεσμα να μην φαίνονται ελκυστικές σε κανέναν από τους εκπαιδευομένους.

3ος Ερευνητικός άξονας : Χώρος διδασκαλίας και εποπτικά μέσα

4.3 Αίθουσες διδασκαλίας και εποπτικά μέσα του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.

Ερώτηση 1^η: 1 Η διαμόρφωση της αίθουσας εξυπηρέτούσε κατά τη γνώμη σας την εκπαιδευτική διαδικασία;

Ο Ν1 δήλωσε ότι παρόλο που οι αίθουσες διδασκαλίες βρίσκονται στο αμαξοστάσιο του Ελαιώνα, διαθέτουν φυσικό φως και αερισμό, ώστε να είναι κατάλληλες για διδασκαλία. Επίσης, έχουν την απαραίτητη ησυχία που βοηθάει στην επιθυμητή συγκέντρωση τόσο των εκπαιδευομένων όσο και των εκπαιδευτών, κάτι που επισήμαναν και οι Ν4 και Ν5. Ο Ν2 θεωρεί ότι η διαμόρφωση της αίθουσας ήταν ικανοποιητική και εξυπηρέτησε την εκπαιδευτική διαδικασία, γεγονός για το οποίο συμφώνησαν και οι Ν3, Ν6 και Ν7. Ο Ν4 συμπλήρωσε ότι παρόλο που η εκπαίδευση συνέπεσε με την πανδημία covid-19 οι αίθουσες ήταν κατάλληλες, διέθεταν κλιματισμό και τα μέτρα τηρούνταν απαρέγκλιτα, γεγονός που έκανε τους εκπαιδευομένους να νιώθουν ασφάλεια.

Ερώτηση 2^η: Ο χώρος διαλλείματος ήταν ικανοποιητικός; Έχετε προτάσεις βελτίωσής του;

Ο Ν1 χαρακτήρισε τον χώρο του διαλλείματος επαρκή. Σύμφωνα με τον Ν2 ο χώρος διαλλείματος ήταν ικανοποιητικός και δεν είχε κάποιες προτάσεις βελτίωσής του, καθώς ήταν αρκετά ικανοποιημένος από το γεγονός ότι υπήρχε εξωτερικός χώρος για τους καπνιστές. Όλοι Ν3, Ν5 και Ν6 συμφώνησαν ότι ο χώρος του διαλλείματος ήταν αυτό που χρειάζονταν. Ο Ν4 είπε ότι θα μπορούσε να υπάρχει και κάποιο κυλικείο, ή ένας αυτόματος πωλητής, αλλά σε κάθε περίπτωση ο χώρος του διαλλείματος ήταν ικανοποιητικός.

Ερώτηση 3^η: 3 Τα διαθέσιμα εποπτικά μέσα (προτζέκτορας) ήταν επαρκή; Ποια μέσα θεωρείτε ότι θα έκαναν πιο εποπτική τη μαθησιακή διαδικασία;

Ο Ν1 εξέφρασε την άποψη ότι οποιοδήποτε μέσο βοηθάει στην αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου είναι αρκετό ώστε το μάθημα να γίνεται διαδραστικό και κατανοητό και επισήμανε την βοήθεια και την επάρκεια του προτζέκτορα στην συγκεκριμένη περίπτωση. Οι Ν2, Ν5 και Ν6 απάντησαν ότι κατά την εκπαίδευσή τους ο προτζέκτορας ήταν πολύ βοηθητικός και αρκετά επαρκής και βοηθούσε στο να γίνεται το μάθημα πιο εύκολο και κατανοητό. Ο Ν2 πιστεύει ότι θα ήταν χρήσιμος ένας διαδραστικός πίνακας, αλλά δεν θεωρεί ότι η έλλειψη αυτού έκανε το μάθημα λιγότερο ενδιαφέρον και κατανοητό. Οι Ν3, Ν5, Ν6 και Ν7 αντίθετα θεωρούν ότι δεν χρειάζεται κάποιος διαδραστικός πίνακας.

4ος Ερευνητικός άξονας : Εκπαιδευτές

4.4 Εκπαιδευτές του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ.

Μον. Α.Ε.

Ερώτηση 1^η: Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι Εκπαιδευτές σας είχαν άρτια γνώση του αντικειμένου που δίδασκαν;

Ο Ν1 δήλωσε ότι απαντήθηκαν όλες οι ερωτήσεις του, γεγονός που μαρτυρά την σε βάθος γνώση του αντικειμένου από την πλευρά του εκπαιδευτή. Ο Ν2 απάντησε ότι ο συγκεκριμένος εκπαιδευτής που αυτός είχε ήταν κορυφαίος και φάνηκε ενθουσιασμένος μαζί του, καθώς είχε πολύ καλή γνώση του αντικειμένου που δίδασκε.

Ο Ν3 και ο Ν4 έκριναν, ομοίως, ότι οι εκπαιδευτές είχαν άρτια γνώση του αντικειμένου. Ειδικότερα, ο Ν4 δήλωσε ότι ένας άνθρωπος που οδηγεί συρμούς από το 1999, δηλαδή από την έναρξη της λειτουργίας του μετρό δεν είναι δυνατόν να μην έχει να σου μεταφέρει εμπειρία. Οι Ν5, Ν6 και Ν7 δήλωσαν και αυτοί ότι οι εκπαιδευτές είχαν άρτια γνώση του αντικειμένου που δίδασκαν. Ο Ν6 πρόσθεσε ότι εάν οι εκπαιδευτές διαπίστωναν ότι δεν μπορούσαν να εξηγήσουν όσο έπρεπε κάποιο αντικείμενο, μεριμνούσαν ώστε να εμβαθύνουν αρχικά οι ίδιοι σε αυτό, προκειμένου να είναι σε θέση να μεταδώσουν το σύνολο του αντικειμένου στους εκπαιδευόμενους.

Ερώτηση 2^η: Πως κρίνετε τη μεταδοτικότητα των εκπαιδευτικών σας; Σε περίπτωση απορίας σας, ήταν σε θέση να παρουσιάσουν με διαφορετικό τρόπο το μάθημα, ώστε να το καταλάβετε πλήρως;

Ο Ν1 κρίνει ότι η μεταδοτικότητα του εκπαιδευτή φάνηκε μέσω των ερωτήσεων επεξήγησης που του είχε θέσει κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, καθώς ο Εκπαιδευτής ήταν σε θέση να λύσει τις απορίες του με κάθε τρόπο, επεξηγώντας και αναλύοντας το κάθε τι, χωρίς να κουράζεται ακόμα και να επαναλαμβάνει κάποιο αντικείμενο. Ο Ν2 δήλωσε ότι ο εκπαιδευτής δεν είχε μόνο άρτια γνώση του αντικειμένου που δίδασκε, αλλά και τον τρόπο ώστε να το μεταδώσει στον εκπαιδευόμενο. Είπε χαρακτηριστικά ότι ο εκπαιδευτής «έσκυβε από πάνω σου» σε κάθε απορία, με πολλούς διαφορετικούς τρόπους, ώστε να κάνει απόλυτα κατανοητό αυτό που έπρεπε να μάθεις. Ο Ν4 δήλωσε ότι κάποιοι από τους οδηγούς συρμών που είναι στο δίκτυο από την αρχή της λειτουργίας του, έχουν κληθεί να εκπαιδεύσουν υποψήφιους οδηγούς συρμών και έχουν αναπτύξει την ικανότητα να μεταδώσουν όλη αυτή την εμπειρία των ετών που έχουν συγκεντρώσει. Ο Ν5 ανέφερε ότι εξηγούσαν κάθε απορία και υπήρχε μεγάλο ενδιαφέρον από μέρους των Εκπαιδευτών στο να κατανοήσουν οι εκπαιδευόμενοι το κάθε αντικείμενο και δήλωσε ότι είχε αναπτυχθεί ένα δέσιμο με τους εκπαιδευτές. Ο Ν6 είπε ότι όχι μόνο είχαν μεταδοτικότητα, αλλά προσπαθούσαν να λύσουν κάθε απορία και με την καλή έννοια ήταν κουραστικοί και δεν βαριόντουσαν να επαναλάβουν ή να επαναδιατυπώσουν κάτι που δεν είχε γίνει κατανοητό.

Ερώτηση 3^η: Τι είδους τεχνικές εκπαίδευσης χρησιμοποιούσαν συνήθως οι εκπαιδευτές; Με τι συχνότητα την κάθε μια;

Όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν ότι οι εκπαιδευτές κατά την διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος χρησιμοποιούσαν εκπαιδευτικές τεχνικές όπως η προσομοίωση, ερωτήσεις και απαντήσεις, συζήτηση, καταιγισμός ιδεών (brainstorming), ομάδες εργασίας, πρακτική άσκηση και λύση προβλήματος, με διαφορετική συχνότητα της κάθε μίας τεχνικής στη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος σπουδών των υποψήφιων οδηγών συρμών. Ειδικότερα οι N1 και N7, διατύπωσαν την ίδια άποψη ότι δηλαδή, επειδή το αντικείμενο ήταν τεχνικό και εξειδικευμένο και λόγω του ότι η διδασκαλία συνοδευόταν από εβδομαδιαία τεστ των γνώσεων που είχαν διδαχθεί, δεν θα μπορούσαν να έχουν ανταπεξέλθει στις γραπτές εξετάσεις χωρίς την χρήση των συμμετοχικών εκπαιδευτικών τεχνικών.

Ερώτηση 4^η: Πως κρίνετε τη συναισθηματική υποστήριξη που σας παρείχαν για να ολοκληρώσετε επιτυχώς το πρόγραμμα; Με ποιο τρόπο εκδηλωνόταν συνήθως η σχετική υποστήριξη;

Ο N1 είπε ότι είχε την απαραίτητη συναισθηματική υποστήριξη, η οποία εκδηλωνόταν κάθε φορά στην διόρθωση των γραπτών εξετάσεων αλλά και σε οποιαδήποτε απορία πρόκυπτε. Υπήρχε επίσης κατανόηση, καθώς οι γραπτές εξετάσεις κάθε βδομάδα, και η τελική εξέταση στην Περιφέρεια δημιουργούσε πρόσθετο άγχος, το οποίο με την βοήθεια των εκπαιδευτών και την ψυχολογική στήριξη κατάφερε να διαχειριστεί. Ο N2 δήλωσε ότι η εκπαίδευση ήταν μεγάλη και δύσκολη και είπε χαρακτηριστικά *«περισσότερο έβλεπα τον εκπαιδευτή παρά την γυναίκα μου»*. Πάντα υπήρχαν εντάσεις αλλά και διάλογος, καθώς από την πίεση και το άγχος ο N1 θεωρούσε δεδομένα κάποια πράγματα, αλλά ο εκπαιδευτής ήταν επίμονος σε συγκεκριμένα αντικείμενα και προσπαθούσε να του επιστήσει την προσοχή, κάτι που ο N1 διαπίστωσε όταν άρχισε την καθημερινή οδήγηση. Τότε μόνο συνειδητοποίησε πόσο σημαντικά τελικά ήταν αυτά που του έλεγε να προσέξει ο εκπαιδευτής και κατάλαβε πόσο υποστηρικτικός ήταν λόγω της σημαντικότητάς τους. Ο εκπαιδευτής δεν *«κουραζόταν»* ποτέ να επαναλάβει ότι θεωρούσε ότι έπρεπε να ειπωθεί ξανά και σε περιπτώσεις που κάποιο αντικείμενο δεν γινόταν κατανοητό προσπαθούσε με κάθε τρόπο να του το εξηγήσει είτε επαναδιατυπώνοντάς το είτε με κάποιο πρακτικό τρόπο ή παράδειγμα. Ο N2 δήλωσε ότι ήταν επαγγελματίας οδηγός πριν την πρόσληψη στην εταιρεία, αλλά η

οδήγηση συρμού ήταν κάτι διαφορετικό τόσο λόγω της τεχνικής πολυπλοκότητας των συρμών αλλά και της διαχείρισης του κόσμου, κάτι που κατάφερε να διαχειριστεί με την συναισθηματική υποστήριξη του εκπαιδευτή.

Την ίδια άποψη εξέφρασαν και οι υπόλοιποι συμμετέχοντες στην συνέντευξη και ο καθένας είχε να καταθέσει κάποιο παράδειγμα κατά τη διάρκεια της εκπαίδευση στο οποίο βίωσε την στήριξη παρόλη την ένταση που υπήρχε λόγω του στενού χρονοδιαγράμματος ολοκλήρωσης του προγράμματος. Τα παραδείγματα αφορούν προσωπικές, οικογενειακές στιγμές, τις οποίες όλοι λίγο πολύ έχουμε βιώσει όταν υπάρχει ένταση και πίεση στο χώρο εργασίας. Όλοι οι εκπαιδευόμενοι κατά την διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας βρίσκονταν σε δοκιμαστική περίοδο δώδεκα μηνών με σύμβαση ορισμένου χρόνου και έπρεπε να ολοκληρώσουν εντός εξαμήνου την εκπαίδευση του υποψήφιου οδηγού συρμών, να πιστοποιηθούν από την περιφέρεια και να έχουν στη συνέχεια θετικές εισηγήσεις από τους προϊσταμένους τους, ώστε η σύμβαση εργασίας τους να μετατραπεί σε αορίστου. Επομένως, για όλους τους ανεξαιρέτως η ψυχολογική και συναισθηματική στήριξη των εκπαιδευτών, ώστε να μπορέσουν σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα να μπουν στο πνεύμα της εταιρείας και στο εξειδικευμένο αντικείμενο του σιδηροδρόμου είναι καθοριστική.

Κεφάλαιο 5ο: Συζήτηση και συμπεράσματα της έρευνας

Εισαγωγή

Στο τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας που ακολουθεί παρουσιάζονται εν συνόλω τα συμπεράσματα τα οποία προέκυψαν και από τους τέσσερις ερευνητικούς άξονες ξεχωριστά, οι περιορισμοί της έρευνας αλλά και οι πιθανές προτάσεις για περαιτέρω έρευνα σχετικά με την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και το ρόλο της στη βελτίωση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

5.1 Συμπεράσματα για τις απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με το αναλυτικό περιεχόμενο του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.

Όλοι οι ερωτώμενοι ανέφεραν την ανάγκη επέκτασης της πρακτικής εκπαίδευσης. Παρότι αυτό ήταν, εν μέρει, αναμενόμενο, καθώς η εργασία είναι τεχνικής φύσης, οι ερωτώμενοι συνδύασαν την αύξηση της πρακτικής εκπαίδευσης με την επέκταση της οδήγησης με πεπειραμένο Οδηγό Συρμών σε πραγματικές συνθήκες κυκλοφορίας. Τίθεται επίσης το θέμα του καλύτερου συνδυασμού της θεωρητικής κατάρτισης εντός της αίθουσας με τη στατική επίδειξη του τεχνικού εξοπλισμού. Μέχρι τώρα τα δύο αυτά διακριτά μέρη της θεωρητικής εκπαίδευσης πραγματοποιούνται διαδοχικά, καθώς αυτό διευκολύνει την πρακτική εξάσκηση στην αποκατάσταση των βλαβών των συρμών. Ωστόσο, οι ερωτώμενοι ανέφεραν ότι η ένταξη της πρακτικής εκπαίδευσης στα πρώτα στάδια της εκπαίδευσης και η μεγαλύτερη διασύνδεσή της με τη θεωρητική, εκτός από τη διευκόλυνσή τους στην εργασία τους, θα τους βοηθούσε και στην καλύτερη απόδοσή τους στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Σε μικρότερο βαθμό, οι ερωτώμενοι ανέφεραν ότι η θεωρητική εκπαίδευση θα πρέπει να στοχεύει εκτός από την περιγραφή του εξοπλισμού σε καταστάσεις κανονικής λειτουργίας, στην αντιμετώπιση των βλαβών και στη λειτουργία του εξοπλισμού σε συνθήκες υποβαθμισμένης λειτουργίας.

5.2 Συμπεράσματα για τις απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με το εκπαιδευτικό υλικό του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑ.ΣΥ. Μον. Α.Ε.

Όλοι οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν θετικά για τα εγχειρίδια που έλαβαν κατά την εκπαίδευσή τους αναφορικά με:

- Τη σαφήνεια, την ακρίβεια και την πληρότητα του περιεχομένου.
- Την εμφάνιση και τον εμπλουτισμό του κειμένου με επεξηγηματικά σχέδια και διαγράμματα.

Άξιο μνείας είναι ότι ένας ερωτώμενος αναφέρθηκε στις γραπτές διαδικασίες που καλύπτουν τους κανόνες λειτουργίας της ΣΤΑΣΥ, το οποίο αποτελεί επίσης τμήμα της εκπαίδευσης των οδηγών συρμών. Συγκεκριμένα, ο εν λόγω οδηγός συρμών ανέφερε ότι η εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να εστιάζει περισσότερο στις ενέργειες των οδηγών συρμών και λιγότερο στις υπόλοιπες ομάδες προσωπικού, καθώς διαφορετικά δεν είναι εφικτή η αφομοίωση των απαραίτητων ενεργειών των οδηγών συρμών για την ασφαλή διαχείριση συμβάντων έκτακτης ανάγκης.

5.3 Συμπεράσματα για τις απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με το χώρο διδασκαλίας και τα εποπτικά μέσα του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑΣΥ. Μον. Α.Ε.

Οι συμμετέχοντες οδηγοί συρμών, αναφέρθηκαν θετικά αναφορικά με το χώρο διδασκαλίας και τα εποπτικά μέσα. Ομοίως θετικές ήταν οι απόψεις των ερωτώμενων αναφορικά με το χώρο που διατίθεται για διάλλειμα, παρότι ο χώρος στον οποίο υλοποιείται το διάλλειμα δεν διαθέτει κατάλληλο εξοπλισμό για την ανάπαυσή τους. Ωστόσο, η δυνατότητα συνύπαρξης των εκπαιδευόμενων σε ενιαίο εξωτερικό χώρο φαίνεται να έχει θετικό αποτέλεσμα στην σωματική, πνευματική και ψυχολογική χαλάρωσή τους.

5.4 Συμπεράσματα για τις απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με τους Εκπαιδευτές του προγράμματος της Τεχνικής Εκπαίδευσης της ΣΤΑΣΥ. Μον. Α.Ε.

Όλοι οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι Εκπαιδευτές γνώριζαν άριστα το τεχνικό αντικείμενο που δίδασκαν και ήταν σε θέση να απαντήσουν σε όλα τα ερωτήματά τους. Επίσης, σε περίπτωση δυσκολίας στην κατανόηση κάποιου αντικειμένου, οι Εκπαιδευτές ήταν σε θέση να προσαρμόσουν τη διδασκαλία του στις ιδιαίτερες γνώσεις και εμπειρίες των εκπαιδευόμενων, ώστε να μπορούν να το αντιληφθούν.

Αναφορικά με τις εκπαιδευτικές τεχνικές, οι ερωτώμενοι αναφέρθηκαν στη χρήση ερωτήσεων – απαντήσεων και στην εμπλουτισμένη παρουσίαση. Η χρήση των τεχνικών αυτών ήταν πολύ συχνή, βοηθώντας τόσο στην καλύτερη κατανόηση του

τεχνικού αντικειμένου όσο και στη διατήρηση της προσοχής και του ενδιαφέροντος των εκπαιδευόμενων.

Τέλος, οι εκπαιδευόμενοι ανέφεραν ότι οι Εκπαιδευτές τους υποστήριζαν στις περιπτώσεις προσωπικών προβλημάτων, όπως κούραση από τις συνεχόμενες νυχτερινές βάρδιες, δυσκολία συγκέντρωσης, εκνευρισμός λόγω αλληπάλληλων βλαβών στο βασικό εξοπλισμό των συρμών. Οι εκπαιδευόμενοι επεσήμαναν ότι οι Εκπαιδευτές ήταν σε θέση να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν θετικά θέματα διαχείρισης της προσωπικότητας των εκπαιδευόμενων, βάσει της εμπειρίας τους τόσο ως εκπαιδευτές όσο και ως Οδηγοί Συρμών.

5.5 Περιορισμοί της έρευνας

Οι εργαζόμενοι οδηγοί συρμών που κλήθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα ήταν από τις τρεις τελευταίες ομάδες εκπαιδευόμενων που προσλήφθηκαν μεταξύ του χρονικού διαστήματος 2021 έως 2023. Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε ήταν αριθμητικά μικρό, αλλά ενδεικτικό σε μεγάλο βαθμό των τριών τελευταίων ομάδων προσλήψεων. Στη συγκεκριμένη μελέτη, επιλέχθηκε η σκόπιμη δειγματοληψία για πιο εκτενή διερεύνηση των απόψεων των ερωτώμενων, μέσω της εμπειρίας τους και των προσωπικών ερμηνειών που δίνουν, συγκρίνοντας την εκπαίδευση που έλαβαν με τις καθημερινές ανάγκες της εργασίας τους, (CE.A.R.S., 2022).

Ο προγραμματισμός των συνεντεύξεων με τους συμμετέχοντες οδηγούς συρμών λόγω της ιδιαιτερότητας της εργασίας τους σε βάρδιες ήταν δυσχερής. Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να εφαρμοσθούν στην εκπαίδευση των οδηγών συρμών και όχι στις υπόλοιπες ειδικότητες στις οποίες υλοποιείται ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση ή στην εκπαίδευση οδηγών συρμών άλλων συγκοινωνιακών φορέων. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα πρέπει να εκλαμβάνονται περισσότερο ως ενδεικτικά συμπεράσματα, τα οποία θα πρέπει να συγκρίνονται με τα αποτελέσματα παρόμοιων ερευνών, προκειμένου να γενικευθούν και να καταστούν πιο αξιόπιστα.

Η επανάληψη της έρευνας σε βάθος χρόνου, η εφαρμογή της σε παρόμοια προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης άλλων ειδικοτήτων και η σύγκριση των αποτελεσμάτων με τα συμπεράσματα παρόμοιων ερευνών που μπορούν να αναζητηθούν είτε στη βιβλιογραφία είτε σε συνεργασία με άλλους παρόμοιους φορείς που εκτελούν ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση θα καταστήσουν τα συμπεράσματα των

αξιολογήσεων των ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων εκπαίδευσης πιο αξιόπιστα και θα δώσουν τη δυνατότητα για επέκταση του αντικειμένου της αξιολόγησης.

5.6 Επίλογος- Προτάσεις

Στην παρούσα μελέτη περίπτωσης, η δομή υλοποίησης του εκπαιδευτικού προγράμματος, δηλαδή το Τμήμα Τεχνικής Εκπαίδευσης της Υποδιεύθυνσης Εκπαίδευσης, υπάγεται ιεραρχικά στη δομή της ομάδας αξιολόγησης, δηλαδή στην Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, σύμφωνα με το ισχύον Οργανόγραμμα της ΣΤΑΣΥ που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα Ι. Η άμεση σχέση συνεργασίας των δύο μηχανισμών εξασφαλίζει, μεταξύ άλλων, την προώθηση των διορθωτικών μέτρων που προκύπτουν από την παρούσα έρευνα ως αναγκαία, για την βελτίωση του προγράμματος ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης των υποψήφιων οδηγών συρμών. Στη συνέχεια περιγράφονται αναλυτικά οι δράσεις με τις οποίες δύναται να τροποποιηθεί το εκπαιδευτικό πρόγραμμα οι οποίες διακρίνονται χρονικά σε βραχυπρόθεσμες, μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες.

Βραχυπρόθεσμα προτείνεται να αυξηθεί χρονικά η πρακτική εκπαίδευση στο σύνολό της και ειδικότερα το κομμάτι που αφορά την οδήγηση σε ζεύγη με πεπειραμένους οδηγούς συρμών. Με αυτόν τον τρόπο αυξάνονται οι ώρες οδήγησης των υποψηφίων οδηγών συρμών και η απόκτηση εμπειρίας οδήγησης σε ολόκληρη τη γραμμή. Παράλληλα, μειώνονται οι συνεχόμενες νυχτερινές βάρδιες που προκαλούν κόπωση στους εκπαιδευόμενους, γιατί η οδήγηση με πεπειραμένους οδηγούς συρμών υλοποιείται κατά τη διάρκεια της ημερήσιας λειτουργίας του Μετρό. Επισημαίνεται, ότι η πρακτική εκπαίδευση σε ώρες τεχνικών εργασιών προαπαιτεί τη δέσμευση συγκεκριμένου τμήματος της γραμμής στην οποία γίνεται η εκπαίδευση, με αποτέλεσμα κάθε εκπαιδευόμενος να οδηγεί σε μέρος μόνο της γραμμής και να μην έχει την εμπειρία της συνεχόμενης οδήγησης σε όλο το μήκος της γραμμής.

Στο παρόν πρόγραμμα σπουδών, η στατική εκπαίδευση εντάσσεται στη θεωρητική εκπαίδευση. Ειδικότερα, η στατική εκπαίδευση είναι ουσιαστικά η επίδειξη του εξοπλισμού των συρμών που αναφέρεται στα εγχειρίδια και πραγματοποιείται αφού ολοκληρωθεί το θεωρητικό μέρος της εκπαίδευσης. Βραχυπρόθεσμα μπορεί να τροποποιηθεί το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών ως προς την αναλογία και τη συχνότητα, έτσι ώστε η στατική εκπαίδευση στον εξοπλισμό των συρμών που

πραγματοποιείται στα Αμαξοστάσια της εταιρείας να γίνεται σε συνάρτηση με τη θεωρητική εκπαίδευση στην αίθουσα. Με τον τρόπο αυτό θα καταστεί καλύτερη και αμεσότερη η κατανόηση του τεχνικού εξοπλισμού.

Η βελτίωση και η συμπλήρωση των εγχειριδίων εκπαίδευσης αποτελεί ένα μεσοπρόθεσμο μέτρο βελτίωσης του προγράμματος εκπαίδευσης, καθώς απαιτεί περισσότερους πόρους σε έμπυχο υλικό και προϋποθέτει τη συνεργασία εκπαιδευτών με το τεχνικό προσωπικό συντήρησης του τροχαίου υλικού. Επιπλέον, κρίνεται απαραίτητη η συμπλήρωση της θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης με τη χρήση προσομοιωτή οδήγησης συρμών. Η χρήση προσομοιωτή επιτρέπει την εκπαίδευση των οδηγών συρμών σε συνθήκες έκτακτης ανάγκης που δεν μπορούν να αναπαραχθούν χρησιμοποιώντας εκπαιδευτικούς συρμούς, όπως πυρκαγιά σε συρμό, σύγκρουση μεταξύ συρμών, εκτροχιασμός κλπ.. Παράλληλα, η εκπαίδευση στην αντιμετώπιση βλαβών του συρμού μπορεί να υλοποιείται σε πρωινό ωράριο, περιορίζοντας ακόμη περισσότερο την εργασία σε αντικοινωνικές ώρες. Η δράση αυτή αξιολογείται ως μακροπρόθεσμη, καθώς η προμήθεια, η εγκατάσταση και η θέση σε λειτουργία προσομοιωτή συρμών είναι χρονοβόρο έργο, η υλοποίηση του οποίου απαιτεί συνεργασία τόσο με εσωτερικές οργανωτικές μονάδες αρμόδιες για το τροχαίο υλικό, τις κτιριακές εγκαταστάσεις και την πληροφορική, όσο και με εξωτερικούς εξειδικευμένους κατασκευαστές.

Επίσης, από την παρούσα έρευνα φαίνεται η σημασία του ρόλου των εκπαιδευτών στην επίτευξη των στόχων του προγράμματος εκπαίδευσης των υποψήφιων οδηγών συρμών. Σήμερα στην εταιρεία, εκτός από τους εργαζόμενους που κατέχουν οργανική θέση εργασίας «Εκπαιδευτή», ως εκπαιδευτές δύναται να χρησιμοποιούνται εργαζόμενοι που κατέχουν τη θέση εργασίας του οδηγού συρμών και είτε έχουν πιστοποιηθεί ως εκπαιδευτές ενηλίκων ή λόγω εμπειρίας μπορούν να υλοποιήσουν την απαιτούμενη ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση στο σύνολό της ή μόνο το πρακτικό τμήμα αυτής. Στην δεύτερη περίπτωση, οι εργαζόμενοι διατηρούν την οργανική θέση του οδηγού συρμών και για όσο χρόνο αποσπώνται στην εκπαίδευση αποτελούν τους «εσωτερικούς εκπαιδευτές».

Το βασικότερο πλεονέκτημα της αξιοποίησης παλαιών οδηγών συρμών ως εσωτερικών εκπαιδευτών είναι ότι κατέχουν όχι μόνο τις αναγκαίες τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες που είναι απαραίτητο να μεταδοθούν και στους υποψήφιους οδηγούς, αλλά υιοθετούν

ευκολότερα τον κοινωνικό και τον συμβουλευτικό ρόλο του εκπαιδευτή ενηλίκων, όπως αυτοί περιγράφονται από τον Κουτσούκο, (2022). Σε αυτό το πλαίσιο, προτείνεται η αρχική επιλογή ή/και αξιοποίηση εσωτερικών εκπαιδευτών, βάσει χαρακτηριστικών που αναδεικνύονται από τη βιβλιογραφία (Βεργίδης, 2003), όπως ο σεβασμός της προσωπικότητας των εκπαιδευόμενων, η κατανόηση των αναγκών και των προσδοκιών τους, η αναγνώριση των γνώσεων και των εμπειριών τους από παλαιότερες συναφείς εργασίες, όπως επαγγελματίες οδηγοί οχημάτων, η αναγνώριση των ρυθμών μάθησης και των δυνατοτήτων τους, η ουσιαστική επικοινωνία με την ομάδα των εκπαιδευόμενων και η ομαλή επαγγελματική και προσωπική ένταξη των εκπαιδευόμενων στο τμήμα των οδηγών συρμών, μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους. Εξίσου σημαντικά είναι η ικανότητα προσδιορισμού και προσαρμογής του περιεχομένου και του υλικού μάθησης, η γνώση των δυνατοτήτων του και των ορίων του ρόλου του ως εκπαιδευτή ενηλίκων, η διάθεση αυτοαξιολόγησης και δια βίου ανάπτυξής του τόσο ως οδηγού συρμών όσο και ως εκπαιδευτή.

Σε ερευνητικό επίπεδο προτείνεται η περαιτέρω διερεύνηση του ζητήματος μέσα από ερευνητικές δραστηριότητες όπως η ποσοτική έρευνα με ερωτηματολόγια, παρατήρηση, κ.α. Επίσης, συνίσταται ο εμπλουτισμός της έρευνας με τους κατάλληλους δείκτες προκειμένου η έρευνα να καταστεί ποσοτική και περισσότερο αξιόπιστη. Στην εταιρεία το δεδομένο χρονικό διάστημα βρίσκονται σε εξέλιξη διαδικασίες πρόσληψης, συνεπώς η υλοποίηση των δράσεων που προέκυψαν ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης της παρούσας έρευνας μπορούν με τη σειρά τους να αξιολογηθούν, οδηγώντας έτσι στην συνεχή βελτίωση σύμφωνα με το πρότυπο του κύκλου του Deming.

Η αξιοποίηση των ευρημάτων και η δυνατότητα της εταιρείας να διερευνήσει περαιτέρω το θέμα αυτό θα συμβάλει στην καλύτερη επίτευξη των στόχων του προγράμματος κατάρτισης, δηλαδή την ασφαλή λειτουργία των αμαξοστοιχιών και την αποτελεσματική και ποιοτική εξυπηρέτηση των επιβατών. Η θετική αποτίμηση από τους συμμετέχοντες των αξόνων του εκπαιδευτικού προγράμματος που διερευνήθηκαν αποτελεί άλλωστε ήδη σημαντική κατάκτηση και παρακαταθήκη για την εταιρεία.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ελληνικές

- Βεργίδης, Δ. (2003). Εκπαίδευση ενηλίκων: Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών. Ελληνικά Γράμματα.
- Βεργίδης, Δ. (2011). Ανθρωποκεντρική και κοινωνικοκεντρική εκπαίδευση ενηλίκων. Στο Β. Καραβάκου (Επιμ.), Διά Βίου Μάθηση: Διεπιστημονικές Προσεγγίσεις (σσ. 35-47). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Βοργιαζίδης, Θ. (2022). Οι απόψεις των εκπαιδευομένων στα επιμορφωτικά προγράμματα εργαζομένων περιοχών ενεργειακής μετάβασης (Π.Ε. Κοζάνης), αναφορικά προς τις προοπτικές επαγγελματικής ανάπτυξης που τα εν λόγω προγράμματα παρέχουν. [Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο]. APOTHESIS. <https://apothesis.eap.gr/>
- Γαλάνης, Π. (2018). Ανάλυση δεδομένων στην ποιοτική έρευνα: Θεματική ανάλυση. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 35(3):416-421, <http://www.mednet.gr/archives/>
- Γούλας, Χ. (2022). Δεύτερο Θεματικό Αντικείμενο Θεωρίες . Κόρινθος: Διαφάνειες Διαλέξεων Μαθήματος ΔΒΜ και Πολιτικές Απασχόλησης, Δεξιότητες και Προσόντα. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
- Δημητρίου, Β. (2010). Μελέτη ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αναγκών των εκπαιδευομένων στα Δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Δ.ΙΕΚ): Η περίπτωση της ειδικότητας «Φύλακας μουσείων και αρχαιολογικών χώρων» [Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο]. APOTHESIS. <https://apothesis.eap.gr/>
- Επιτροπή, Ε. (2002). Εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη: διαφορετικά συστήματα κοινοί στόχοι για το 2010. Ευρωπαϊκή επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού. Belgium: Ευρωπαϊκή Ένωση.
- Ζαβλανός, Μ. (2002). Οργανωτική Συμπεριφορά. Σταμούλης.
- Ίσαρη, Φ. & Πούρκος, Μ. (2015). Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας: Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση. Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

- Καλλινικάκη, Θ. (2010). Ποιοτικές μέθοδοι στην έρευνα της κοινωνικής εργασίας. Τόπος.
- Καραλής, Θ. & Παπαγεωργίου, Η. (2012). Σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων δια βίου μάθησης: Εκπαίδευση Εργαζομένων στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ.
- Κόκκος, Α & Βαϊκούση, Δ. & Βεργίδης, Δ. & Κουλαουζίδης, Γ, & Κωσταρά, Ε. & Παυλάκης, Μ. & Σακκούλης, Δ. (2021). Η Εκπαίδευση και κατάρτιση Ενηλίκων στην Ελλάδα. διαΝΕΟσις, <https://www.dianeosis.org/>
- Κόκκος, Α., & Παυλάκης, Μ. (2015). Οι οριζόντιες ικανότητες στις επιχειρήσεις (BusinessSkills). (αδημοσίευτη μελέτη). Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
- Κολημένου, Δ. (2020). Σχεδιασμός, μέθοδος υλοποίησης και αξιολόγησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατάρτισης ενηλίκων: Η μελέτη περίπτωσης ενός αστικού Δημοσίου Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΔΙΕΚ). [Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο]. ΑΡΟΤΗΣΙΣ. <https://apothesis.eap.gr/>
- Κουτσούκος, Μ. (2022). Εκπαίδευση Ενηλίκων Διδακτική και Mentoring. Ρώμη.
- Κυριαζίδου, Δ. Μ. (2019). Εκπαίδευση ενηλίκων και εκπαιδευτικές τεχνικές στα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε.: διερεύνηση απόψεων των εκπαιδευόμενων και των εκπαιδευτών. [Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο]. ΑΡΟΤΗΣΙΣ. <https://apothesis.eap.gr/>
- Λιντζέρης, Π. (2020α). Θεωρητικές και πρακτικές διαστάσεις της βασισμένης στην εργασία μάθησης. Ερευνητικά Κείμενα. ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ.
- Λιντζέρης, Π. (2020β). Έννοιες, υποκείμενες θεωρίες και κατηγοριοποιήσεις δεξιοτήτων: Προς μία συνθετική τυπολογία δεξιοτήτων για την εργασία. [Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πατρών]. ΕΑΔΔ. <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/48510>
- Λοχόρη, Α. (2021). Χρήση των Συμμετοχικών Ενεργητικών Εκπαιδευτικών Τεχνικών στην Εκπαίδευση των Οδηγών Συρμών. Απόψεις εκπαιδευτικών και εκπαιδευομένων του Τμήματος Εκπαίδευσης Οδηγών Συρμών Αττικής.

[Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο]. APOTHESES.
<https://apothesis.eap.gr/>

Πουλιανού, Σ. (2014). Η ικανοποίηση των επιμορφωτικών προσδοκιών των ενήλικων εκπαιδευόμενων από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης της Περιφέρειας Ηπείρου. [Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο]. APOTHESES.
<https://apothesis.eap.gr/>

Τερζή, Κ. & Τσολακίδου, Σ. & Γκέγκας, Α. & Παυλάκης, Μ. (2017). Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού βασισμένη στην ενίσχυση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων: παράδειγμα εμπειρικής έρευνας στο δημόσιο τομέα. e-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας. <http://ejst.uniwa.gr/>

Τερζίδης Κ. & Τζωρτζάκης Κ. (2004) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Διοίκηση Προσωπικού. Rosili.

Τσιώλης, Γ. & Σερντεδάκης, Ν. & Κάλλας, Γ. (2011). Ερευνητικές υποδομές και δεδομένα στην εμπειρική κοινωνική εργασία: Ζητήματα καταγραφής, τεκμηρίωσης και ανάλυσης κοινωνικών δεδομένων. νήσος- Π. ΚΑΠΟΛΑ.

Φωτόπουλος, Ν. & Ζάγκος, Χ. (2016). Διά βίου μάθηση, πιστοποίηση προσόντων και διασφάλιση ποιότητας: Όψεις και διερεύνηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας. ΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. www.ineobservatory.gr

Χαρδαλούπα, Ι. (2020). Ο βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευόμενων από τις παρεχόμενες υπηρεσίες των Δημόσιων ΙΕΚ Τουριστικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Τουρισμού. [Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο]. APOTHESES. <https://apothesis.eap.gr/>

Ξενογλωσσες

Argyris, C., & Schon, D. (1996). Organizational Learning II-Theory, Method, Practice. Reading. Addison-Wesley.

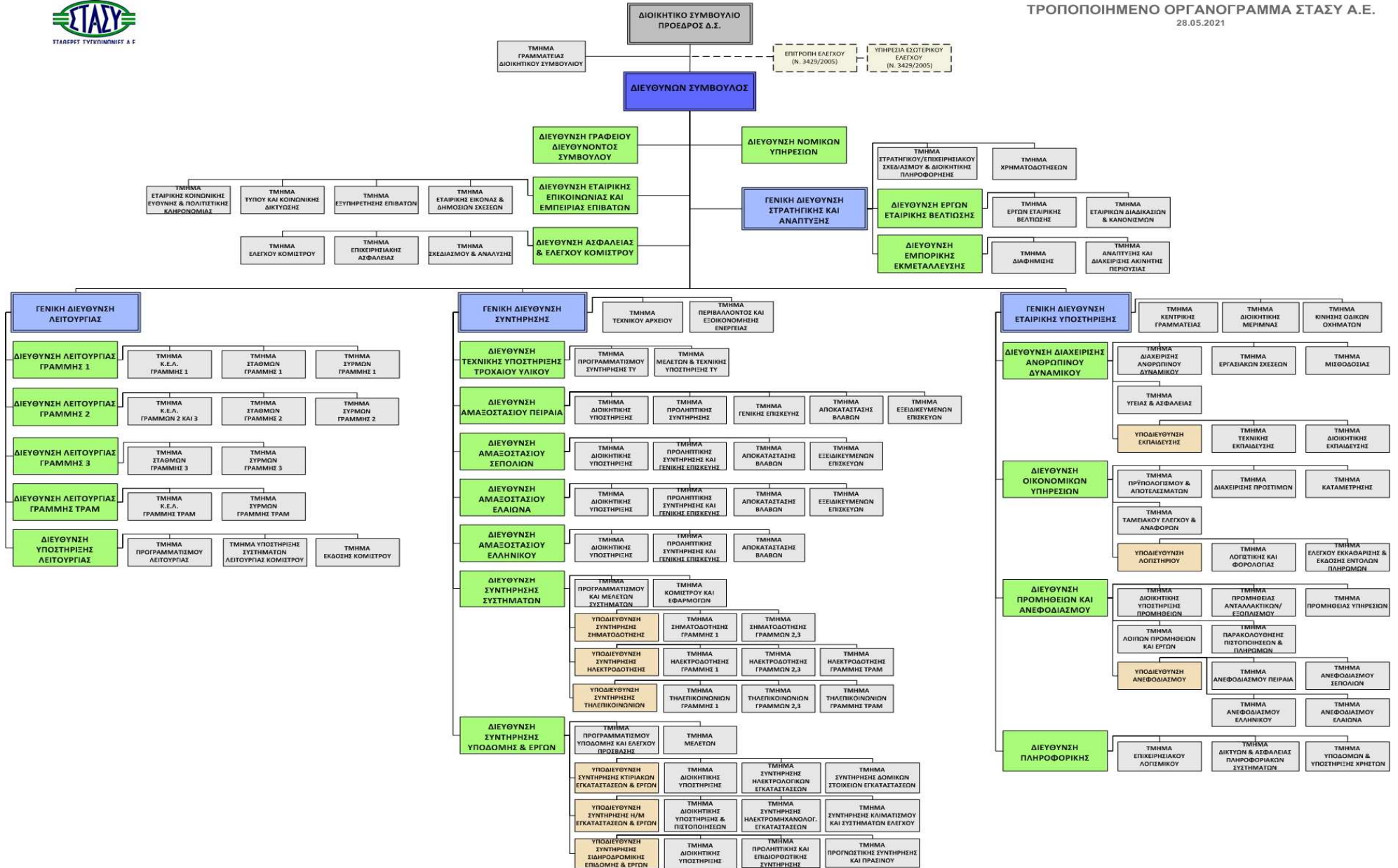
Butler, A. C., & Roediger III, H. L. (2007). Testing improves long-term retention in a simulated classroom setting. European Journal of Cognitive Psychology, 19(4-5), 514-527. <https://doi.org/10.1080/09541440701326097>

- Beckett, D., & Hager, P. (2002). *Life, work and learning: Practice in postmodernity*. Routledge.
- CE.A.R.S. (2022). Ποιοτική έρευνα vs ποσοτική έρευνα. Ανακτήθηκε στις 16/01/24 από, <https://cears.edu.gr/posotiki-vs-roiitiki/>
- CEDEFOP (2015α). Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων. Ενημερωτικό Σημείωμα. DOI: 10.2801/676463.
- CEDEFOP (2016). Greece: Mismatch priority occupations. Διαθέσιμο στο https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/greece-mismatch-priority-occupations. Ανακτήθηκε την 03/10/2020.
- Dessler G. (2012) Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Τάσεις. Κριτική.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής έρευνας*. Μεταίχμιο.
- European Commission (2016α). *A new skills agenda for Europe*. Brussels: COM (2016) 381 final.
- European Commission (2016β). *Commission staff working document accompanying the document “A new skills agenda for Europe”*. Brussels: COM (2016) 381 final.
- Ellstrom, P.E., & Kock, H. (2009). *Competence development in the workplace: Concepts, strategies and effects*. Στο Κ. Illeris (Επιμ.), *International perspectives on competence development* (σσ. 34-54). Oxon and New York: Routledge.
- Ellstrom, P.E. (2001). *Integrating learning and work: Conceptual issues and critical conditions*. *Human Resource Development Quarterly*, 4, 421-436.
- Engestrom, Y. (1994). *Training for change: New approach to instruction and learning in working life*. Geneva: ILO.
- Fuller, A. (2006). *Participative learning through work*. *European Journal of Vocational Training*, 37 (1), 68-80.

- Fuller, A., & Unwin, L. (2003). Learning as apprentices in the contemporary UK workplace: Creating and managing expansive and restrictive participation. *Journal of Education and Work*, 16 (4), 407-426.
- Hopf, C. (2004). Research ethics and qualitative research. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (eds). *A companion to qualitative research* (pp. 335-339). Sage Publications.
- Illeris, K. (2016β). *Learning, Development and Education: From learning theory to education and practice*. Routledge.
- Jarvis, P. (2004α). Το νόημα της ισόβιας μάθησης για τη διά βίου εκπαίδευση. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 1, 4-11.
- Mozael B. (2015) Impact of Training and Development Programs on Employee Performance. 5(11), pp. 38- 42. *International Journal of Scientific and Research Publications*.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2702707>
- Marsick, V.J., & Watkins, K. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture. 5 (2), 132-151. *Advances in Developing Human Resource*.
<https://psycnet.apa.org/record/2004-16724-002>
- Mason, J. (2009). Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας. Πεδίο.
- Nassazi, A. (2013). Effects of Training on employee Performance. Core.
https://core.ac.uk/display/38098025?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- Olssen, M. (2006). Understanding the mechanisms of neoliberal control: Lifelong learning, flexibility and knowledge capitalism. 25 (3), 213-230. *International Journal of Lifelong Education*.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02601370600697045>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Pathak, V., Jena, B. & Kalra, S. (2013). Qualitative research. *Perspectives in Clinical Research*. 4(3), 192. National Library of Medicine.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3757586/>

- Robson, C. (2007). Η έρευνα του πραγματικού κόσμου. Gutenberg.
- Senge, P.M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday/Currency
- Thomas, R. C., Weywadt, C. R., Anderson, J. L., Martinez-Papponi, B., & McDaniel, M. A. (2018). Testing encourages transfer between factual and application questions in an online learning environment. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 7(2), 252–260. <https://doi.org/10.1016/j.jarmac.2018.03.007>
- Traianou, A. (2014). The centrality of ethics in qualitative research. In P. Leavy (ed.), *The Oxford handbook of qualitative research* (pp. 62-77). Oxford University Press. <https://research.gold.ac.uk/id/eprint/19217/>
- Watkins, K., & Cseh, A.M. (2009). Competence development in the USA: Limiting expectations or unleashing global capacities. Στο Κ. Illeris (Επιμ.), *International perspectives on competence development* (σσ. 7-17). Routledge.
- Yin, K. R. (1994). *Case study research*. Sage Publications.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι. Το δημοσιευμένο οργανόγραμμα της ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε. παρουσιάζεται ακολούθως. Αριθμός Οργανικών Θέσεων:3127 (Δημοσιευμένο Οργανόγραμμα ΣΤΑΣΥ (ΦΕΚ 85/15.06.2021)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ. Αναλυτικό Περιεχόμενο Προγράμματος Εκπαίδευσης Οδηγών Συρμών Γρ. 2&3 του Μετρό (Ενδεικτικό)

Τίτλος Ενότητας	Θεωρητική Εκπαίδευση	Διάρκεια (σε ώρες)	Πρακτική Άσκηση – Στατική Εκπαίδευση	Διάρκεια (σε ώρες)	Σύνολο ωρών ενότητας
<i>Εισαγωγή στο δίκτυο και στα βασικά στοιχεία του συστήματος των Γραμμών 2&3 του Μετρό</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Σύστημα Μετρό • Οργάνωση του Μετρό • Λειτουργίες εξυπηρέτησης επιβατών και συντήρησης • Κανονισμός Υπηρεσίας Οδηγών Συρμών • Βιβλίο Κανονισμών Γραμμών 2&3 της ΣΤΑΣΥ • Οργανόγραμμα και ΚΕΟΛ 	9	<ul style="list-style-type: none"> • Επίσκεψη σε σταθμό των Γραμμών 2, 3 	3	12
<i>Υγεία και ασφάλεια κατά την εργασία</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ο ρόλος του Τεχνικού Ασφαλείας και του Ιατρού Εργασίας • Χρήση Μέσων Ατομικής Προστασίας • Ενημερωμένο άτομο για Αμαξοστάσιο 	6	<ul style="list-style-type: none"> • Επίσκεψη σε Αμαξοστάσιο • Αναγνώριση κινδύνων που προέρχονται από το ρεύμα έλξης και από την κίνηση των συρμών στο Αμαξοστάσιο 	3	9
<i>Ασφάλεια επί ή πλησίον της τροχιάς</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Βασικές έννοιες και Κανονισμοί • Ενημερωμένο άτομο για εργασία επί ή πλησίον της τροχιάς 	6	<ul style="list-style-type: none"> • Μετάβαση στην τροχιά. • Επίδειξη χρήσης βολτόμετρου και γειωτήρα 	3	9
<i>Σιδηροδρομική Επιδομή</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Βασικά στοιχεία και αρχές της σιδηροδρομικής επιδομής • Σήραγγες, Αμαξοστάσια, ενωτικές τροχιές και τροχιές διασύνδεσης 	4	<ul style="list-style-type: none"> • Επίδειξη τροχιάς κίνησης, αντιτροχιάς και ηλεκτροφόρου τροχιάς. • Αλλαγή τροχιάς. Αναγνώριση των κινδύνων που προέρχονται από τα κινητά μέρη της Αλλαγής. 	2	6
<i>Συστήματα Σηματοδότησης</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Εξοπλισμός και κανονισμοί σηματοδότησης • Σύστημα ελέγχου κυκλοφορίας συρμών 	15	<ul style="list-style-type: none"> • Επίδειξη και αναγνώριση παρατρόχιου εξοπλισμού σηματοδότησης. 	3	18

Τίτλος Ενότητας	Θεωρητική Εκπαίδευση	Διάρκεια (σε ώρες)	Πρακτική Άσκηση – Στατική Εκπαίδευση	Διάρκεια (σε ώρες)	Σύνολο ωρών ενότητας
<i>Συστήματα Τηλεπικοινωνιών</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Τηλεπικοινωνιακός εξοπλισμός • Κανονισμός και διαδικασίες επικοινωνιών • Κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης και σύστημα ανακοινώσεων σταθμών. • Ρολόγια σταθμών. 	6	<ul style="list-style-type: none"> • Επίδειξη και πρακτική εξάσκηση εποχούμενου και φορητού εξοπλισμού ασύρματης επικοινωνίας (TETRA) 	3	9
<i>Συστήματα Ηλεκτρικής Ισχύος</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Δίκτυο Ισχύος • Ρεύμα έλξης - Ηλεκτροφόρος • Φωτισμός και ισχύς βοηθητικών εγκαταστάσεων σταθμών • Κανονισμοί και διαδικασίες ηλεκτροδότησης 	9	<ul style="list-style-type: none"> • Επίσκεψη σε υποσταθμό έλξης και σε υποσταθμό φωτισμού και βοηθητικών φορτίων. • Χρήση συσκευής ΔΡΕ και παράκαμψη αυτής. 	3	12
<i>Σιδηροδρομική υποδομή (I)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Σύστημα αερισμού και απαγωγής καπνού • Πυρανίχνευση και πυροπροστασία • Κανονισμοί και διαδικασίες αντιμετώπισης πυρκαγιάς 	6	-	-	6
<i>Σιδηροδρομική υποδομή (II)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Κυλιόμενες κλίμακες και ανεγκυστήρες • Σύστημα διαχείρισης κτιριακού εξοπλισμού και εγκαταστάσεων (φωτισμός, αντλίες κλπ). • Αποβάθρες – είσοδος στη σήραγγα. 	4	<ul style="list-style-type: none"> • Εξοπλισμός αερισμού, πυροπροστασίας, πυρανίχνευσης. • Υπόλοιπος κτιριακός εξοπλισμός σταθμού. • «Πορτάκι» αποβαθρών σταθμού. 	2	6
<i>Υπηρεσιακοί Συρμοί Συντήρησης</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Λειτουργία υπηρεσιακών συρμών συντήρησης • Κανονισμοί και διαδικασίες 	3	-	-	3
<i>Διαχείριση συμβάντων: Κανονικές συνθήκες λειτουργίας Υποβαθμισμένες συνθήκες λειτουργίας Καταστάσεις έκτακτης ανάγκης</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Διαχείριση συμβάντων λειτουργίας • Ο ρόλος του Κέντρου Ελέγχου Λειτουργίας • Υποβαθμισμένες συνθήκες λειτουργίας • Τοπική λειτουργία και λειτουργία μονής τροχιάς 	9	<ul style="list-style-type: none"> • Επίσκεψη στο ΚΕΛ • Παρουσίαση των συστημάτων επιτήρησης και επικοινωνίας του ΚΕΛ • Παρουσίαση των συστημάτων επικοινωνίας με τους επιβάτες και επιτήρησης των σταθμών 	3	12

Τίτλος Ενότητας	Θεωρητική Εκπαίδευση	Διάρκεια (σε ώρες)	Πρακτική Άσκηση – Στατική Εκπαίδευση	Διάρκεια (σε ώρες)	Σύνολο ωρών ενότητας
	<ul style="list-style-type: none"> Μείζονα συμβάντα Ο ρόλος του Συντονιστή Αντιμετώπισης Περιστατικού Υπηρεσίες Έκτακτης Ανάγκης Επικοινωνίες κατά τη διάρκεια εκτάκτων αναγκών Αποκατάσταση λειτουργίας 	6	-	-	6
<i>Σχέδια Έκτακτης Ανάγκης</i>	<ul style="list-style-type: none"> Γενικές αρχές, κανονισμοί και διαδικασίες αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών Γενικό Σχέδιο Έκτακτης Ανάγκης Τοπικά Σχέδια Έκτακτης Ανάγκης 	4	<ul style="list-style-type: none"> Επίσκεψη στους Ελεγκτές Ασφαλείας των Γραμμών 2 και 3. 	2	6
<i>Λειτουργίες Συντήρησης στο δίκτυο της ΣΤΑΣΥ</i>	<ul style="list-style-type: none"> Προγραμματισμένες εργασίες και έκτακτες εργασίες αποκατάστασης βλαβών Αναφορά αστοχιών του παρατρόχιου εξοπλισμού Ασφάλεια στα Αμαξοστάσια Κανονισμοί και διαδικασίες 	6	-	-	6
<i>Περιγραφή εξοπλισμού συρμών σειράς I</i>	<ul style="list-style-type: none"> Περιγραφή συρμού Υποσυστήματα συρμού Χειρισμός εξοπλισμού Αντιμετώπιση βλαβών 	20	<ul style="list-style-type: none"> Περιγραφή συρμού Προετοιμασία συρμού 	10	30
<i>Οδήγηση συρμών σειράς I στα Αμαξοστάσια</i>	<ul style="list-style-type: none"> Σηματοδότηση και επικοινωνίες στα Αμαξοστάσια Η τροχιά δοκιμών 	3	<ul style="list-style-type: none"> Οδήγηση στο Αμαξοστάσιο Προσομοίωση βλαβών σε συρμό και αποκατάσταση αυτών στο Αμαξοστάσιο 	15	18
<i>Οδήγηση συρμών σειράς I στο δίκτυο</i>	<ul style="list-style-type: none"> Σηματοδότηση και επικοινωνίες στο δίκτυο των Γραμμών 2, 3 	3	<ul style="list-style-type: none"> Οδήγηση συρμών στο δίκτυο κατά τις νυχτερινές ώρες Προσομοίωση βλαβών σε συρμό και αποκατάσταση αυτών στο δίκτυο. 	9	12

Τίτλος Ενότητας	Θεωρητική Εκπαίδευση	Διάρκεια (σε ώρες)	Πρακτική Άσκηση – Στατική Εκπαίδευση	Διάρκεια (σε ώρες)	Σύνολο ωρών ενότητας
<i>Περιγραφή εξοπλισμού συρμών σειράς II</i>	<ul style="list-style-type: none"> Περιγραφή συρμού Υποσυστήματα συρμού Χειρισμός εξοπλισμού Αντιμετώπιση βλαβών 	20	<ul style="list-style-type: none"> Περιγραφή συρμού. Προετοιμασία συρμού. 	10	30
<i>Οδήγηση συρμών σειράς II στα Αμαξοστάσια</i>	<ul style="list-style-type: none"> Εξοπλισμός, υποσυστήματα και χειρισμοί συρμών σειράς II 	3	<ul style="list-style-type: none"> Οδήγηση στο Αμαξοστάσιο. Προσομοίωση βλαβών σε συρμό και αποκατάσταση αυτών στο Αμαξοστάσιο. 	15	18
<i>Οδήγηση συρμών σειράς II στο δίκτυο</i>	-	-	<ul style="list-style-type: none"> Οδήγηση συρμών στο δίκτυο κατά τις νυχτερινές ώρες. Προσομοίωση βλαβών σε συρμό και αποκατάσταση αυτών στο δίκτυο. 	12	12
<i>Περιγραφή εξοπλισμού συρμών σειράς III</i>	<ul style="list-style-type: none"> Περιγραφή συρμού Υποσυστήματα συρμού Χειρισμός εξοπλισμού Αντιμετώπιση βλαβών 	20	<ul style="list-style-type: none"> Περιγραφή συρμού. Προετοιμασία συρμού. 	10	30
<i>Οδήγηση συρμών σειράς III στα Αμαξοστάσια</i>	<ul style="list-style-type: none"> Εξοπλισμός, υποσυστήματα και χειρισμοί συρμών σειράς III 	3	<ul style="list-style-type: none"> Οδήγηση στο Αμαξοστάσιο. Προσομοίωση βλαβών σε συρμό και αποκατάσταση αυτών στο Αμαξοστάσιο. 	15	18
<i>Οδήγηση συρμών σειράς II στο δίκτυο</i>	-	-	<ul style="list-style-type: none"> Οδήγηση συρμών στο δίκτυο κατά τις νυχτερινές ώρες Προσομοίωση βλαβών σε συρμό και αποκατάσταση αυτών στο δίκτυο. 	12	12
<i>Ασφάλεια επί ή πλησίον της τροχιάς</i>	<ul style="list-style-type: none"> Πιστοποιημένο άτομο για εργασία επί ή πλησίον της τροχιάς 	6	<ul style="list-style-type: none"> Μετάβαση στη σήραγγα πεζή και με συρμό προστασίας 	6	12

Τίτλος Ενότητας	Θεωρητική Εκπαίδευση	Διάρκεια (σε ώρες)	Πρακτική Άσκηση – Στατική Εκπαίδευση	Διάρκεια (σε ώρες)	Σύνολο ωρών ενότητας
Νυχτερινή οδήγηση στις Γραμμές 2 και 3	-	-	<ul style="list-style-type: none"> Οδήγηση συρμών στο δίκτυο κατά τις ώρες 21:00-01:00 για εξοικείωση με τις κινήσεις απόσυρσης, πλυσίματος, μεταφοράς στο Αμαξοστάσιο κλπ. Οδήγηση συρμών στο δίκτυο κατά τις Ώρες Τεχνικών Εργασιών με όλους τους τρόπους οδήγησης. 	132	132
Νυχτερινή οδήγηση στις Γραμμές 2 και 3	<ul style="list-style-type: none"> Διαδικασία ζεύξης συρμών 	3	<ul style="list-style-type: none"> Οδήγηση συρμών στο δίκτυο κατά τις ώρες 21:00-01:00 για εξοικείωση με τις κινήσεις απόσυρσης, πλυσίματος, μεταφοράς στο Αμαξοστάσιο κλπ. Πρακτική εξάσκηση στη ζεύξη συρμών. 	15	18
Νυχτερινή οδήγηση στις Γραμμές 2 και 3	<ul style="list-style-type: none"> Επανάληψη στις διαδικασίες αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών 	4	<ul style="list-style-type: none"> Οδήγηση συρμών στο δίκτυο κατά τις ώρες 21:00-01:00 για εξοικείωση με τις κινήσεις απόσυρσης, πλυσίματος, μεταφοράς στο Αμαξοστάσιο κλπ. Αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών: <ul style="list-style-type: none"> α) άτομο στη σήραγγα β) δέσμευση περιοχής γ) άτομο κάτω από συρμό δ) φωτιά στη σήραγγα 	20	24
Εξετάσεις ΣΤΑΣΥ	<ul style="list-style-type: none"> Επανάληψη και εστίαση στα κυριότερα σημεία του εκπαιδευτικού προγράμματος 	18	<ul style="list-style-type: none"> Ενδιάμεση γραπτή εξέταση. Τελική γραπτή και πρακτική εξέταση από επιτροπή της ΣΤΑΣΥ. 	24	42
Οδήγηση σε ζευγάρι με έμπειρο Οδηγό Συρμών	-	-	<ul style="list-style-type: none"> Οδήγηση επιβατικού συρμού σε κανονική βάρδια 	60	60
Εξετάσεις Περιφέρειας για τη λήψη της άδειας οδήγησης	<ul style="list-style-type: none"> Επανάληψη και εστίαση στα κυριότερα σημεία του εκπαιδευτικού προγράμματος 	12	<ul style="list-style-type: none"> Γραπτή και πρακτική αξιολόγηση από επιτροπή της Περιφέρειας 	18	30
Σύνολο Ωρών		208		410	618

Γενικά χαρακτηριστικά Οδηγού Συρμών

Περιγραφή θέσης εργασίας:

Η οδήγηση των συρμών τόσο σε κανονικές όσο και σε έκτακτες περιπτώσεις, σύμφωνα με τους ισχύοντες Κανονισμούς, Οδηγίες και Διαδικασίες Λειτουργίας, προκειμένου να επιτυγχάνεται η αποτελεσματική και απρόσκοπτη κυκλοφορία των συρμών και η εξυπηρέτηση του επιβατικού κοινού.

Κύρια καθήκοντα Οδηγού Συρμών:

- Χειρίζεται και ελέγχει τους συρμούς του φορέα για την μεταφορά προσώπων, τηρώντας τους κανόνες λειτουργίας και ασφαλείας.
- Διασφαλίζει το προσδοκώμενο επίπεδο ποιότητας υπηρεσιών προς τους επιβάτες με την ακριβή τήρηση των δρομολογίων και το επίπεδο άνεσης που εξασφαλίζει με το χειρισμό του συρμού και παρέχει ενημέρωση και βοήθεια προς αυτούς με σκοπό την άρτια εξυπηρέτησή τους.
- Επικοινωνεί με τον Ρυθμιστή Κυκλοφορίας Γραμμής Τραμ για τον άμεσο συντονισμό ενεργειών που σχετίζονται με την εργασία των Οδηγών Συρμών σε οποιοδήποτε περιστατικό παρουσιαστεί κατά την καθημερινή λειτουργία.
- Εντοπίζει βλάβες στα οχήματα που χειρίζεται και μεριμνά για την αποκατάστασή τους, καταγράφοντας τις επεμβάσεις και τα αποτελέσματά τους.
- Εφαρμόζει τους εταιρικούς κανονισμούς και έγγραφα (διαδικασίες, οδηγίες, έντυπα κλπ.) του Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας, του Συστήματος Διαχείρισης Ασφάλειας και κάθε άλλου Συστήματος Διαχείρισης που εγκαθίσταται, καθώς και της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας, που διέπουν την άσκηση των καθηκόντων του
- Ενημερώνει την ιεραρχία του για κάθε περιστατικό ασφάλειας ανάλογα με τη σοβαρότητά του.
- Τηρεί καθημερινό ημερολόγιο με τις διαδρομές που κάνει.
- Φροντίζει για τον ανεφοδιασμό και την καθαριότητα των οχημάτων.
- Υποβάλλει προτάσεις προς την ιεραρχία του για τη βελτίωση των συνθηκών και του εξοπλισμού.
- Συμμετέχει στην υλοποίηση του εκπαιδευτικού προγράμματος της Υπηρεσίας του ώστε η Εταιρεία να επωφελείται από την συγκεντρωμένη τεχνογνωσία του

στο αντικείμενο του.

- Μεριμνά για τη τήρηση της τάξης και της καθαριότητας τόσο στους κοινόχρηστους χώρους, όσο και στους θαλάμους οδήγησης των οχημάτων με σκοπό η εικόνα αυτών να συμβαδίζει με τα υψηλά πρότυπα που έχει καθιερώσει η Εταιρεία.
- Ενημερώνει - συμπληρώνει πάσης φύσεως έντυπα και αρχεία που αφορούν την εργασίας του σε φυσική ή και ηλεκτρονική μορφή (πληροφοριακό σύστημα) με τις προβλεπόμενες απαραίτητες πληροφορίες.

Η ομάδα εκπαιδευομένων (πληθυσμός-στόχος) έχει τα κατωτέρω χαρακτηριστικά:

Τυπικά Προσόντα

Τα προβλεπόμενα στο αρ. 17 του Π.Δ. 50/2001 ή/και τις οικείες οργανικές διατάξεις. Π.Δ. 397/1984

1. Για τους κλάδους ΔΕ μιας ή περισσότερων ειδικοτήτων των οποίων η ονομασία είναι ίδια με την ονομασία : Διπλώματος Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΕΚ ή Πτυχίου Α΄ ή Β΄ κύκλου σπουδών Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου ή Απολυτηρίου τίτλου: - Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου ή - Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου ή - Τεχνικής Επαγγελματικής Σχολής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή - Σχολής Μαθητείας του ΟΑΕΔ του Ν. 1346/83 ή - άλλου ισότιμου τίτλου σχολικής μονάδας της ημεδαπής ή αλλοδαπής, προσόν διορισμού ορίζεται το ομώνυμο ή αντίστοιχο πτυχίο ή δίπλωμα ή απολυτήριο τίτλος των παραπάνω σχολικών μονάδων.

2. Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση κενών θέσεων από υποψηφίους με το ανωτέρω προσόν επιτρέπεται ο διορισμός με προσόν απολυτήριο τίτλο συναφούς ειδικότητας που ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη πλήρωσης των θέσεων.

3. Όπου στις κείμενες διατάξεις προβλέπεται ως προσόν διορισμού η κατοχή απολυτηρίου τίτλου Ενιαίου Λυκείου, νοείται ότι περιλαμβάνεται και η κατοχή πτυχίου Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.Ε.) Β΄ κύκλου, (παρ. 23, άρθρο 6, Ν. 3027/2002, ΦΕΚ 152 Α΄).

ΓΝΩΣΣΕΙΣ -Επιθυμητά Προσόντα

- Δίπλωμα οδήγησης Β' κατηγορίας

- Μέτρια γνώση της Αγγλικής γλώσσας.

Ειδικές απαιτήσεις θέσης εργασίας

- Εργασία σε κυλιόμενο ωράριο
- Ιατρικές και ψυχοτεχνικές εξετάσεις
- Ανάλυση υπηρεσίας σε όποιο σημείο του δικτύου απαιτηθεί

Δεξιότητες

- Ικανότητα ανταπόκρισης σε αυστηρά χρονοδιαγράμματα και ωράρια.
- Διαθέτει ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και αντιμετώπισης απρόοπτων περιστατικών, εντός προκαθορισμένων διαδικασιών και κανονισμών
- Πνεύμα ομαδικότητας και συνεργασίας.
- Πρωτοβουλία, ταχύτητα στη λήψη σωστών αποφάσεων.
- Ψύχραιμη αντιμετώπιση προβληματικών και πιεστικών καταστάσεων.
- Ευαισθητοποίηση σε θέματα υγείας και ασφάλειας, καθώς και σε θέματα ποιότητας εργασίας.
- Υπευθυνότητα, εργατικότητα, συνέπεια και επαγγελματισμός.
- Επικοινωνιακή ικανότητα.
- Ικανότητα ευελιξίας – προσαρμοστικότητας.
- Ικανότητα εργασίας ακόμα και κάτω από συνθήκες έντονης πίεσης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ: «Πρωτόκολλο συνέντευξης»

Θέμα: «Απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με τα Εκπαιδευτικά Προγράμματα της Τεχνικής Εκπαίδευσης της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Μονοπρόσωπη Α.Ε. (ΣΤΑΣΥ Μον. Α.Ε.)»

Ωρα συνέντευξης:

Ημερομηνία:

Τόπος:

Εισαγωγή:

Αγαπητή/ε συνάδελφε,

Οι συνεντεύξεις αποτελούν μέρος ενός ερευνητικού έργου που διεξάγεται στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας για το μεταπτυχιακό δίπλωμα "Εκπαίδευση, Ανθρώπινοι Πόροι και Πολιτική Απασχόλησης" στη Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η μελέτη πραγματεύεται το θέμα των απόψεων των εκπαιδευόμενων για το πρόγραμμα τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης της εταιρείας Σταθερές Επικοινωνίες Μονοπρόσωπη Α.Ε. (ΣΤΑΣΥ ΜΟΝ. Α.Ε.), Α.Ε."

Ο στόχος της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των εκπαιδευόμενων Οδηγών Συρμών αναφορικά με τα Εκπαιδευτικά Προγράμματα της Τεχνικής Εκπαίδευσης της εταιρείας. Πριν ξεκινήσουμε θα ήθελα να σας ευχαριστήσω θερμά που δεχτήκατε να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη και να σας διαβεβαιώσω ότι τα στοιχεία σας θα παραμείνουν ανώνυμα. Επισημαίνεται ότι αυτό που μας ενδιαφέρει είναι η γνώμη σας σε κάθε ερώτηση και δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις και δεν τίθεται θέμα κρίσης κανενός, είτε δικής σας είτε των εκπαιδευτών σας. Θα ήθελα να υπάρξει η ελευθερία στον τρόπο που θα εκφραστείτε, ώστε να έχουμε την καθαρά προσωπική σας άποψη. Σε περίπτωση που κατά τη διάρκεια της συνέντευξης αισθανθείτε άβολα μπορείτε να μου το πείτε ώστε να σταματήσουμε, καθώς θεωρώ σημαντικό το να αισθάνεστε άνετα. Η συμμετοχή σου σε αυτή θα μας βοηθήσει να αξιολογήσουμε το πρόγραμμα της Τεχνικής Εκπαίδευσης και να το αναπροσαρμόσουμε σύμφωνα με τις απόψεις

που θα καταγράψουμε. Επομένως, από τις απαντήσεις σου εξαρτάται εάν θα προκύψουν έγκυρα συμπεράσματα, ώστε να προσδώσουν ποιότητα δεδομένων στην έρευνά μου.

Αυτή η συνέντευξη είναι προσωπική και δεν θα χρησιμοποιηθεί με οποιονδήποτε τρόπο ή για οποιονδήποτε άλλο σκοπό εκτός από την έρευνά μου. Η ηχογράφησή της θα με βοηθήσει να συγκεντρωθώ καλύτερα, καθώς δεν θα χρειαστεί να κρατάω λεπτομερείς σημειώσεις. Υπάρχει η δυνατότητα να μοιραστώ μαζί σας τα ευρήματά μου και η συνέντευξη αυτή θα διαρκέσει περίπου 20 λεπτά. Εάν συμφωνείτε με αυτή τη συνέντευξη και δεν υπάρχει κάτι άλλο που θα θέλατε να συζητήσετε, ας ξεκινήσουμε.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Εισαγωγικές ερωτήσεις

- Φύλο
- Εκπαιδευτικό επίπεδο
- Ηλικιακή κατανομή που ανήκουν
- Εμπειρία και προϋπηρεσία πριν την πρόσληψη στην εταιρεία
- Χρόνος εργασίας στην ΣΤΑΣΥ

1ο ερευνητικό ερώτημα: Αναλυτικό περιεχόμενο σπουδών

1.1 Κατά πόσο το περιεχόμενο του προγράμματος κάλυψε τις απαιτήσεις της εργασίας σας; Εάν δεν ήταν πλήρης η κάλυψη, παρακαλούμε, να αναφέρετε τις ενότητες - αντικείμενα που καλύφθηκαν ελλιπώς ή καθόλου.

1.2 Πως κρίνετε την αναλογία θεωρητικής - πρακτικής εκπαίδευσης στο Πρόγραμμα; Θεωρείτε ότι θα χρειαζόταν περισσότερη πρακτική εξάσκηση και εάν ναι, σε ποια αντικείμενα;

1.3 Θεωρείτε ότι χρειαζόταν μεγαλύτερη εμβάθυνση στα θεωρητικά ή στα πρακτικά αντικείμενα της εκπαίδευσης; Υπάρχουν αντικείμενα των οποίων η πιο λεπτομερής ανάπτυξη θα ήταν χρήσιμη κατά την άσκηση των καθηκόντων σας;

2ο ερευνητικό ερώτημα: Εκπαιδευτικό υλικό

2.1 Πόσο σαφή και κατανοητά κρίνετε τα εγχειρίδια που σας δόθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης;

2.2 Πόσο πλήρες θεωρείτε ότι ήταν το εκπαιδευτικό υλικό που σας δόθηκε (εγχειρίδια εκπαίδευσης, Κανονισμός Υπηρεσίας Οδηγών Συρμών, εταιρικοί κανονισμοί και διαδικασίες) κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης; Υπήρξαν περιπτώσεις κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας που ήταν απαραίτητο να καταγράψετε σημαντικές πληροφορίες που δεν ήταν καταγεγραμμένες στα εγχειρίδια και εάν ναι, ποιες ήταν αυτές;

2.3 Κατά πόσο θεωρείτε ότι τα εγχειρίδια εκπαίδευσης είναι ελκυστικά και σύγχρονα;

3ο ερευνητικό ερώτημα: Χώρος διδασκαλίας και εποπτικά μέσα

3.1 Η διαμόρφωση της αίθουσας εξυπηρετούσε κατά τη γνώμη σας την εκπαιδευτική διαδικασία;

3.2 Ο χώρος διαλλείματος ήταν ικανοποιητικός; Έχετε προτάσεις βελτίωσής του;

3.3 Τα διαθέσιμα εποπτικά μέσα (προτζέκτορας) ήταν επαρκή; Ποια μέσα θεωρείτε ότι θα έκαναν πιο εποπτική τη μαθησιακή διαδικασία;

4ο ερευνητικό ερώτημα: Εκπαιδευτές

4.1 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι Εκπαιδευτές σας είχαν άρτια γνώση του αντικειμένου που δίδασκαν;

4.2 Πως κρίνετε τη μεταδοτικότητα των εκπαιδευτικών σας; Σε περίπτωση απορίας σας, ήταν σε θέση να παρουσιάσουν με διαφορετικό τρόπο το μάθημα, ώστε να το καταλάβετε πλήρως;

4.3 Τι είδους τεχνικές εκπαίδευσης χρησιμοποιούσαν συνήθως οι εκπαιδευτές; Με τι συχνότητα την κάθε μια;

4.4. Πως κρίνετε τη συναισθηματική υποστήριξη που σας παρείχαν για να ολοκληρώσετε επιτυχώς το πρόγραμμα; Με ποιο τρόπο εκδηλώνονταν συνήθως η σχετική υποστήριξη;

Σας ευχαριστώ πολύ για την συμβολή και το χρόνο σας!