ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ Του Τομέα ΚΕΜΠ ΚΡΥΟΝΕΡΙΟΥ Αριθμός Αδείας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠ ΚΡΥΟΝΕΡΙΟΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Τεύχος 222, Απρίλιος 2015

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Η συμμετοχική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στο πεδίο της Δια Βίου Μάθησης: διαπιστώσεις και προβληματισμοί

JUST/2013/PROG/AG/4906/GE: Γεφυρώνοντας το χάσμα αμοιβών ανάμεσα στα φύλα. Διεθνής Συνεργασία: Κύπρος, Ελλάδα, Πορτογαλία»



ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Τεύχος 221, Απρίλιος 2015

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Οι πολιτικές εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού διεθνώς προωθούν και εμπεριέχουν -με διαφορετικό τρόπο και βαρύτητα- θεωρίες, μορφές, συστήματα και μεθοδολογίες αξιολόγησης. Από το Α΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (ΚΠΣ) μέχρι και την ολοκλήρωση του Εθνικού Σχεδίου Περιφερειακής Ανάπτυξης 2007-2013 (ΕΣΠΑ 2007-2013) τα Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΕΠ) εμπεριέχουν ζητήματα αξιολόγησης σε διαφορετικό εύρος με συναφείς ή μη θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις. Το τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ παρουσιάζει άρθρο σχετικά με την συμμετοχική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στο πεδίο της Δια Βίου Μάθησης. Παρουσιάζει επίσης το Ενημερωτικό Δελτίο JUST/2013/PROG/AG/4906/GE: Γεφυρώνοντας το χάσμα αμοιβών ανάμεσα στα φύλα

Διεθνής Συνεργασία: Κύπρος, Ελλάδα, Πορτογαλία» "Το παρόν δελτίο έχει δημοσιευθεί με την οικονομική υποστήριξη του προγράμματος PROGRESS της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το περιεχόμενο της παρούσας δημοσίευσης είναι εξολοκλήρου ευθύνη του Ινστιτούτου Εργασίας Κύπρου (ΙΝΕΚ-ΠΕΟ) και δεν αντικατοπτρίζει τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Γιώργος Αργείτης, Γιάννης Κουζής, Δημήτρης Κατσορίδας, Γιώργος Κολλιάς, Γιώργος Κρητικίδης
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γιώργος Αργείτης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811, www.kambili.gr

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ: ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

Βιβή Σιδηρά, Επιστημονικός Συνεργάτης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Οι πολιτικές εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού διεθνώς προωθούν και εμπεριέχουν -με διαφορετικό τρόπο και βαρύτητα- θεωρίες, μορφές, συστήματα και μεθοδολογίες αξιολόγησης[1]. Από το Α΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (ΚΠΣ) μέχρι και την ολοκλήρωση του Εθνικού Σχεδίου Περιφερειακής Ανάπτυξης 2007-2013 (ΕΣΠΑ 2007-2013) τα Επιχειρησιακά Προγράμματα[2] (ΕΠ) εμπεριέχουν ζητήματα αξιολόγησης σε διαφορετικό εύρος με συναφείς ή μη θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι διενεργήθηκαν έρευνες και μελέτες, αναπτύχθηκαν νέες υπηρεσίες, εκσυγχρονίστηκαν υποδομές και εξοπλισμοί, δημιουργήθηκαν ποικίλα μεθοδολογικά εργαλεία, κ.ά. Με απώτερο σκοπό την αναβάθμιση του πεδίου της Δια βίου Μάθησης (ΔΒΜ) αναπτύχθηκαν και προωθήθηκαν συστήματα, μηχανισμοί, διεργασίες εσωτερικής και εξωτερικής αξιολόγησης στο πλαίσιο των προδιαγραφών που προβλέπονται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία, τα οποία συγχρηματοδοτούν τα διάφορα προγράμματα.

Στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και ειδικότερα της Συνεχιζόμενης Επαγγελμα-

1 Βλ. σχ. ΕΣΠΑ 2007-2013, ΕΣΔΑ και ΕΣΔΕΝ 2000 – 2006, Ε.Π. EQUAL I & II 2003-2008, κ.ά.

2 «Στο πλαίσιο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (Ε.Π.) σχεδιάζονται, υλοποιούνται και αξιολογούνται προγράμματα κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων, καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, κοινοτικές πρωτοβουλίες στο πλαίσιο τυπικών και άτυπων εταιρικών σχέσεων, ανάλογα με τις εκάστοτε προκηρύξεις από τις Διαχειριστικές Αρχές των Υπουργείων Απασχόλησης, Υγείας και Πρόνοιας, Παιδείας, Ανάπτυξης, των Περιφερειών ή και απευθείας από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα π.χ INTERREG, Leonardo, Socrates, κ.λπ» (Βεργίδης, 1999:55-70).

τικής Κατάρτισης[3] (ΣΕΚ) ισχυροποιήθηκε ο ρόλος του Αξιολογητή, δημιουργήθηκε Μητρώο Αξιολογητών ΣΕΚ, σχεδιάστηκαν και πραγματοποιήθηκαν προγράμματα επιμόρφωσης αξιολογητών από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια βίου Μάθησης (ΕΚΕΠΙΣ), το οποίο ενσωματώθηκε στον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), κ.ά. Σημειώνεται η ιδιαίτερη συμβολή στο πεδίο της ΔΒΜ του **νόμου υπ.αριθ.3879, αρ.φύλ.163, 21/10/2010,** όπου: «Η αξιολόγηση στο πλαίσιο της ΔΒΜ αποτελεί μια οργανωμένη συστηματική διεργασία, η οποία διενεργείται με την εφαρμογή αλληλένδετων διαδικασιών και αλληλοσυμπληρούμενων μεθόδων/τεχνικών, σε συγκεκριμένο, με σαφήνεια και ακρίβεια διατυπωμένο, πλαίσιο στόχων. Η αξιολόγηση μπορεί να αποσκοπεί στον προσδιορισμό του βαθμού επίτευξης των στόχων ενός προγράμματος/ων, έργου/ων, εκπαιδευτικού οργανισμού/ων, στην εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των επιμέρους δράσεων και διαδικασιών και της αποδοτικής εμπλοκής των διαφορετικών συντελεστών ή και παραγόντων, που ανατροφοδοτούν το σχεδιασμό, την παρακολούθηση, την υλοποίηση και την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων σε βραχυπρόθεσμο, μεσοπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επίπεδο».

1.1. Πεδίο αναφοράς: προσεγγίσεις και προβληματισμοί

Την παρούσα χρονική περίοδο έχουν αυξηθεί οι συζητήσεις και οι προβληματισμοί για το ζήτημα της εκπαιδευτικής αξιολόγησης. Παράλληλα με τις αποφάσεις σε πολιτικό επίπεδο, όπου αναγνωρίζεται -θεωρητικά τουλάχιστον- η σημασία και ο ρόλος της αξιολόγησης, η εμπειρία από την πράξη και την πραγματική ζωή αναδεικνύει δυνατότητες/ευκαιρίες, αλλά και κινδύνους/απειλές (κυρίως από την κακή χρήση/αξιοποίηση της αξιολόγησης, βλ. σχετ. Καραλής, 2007, 2009, 2010, Βεργίδης, 2006, 2008, 2010, Λιοναράκης & Σπανάκα, 2010, Κόκκος, 2005, 2007, Χασάπης, 2000, Κουτούζης, 1999).

<u>Για παράδειγμα:</u> Η εκπαιδευτική αξιολόγηση ενδέχεται να χαρακτηρίζεται από καθοδηγούμενες διεργασίες που εξυπηρετούν υφιστάμενες προβληματικές καταστάσεις και ειλημμένες αποφάσεις ή και να τεκμηριώνει αμφισβητούμενες πράξεις, αλλαγές, κ.ά. με υποτιθέμενο σκοπό την ενίσχυση της ποιότητας, της αποτελεσματικότητας, της ανταγωνιστικότητας των φορέων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της ΔΒΜ.

Σύμφωνα με τον Βεργίδη: «Οι αξιολογήσεις πολλές φορές εκπονούνται σε πολύ περιοριστικά χρονικά και πολιτικά πλαίσια με αποτέλεσμα να συντάσσονται απλές περιγραφικές εκθέσεις, που αποσκοπούν

3 Η ΣΕΚ αποτελεί μορφή της εκπαίδευσης ενηλίκων και είναι ένα από τα βασικά αντικείμενα δραστηριοποίησης των ΚΕΚ. Πολλά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν όσοι ασχολούνται με τη ΣΕΚ χαρακτηρίζουν και σήμερα το πεδίο της. Ενδεικτικά αναφέρεται ο κατακερματισμός πόρων, η αποσπασματικότητα των ενεργειών κατάρτισης, οι επικαλύψεις και οι ασυντόνιστες εκπαιδευτικές διαδικασίες, η αντιγραφή - με μικρές διαφοροποιήσεις επί χάρτου - προγραμμάτων, η ανεπαρκή σύνδεση κατάρτισης – απασχόλησης, η αποδυνάμωση της πρακτικής άσκησης, κ.ά. Παρόλα αυτά έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές παρεμβάσεις για τη βελτίωση και αναβάθμιση των ΚΕΚ, καθώς και για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που παρέχουν, θέτοντας ως σημαντικό συστατικό της λειτουργίας τους τη διαχείριση ποιότητας, την ανάπτυξη και παρακολούθηση της εφαρμογής συστημάτων και μεθοδολογιών, τη διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών, κ.ά. (βλ.σχ. Σιδηρά, 2011, Δέδε, 2010, Ευστράτογλου, 2007, Καραλής, 2009, 2010).

κυρίως στην εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων των φορέων υλοποίησης» (Βεργίδης, 2010:370). Επίσης, «...σύμφωνα με τον Rowntree (1992: 227-228) ....Πολύς χρόνος και πολλά χρήματα μπορεί να δοθούν για τη συλλογή δεδομένων, αφήνοντας όμως ελάχιστο χρόνο και χρήματα για τη ζωτικής σημασίας συζήτηση των επιπτώσεων των αποτελεσμάτων και της ανατροφοδότησης που θα γινόταν, αν βοηθούσαν τους ανθρώπους να κάνουν κάτι σε σχέση με αυτές τις επιπτώσεις. Οι γραπτές αναφορές, όσο καλά κι αν παρουσιαστούν, σπάνια είναι αρκετές. Ένας κακός εκπαιδευτικός δεν θα αλλάξει επειδή θα του δώσουμε μία ανάλυση ενός συμπληρωμένου ερωτηματολογίου. Χρειάζεται να οικειοποιηθεί το πρόβλημα πριν οικειοποιηθεί μία λύση. Γι' αυτό πρέπει με ευαισθησία να επικοινωνήσουμε το πρόβλημα, με συζητήσεις που θα γίνουν μέσα από σεμινάρια, εργαστήρια και ποικίλες συναντήσεις. Σε μία τέτοια λογική, το επίκεντρο θα είναι όχι η μεταβίβαση των αποτελεσμάτων αλλά η αναγνώριση των επειγόντων προβλημάτων ή ευκαιριών και η συμφωνία ότι μπορεί κάτι να γίνει για αυτά» (Λιοναράκης & Σπανάκα, 2010).

Με βάση και τις προαναφερόμενες ενδεικτικές αναφορές /διαπιστώσεις είναι ορατό ότι το ζήτημα της αξιολόγησης αποτελούσε και αποτελεί αντικείμενο προβληματισμού[4].

1.2. Στόχοι και μέθοδος εργασίας

Με το συγκεκριμένο άρθρο επιδιώκεται η ανάδειξη της σημασίας και της συμβολής της συμμετοχικής αξιολόγησης στο πεδίο της ΔΒΜ. Ειδικότερα επιλέγεται η περίπτωση της συμμετοχικής αξιολόγησης εκπαιδευτικού έργου (ΣΑΕΕ) και εντοπίζονται αρχές, χαρακτηριστικά, προϋποθέσεις, διαδικασίες, μέθοδοι και τεχνικές που μπορεί να τροφοδοτούν και να ανατροφοδοτούν την ανάπτυξη και την προώθηση της ΣΑΕΕ. Επίσης αναγνωρίζονται και αποτυπώνονται δυνατότητες και περιορισμοί της ευρύτερης εφαρμογής της ΣΑΕΕ σε οργανισμούς δια βίου μάθησης (ΟΔΒΜ). Συγκεκριμένα προσδιορίζονται και παρουσιάζονται ορισμένα ζητήματα που τροφοδοτούν το θεωρητικό και μεθοδολογικό πλαίσιο της ΣΑΕΕ αξιοποιώντας στοιχεία από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και την έρευνα «Η Συμμετοχική Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στα ΚΕΚ των Κοινωνικών Εταίρων και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και η ανατροφοδότηση με τα αποτελέσματα της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής τους» (Σιδηρά, 2011). Σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση της αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της ΣΑΕΕ στην εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική των ΚΕΚ, μέσω της διαδικασίας της ανατροφοδότησης στο πλαίσιο υλοποίησης προγραμμάτων ΣΕΚ και ευρύτερα ΔΒΜ[5]. Σημειώνεται ότι στο συγκεκριμένο άρθρο αξιοποιούνται κριτικά κυρίως τα ευρήματα[6] ενός εκ των τριών

4 Βλ. Παράρτημα: «Η Δίκη της Αξιολόγησης – Η ηθική της αξιολόγησης».

5 Οι εργασίες στο πλαίσιο της έρευνας εστίασαν στα ΚΕΚ των Κοινωνικών Εταίρων (ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ) και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΚΕΚ ΕΕΤΑΑ). Επισημαίνεται ότι η ενεργός συμμετοχή και η ουσιαστική συμβολή των διευθυντών, στελεχών, εκπαιδευτών τους στην έρευνα καθόρισε την επίτευξη των στόχων της.

6 Συγκεκριμένα, το 1ο ερευνητικό ερώτημα ήταν: «Με ποιους τρόπους και με ποιες δυνατότητες / περιορισμούς προωθείται η ενεργός συμμετοχή των άμεσα εμπλεκομένων στο εκπαιδευτικό έργο στην αξιολόγησή του, στο πλαίσιο υλοποίησης προγραμμάτων ΣΕΚ ή και ευρύτερα ΔΒΜ από τα ΚΕΚ των Κοινωνι-

ερευνητικών ερωτημάτων[7]. Επίσης, ότι για τη διενέργεια της έρευνας εφαρμόστηκε η ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση[8] με ημιδομημένες συνεντεύξεις στους άμεσα εμπλεκόμενους[9] στο εκπαιδευτικό έργο των ΚΕΚ (Bird,κ.α.,1999, Cohen,& Manion, 1997, Βάμβουκας, 2006).

1.3. Προβλήματα και αδυναμίες στο πεδίο αναφοράς

Στη συνέχεια σύμφωνα με τις εκροές από την αξιοποίηση σχετικού δευτερογενούς πληροφοριακού υλικού, την κριτική προσέγγιση της υπάρχουσας γνώσης και εμπειρίας, αλλά και αποτελέσματα – συμπεράσματα της προαναφερόμενης έρευνας, προσδιορίζονται και διατυπώνονται τα κάτωθι **προβλήματα/αδυναμίες** στο πεδίο της ΔΒΜ και ειδικότερα της αξιολόγησης.

Συγκεκριμένα αναφέρονται τα εξής:

- Η έλλειψη κουλτούρας αξιολόγησης συνδυαστικά ή μη με τη σύγχυση μεταξύ αξιολόγησης, παρακολούθησης, ελέγχου[10].
- Η ελλιπής ενημέρωση για τη σημασία, το πλαίσιο, τα κριτήρια αξιολόγησης που επιλέγονται και εφαρμόζονται, συνολικά και ανά περίπτωση ΟΔΒΜ.
- Η έλλειψη ανοικτού, δυναμικού και ευέλικτου ενιαίου πλαισίου αξιολόγησης με διαφοροποιήσεις διαδικασιών/ κριτηρίων και διακριτούς ρόλους, μέρη, πεδία μεταξύ αξιολόγησης, παρακολούθησης και έλεγχου.
- Η έλλειψη εναλλακτικού ή συμπληρωματικού πλαισίου αξιολόγησης με ποιοτικά χαρακτηριστικά και δυνατότητες διαφοροποίησης ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες των ομάδων στόχου, τον καινοτόμο χαρακτήρα της εκπαιδευτικής διεργασίας, την εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική του φορέα υλοποίησης, κ.ά.

κών Εταίρων και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης;». Τα σχετικά αποτελέσματα της έρευνας αξιοποιούνται στο συγκεκριμένο άρθρο.

7 Αναφέρεται το 2ο ερευνητικό ερώτημα: «Σε ποια πεδία της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής των ΚΕΚ των Κοινωνικών Εταίρων και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με ποιους τρόπους και με ποιες επιδράσεις συμβάλλουν τα ευρήματα - αποτελέσματα της ΣΑΕΕ;» και το 3ο ερευνητικό ερώτημα: «Ποια είναι τα εμπόδια, οι δυνατότητες και οι περιορισμοί αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της ΣΑΕΕ στην εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική των ΚΕΚ των Κοινωνικών Εταίρων και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης;».

8 Οι άξονες των συνεντεύξεων διαμορφώθηκαν στη βάση κοινών θεματικών προσανατολισμών ανάλογα με τους στόχους της έρευνας, αλλά και το ρόλο των υποκειμένων της, οι οποίοι προσεγγίστηκαν ως βασικοί συντελεστές της (ενσωμάτωση αρχών της action research). Η επεξεργασία και η ανάλυση των δεδομένων από τις συνεντεύξεις έγινε με ανάλυση περιεχομένου, με σκοπό να προκύψουν οι κατηγορίες δεδομένων και οι μεταξύ τους συσχετισμοί. Με τον τρόπο αυτό δόθηκε η δυνατότητα να διερευνηθούν συστηματικά τα δεδομένα και να εξεταστεί το υλικό που συλλέχθηκε στην ολότητά του.

9 Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, άμεσα εμπλεκόμενοι στο εκπαιδευτικό έργο είναι οι εκπαιδευτές, οι εκπαιδευόμενοι και οι διαφορετικής ιεραρχικής βαθμίδας εργαζόμενοι στα ΚΕΚ, που εμπλέκονται στο σχεδιασμό, στην υλοποίηση και στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στο πλαίσιο των προγραμμάτων ΔΒΜ και ειδικότερα της ΣΕΚ. Ειδικά στην περίπτωση της ΣΕΚ άμεσα εμπλεκόμενες κρίθηκαν και οι επιχειρήσεις, στις οποίες πραγματοποιείται η πρακτική άσκηση παρόλα τα προβλήματα και τις αδυναμίες που εντοπίστηκαν: α) στην αποτελεσματικότητα της σύνδεσης των επιχειρήσεων με τα ΚΕΚ, β) στην ανταπόκριση στις εκπαιδευτικές και μη ανάγκες των εκπαιδευομένων, γ) στη σύνδεση κατάρτισης - απασχόλησης, η οποία χαρακτηρίσθηκε δικαίως «ελλειμματική» (Σιδηρά, 2011).

10 Ο έλεγχος είναι απαραίτητος για τη μέτρηση και την αξιολόγηση της απόδοσης του οργανισμού. Είναι διαδικασία δυναμική και συνεχής και περιλαμβάνει όλες τις πλευρές του οργανισμού (Κουτούζης,1999:260-261). Η παρακολούθηση μπορεί να είναι αυτοτελής διαδικασία ή και να υποστηρίζει την αξιολόγηση και τον έλεγχο, με διαφοροποιήσεις ανάλογα με τους στόχους στην εκάστοτε περίπτωση.

- Τα ασαφή, «κρυφά» ή «λανθάνουσας μορφής» κίνητρα συμμετοχής στην αξιολόγηση συνδυαστικά ή μη με τις αντιλήψεις, στάσεις και συμπεριφορές των άμεσα εμπλεκόμενων στο εκπαιδευτικό έργο (π.χ. ανασφάλεια, αίσθηση χειραγώγησης, στερεότυπα από το παραδοσιακό τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα).
- Η εστίαση της διεργασίας της αξιολόγησης σε ποσοτικούς δείκτες με αρνητικές συνέπειες στη φύση, το εύρος και τα ποιοτικά αποτελέσματα της αξιολόγησης, αλλά και στη σχέση κόστους – ωφέλειας.
- Η αναποτελεσματική, αποσπασματική ή και κατευθυνόμενη ανατροφοδότηση (π.χ. με στρεβλώσεις λόγω ατομικώνομαδικών συμφερόντων) και οι ανεπάρκειες/περιορισμοί που τη χαρακτηρίζουν (π.χ. έλλειψη χρόνου, σύγχυση προτεραιοτήτων).
- Η ελλιπής διάχυση της υπάρχουσας εμπειρίας/τεχνογνωσίας και η ανεπαρκής αξιοποίηση, κοινοποίηση και δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων- συμπερασμάτων από την αξιολόγηση εντός και εκτός ΟΔΒΜ.
- Η έλλειψη/ανεπάρκεια δυνατοτήτων επιμόρφωσης σε θέματα αξιολόγησης σε συστηματική βάση με συνέπειες στο ανθρώπινο δυναμικό και κυρίως στο έργο και στο ρόλο του.
- Η έλλειψη χρόνου με αρνητικές συνέπειες στις φάσεις αξιολόγησης, ανατροφοδότησης και ανασχεδιασμού.
- Οι επιρροές από το εξωτερικό περιβάλλον που δυσχεραίνουν ή αλλοιώνουν την αξιολόγηση, όπως: ⇨οι χρόνοι, οι ρυθμοί και οι τρόποι έγκρισης προγραμμάτων, ⇨οι εξαρτήσεις από επιμέρους συμφέροντα, διαπροσωπικά δίκτυα, κ.α., ⇨οι περιορισμοί λόγω αυξημένης γραφειοκρατίας στο πεδίο.

Σημειώνεται ότι τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο το πεδίο της ΔΒΜ επηρεάζεται από τις πολλαπλές συνέπειες της κοινωνικής και οικονομικής κρίσης. Φορείς, ομάδες και μεμονωμένα άτομα καλούνται να προσαρμοστούν στις εξελισσόμενες συνθήκες στην εκάστοτε αγορά εργασίας και κοινωνία. Το περιβάλλον της εργασίας «αλλάζει» σε συνεχή βάση, καθώς μεταβάλλονται οι εργασιακές σχέσεις, αυξάνει η εργασιακή ανασφάλεια, κλείνει μεγάλος αριθμός μικρομεσαίων επιχειρήσεων, προωθούνται οι ελαστικές μορφές απασχόλησης, αυξάνει ο αριθμός των ανέργων και κυρίως σε ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες όπως οι νέοι, κ.ά. Στο πλαίσιο αυτό οι περισσότεροι ΟΔΒΜ εστιάζουν στη βιωσιμότητα και στη συνέχιση της λειτουργίας τους με συνέπειες στις αποφάσεις, στις επιλογές και στις εφαρμογές τους στο πεδίο της ΔΒΜ (και ειδικότερα της αξιολόγησης).

2. Η ανάπτυξη του θεωρητικού πλαισίου της ΣΑΕΕ: Μια πρώτη προσέγγιση

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου εστιάζει στην εκπαιδευτική διεργασία, στη μάθηση, στη διδασκαλία και σε στοιχεία, παράγοντες, συντελεστές που συνθέτουν την εκπαιδευτική πράξη, το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγησή της συνεκτιμώντας το εξωτερικό περιβάλλον της (π.χ. το πρόγραμμα κατάρτισης, το Επιχει-



ρησιακό Πρόγραμμα (ΕΠ), τον εκπαιδευτικό οργανισμό, το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, την τοπική αγορά εργασίας).

2.1. Εννοιολογική προσέγγιση, σημασία, επιδιώξεις και πλεονεκτήματα της ΣΑΕΕ

Η αποτελεσματική κριτική προσέγγιση στοιχείων, παραγόντων και συντελεστών του εκπαιδευτικού έργου προϋποθέτει την ενεργό συμμετοχή στην αξιολόγησή του των άμεσα ή και έμμεσα εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διεργασία (βλ.σχ.Βεργίδης & Καραλής, 1999). Με πυρήνα το ανθρώπινο δυναμικό που συμμετέχει σε όλες τις φάσεις σχεδιασμού, υλοποίησης, αξιολόγησης ως **Συμμετοχική Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Έργου** (ΣΑΕΕ) ορίζεται: «Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στην οποία υιοθετείται και εφαρμόζεται η αρχή της ενεργούς συμμετοχής των άμεσα, σε ορισμένες περιπτώσεις και των έμμεσα[11], εμπλεκομένων στο εκπαιδευτικό έργο σε όλο το φάσμα των διεργασιών της, το σχεδιασμό, την υλοποίηση, την αξιολόγηση, την ανατροφοδότηση και την αξιοποίηση των ευρημάτων της (Σιδηρά, 2011, Fruligh Larsen, 1992-1998, αρχείο ΙΝΕ ΓΣΕΕ). Η επιλογή εστίασης στη ΣΑΕΕ σχετίζεται με τη συμβατότητά της με τη φιλοσοφία της ανοικτής εκπαίδευσης και τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων, η οποία πλέον αναγνωρίζεται από την επιστημονική κοινότητα ως διακριτό επιστημονικό πεδίο, τα συγκριτικά πλεονεκτήματά της ΣΑΕΕ, τη σχέση της ΣΑΕΕ με την ενεργό συμμετοχή στην αγορά εργασίας και την κοινωνία συνδυαστικά με την προσέγγιση

11 Ως έμμεσα εμπλεκόμενοι στο εκπαιδευτικό έργο ορίζονται τα στελέχη των συνεργαζόμενων φορέων/ δομών, οι αρμόδιοι χειριστές των εποπτικών/ ελεγκτικών αρχών, οι εμπειρογνώμονες, οι ερευνητές, που δρουν στο πεδίο κ.ά. Επισημαίνεται ότι η συμμετοχή όλων των συντελεστών, η συσχέτιση των διαφορετικών ρόλων, η συνεκτίμηση των απόψεων και η συνδυαστική ανάλυσή τους συντελεί σε μια πιο συστηματική και αντικειμενική αξιολόγηση.

από το ειδικό στο γενικό δηλαδή «εκπαιδευόμενοι – ενεργοί πολίτες».

Ανάλογα με το θεωρητικό πλαίσιο της ΣΑΕΕ επιδιώκονται τα εξής:

- Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού έργου, συνεπώς και των υπηρεσιών ΔΒΜ, μέσα από τη συστηματική συνεργασία και τη συλλογική συμβολή στην επίτευξη των στόχων στη βάση των διαπιστωμένων αναγκών και δυνατοτήτων.
- Πολύπλευρη και συνεχής βελτίωση της εκπαιδευτικής διεργασίας και ποιοτική ανάπτυξη των διαδικασιών και των δράσεων που τη συνθέτουν ή και την επηρεάζουν στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών στόχων σε επίπεδο γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και στάσεων.
- Συστηματική ενεργοποίηση και αξιοποίηση όλων των συντελεστών/παραγόντων της εκπαιδευτικής διεργασίας, όσον αφορά το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της για τη βελτιστοποίηση του συνολικού εκπαιδευτικού αποτελέσματος.
- Ανατροφοδότηση της εκπαιδευτικής διεργασίας με πολυπρισματικές θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις των εκπαιδευτικών στόχων, του αντικειμένου μάθησης, των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων, κ.α.
- Βελτίωση της οργάνωσης, της προετοιμασίας, του σχεδιασμού της εκπαιδευτικής διεργασίας με βάση την εκ των προτέρων αξιολόγηση και τις διαφορετικές αλληλοσυμπληρούμενες εισροές από τις αξιολογήσεις εκπαιδευτικού έργου αντίστοιχων υλοποιημένων προγραμμάτων.
- Ενίσχυση και υποστήριξη της εκπαιδευτικής σχέσης μέσα από την πρόληψη και την επίλυση αδυναμιών/προβλημάτων, την αναβάθμιση/ισχυροποίηση των ρόλων εκπαιδευτή/ων - εκπαιδευόμενου/ων και την προώθηση ενός εκπαιδευτικού περιβάλλοντος αλληλεπίδρασης, αμοιβαιότητας, δημιουργικότητας, συνεργασίας και ενεργούς συμμετοχής.
- Προσαρμογή της εκπαιδευτικής πράξης στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, στις ανάγκες και στις δυνατότητες των εκπαιδευομένων σε ένα περιβάλλον συνεργατικής συστηματικής παρακολούθησης, αξιολόγησης και ανατροφοδότησης ανάλογα με τις εξελίξεις των εκπαιδευτικών και μη αναγκών σε ατομική και ομαδική βάση.
- Εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση της εκπαιδευτικής μεθοδολογίας που εφαρμόζεται, μέσω εναλλακτικών ή συμπληρωματικών μεθόδων, τεχνικών και μέσων με έμφαση στις αρχές μάθησης ενηλίκων, στη δυναμική της ομάδας, στην ανάπτυξη και στην υιοθέτηση καινοτομιών, στην αξιοποίηση της τέχνης, των ΜΜΕ και των νέων τεχνολογιών, κ.α.
- Ορθολογική - με δυνατότητα «εναλλακτικών σεναρίων» - διαχείριση του χρόνου σε συνάρτηση με τους στόχους, τη μεθοδολογία, το εκπαιδευτικό περιεχόμενο, κ.ά. στη βάση της από κοινού αποδεκτής μεθοδολογίας μεταξύ «ΟΔΒΜ - εκπαιδευτών – εκπαιδευομένων».
- Ενίσχυση των διαδικασιών επιλογής εκπαιδευτών, εκπαιδευομένων, καθώς και

λοιπών στελεχών που εμπλέκονται στην υλοποίηση των προγραμμάτων ΔΒΜ στη βάση ενός συνεχούς ανατροφοδοτούμενου και εξελισσόμενου πλαισίου κριτηρίων και αλληλοσυμπληρούμενων μεθόδων/ τεχνικών αξιολόγησης και επιλογής.

- Ανάπτυξη/διεύρυνση των δυνατοτήτων και των ευκαιριών επιμόρφωσης[12] των εργαζομένων σε πεδία που διαπιστώνονται ανάγκες, κενά, αδυναμίες, αλλά και δυνατότητες εξέλιξης και ανάπτυξης.

Σύμφωνα και με τα προαναφερόμενα και δεδομένου ότι οι επιδιώξεις είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τα αποτελέσματα, τις ωφέλειες και τις επιπτώσεις, τα πλεονεκτήματα της ΣΑΕΕ σε σχέση με άλλες μορφές, είδη, τύπους αξιολόγησης αφορούν:

- Την ενίσχυση των δυνατοτήτων επίτευξης των εκπαιδευτικών στόχων και ειδικότερα των στόχων που θέτονται σε συνεργατική και συλλογική βάση.
- Την αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής διεργασίας όσον αφορά τη διεύρυνση των εκπαιδευτικών επιλογών βάσει της αποσαφήνισης και της παρακολούθησης της εξέλιξης των εκπαιδευτικών και μη αναγκών.
- Τις καινοτομίες στην επιλογή, στην εφαρμογή και στην αξιολόγηση των διαφόρων μεθόδων και τεχνικών σε εναλλακτική ή συμπληρωματική βάση.
- Τη βέλτιστη αξιοποίηση των συντελεστών του εκπαιδευτικού έργου με επιδράσεις σε ρόλους και σχέσεις σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο.
- Τη βελτίωση λειτουργιών, διεργασιών και διαδικασιών με εισροές από τη βάση προς τα πάνω και συστηματική ανατροφοδότηση.
- Την ενίσχυση της συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στα διάφορα επίπεδα ιεραρχίας συνδυαστικά με την προώθηση της συνεχούς ανατροφοδότησης των αποφάσεων και των διαδικασιών.

Ολοκληρώνοντας επισημαίνεται η συμβατότητα, η καταλληλότητα και η αποτελεσματικότητα της ΣΑΕΕ αναφορικά με τη φιλοσοφία της συμμετοχής στην εκπαίδευση ενηλίκων και τη ΔΒΜ και κυρίως όσον αφορά την ανάπτυξη και επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό ως αναπόσπαστο συστατικό μέρος των ευρύτερων στρατηγικών για την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Σημειώνεται ότι, μπορεί η ΔΒΜ και η ΣΕΚ να μην οδηγούν στην κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη αλλά αποτελούν προϋποθέσεις για αυτή.

2.2. Τάσεις της Συμμετοχικής Αξιολόγησης

Στον τομέα της αξιολόγησης, η συμμετοχική αξιολόγηση χρησιμοποιείται με αυξημένη συχνότητα ως περιγραφή συνεργατικής δουλειάς. Ο όρος χρησιμοποιείται διαφορετικά από διαφορετικούς ανθρώπους. Για κάποιους, είναι μια πρακτική προσέγγιση για την ευρεία λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων μέσα από συστηματική έρευνα (practical participatory evaluation, P-PE). Για άλλους, είναι η συλλογή εκ νέου δύναμης στην παραγωγή γνώσης και

12 *Για παράδειγμα: Σχεδιασμός και ανάπτυξη κύκλων επιμόρφωσης εκπαιδευτών, στελεχών, κ.ά. με βάση τις ανάγκες /δυνατότητες που διαπιστώνονται από τη ΣΑΕΕ στο πλαίσιο των ευρύτερων δράσεων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του/ων ΟΔΒΜ.*

στην προώθηση κοινωνικών αλλαγών σε ριζικά θέματα [transformative participatory evaluation, T-PE στο Cousins & Whitmore, (1998)].

Πιο αναλυτικά, η άποψη ότι ένα είδος συμμετοχικής αξιολόγησης είναι πρακτικό και υποστηρίζει τη λήψη αποφάσεων στο πρόγραμμα ή στον οργανισμό και στη λύση των προβλημάτων[13] συνδέεται με την **πρακτική συμμετοχική αξιολόγηση** (P-PE). Η άλλη άποψη συνδέεται με την **αναμορφωτική συμμετοχική αξιολόγηση** (T-PE). Έχει τις θεμελιώδεις αρχές της χειραφέτησης και της κοινωνικής δικαιοσύνης και προσπαθεί να ενδυναμώσει τα μέλη των κοινωνικών ομάδων που είναι λιγότερο δυνατά/ ισχυρά, είναι καταπιεσμένα από τις ομάδες που κυριαρχούν. Η αναμορφωτική συμμετοχική αξιολόγηση[14] επικαλείται τις συμμετοχικές αρχές και πράξεις με σκοπό να εκδημοκρατίσει την κοινωνική αλλαγή. Έχει αρκετά διαφορετικές ιστορικές και ιδεολογικές ρίζες από την πρακτική συμμετοχική αξιολόγηση. Ένας σημαντικός σκοπός της αναμορφωτικής συμμετοχικής αξιολόγησης είναι να ενδυναμώσει τους ανθρώπους μέσω της συμμετοχής στη διαδικασία δημιουργίας και σεβασμού στην ίδια τους τη γνώση (βασισμένο τις απόψεις του Freire) και μέσα από την κατανόησή τους για τους δεσμούς ανάμεσα στη γνώση, τη δύναμη και τον έλεγχο.

Τα δύο προαναφερόμενα ρεύματα (trends: τάσεις/ ρεύματα) συμμετοχικής αξιολόγησης είναι διακριτά μεταξύ τους με βάση τους κεντρικούς τους στόχους, τις λειτουργίες, τις ιστορικές και ιδεολογικές ρίζες (υπάρχει καθαρά ένα κενό μεταξύ των δύο)[15]. Εκτός από τα κοινά χαρακτηριστικά και τα δύο ρεύματα υπερκαλύπτουν και μία τρίτη αιτιολογία για συστηματική συνεργατική έρευνα. Η έρευνα δράση[16] χρησιμοποιείται στις συμμετοχικές διαμορφωτικές αξιολογήσεις εκπαιδευτικών προγραμμάτων, στο βαθμό που επιδιώκεται η συμμετοχή των εμπλεκομένων στην έρευνα και στη διατύπωση αξιολογικών κρίσεων και προτάσεων για τη συλλογική επίλυση των προβλημάτων που εντοπίζο-

13 Ο Garaway (1995) θεωρεί ότι οι περισσότερες εφαρμογές της συμμετοχικής αξιολόγησης, συνδυάζουν αιτιολογούν και προσπαθούν να συσχετίσουν πολλαπλούς σκοπούς σε ένα απλό έργο αξιολόγησης. Ο Pulsey (1996) αναπτύσσει παρόμοια επιχειρήματα. Και οι δύο συγγραφείς συνυπογράφουν στην άποψη ότι ένα είδος συμμετοχικής αξιολόγησης είναι πρακτικό και υποστηρίζει τη λήψη αποφάσεων στο πρόγραμμα ή στον οργανισμό και στην λύση των προβλημάτων. Ορίζεται αυτή η άποψη ως πρακτική συμμετοχική αξιολόγηση (P-PE) (Cousins & Whitmore, 1998).

14 Η εργασία του Paolo Freire έχει γίνει βασικός άξονας στη σύσταση φιλοσοφικών θεμελίων της αναμορφωτικής συμμετοχικής αξιολόγησης (1970,1982). Άλλες επιρροές συμπεριλαμβάνουν κάποια στοιχεία από τις πρώτες δουλειές του Karl Marx και του Friedrich Egels (Cousins & Whitmore,1998).

15 Από τη μία η πρακτική συμμετοχική αξιολόγηση καταλήγει στην κατανόηση των λειτουργιών και των διαδικασιών ενός προγράμματος, καθώς επίσης και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων στη συστηματική έρευνα, αλλά δεν θα μπορούσε να έχει σαν επακόλουθο την ενδυνάμωση του επαγγελματία ή της ομάδας. Στην αναμορφωτική συμμετοχική αξιολόγηση, οι ιδιώτες αναλαμβάνουν τον έλεγχο των λειτουργιών των δικών τους αναπτυξιακών προγραμμάτων ή καταστάσεων με υπολογίσιμη πρακτική αξία στην ανάπτυξη και εφαρμογή έργων (Cousins & Whitmore,1998).

16 Η έρευνα δράση εφαρμόζεται στις διαμορφωτικές αξιολογήσεις δεδομένου ότι αποσκοπεί στη βελτίωση και στην ανάπτυξη του προγράμματος. Μια μορφή έρευνας δράσης με σαφή πολιτικό προσανατολισμό είναι η αγωνιστική παρατήρηση που απευθύνεται πρωταρχικά στους καταπιεζόμενους και μπορεί να αναπτυχθεί μόνο με αυτούς, διότι σκοπός της είναι να προκαλέσει την αυτόνομη οργάνωση και δημιουργικότητα της ομάδας. Οι Dancy de Oliveira (1985) θέτουν για την αξιολόγηση της αγωνιστικής παρατήρησης κριτήρια: α) τη συμβολή της στην κατανόηση της πραγματικότητας από την εμπλεκόμενη ομάδα, β) την καλλιέργεια του αυτοπροσδιορισμού της ομάδας και γ) την ενθάρρυνση της συνειδητής δημιουργικής δράσης για κοινωνική αλλαγή (Βεργίδης, 2010: 374)

νται (Βεργίδης, 2008, 2010). Ειδικότερα, στην έρευνα δράση απαιτείται η συνεργασία των ερευνητών και των συντελεστών του προγράμματος που αξιολογείται τόσο στην έρευνα όσο και στη δράση παρά τις δυσκολίες που συνεπάγεται αυτό το εγχείρημα (Βεργίδης, 2008:175).

2.3. Αρχές, χαρακτηριστικά και προϋποθέσεις εφαρμογής της ΣΑΕΕ: ποιοτική προσέγγισή[17] της συμμετοχής

Η ΣΑΕΕ σχετίζεται με ιδεολογικούς και κοινωνικούς σχηματισμούς, τάσεις της εκπαιδευτικής και επιστημονικής κοινότητας, καθώς και με αρχές συνέργιας, συμμετοχής, ισοτιμίας, διαφάνειας, σεβασμού στη διαφορετικότητα κ.ά. (Σιδηρά & Ναγόπουλος, 2007). Επηρεάζει στόχους, αποτελέσματα, συντελεστές, μεθόδους, οργανωτικές διαδικασίες, υποδομές, εξοπλισμούς και μέσα σε διάφορα επίπεδα και πεδία με εστίαση στην επιλογή, στην ανάπτυξη, στην αναβάθμιση και στον εκσυγχρονισμό, στην εξέλιξη, κ.ά. Αναφέρεται στην πορεία και στο αποτέλεσμα, πριν, κατά τη διάρκεια και εκ των υστέρων, στις φάσεις σχεδιασμού, προετοιμασίας, υλοποίησης, παρακολούθησης, αξιολόγησης και ανατροφοδότησης του εκπαιδευτικού έργου.

Στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου έχει καθοριστική σημασία η αρχή της ενεργούς συμμετοχής, η οποία υιοθετείται, εφαρμόζεται και προωθείται με σκοπό να:

- Ενισχύονται, διευρύνονται, εξειδικεύονται οι αξιολογικές εκροές και να εμπλουτίζεται το πληροφοριακό υλικό από την ανατροφοδότηση.
- Προσανατολίζονται και να αναβαθμίζονται οι λειτουργίες υιοθετώντας κυρίως στοιχεία της τάσης της πρακτικής συμμετοχικής αξιολόγησης.
- Ενισχύεται η αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα με δυνατότητα -εφόσον συνιστά επιλογή του ΟΔΒΜ- υιοθέτησης στοιχείων της τάσης της απελευθερωτικής συμμετοχικής αξιολόγησης.
- Καθορίζονται οι μεθοδολογικές επιλογές και προσανατολίζονται ανάλογα οι στοχευμένες, συμπληρωματικές ή εναλλακτικές εφαρμογές της αξιολόγησης.
- Αναγνωρίζονται, ενισχύονται και προωθούνται οι νέες ιδέες και οι καινοτομίες που εμπεριέχονται στο στόχο, στην πορεία, στο αποτέλεσμα του εκπαιδευτικού έργου, αλλά και ευρύτερα, κ.ά.

Η ΣΑΕΕ στην πράξη -στις περισσότερες περιπτώσεις- διενεργείται με ευθύνη και πρωτοβουλία του οργανισμού δια βίου μάθησης (ΟΔΒΜ) από κατάλληλα καταρτισμένο και έμπειρο επιστημονικό προσωπικό. Με τον τρόπο αυτό η γνώση και η εμπειρία των εργαζόμενων στους ΟΔΒΜ εμπλουτίζεται και μετασχηματίζεται μέσα από το στοχασμό και τον αναστοχασμό με συνέπεια να κεφαλαιοποιούνται οι υπάρχουσες γνώσεις και εμπειρίες και να δημιουργείται νέα Γνώση.

Βασικές αρχές προώθησης της ΣΑΕΕ αποτελούν η «βήμα – βήμα» και η «από τη βάση προς τα πάνω» προσέγγιση σύμφωνα με τις διαπιστωμένες ανάγκες και δυνατότητες (step by step and bottom up

17 Η ποιοτική προσέγγιση της συμμετοχής στο πλαίσιο της ΣΑΕΕ μπορεί να περιλαμβάνει ποιοτικά χαρακτηριστικά, ποιοτικές διαστάσεις, κριτήρια αξιολόγησης, δείκτες, κ.α.

approaches. Fruligh Larsen, 1992 – 1996, *It's MAGIC.* Ευρωπαϊκή Θεματική Ομάδα "Active Involvement".1997-1998. Brussels. Σιδηρά & Ναγόπουλος & Γεωργίου, 2005).

Ανάλογα με το θεωρητικό και μεθοδολογικό πλαίσιο της ΣΑΕΕ διαφοροποιούνται και οι ποιοτικές διαστάσεις της συμμετοχής. Ειδικότερα, η αξιολόγηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με:

- τα χαρακτηριστικά και τη φύση της συμμετοχής,
- την αιτιολογία, τις επιδιώξεις και τις επιπτώσεις της,
- τα κίνητρα συμμετοχής και τις προοπτικές της,
- το προφίλ των εμπλεκομένων σε εξατομικευμένη βάση, αλλά και το προφίλ της/ων εμπλεκόμενης/ων ομάδας/ων (π.χ. εκπαιδευομένων, εκπαιδευτών, στελεχών),
- τον τρόπο, τις εναλλακτικές ή και τις συμπληρωματικές διαδικασίες εφαρμογής της ΣΑΕΕ, κ.ά.

Η ποιοτική προσέγγιση της ενεργούς συμμετοχής και η αποτελεσματική εφαρμογή και προώθηση της ΣΑΕΕ προϋποθέτει την εξ αρχής καλλιέργεια στάσεων και συμπεριφορών που συντελούν στη διαμόρφωση ενός ενεργητικού δυναμικά εξελισσόμενου περιβάλλοντος μάθησης, στο οποίο και η εκπαιδευτική σχέση αναπτύσσεται βάσει της φιλοσοφίας της συμμετοχής.

Η διαμόρφωση συνθηκών αποτελεσματικής συμμετοχής καθιστά αναγκαία την προώθηση σε συστηματική βάση των κάτωθι:

- Κατάλληλες εκπαιδευτικές επιλογές και εναλλακτικά σχέδια μαθήματος, στα οποία συμπεριλαμβάνεται η ΣΑΕΕ ως αναπόσπαστο μέρος του εκπαιδευτικού έργου.
- Ευέλικτη διαχείριση του εκπαιδευτικού χρόνου ανάλογα με:
  - ⇨ τις επιμέρους προσδοκίες/ επιδιώξεις των συμμετεχόντων,
  - ⇨ τις απρόβλεπτες ανάγκες, προβλήματα, συγκρούσεις,
  - ⇨ τις εκροές από την ανατροφοδότηση της εκπαιδευτικής διεργασίας κ.ά.
- Ανάπτυξη της δυναμικής της εκπαιδευτικής σχέσης με έμφαση:
  - ⇨ στην αλληλεπίδραση,
  - ⇨ στην αμεσότητα σε περιβάλλον ειλικρίνειας,
  - ⇨ στο σεβασμό στη διαφορετικότητα (Σιδηρά & Ναγόπουλος, 2007),
  - ⇨ στην ομαδικότητα και την ενίσχυση του συλλογικού πνεύματος,
  - ⇨ στην κριτική σκέψη, κ.ά.
- Ανάπτυξη ειδικά διαμορφωμένων παιδαγωγικών κατευθύνσεων (βλ. σχ. Δημουλάς, & Σιδηρά, & Γαλατά, 1995) με επιδιώξεις και θεματικούς προσανατολισμούς:
  - ⇨ την υιοθέτηση της ενεργούς συμμετοχής στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση της εκπαιδευτικής διεργασίας,
  - ⇨ την αναβάθμιση, την ισχυροποίηση και την προσαρμογή των εκπαιδευτι-

κών ρόλων υπό το πρίσμα της φιλοσοφίας της συμμετοχής,

⇨ την υιοθέτηση και την εφαρμογή των αρχών μάθησης ενηλίκων σε όλο το φάσμα των εργασιών και των διαδικασιών,

⇨ την εναλλαγή ή συμπληρωματική εφαρμογή των ενεργητικών εκπαιδευτικών μεθόδων/ τεχνικών,

⇨ την επιλογή κατάλληλων εκπαιδευτικών μέσων προώθησης της ενεργούς συμμετοχής αξιοποιώντας τα ΜΜΕ και τις νέες τεχνολογίες,

⇨ την ενίσχυση της δυναμικής της ομάδας,

⇨ την αξιοποίηση της αισθητικής εμπειρίας (Κόκκος & Συνεργάτες, 2011),

⇨ τη συνεχή αξιολόγηση και ανατροφοδότηση στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της εκπαιδευτικής διεργασίας, κ.α.

- Συστηματική ενημέρωση, συμβουλευτική, στήριξη και ενδυνάμωση των άμεσα εμπλεκομένων στο εκπαιδευτικό έργο με έμφαση:

  ⇨ στην αξιοποίηση των αρχών μάθησης ενηλίκων σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης αλληλένδετα με την εκπαιδευτική διεργασία,

  ⇨ στην ενίσχυση της ομαδικότητας/ συλλογικότητας,

  ⇨ στην προώθηση – τυπικά ή και άτυπα – των κατάλληλων βελτιωτικών κινήσεων και διορθωτικών παρεμβάσεων,

  ⇨ στο σχεδιασμό και ανάπτυξη, παράλληλων με την εκπαιδευτική διεργασία, δράσεων όπως κύκλοι συζητήσεων, θεματικά εργαστήρια,

  ⇨ στην εναλλακτική ή συμπληρωματική εφαρμογή των διαφόρων μεθόδων, τεχνικών, μέσων ανάλογα με τα χαρακτηριστικά, τις ανάγκες και τις δυνατότητες των εκπαιδευομένων εντός/ εκτός εκπαιδευτικής διεργασίας, κ.α.

Σε συνάρτηση και με τα προαναφερόμενα η ενίσχυση ποιοτικών διαστάσεων της συμμετοχής στο πλαίσιο της ΣΑΕΕ καθορίζεται κυρίως από:

- Την κουλτούρα των οργανισμών ΔΒΜ συνολικά, αλλά και ειδικά στο πεδίο της αξιολόγησης.
- Την ενσωμάτωση ή μη της ενεργούς συμμετοχής - ως αρχή, στόχο, μέθοδο, αποτέλεσμα - στο στρατηγικό και λειτουργικό προγραμματισμό των ΟΔΒΜ (Κουτούζης, 1999).
- Την καταλληλότητα και τη συμβατότητα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και προγραμματισμού με τη φιλοσοφία της συμμετοχής.
- Την κατανομή χρόνου – στόχου ή και στόχου – περιεχομένου – μεθόδου- χρόνου, ώστε το επιθυμητό να είναι και ρεαλιστικά εφικτό.
- Τη σύνθεση και το έργο πολυεπίπεδων σχημάτων συνεργασίας, στα οποία η συμμετοχή στη λήψη απόφασης διαφοροποιεί, ενισχύει, διευρύνει ή και εξειδικεύει την «από τη βάση προς τα πάνω προσέγγιση».
- Την αξιοποίηση συμπληρωματικών και

εναλλακτικών μορφών συμμετοχής με τη χρήση νέων τεχνολογιών (π.χ. οι μορφές e -learning, όπου μπορούν οι συμμετέχοντες να επικοινωνούν σε ειδικό χώρο/ ηλεκτρονική τάξη (e – class) με θετικές συνέπειες στη συνεργατικότητα στην εκπαιδευτική διεργασία).

3. Η ανάπτυξη μεθοδολογικού πλαισίου της ΣΑΕΕ: μια πρώτη προσέγγιση σε επίπεδο προβληματισμού

Όπως ήδη έχει αναφερθεί υιοθετείται ενιαίο θεωρητικό και μεθοδολογικό πλαίσιο εντός του οποίου η πράξη της ΣΑΕΕ και η χρήση των αποτελεσμάτων της προϋποθέτουν την ορθολογική αξιοποίηση των εισροών και των εκροών σε πολυεπίπεδη συνεργατική βάση. Οι αρχές, οι προδιαγραφές, τα κριτήρια, οι διαδικασίες, οι μεθοδολογίες, που εμπεριέχονται στο προαναφερόμενο πλαίσιο διαφοροποιούνται από τους ιδεολογικούς και αντιληπτικούς σχηματισμούς, που επιλέγονται (βλ.2.1. & 2.2.). Ειδικότερα, η υιοθέτηση, η εφαρμογή και η προώθηση της ΣΑΕΕ **επηρεάζεται** και **διαφοροποιείται** από ⇨την τεχνογνωσία, ⇨το επαγγελματικό και προσωπικό προφίλ των εργαζομένων στους ΟΔΒΜ στις διαφορετικές ιεραρχικές βαθμίδες, ⇨την εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική, ⇨την κουλτούρα και τις στρατηγικές προτεραιότητες των ΟΔΒΜ, ⇨το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, κ.ά.

Ανάλογα με τις μεθοδολογικές επιλογές και εφαρμογές, τους περιορισμούς και τις δυνατότητες, το χρόνο, τον τόπο και το κόστος προωθούνται οι συμμετοχικές αξιολογήσεις βάσει του σκοπού και των στόχων, αλλά και των εκροών από την συνεχή ανατροφοδότηση της πορείας επίτευξης αυτών.

Η αποτελεσματικότητα της ΣΑΕΕ προϋποθέτει να διατυπώνονται με σαφήνεια και ακρίβεια οι στόχοι, οι αρχές, οι συντελεστές, οι μέθοδοι και οι τεχνικές αξιολόγησης. Επιπλέον, καθιστά αναγκαία την εναλλακτική ή συμπληρωματική εφαρμογή μηχανισμών, διαδικασιών, λειτουργιών σε συνάρτηση με το διαθέσιμο χρόνο, τα προσδοκώμενα αποτελέσματα του εκπαιδευτικού έργου, κ.ά.

Σημειώνεται ότι αναφορικά με την επιλογή μεθοδολογικού πλαισίου έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον η προσέγγιση της Thorpe (1993), η οποία τονίζει ότι: *«Δεν υπάρχει ένα σωστό μοντέλο αξιολόγησης αλλά μπορούμε να επιλέξουμε ένα ή έναν συνδυασμό προσεγγίσεων αξιολόγησης με βάση τους σκοπούς και τις πηγές που είναι διαθέσιμες σε μας εκείνη τη χρονική στιγμή» (Λιοναράκης & Σπανακά, 2010).*

3.1. Η εσωτερική δικτύωση και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων ως συστατικά μέρη της κουλτούρας των ΟΔΒΜ

Η ενεργός συμμετοχή (active involvement) προσεγγίζεται ως αρχή, στόχος, μέθοδος και αποτέλεσμα. Μεθοδολογικά η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στο πλαίσιο της φιλοσοφίας της συμμετοχής (Participatory Philosophy) καθιστά αναγκαία την προώθηση της αξιολογικής διεργασίας σε συνεργατική/ συλλογική βάση μέσα και από κατάλληλα σχήματα συνεργασίας[18]: μικτά, ομοιογενή και μη,

18 *Για παράδειγμα στα ομοιογενή και μη σχήματα συνεργασίας κρίνεται καθοριστική η σημασία της ενεργούς συμμετοχής των εκπαιδευομένων, παρόλο που περιο-*

πολλαπλών επιπέδων, σταυροειδής σύνθεσης, κ.ά.

Σημειώνεται ότι, οι συγκλίσεις, η κοινή βάση και τα επιμέρους αποτελέσματα της /ων συνεργασίας/ών συντελούν στη σύνθεση, καθώς αποδυναμώνουν ή αξιοποιούν θετικά, στο βαθμό που είναι εφικτό, τις διαφωνίες, τις συγκρούσεις, τις αντιθέσεις, κ.α.

Η ΣΑΕΕ, δεδομένου ότι η αξιολογική διεργασία αναπτύσσεται στο πλαίσιο της φιλοσοφίας της συμμετοχής, προωθείται μεθοδολογικά ως συστατικό μέρος της κουλτούρας των ΟΔΒΜ. Στο πλαίσιο αυτό η ενεργός συμμετοχή ενδέχεται, αν και θα έπρεπε τουλάχιστον σε ορισμένες περιπτώσεις, να διέπει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Συγκεκριμένα, προϋπόθεση υιοθέτησης και εφαρμογής της ΣΑΕΕ αποτελεί η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων των άμεσα εμπλεκομένων στο εκπαιδευτικό έργο σε προεπιλεγμένα πεδία και ζητήματα του προγράμματος και σε όλες τις φάσεις σχεδιασμού, υλοποίησης, αξιολόγησης, ανατροφοδότησης.

Στην πράξη όμως το σύνηθες εμπόδιο στην αποτελεσματική προώθηση της ενεργούς συμμετοχής είναι η εκ των υστέρων συνεργασία (και σε πιθανή λήψη απόφασης) με τους συντελεστές του εκπαιδευτικού έργου. Συνέπειες αυτής της κατάστασης εντοπίζονται κυρίως στις ανεπαρκείς δυνατότητες ανατροφοδότησης με αποτελέσματα της ΣΑΕΕ σε επίπεδο ανασχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων ΔΒΜ.

Στο πλαίσιο της ΣΑΕΕ, ιδιαίτερα σημαντικό επίσης είναι το κλίμα και οι σχέσεις μεταξύ των εμπλεκομένων στο εκπαιδευτικό έργο. Η διαπιστωμένη πολυπλευρικότητα /πολλαπλότητα των ρόλων συντελεί στην πρόληψη και επίλυση των προβλημάτων, δεδομένου ότι προωθούνται οι έγκαιρες βελτιωτικές κινήσεις και διορθωτικές παρεμβάσεις με διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε περιβάλλον συμμετοχής, ισοτιμίας και ουσιαστικής συνεργασίας.

Παράλληλα όμως διαπιστώνονται αδυναμίες και ελλείψεις στη συμμετοχή των άμεσα εμπλεκομένων στο εκπαιδευτικό έργο κατά το σχεδιασμό της ΣΑΕΕ και την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της (έλλειψη χρόνου, πολλαπλές αρμοδιότητες, αυξημένη γραφειοκρατία, στερεότυπα λόγω του παραδοσιακού εκπαιδευτικού συστήματος, κ.α.). Επιπρόσθετα, πολλαπλές αδυναμίες εντοπίζονται στην κοινοποίηση και δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων της ΣΑΕΕ παρόλο που καλύπτονται, σε αρκετές περιπτώσεις, από την άτυπη εσωτερική δικτύωση και τις ανθρώπινες σχέσεις που αναπτύσσονται στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον των ΟΔΒΜ.

3.2. Μέθοδοι και τεχνικές εφαρμογής της ΣΑΕΕ

Αναφορικά με το ρόλο και τη σημασία των μεθόδων και τεχνικών αξιολόγησης διαπιστώνεται ότι επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της ΣΑΕΕ, αλλά δεν την καθορίζουν. Ιδιαίτερα προβληματική είναι η διαπίστωση ότι στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου κυριαρχεί η χρήση του

ρίζεται συνήθως στη φάση της υλοποίησης. Χωρίς να υποτιμάται η συμβολή των υπόλοιπων συντελεστών, των άμεσα και έμμεσα εμπλεκομένων στο εκπαιδευτικό έργο, σημαντική κρίνεται η συνεργασία και η συμβολή στη ΣΑΕΕ των διευθυντών, των στελεχών, των εκπαιδευτών και των επιχειρήσεων, που υλοποιείται η πρακτική άσκηση (στην περίπτωση της ΣΕΚ).

ερωτηματολογίου και πολλαπλές επιφυλάξεις διατυπώνονται για τη χρήση του.

<u>Για παράδειγμα:</u> Χαρακτηρίστηκε από όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα ως «υποχρεωτικό εργαλείο». Επίσης κρίθηκε ότι δεν μπορεί να θεωρηθεί η μεμονωμένη εφαρμογή του ως συμμετοχική[19]. Θεωρήθηκε ότι ενισχύει την τάση των συμμετεχόντων να ανταποκριθούν θετικά και να αποφύγουν αρνητικές κρίσεις, ότι ενδέχεται να προσανατολίζει τις απαντήσεις, αν και διασφαλίζει την ανωνυμία, αλλά και να προωθεί γενικεύσεις που ενδεχομένως δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα με πολλαπλές αρνητικές συνέπειες ως προς την αξιοπιστία των αξιολογικών ευρημάτων.

Σημειώνεται ότι η επιλογή του ερωτηματολογίου σχετίζεται με το διαθέσιμο χρόνο και τη δυνατότητα τεκμηρίωσης των εκπαιδευτικών επιλογών και εφαρμογών σε περιπτώσεις παρακολούθησης και ελέγχου από τις αρμόδιες αρχές.

Συμπληρωματικά με τη χρήση του ερωτηματολογίου αξιολόγησης αξιοποιούνται μέθοδοι και τεχνικές για την εφαρμογή και προώθηση της ΣΑΕΕ όπως η συζήτηση, η συμμετοχική παρατήρηση, η ατομική και ομαδική συνέντευξη, το παιχνίδι ρόλων, οι ασκήσεις.

<u>Για παράδειγμα:</u> Εντοπίστηκαν περιπτώσεις, είτε με πρωτοβουλία των ΟΔΒΜ, είτε με πρωτοβουλία των εκπαιδευτών τους, όπου αξιοποιούνται:

- ⇨ *Οι ασκήσεις αξιολόγησης, όπου έμφαση δίνεται στην αξιολόγηση των εκπαιδευομένων ως προς τις αποκτηθείσες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες.*
- ⇨ *Η ομαδική συνδυαστικά με την ατομική συνέντευξη, όπου έμφαση δίνεται στην προώθηση της αξιολόγησης σε επίπεδο ομάδας με σκοπό την αλληλεπίδραση και την εμβάθυνση σε επιμέρους ζητήματα, καθώς και τη διαμόρφωση συνθετικών προτάσεων /προβληματισμών.*
- ⇨ *Η συμμετοχική παρατήρησ**η** στο πλαίσιο τυπικών και κυρίως άτυπων διαδικασιών και σχέσεων, όπου οι ρόλοι υποστηρίζουν το αποτέλεσμα και οι εναλλαγές αυτών την κριτική σύνθεση των διαφορετικών ευρημάτων.*
- ⇨ *Το παιχνίδι ρόλων σε ομαδικό επίπεδο, όπου ενσωματώνοντας στοιχεία του project work ή του case study, τα αποτελέσματα της ΣΑΕΕ μπορεί να εστιάζουν σε σημασίες, ρόλους, στάσεις και συμπεριφορές συνδυαστικά με την επίτευξη στόχων σε επίπεδο γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων. Επίσης, στη διαμόρφωση συνθετικών προτάσεων /προβληματισμών.*

Σημειώνεται ότι, σε αυτού του τύπου τις μεθοδολογικές επιλογές εφαρμόζονται στο σύνολό τους οι αρχές μάθησης ενηλίκων, επιτυγχάνεται εμβάθυνση σε αποτελέσματα και συμπεράσματα της ΣΑΕΕ, που θα ήταν ανέφικτο να εντοπιστούν με συμβατικούς τρόπους, κ.α.

19 Σε όλα τα ΚΕΚ αναγνωρίζονται οι αδυναμίες της τεχνικής του ερωτηματολογίου, η επιλογή του οποίου σχετίζεται κατά κύριο λόγο με την εποπτεία και τον έλεγχο από τις αρμόδιες αρχές. Σε επιλεγμένες περιπτώσεις συνδυάζουν το ερωτηματολόγιο, τυπικά ή και άτυπα, με τεχνικές που προωθούν τη συμμετοχή και την αλληλεπίδραση και συντελούν στην εμβάθυνση, στην αξιόπιστη πληροφόρηση και στη διαμόρφωση προτάσεων / προβληματισμών βάσει ποιοτικών προσεγγίσεων της αξιολόγησης.

Σε συνάρτηση και με τα παραπάνω επισημαίνεται η σημασία ενίσχυσης και προώθησης της ΣΑΕΕ σε επίπεδο ομάδας, καθώς ⇨εξαλείφονται εν μέρει υποκειμενισμοί, επιφυλάξεις, ⇨υπάρχει αλληλεπίδραση, συσχέτιση απόψεων, πολυπλευρικότητα στις αξιολογικές κρίσεις, ⇨προκύπτει σύνθεση των αξιολογικών εκροών αξιοποιώντας τη δυναμική της ομάδας (π.χ. κατάθεση απόψεων, προτάσεων, νέων αναγκών από το σύνολο των εκπαιδευομένων), κ.ά.

Συνδυαστικά με τα προαναφερόμενα και προσεγγίζοντας κριτικά τις αξιολογήσεις του εκπαιδευτικού έργου σε πραγματικό περιβάλλον διαπιστώνεται ότι, μπορεί μια μη συμμετοχική μέθοδος /τεχνική αξιολόγησης εκπαιδευτικού έργου να εφαρμοστεί συμμετοχικά, ενώ μια «συμμετοχική» όχι, καθώς μπορεί να αναπαράγει στρεβλώσεις, να δημιουργεί αντιφάσεις, να προάγει στερεότυπα, που σχετίζονται με το παραδοσιακό εκπαιδευτικό σύστημα και τα διαπιστωμένα προβλήματά του. Συγκεκριμένα παράλληλα με την προαναφερόμενη αξιολογική κρίση περί ερωτηματολογίου και μη καθοριστικής σημασίας των εφαρμοζόμενων μεθόδων /τεχνικών αξιολόγησης, εκτιμάται ότι η κουλτούρα του ΟΔΒΜ ή και η ευρηματικότητα, η πρωτοβουλία, η διάθεση, οι αντιλήψεις, οι στάσεις και συμπεριφορές των άμεσα εμπλεκομένων στο εκπαιδευτικό έργο και κυρίως των εκπαιδευτών-στελεχών, στο κατάλληλο περιβάλλον μάθησης και διδασκαλίας, μπορεί να αντισταθμίζουν ως ένα βαθμό τις ελλείψεις, τις αδυναμίες και τις ανεπάρκειες των εφαρμοζόμενων μεθόδων/ τεχνικών. Επιπλέον σημειώνεται ότι δεν πρέπει να αντικρούει το μεθοδολογικό πλαίσιο της ΣΑΕΕ το θεωρητικό της και να μη διαστρεβλώνει/ άρει τις αρχές και τις επιδιώξεις της φιλοσοφίας της συμμετοχής στην αξιολόγηση (κίνδυνοι κυρίως της τάσης της πρακτικής αξιολόγησης).

3.3. Η ΣΑΕΕ ως επιμορφωτική πράξη

Η πολύπλευρη κριτική προσέγγιση των διαφόρων μεθόδων και τεχνικών αξιολόγησης στο εκάστοτε θεωρητικό και μεθοδολογικό πλαίσιο που εντάσσονται και ειδικότερα στη ΣΑΕΕ συνδυαστικά με τη μελέτη της αξιολογικής διεργασίας σε ομαδική και εξατομικευμένη βάση οδηγεί στη διαπίστωση ότι: η αξιολόγηση δύναται να καταστεί και εξελιχθεί σε επιμορφωτική πράξη.

Συγκεκριμένα, επιτυγχάνεται ο εμπλουτισμός γνώσεων, η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, η ενίσχυση ικανοτήτων των εκπαιδευομένων που συμμετέχουν ενεργά στη διεργασία της αξιολόγησης με συνέπεια η ΣΑΕΕ να λαμβάνει σαφείς διαστάσεις μαθησιακής διεργασίας. Ταυτόχρονα εφαρμόζονται στην πράξη όλες οι αρχές μάθησης ενηλίκων. Οι συμμετέχοντες στη ΣΑΕΕ ⇨διεισδύουν στην ευρετική πορεία προς τη γνώση, ⇨ασκούν κριτική, ⇨μαθαίνουν μέσα από την πράξη, ⇨προσανατολίζονται στην πραγματική ζωή, ⇨έχουν βιώσει την εκπαιδευτική διεργασία ⇨αξιοποιούν τη γνώση και την εμπειρία τους, ⇨ολοκληρώνουν επάλληλους ή αλληλένδετους κύκλους μάθησης καθώς αξιολογούν συμμετοχικά και συνεργατικά, κ.ά.

Σημειώνεται ότι στις περιπτώσεις που η ΣΑΕΕ δεν υποστηρίζεται συστηματικά, στοχευμένα και επαρκώς από την κατάλληλη μεθοδολογία, αξιοποιούνται στο μέγιστο εφικτό οι εκροές από τις υφιστάμενες συνεργασίες (άτυπη ή και τυπική δικτύωση). Ειδικά οι συνεργασίες με εκ-

παιδευόμενους, βασικούς εκπαιδευτές και στελέχη λειτουργούν ως ανθρώπινος μηχανισμός ανατροφοδότησης των φάσεων σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης, με διαφορετική βαρύτητα ανά φάση και με πολλαπλές θετικές συνέπειες στην αξιοποίηση μετρήσιμων και μη αποτελεσμάτων.

Στις περιπτώσεις που αξιοποιούνται οι άτυπες μορφές αξιολόγησης καλύπτονται κενά και αδυναμίες, αμβλύνονται εμπόδια και περιορισμοί, κ.ά. με συνέπεια να διασφαλίζεται ως ένα βαθμό η προστιθέμενη αξία των αποτελεσμάτων της ΣΑΕΕ. Επίσης, καλύπτονται σε μεγάλο βαθμό οι αδυναμίες λόγω των περιορισμών του εξωτερικού περιβάλλοντος των ΟΔΒΜ με συνέπεια να αναγνωρίζεται ευρύτερα η σημασία και ο καθοριστικός ρόλος των άτυπων μορφών αξιολόγησης.

4. Οι περιορισμοί της εφαρμογής και προώθησης της ΣΑΕΕ

Στο πλαίσιο της ΣΑΕΕ η ενεργός συμμετοχή αναγνωρίζεται ως προς τη σημασία της σε όλες τις φάσεις σχεδιασμού, υλοποίησης, αξιολόγησης, αλλά στην πράξη αφορά κυρίως την υλοποίησή της αξιολόγησης εξαιτίας διαφόρων περιορισμών από το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον των ΟΔΒΜ. Συνέπειες της προαναφερόμενης διαπίστωσης αποτελούν οι αντιφάσεις μεταξύ της θεωρίας και της πράξης, του σχεδιασμού και της εφαρμογής, του όλου και του μέρους της εκπαιδευτικής διεργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, ιδιαίτερα σημαντικοί εκτιμάται ότι είναι οι περιορισμοί από το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο και τις εποπτικές και ελεγκτικές αρχές που προσανατολίζουν τις προσπάθειές των ΟΔΒΜ στην τήρηση δεσμεύσεων, υποχρεώσεων, προδιαγραφών, κριτηρίων που έχουν τεθεί εκ των άνω. Τα προαναφερόμενα επηρεάζουν πολλαπλασιαστικά την υπάρχουσα γραφειοκρατία και ταυτόχρονα αποδυναμώνουν τη διάθεση και τις δυνατότητες για πρωτοβουλίες σε ποιοτικό επίπεδο ή και για καινοτομίες. Στη βάση αυτή η τυπική αξιολόγηση αποτελεί μέρος του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου και δίνει έμφαση κυρίως σε ποσοτικούς δείκτες, μετρήσιμα αποτελέσματα και ωφέλειες, που μπορεί μεν να τεκμηριωθούν σε επιτόπιους ελέγχους, αλλά έχουν συνέπειες στη συνολική αποτίμηση των αποτελεσμάτων της ΣΑΕΕ.

Περιορισμοί στην υιοθέτηση και προώθηση της ΣΑΕΕ διαπιστώνονται και για λόγους όπως:

- η έλλειψη κουλτούρας αξιολόγησης,
- τα στερεότυπα από το παραδοσιακό εκπαιδευτικό σύστημα,
- οι αδυναμίες όσον αφορά την καταλληλότητα και τη συμβατότητα με τις μορφές management και ειδικά με την κουλτούρα των ΟΔΒΜ,
- η έλλειψη/η αδυναμία σχετικής πρόβλεψης στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και προγραμματισμό,
- οι υπερβολές και οι λανθασμένες επιλογές κατά τον προσδιορισμό και την αποσαφήνιση εκπαιδευτικών ρόλων και σχέσεων,
- οι στάσεις και οι συμπεριφορές των άμεσα και έμμεσα εμπλεκομένων που ενισχύουν τις υφιστάμενες αδυναμίες,

- η ελλιπή σχετική επιμόρφωση, ενημέρωση, ευαισθητοποίηση, κ.α.

Αναφέρονται στη συνέχεια ορισμένοι από τους περιορισμούς που σχετίζονται κυρίως με το εξωτερικό περιβάλλον των ΟΔΒΜ:

- Η ανεπάρκεια της αξιολόγησης των επιτυχημένων εκπαιδευτικών παρεμβάσεων των φορέων από τις αρμόδιες αρχές, η οποία επηρεάζει τις δυνατότητες επανάληψης, ενίσχυσης και διεύρυνσης των αποτελεσμάτων/ωφελειών, τη διάχυση και την ευρύτερη εφαρμογή τους, την εξειδίκευση των φορέων σε θεματικά αντικείμενα και ομάδες στόχο, κ.α.
- Οι προδιαγραφές που θέτονται από τα επιχειρησιακά προγράμματα, οι οποίες σε αρκετές περιπτώσεις αποτρέπουν τους φορείς να πραγματοποιήσουν βελτιωτικές κινήσεις και διορθωτικές παρεμβάσεις με βάση τις εισροές από την πράξη και τους ωθούν σε άτυπες διεργασίες αξιολόγησης και ανατροφοδότησης με συνέπειες στη συνολική αποτύπωση αποτελεσμάτων και ωφελειών (αναφορικά με το κάθετο και οριζόντιο mainstreaming).
- Ο διαθέσιμος χρόνος για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση της αξιολόγησης, όπου συνδυαστικά με τα απρόβλεπτα γεγονότα, το φόρτο εργασίας και την καθημερινή γραφειοκρατική λειτουργία επιδρά αρνητικά στην αποτελεσματικότητα της ΣΑΕΕ και στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της.
- Το κόστος, το οποίο αποτελεί βασική διάσταση των εκπαιδευτικών επιλογών και πρωτοβουλιών των φορέων, με συνέπειες και στις προτεραιότητές τους για τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο, κ.ά.

5. Δυνατότητες, αποτελέσματα και προστιθέμενη αξία της εφαρμογής και προώθησης της ΣΑΕΕ

Η ΣΑΕΕ υιοθετείται και εφαρμόζεται από τους ΟΔΒΜ με σκοπό κυρίως την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού έργου, συνεπώς και των υπηρεσιών κατάρτισης δεδομένου ότι συντελεί στην επίτευξη των ενεργών και εκπαιδευτικών στόχων των προγραμμάτων ΔΒΜ. Η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της ΣΑΕΕ εντοπίζεται κυρίως στο λειτουργικό προγραμματισμό των ΟΔΒΜ και ειδικότερα στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό.

Συγκεκριμένα, προωθείται η συστηματική αναβάθμιση του εκπαιδευτικού σχεδιασμού συνδυαστικά με την ανατροφοδότηση του σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης των επιμέρους προγραμμάτων ΔΒΜ με τα αποτελέσματα της ΣΑΕΕ.

Με βάση τις ανάγκες και τις δυνατότητες που διαπιστώνονται, ως ευρήματα της ΣΑΕΕ, τροφοδοτείται πολύπλευρα η εκπαιδευτική διεργασία με θετικές άμεσες ή και έμμεσες συνέπειες στην ποιοτική ανάπτυξη των διαδικασιών και των δράσεων που τη συνθέτουν ή και την επηρεάζουν. Επιπρόσθετα, η ΣΑΕΕ συμβάλλει στην ενεργοποίηση των βασικών συντελεστών /παραγόντων της εκπαιδευτικής διεργασίας με θετικές συνέπειες στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της, αλλά και στη βελτιστοποίηση του συνολικού εκπαιδευτικού αποτελέσματος. Προϋπόθεση βέβαια αποτελεί η σύνθεση και δραστηριοποίηση

κατάλληλων σχημάτων συνεργασίας -τυπικής ή και άτυπης μορφής- ώστε να επιτευχθεί συνεργατικά, πολύπλευρα και συνθετικά το μέγιστο εφικτό αποτέλεσμα.

Στις περιπτώσεις που αξιοποιούνται στο μέγιστο εφικτό τα ευρήματα από τη ΣΑΕΕ εφαρμόζοντας αλληλένδετες διαδικασίες ανατροφοδότησης δίνονται και δυνατότητες στους ΟΔΒΜ να επιτύχουν τα εξής:

- Αποφυγή δυσαρμονιών που σχετίζονται με τη ζήτηση – προσφορά κατάρτισης με εισροές από τη σε βάθος διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών (ΔΕΑ).
- Άμβλυνση της γραφειοκρατίας και ορθολογική αξιοποίηση ανθρώπινων και οικονομικών πόρων σε συνάρτηση με το χρόνο και το κόστος.
- Ενίσχυση των διαδικασιών πρόληψης και επίλυσης προβλημάτων μέσα από αλληλεπιδραστικές, συμπληρωματικές ή εναλλακτικές δέσμες στοχευμένων δράσεων.
- Ανατροφοδότηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων σε πολλαπλά επίπεδα/πεδία με προεπιλεγμένες δυνατότητες διαχείρισης της «αλλαγής», του «λάθους», του μη προβλέψιμου, του νέου και του καινοτόμου.
- Ενίσχυση των δυνατοτήτων και των ευκαιριών επιμόρφωσης των εργαζομένων σε πεδία που διαπιστώνονται ανάγκες, κενά, αδυναμίες, αλλά και δυνατότητες ανάπτυξης και εξέλιξης.
- Ενίσχυση των διαδικασιών επιλογής εκπαιδευτών, εκπαιδευομένων, καθώς και λοιπών στελεχών που εμπλέκονται στην υλοποίηση προγραμμάτων ΔΒΜ και ανάπτυξη διεργασίας συστηματικής υποδοχής των νεοεισερχομένων (εξοικείωση με την κουλτούρα του ΟΔΒΜ, ταχύρρυθμη επιμόρφωση, δημιουργία εξατομικευμένων και μη νέων κινήτρων, καλλιέργεια οριζόντιων δεξιοτήτων, κ.α.).
- Ανάπτυξη δράσεων πληροφόρησης και συμβουλευτικής βάσει διαπιστωμένων αναγκών με έμφαση στο είδος, το εύρος, τη μορφή και τον τρόπο μετάδοσης των πληροφοριών σε ένα αλληλεπιδραστικό εκπαιδευτικό περιβάλλον.
- Ανάπτυξη πολυμορφικού ή και συμβατικού στοχευμένου και εξειδικευμένου εκπαιδευτικού υλικού σύμφωνα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες προεπιλεγμένων κοινωνικών ομάδων.

Επισημαίνεται ότι **η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων** της ΣΑΕΕ γίνεται σε ζητήματα που κυρίως αφορούν: ⇨την επιλογή νέων αντικειμένων κατάρτισης, ⇨την υιοθέτηση εναλλακτικών μορφών κατάρτισης, ⇨τον προσανατολισμό στα μαθησιακά αποτελέσματα έναντι των εκπαιδευτικών στόχων, ⇨την επιλογή ομάδων στόχου, ⇨την επιλογή και τη σύνθεση των προφίλ εκπαιδευτών - εκπαιδευομένων, ⇨τη διάρκεια των προγραμμάτων και την κατανομή χρόνου – περιεχομένου, ⇨την καταλληλότητα και επάρκεια εκπαιδευτικών μέσων, ⇨τη χρήση νέων τεχνολογιών και των δυνατοτήτων των ΜΜΕ, κ.ά.

Ιδιαίτερη σημασία δίνεται και στα αποτελέσματα της ΣΑΕΕ που ανατροφοδοτούν το πεδίο της Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, καθώς οι ΟΔΒΜ συνδυαστικά με τις θεσμικές παρεμβάσεις αναπτύσσουν ταχύρυθμες επιμορφώσεις στο σχεδιασμό

των οποίων αξιοποιούν αποτελέσματα της ΣΑΕΕ. Εστιάζουν σε ζητήματα που άπτονται στην εκπαιδευτική διεργασία όπως: ⇨το αντικείμενο κατάρτισης, ⇨η μεθοδολογία προσέγγισής του, ⇨η εκπαιδευτική σχέση και οι εκπαιδευτικοί ρόλοι, ⇨η αποστολή, η κουλτούρα ή και η φιλοσοφία του φορέα, ⇨η συνοχή και η αλληλοσυμπλήρωση των εκπαιδευτών, καθώς έχουν αναπτυχθεί στο εσωτερικό περιβάλλον τους «πυρήνες εκπαιδευτών» και συστηματικές σχέσεις συνεργασίας/δικτυώσεις, κ.α.

Οι επιπτώσεις της υιοθέτησης και εφαρμογής της ΣΑΕΕ σχετίζονται με τους ειδικούς στόχους της, οι οποίοι επηρεάζονται από το είδος του προγράμματος, το αντικείμενο κατάρτισης, την ταυτότητα του φορέα υλοποίησης, το θεσμικό και χρηματοδοτικό πλαίσιο που εντάσσεται το πρόγραμμα κ.λπ. Συνεκτιμώντας και τα αποτελέσματα της έρευνας, σημειώνεται ότι οι επιδράσεις της αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της ΣΑΕΕ εντοπίζονται κυρίως στην αναβάθμιση του εκπαιδευτικού έργου, στη βελτίωση του σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων ΔΒΜ, στη βελτίωση της οργάνωσης και λειτουργίας των φορέων και στην ποιότητα και αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών τους[20].

Η πολυδιάστατη συνθετική προσέγγισή της ΣΑΕΕ στο πλαίσιο της φιλοσοφίας της συμμετοχής ή η μερική αποσπασματική προσέγγισή της ως καλή πρακτική επηρεάζεται μεν από το θεωρητικό και μεθοδολογικό πλαίσιο εφαρμογής της, αλλά καθορίζεται από ⇨την κουλτούρα των ΟΔΒΜ (ΚΕΚ), ⇨το προσωπικό και επαγγελματικό προφίλ του ανθρώπινου δυναμικού που εμπλέκεται στο έργο τους, ⇨το διαθέσιμο χρόνο και το κόστος, ⇨την υπάρχουσα τεχνογνωσία, ⇨το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Επισημαίνεται ότι η ΣΑΕΕ δεν αποτελεί διαδικασία ελεγκτικού ή διαπιστωτικού χαρακτήρα. Ανατροφοδοτεί την εκπαιδευτική πράξη επιδιώκοντας τη συνεχή αναβάθμιση της ποιότητας, τη βελτίωση όλων των εκπαιδευτικών παραγόντων και τη διασφάλιση της δυνατότητας έγκαιρης και ισότιμης πρόσβασης στη ΔΒΜ.

Η ΣΑΕΕ ως επιμορφωτική πράξη στο περιβάλλον της ΔΒΜ καθορίζεται από την κουλτούρα και την αποστολή των ΟΔΒΜ και προϋποθέτει τη βήμα – βήμα από τη βάση προς τα πάνω προσέγγιση[21] (βλ. εν.3.3.).

Ολοκληρώνοντας, αναφέρεται ότι μέσα από την υιοθέτηση, την εφαρμογή και την προώθηση της φιλοσοφίας της συμμετοχής διασφαλίζεται η φύση, οι αρχές, οι προϋποθέσεις, οι στόχοι και το περιεχόμενο της αξιολόγησης[22] και αναπτύσσεται

20 Στο πλαίσιο αυτό λόγω της ιδιαιτερότητας του προφίλ, του ρόλου και της αποστολής των συνεργαζόμενων στην έρευνα ΚΕΚ ενδέχεται να ανατροφοδοτηθούν με εισροές από τη ΣΑΕΕ τα μέτρα και οι πολιτικές ΔΒΜ, λόγω και της συμμετοχής εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων και της τοπικής αυτοδιοίκησης στις σχετικές επιτροπές (π.χ. σε Επιτροπές Παρακολούθησης Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, στην Εθνική Επιτροπή Δια Βίου Μάθησης, στον ΟΑΕΔ, κ.ά.).

21 Για παράδειγμα οι εκροές της ΣΑΕΕ μπορεί να τροφοδοτούν το σχεδιασμό κύκλων επιμόρφωσης ή και την ανάπτυξη δράσεων ενημέρωσης, συμβουλευτικής, ενδυνάμωσης στο χώρο εργασίας, ο οποίος αποτελεί και εναλλακτικό εκπαιδευτικό χώρο/περιβάλλον για τους άμεσα εμπλεκόμενους στο εκπαιδευτικό έργο και στη ΣΑΕΕ. Επιπλέον, καθοριστική εκτιμάται ότι είναι η συμβολή στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των ΟΔΒΜ στις περιπτώσεις εκροών της ΣΑΕΕ που ενισχύουν, ανατροφοδοτούν, εξειδικεύουν, στοιχειοθετούν τα αποτελέσματα της ΔΕΑ.

22 Όπως ήδη έχει αναφερθεί δεν τίθεται στην πραγ-

δέσμη κριτηρίων, δράσεων και παρεμβάσεων που συμβάλλουν στη θωράκιση της ΔΒΜ από τις ανεξέλεγκτες διακυμάνσεις της προσφοράς και της ζήτησης, τις διαχειριστικές λογικές, τις διαστρεβλώσεις λόγω κυρίαρχων συμφερόντων και ανεξέλεγκτων συσχετισμών δυνάμεων, κ.ά. Με σεβασμό στη διαφορετικότητα διαμορφώνεται μια άυλη πλατφόρμα στήριξης, ενδυνάμωσης, ισχυροποίησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, δεδομένου ότι η ΣΑΕΕ έχει θετικές συνέπειες στην ποιότητα και στην αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού έργου, στη συνοχή δράσεων και παρεμβάσεων, στην προστιθέμενή τους αξία και στην ευρύτερη εφαρμογή τους, κ.ά. Παράλληλα, η ΣΑΕΕ έμμεσα, τουλάχιστον, μπορεί να συντελέσει στον εκδημοκρατισμό της εκπαίδευσης – κατάρτισης και κατ' επέκταση της κοινωνίας, δεδομένου ότι η διευκόλυνση της πρόσβασης στη γνώση αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την άμβλυνση των κοινωνικοοικονομικών ανισοτήτων.

ματικότητα ζήτημα ηθικής της αξιολόγησης και δεν μπορεί να δαιμονοποιείται η διεργασία της, καθώς οι όποιες στρεβλώσεις οφείλονται σε κακή χρήση, αποπροσανατολισμό, κ.ά. λόγω σύγκρουσης ή επικράτησης συγκεκριμένων συμφερόντων, έλλειψης κουλτούρας αξιολόγησης, ανεπαρκής τεχνογνωσίας, κ.ά.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βαλάκας, Γ., & Γιαννακοπούλου, Ε., & Δημουλάς, Κ., & Κωνσταντάκη, Μ., & Σιδηρά, Β., & Καραλής, Θ., & Μαυρογιώργος, Γ. (2006). *Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης.* τόμος ΙΙΙ. Αθήνα: Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.

Βαμβούκας, Μ. (2006). *Εισαγωγή στην Ψυχοπαιδαγωγική Έρευνα και Μεθοδολογία.* Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρης (8η έκδ).

Βεργίδης, Δ., & Κόκκος, Α. (επιμ.). (2010). *Εκπαίδευση Ενηλίκων διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές.* Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Bird, M., & Hammersley, M., & Comm, R., & Woods, P. Μτφρ. Φράγκου, Φ. (1999). *Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη, Εγχειρίδιο Μελέτης.* Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Βεργίδης, Δ., & Καραλής, Α. (2004). Τυπολογίες και Στρατηγικές στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. *Τετραμηνιαία έκδοση της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων*. Τεύχος 2, 11.

Βεργίδης, Δ., & Καραλής, Θ. (1999). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Σχεδιασμός, Οργάνωση και Αξιολόγηση προγραμμάτων.* Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Βεργίδης,Δ., & Λιοναράκης, Α., & Λυκουργιώτης,Α., & Μακράκης,Β., & Ματραλής, Χ. (1998). *Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Θεσμοί και λειτουργίες.* Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Γούλας Χ. (2007). Ο Ρόλος και ο Βαθμός Συμμετοχής των Ενηλίκων Καταρτιζομένων στη Διαδικασία της Κατάρτισής τους. *Τετραμηνιαία Έκδοση της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων.*

Cohen, L., & Manion, L. (1997). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας.* Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Δημουλάς Κ., & Σιδηρά Β., & Γαλατά Β. (1995). *Συμμετοχική Μεθοδολογία εκπαίδευσης ενηλίκων: Μέθοδοι και τεχνικές εφαρμογής*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ.

Ευστράτογλου, Α. (2007). Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Αξιολόγηση. Η περίπτωση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης. *Τετραμηνιαία Έκδοση της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων.* Τεύχος 11. 21-29

Ευστράτογλου, Α. (2003). *Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση, Διαδικασία και Αποτελέσματα*. Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ..

Ζαβιτσάνου, Α., & Σιδηρά, Β. (1999). *Δίκτυο Προώθησης της Κοινωνικής και Οικονομικής Ένταξης /Εξέλιξης των Γυναικών.* τεύχος 1. Σειρά Εκπαίδευση. Κατάρτιση Απασχόληση.1. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Καραλής (επιμέλεια), & Βαρβιτσιώτη, Ρ., & Γούλας, Χ., & Δέδε, Ι., & Δημουλάς, Κ., & Ζαχείλας, Λ., & Do Carmo Gomes, M., & Costin, A.E., & Hansen, L.E., & Καραλής, Θ., & Λιτζέρης, Π., & Matache, M., & Patchev, P., & Roukova, P., & Werquin, P., & Φωτόπουλος, Ν. *(2010). Δια Βίου Μάθηση και Πιστοποίηση.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Καραλής (επιμ.). (2009). *Το πεδίο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στο πλαίσιο της Δια βίου Μάθησης στην Ελλάδα, Εθνική Ερευνητική Έκθεση. Πρόγραμμα PROGRESS.* Αθήνα: ΚΕΚ - ΙΝΕ /ΓΣΕΕ. ΕΚΕΠΙΣ. ΙΑΠΑΔ..

Καρατζά, Μ., & Καραλής, Θ., & Κόκκος, Α., & Ευστράτογλου, Α., & Αγγελή Α., & Κόκκος, Α. (1999). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Το Πεδίο, Οι Αρχές Μάθησης, Οι Συντελεστές.* τόμος Α. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Κόκκος, Α. και Συνεργάτες. (2011). *Εκπαίδευση μέσα από τις Τέχνες.* Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Κόκκος, Α. (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο.(α΄ έκδοση).* Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Κουτούζης, Μ., & Χατζηευστρατίου, Ι. (1999). *Κοινωνική και Ευρωπαϊκή Διάσταση της Εκπαιδευτικής Διοίκησης. Αξιολόγηση στην Εκπαιδευτική Μονάδα.* Τόμος Γ.κεφ.1. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Κουτούζης, Μ.(1999).Γενικές *Αρχές Μάνατζμεντ. Τουριστική Νομοθεσία και Οργάνωση Εργοδοτικών και Συλλογικών Φορέων.* Τόμος Α. Πάτρα: Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο.

Λιοναράκης, Α., & Σπανακά, Α. (2010). Η Βελτιωτική Αξιολόγηση στην Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση. *Open Education - The Journal for Open and Distance Education and Educational Technology.* Volume 6. Number 1 & 2. Section one.

Μπέτσιου, Ν. & Μπαμπανέλου, Δ. (1999). *Διαστάσεις και Προοπτικές της Συμμετοχικής Μεθοδολογίας στην Εκπαίδευση Ενηλίκων.* Σειρά Εκπαίδευση Κατάρτιση 4. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ

Παπαδόγαμβρος, Β., & Δημουλάς, Κ., & Κόκκος Α., & Κωνσταντάκη, Μ., & Σιδηρά, Β., & Μαυρογιώργος, Γ. (2006). *Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές πρακτικής άσκησης.* Αθήνα: Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.

Σιδηρά, Β.(2012).Ανάπτυξη και προώθηση εναλλακτικών ή αλληλοσυμπληρούμενων μορφών κατάρτισης στο πεδίο της Διά Βίου Μάθησης. *Πρακτικά 4ου Συνεδρίου της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων.«Καλές Πρακτικές Εκπαίδευσης Ενηλίκων».*Αθήνα. Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

Σιδηρά, Β.(2011). *Η συμμετοχική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και η ανατροφοδότηση με τα αποτελέσματα της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής των ΚΕΚ των Κοινωνικών Εταίρων και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.* Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Σιδηρά, Β., & Ναγόπουλος, Ν. (2007). *Η Διαφορετικότητα στον κοινωνικό και εργασιακό χώρο. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

Σιδηρά, Β., & Ναγόπουλος, Ν. (2007). *Μελέτη καλών πρακτικών: μεθοδολογία και κριτήρια επιλογής. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείριση της Διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

Σιδηρά, Β., & Ναγόπουλος, Ν., & Γεωργίου, Δ. (2005). *Σύστημα Ποιότητας Υπηρεσιών Συμβουλευτικής στήριξης και Απασχόλησης.* Αθήνα: ΕΥΔ της Κ.Π. EQUAL, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Φρέιρε, Π. (2009). *Η αγωγή του Καταπιεζομένου.* Αθήνα: Εκδόσεις ΚΕΔΡΟΣ.

Cousins, J.B. & Whitmore,E.(1998). *Framing Participatory Evaluation. New Directions for Evaluation.*no80.Josse-Uass Publishers.

ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ

Νόμος Υπ. Αριθ.3879,αρ.φύλλου16, 21/10/2010.Κ.Υ.Α.110327/21.2.2005 (Φ.Ε.Κ.230/21.2.2005), «Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)»

Σιδηρά, Β. (2003). *Σύστημα Εσωτερικής Αξιολόγησης.* Αθήνα: Αναπτυξιακή Σύμπραξη Ε - QUALITY. ΕΥΔ της Κ.Π. EQUAL, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Fruligh Larsen, L. (1992, 1993, 1994, 1995, 1996). *Εκπαιδευτικές Σημειώσεις, Training of Trainers Courses, Consultancy etc. in the field of participatory philosophy, networking, developing vocational training courses, etc.* Αθήνα. Αδημοσίευτο Αρχείο ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ:

Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας: ΓΣΕΕ,

Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας: ΓΣΕΒΕΕ,

Δια Βίου Μάθηση: ΔΒΜ,

Διάγνωση Εκπαιδευτικών Αναγκών: ΔΕΑ,

Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης: ΕΕΤΑΑ

Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια βίου Μάθησης: ΕΚΕΠΙΣ,

Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικών Περιγραμμάτων: ΕΟΠΠΕΠ

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο: ΕΚΤ,

Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς: ΕΣΠΑ,

Ευρωπαϊκή Ένωση: ΕΕ,

Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης της ΚΠ EQUAL: ΕΥΔ EQUAL,

Εθνικό Θεματικό Δίκτυο: ΕΘΔ,

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα: ΕΠ

Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης: ΚΕΚ,

Κοινοτική Πρωτοβουλία: ΚΠ,

Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης: ΚΠΣ,

Οργανισμός δια βίου Μάθησης: ΟΔΒΜ

Συμμετοχική Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου: ΣΑΕΕ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι:
Η ΗΘΙΚΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ....
Η ΔΙΚΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Όπως ήδη έχει αναφερθεί διενεργείται και παρουσιάζεται μέρος από τη δίκη της αξιολόγησης εστιάζοντας στην «ηθική της αξιολόγησης» και συνδυάζοντας μεθοδολογικά το role play με το case study σε ομαδικό επίπεδο.

Επιπρόσθετα σημειώνεται:

Α. Οι εργασίες στην ομάδα μπορεί να οδηγήσουν στην απόρριψη της αξιολόγησης ή στην υιοθέτησή της με όρους και προϋποθέσεις.

Επιπλέον, επιδιώκεται:

- να αναδειχθεί η φύση της αξιολόγησης και τα αντιληπτικά σχήματα που διαστρεβλώνουν ή και καθοδηγούν την πορεία και τα αποτελέσματά της,
- να εντοπιστούν τα υπέρ και τα κατά της αξιολόγησης,
- να αναγνωριστούν οι επιπτώσεις που οφείλονται «στην κακή χρήση της ως εργαλείο», στην έλλειψη κουλτούρας αξιολόγησης, στην ανεπαρκή επιμόρφωση, κ.α.

Β. Οι αντικρουόμενες απόψεις[1] των συμμετεχόντων στο role play μπορεί να αφορούν: ➲το θεσμό, ➲τη φύση, ➲το είδος και τη μορφή, ➲τους στόχους και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα της αξιολόγησης, ➲τους συμμετέχοντες στις διάφορες φάσεις ή και επίπεδα, ➲τη μεθοδολογία, ➲το χρόνο και το χώρο, ➲τη σχέση κόστους – ωφέλειας, ➲τα αποτελέσματα – συμπεράσματα της αξιολόγησης, ➲την κοινοποίηση – δημοσιοποίηση αυτών των αποτελεσμάτων, ➲την αξιοποίηση, την προστιθέμενη αξία και την ευρύτερη εφαρμογή τους, κ.α.

Γ. **Μέρος από το role play** συνδυαστικά με το **case study:** Προσεγγίζεται κριτικά η αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου[2] μέσα από τη διενέργεια της δίκης της. Οι ρόλοι των συμμετεχόντων συμπεριλαμβάνουν μάρτυρες υπεράσπισης και κατηγορίας, συνήγορο, δημόσιο κατήγορο ή εισαγγελέα, κ.α. Οι εργασίες μπορεί να οδηγήσουν στην απόρριψη της αξιολόγησης ή στην υιοθέτησή της με όρους και προϋποθέσεις.

Μέρος από το **role play** συνδυαστικά με το **case study:** η δίκη της αξιολόγησης και συγκεκριμένα της ηθικής της αξιολόγησης.

.....

1 Οι αντικρουόμενες απόψεις μπορεί να συσχετιστούν με τις απόψεις που ακολουθούν και εστιάζουν στα οφέλη, τα πλεονεκτήματα, τις δυνατότητες ή και τις προοπτικές της αξιολόγησης. Επισημαίνεται ο δυναμικός και ανοιχτός χαρακτήρας των εργασιών.

2 Η αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου επιλέγεται και για λόγους περιορισμού του ευρύτερου θεματικού αντικειμένου με σκοπό την εστίαση και την εμβάθυνση σε αυτό μέσα από τη μεθοδολογική προσέγγιση «από το ειδικό και στο γενικό».

Συντονιστής

«.....θα μπορούσαμε να δικάσουμε την αξιολόγηση σε ένα περιβάλλον προσομοίωσης με τις πραγματικές συνθήκες υλοποίησής της. Συγκεκριμένα μέσα από ένα *role play, όπου δεν υπαγορεύεται το αποτέλεσμα, αλλά προσδιορίζονται με ακρίβεια και σαφήνεια οι στόχοι του, μπορούμε να αναδείξουμε τις αντικρουόμενες απόψεις για την αξιολόγηση και στη συνέχεια με έναυσμα την καταδίκη ή την αθώωσή της να συνθέσουμε απόψεις κριτικά, να εμβαθύνουμε βιωματικά...»*

Δηλαδή, Τι επιδιώκουμε; .....Επιδιώκεται να:

- *Αναγνωριστεί η σημασία του ήθους, των στάσεων και συμπεριφορών των εμπλεκομένων στα διάφορα επίπεδα και πεδία αξιολόγησης και κυρίως στη λήψη αποφάσεων.*
- *Αναδειχθεί η φύση της αξιολόγησης και τα αντιληπτικά σχήματα που τη διαστρεβλώνουν ή και καθοδηγούν την πορεία και τα αποτελέσματά της.*
- *Εντοπιστούν τα υπέρ και τα κατά της αξιολόγησης.*
- *Αναγνωριστούν οι επιπτώσεις που οφείλονται στην κακή χρήση της ως εργαλείο, στην έλλειψη σχετικής κουλτούρας, αλλά και στο ρόλο της στην εξυπηρέτηση συμφερόντων που είναι σε αντίθεση με τη φύση της .....»*

Λήξη συζήτησης/ενημέρωσης και έναρξη εργασιών

.....

«Μάρτυρες κατηγορίας

«Εάν δεν είναι γνωστή η φιλοσοφία της αξιολόγησης, το θεωρητικό και μεθοδολογικό της πλαίσιο ...πως διασφαλίζεται η αποφυγή αντιφάσεων, συγκρούσεων, κρίσεων, αδικιών, ...;»

«Πόσο δημοκρατικό είναι να αξιολογηθεί εκ των υστέρων κάποιος/κάτι με ασαφείς στόχους και «σκοπιμότητες... λανθάνουσας μορφής»;»

«Με ποίο δικαίωμα να αξιολογηθεί κάποιος ή κάτι εάν δε γνωρίζει εκ των προτέρων; γιατί και πως; Για παράδειγμα να γνωρίζει τα κριτήρια αξιολόγησης, τους στόχους και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, το μεθοδολογικό πλαίσιο εφαρμογής, το χρόνο και το χώρο, τους εμπλεκόμενους και το προφίλ τους, κ.α.»

«Ποια είναι η σημασία και η αιτιολογία της αξιολόγησης, όταν υποκρύπτονται συγχύσεις με τον έλεγχο ή και την τιμωρία, ...;»

«Πως διασφαλίζεται η φύση της αξιολόγησης εάν δεν συνδιαμορφωθεί με τους άμεσα εμπλεκόμενους...το πλαίσιο και οι στόχοι της ή τουλάχιστον να διασφαλιστεί η δυνατότητα διαβούλευσης κατά τη φάση σχεδιασμού/ προγραμματισμού ...;»

«Πως διασφαλίζεται η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης ...»

«Η αξιολόγηση είναι σπατάλη χρόνου, πόρων και ενέργειας, στοιχεία τα οποία αν χρησιμοποιούνταν με πιο παραγωγικό τρόπο θα απέδιδαν περισσότερο από όσο αποδίδει η αξιολόγηση!»

«Η αξιολόγηση συνήθως δε γίνεται σωστά! Πάσχει οργανωτικά και μεθοδολογικά, συνεπώς τα αποτελέσματά της ίσως δεν μπο-

ρούν να αποτελέσουν βάση για ουσιαστικές και σοβαρές αποφάσεις. Κάποτε μάλιστα βλάπτουν αντί να ωφελού.»...

«Σπάνια η αξιολόγηση χρησιμοποιείται για τους λόγους τους οποίους προβάλλουν οι υποστηρικτές της. Συνήθως χρησιμοποιείται για να νομιμοποιήσει αποφάσεις που έχουν παρθεί πριν καν γίνει η αξιολόγηση» ....»

Μάρτυρες Υπεράσπισης

«Στην περίπτωση του εκπαιδευτικού έργου με την αξιολόγηση ενισχύεται η αποτελεσματικότητά του! Βελτιώνεται η ποιότητα των υπηρεσιών κατάρτισης...επιτυγχάνεται η συνεχή βελτίωση της εκπαιδευτικής διεργασίας...»

«Αναπτύσσονται στοχευμένα διαδικασίες και δράσεις που συντελούν στην πρόληψη και επίλυση προβλημάτων....»

«Ενισχύεται η εκπαιδευτική σχέση, αναβαθμίζονται οι ρόλοι εκπαιδευτή - εκπαιδευόμενου/ ων, ...»

«Ανατροφοδοτείται η εκπαιδευτική διαδικασία, οι στόχοι, το εκπαιδευτικό περιεχόμενο, η μεθοδολογία, ...»

«Βελτιώνεται η οργάνωση, ο σχεδιασμός, η υλοποίηση της εκπαιδευτικής διεργασίας»

«.....βελτιώνονται οι διαδικασίες επιλογής εκπαιδευτών, εκπαιδευομένων, αλλά και λοιπών στελεχών που εμπλέκονται στην υλοποίηση των προγραμμάτων ΔΒΜ».

«Με την εκ των προτέρων αξιολόγηση αξιοποιούνται αποτελέσματα από τις αξιολογήσεις του εκπαιδευτικού έργου αντίστοιχων υλοποιημένων προγραμμάτων....»

«Η διαμορφωτική αξιολόγηση συμβάλλει στην προσαρμογή της εκπαιδευτικής διεργασίας στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, στις ανάγκες και στις δυνατότητες των εκπαιδευομένων. Επιπλέον, μπορεί να αναδιαμορφώνονται επιμέρους εκπαιδευτικοί στόχοι ανάλογα με τις εξελίξεις αυτών των αναγκών και δυνατοτήτων ...»

«Σχεδιάζεται η εκπαιδευτική διαδικασία παράλληλα με την υλοποίησή της με βάση τις διαπιστωμένες ρητά και μη εκπαιδευτικές ανάγκες .....»

«.....διαπιστώνονται ανάγκες, κενά, αδυναμίες, αλλά και δυνατότητες ανάπτυξης και εξέλιξης σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο...».

Συνήγορος

«Εάν προσεγγίσουμε κριτικά και συσχετίσουμε τα υπέρ και τα κατά της αξιολόγησης με έναυσμα τις προαναφερόμενες απόψεις – καταθέσεις διαπιστώνουμε ότι αφορούν κυρίως τη σημασία, το ρόλο και τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται τα αποτελέσματά της.....καθώς μπορεί να διαστρεβλώνονται οι στόχοι της ή και να καθοδηγούνται μεθοδολογικά οι εφαρμογές και τα αποτελέσματά της.....Δεν είναι δυνατό να κρίνεται η αξιολόγηση ...απλά πρέπει να αποφευχθεί η κακή χρήση της.....άλλωστε η κακή χρήση αφορά τα εργαλεία όχι τους θεσμούς.....»

Κατήγορος

«Δεν είναι δυνατό να μην παραδεχτούμε ότι ....Η αξιολόγηση στις περιπτώσεις αυτές μπορεί:

- *να εστιάζει σε συντελεστές ή και παράγοντες με κριτήρια που διαμορφώνουν εκ των προτέρων το αποτέλεσμα,*

- *να χρησιμοποιείται για χειραγώγηση συνειδήσεων,*
- *να κατευθύνει διαδικασίες λήψης αποφάσεων,*
- *να χρησιμοποιείται για επιβολή προσωπικών σκοποκεντρικών λογικών,*
- *να εστιάζει στη διαμόρφωση κινήτρων για επιβράβευση, τιμωρία, αποδοχή, απόρριψη ανθρώπων,*
- *να δημιουργεί περιβάλλον εργασιακής ανασφάλειας,..... κ.α.....»*

Συνήγορος

«.....Παρόλα αυτά συνεκτιμώντας τα προαναφερόμενα διαπιστώνουμε ότι δε μπορεί να «κατηγορηθεί» η αξιολόγηση για τις προαναφερόμενες σκοπιμότητες ή και τα συμφέροντα αυτών που διαστρεβλώνουν το ρόλο της «κάνοντας κακή χρήση» σε όλα ή μερικά από τα επίπεδα σχεδιασμού και εφαρμογής της.....»

Κατήγορος

«Ειδικά, στην περίπτωση των οργανισμών δια βίου μάθησης τέτοιου τύπου «λανθασμένες εφαρμογές της αξιολόγησης» προωθούν αναποτελεσματικές πολιτικές που διαστρεβλώνουν τη φύση και το ρόλο της ίδιας της ΔΒΜ..... Αρνητικές συνέπειες διαπιστώνονται:

- *στην αποτελεσματική λειτουργία των οργανισμών,*
- *στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών,*
- *στην αποδοτικότητα των εργαζομένων,*
- *στην επίτευξη των στρατηγικών και λειτουργικών στόχων,*
- *στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, κ.α. .....*

Συνήγορος

«Είναι αναγκαία η ενεργός συμμετοχή όλων των άμεσα εμπλεκομένων στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου σε όλες τις φάσεις σχεδιασμού, υλοποίησης, αξιολόγησης...εξ ου και προτείνεται η ΣΑΕΕ..... Εκτιμάται ότι:

- *διασφαλίζει ως ένα βαθμό το πλαίσιο αρχών της,*
- *ενισχύει την αποτελεσματικότητα της μεθοδολογίας που επιλέγεται,*
- *συντελεί στην επίτευξη των στόχων που θέτονται σε συνεργατική και συλλογική βάση,*
- *βελτιώνει λειτουργίες, διεργασίες και διαδικασίες με εισροές από τη βάση προς τα πάνω,*
- *αναδεικνύει τη δημοκρατία στην εκπαίδευση και υποστηρίζει την εφαρμογή της φιλοσοφίας της συμμετοχής σε όλο το εύρος της, κ.ά.....»*

Δεν τίθεται θέμα «ηθικής της αξιολόγησης», αλλά όσων τη χρησιμοποιούν με «κρυφούς στόχους και κρυφές ανάγκες» ή και «ασαφείς στόχους και λανθάνουσες ανάγκες». Προσεγγίζοντας την αξιολόγηση ως «εργαλείο», «μηχανισμό», «συστατικό αναπόσπαστο μέρος δράσεων/ πολιτικών», «διεργασία» διαπιστώνεται ότι, η καλή ή και η κακή χρήση της εξαρτάται από τις αντιλήψεις, τους επιμέρους στόχους, τις επιλογές, κ.α. ατόμων, ομάδων, φορέων στο πεδίο της ΔΒΜ.

.....

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ

ΓΕΦΥΡΩΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΦΥΛΑ ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ: ΚΥΠΡΟΣ, ΕΛΛΑΔΑ, ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Το Έργο

Παρά την πρόοδο που παρατηρείται σε σχέση με το μέγεθος του χάσματος αμοιβών ανάμεσα στα φύλα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το χάσμα παραμένει ιδιαίτερα υψηλό, καταδεικνύοντας ότι οι διακρίσεις που σχετίζονται με την αμοιβή είναι από τις πλέον σοβαρές μορφές διάκρισης λόγω φύλου στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, το συγκεκριμένο πρόγραμμα έχει στόχο να συμβάλει στη μείωση του χάσματος αμοιβών μέσα από μια διεθνή συνεργασία οργανισμών από την Κύπρο, την Ελλάδα και την Πορτογαλία.

Το έργο αποτελείται από δύο θεματικούς πυλώνες. Στο πλαίσιο της πρώτης θεματικής, το πρόγραμμα επικεντρώνεται στην υποτίμηση της γυναικείας εργασίας ως καθοριστικός παράγοντας του χάσματος αμοιβών. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επανεξέταση και την επαναξιολόγηση των διάφορων ρόλων και προσόντων των γυναικών με σκοπό τη διαμόρφωση νέων ανθεκτικών εργαλείων αξιολόγησης ή την αναπροσαρμογή υφιστάμενων. Για το σκοπό αυτό, η επιστημονική ομάδα θα αξιοποιήσει υφιστάμενη γνώση γύρω από την αξιολόγηση των επαγγελμάτων και το χάσμα αμοιβών ανάμεσα στα φύλα. Συγκεκριμένα, η ομάδα θα προσαρμόσει, θα τροποποιήσει και θα αξιολογήσει ένα Εργαλείο Αξιολόγησης των Επαγγελμάτων το οποίο σχεδιάστηκε από τους συνεργά- τες του Έργου στην Πορτογαλία (CGTP- IN) στο πλαίσιο παρόμοιου προγράμμα- τος. Το εργαλείο αυτό έχει ως βασικό στόχο την αξιολόγηση των επαγγελμάτων στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων που θα περιορίζουν την επίδραση των στερεοτύπων για τα φύλα.



Η δεύτερη θεματική του προγράμματος αφορά τη σχέση του κοινωνικού διαλόγου με το χάσμα αμοιβών. Παρά τις μεγάλες διαφορές στα υφιστάμενα συστήματα εργασιακών σχέσεων στις τρεις χώρες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν και στις τρεις ένα βασικό εργαλείο για τη ρύθμιση

και τον καθορισμό των όρων απασχόλησης.

Σύμφωνα με εμπειρικά δεδομένα ο αυξημένος ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στην κάλυψη τέτοιων ζητημάτων έχει θετική επίδραση στο επίπεδο του χάσματος αμοιβών ανάμεσα στα φύλα.

- Κάποιες από τις δραστηριότητες/ παραδοτέα που περιλαμβάνονται στο έργο είναι:
- Μελέτη για τους παράγοντες που επηρεάζουν το χάσμα αμοιβών στη ξενοδοχειακή βιομηχανία στην Κύπρο.
- Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης στο χάσμα αμοιβών: Συγκριτική Αναλυτική Μελέτη για την Κύπρο, την Ελλάδα και την Πορτογαλία.
- Πιλοτική εφαρμογή του Εργαλείου Αξιολόγησης των Επαγγελμάτων: πιλοτική μελέτη στην Κύπρο και την Ελλάδα.
- Εκπαιδευτικά σεμινάρια και παραγωγή εγχειριδίου για την ενσωμάτωση της αρχής της ίσης αμοιβής στον κοινωνικό διάλογο.
- Παραγωγή εγχειριδίου για τη συλλογική διαπραγμάτευση και το χάσμα αμοιβών.
- Διεθνές Συνέδριο με θέμα το χάσμα αμοιβών ανάμεσα στα φύλα και την ενσωμάτωση της αρχής της ίσης αμοιβής στη Νότια Ευρώπη στην εποχή της οικονομικής κρίσης.
- Εκστρατεία ενημέρωσης σε χώρους εργασίας και άλλους δημόσιους χώρους καθώς και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με στόχο την προώθηση της ίσης αμοιβής.

Εναρκτήρια Συνάντηση

Αθήνα, 12 Σεπτεμβρίου 2014

Στις 12 Σεπτεμβρίου 2014 πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα η εναρκτήρια συνάντηση του προγράμματος με τη συμμετοχή όλων των εταίρων. Στη συνάντηση συζητήθηκαν οι ενδιάμεσοι στόχοι και οι επερχόμενες δραστηριότητες του Έργου ενώ καθορίστηκαν οι υποχρεώσεις κάθε συνεργάτη.



Διάσκεψη Τύπου

Κύπρος, 9 Δεκεμβρίου 2014

Στις 9 Δεκεμβρίου 2014 πραγματοποιήθηκε στην Κύπρο διάσκεψη τύπου με σκοπό την παρουσίαση του έργου και την ενημέρωση του κοινού για τους σκοπούς και τις δραστηριότητες του προγράμματος. Η διάσκεψη άνοιξε με ομιλία της συντονίστριας του έργου, Ευαγγελίας Σουμέλη, από το ΙΝΕΚ-ΠΕΟ. Στην σχετική της παρέμβαση, η πρόεδρος της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, Αργεντούλα Ιωάννου, τόνισε τη σημασία του συγκεκριμένου Έργου τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Εκτός από τους εταίρους του προγράμματος σε εθνικό επίπεδο, τη διάσκεψη παρακολούθησαν και εκπρόσωποι κοινωνικών εταίρων και Κυπριακών ΜΚΟ: ο Γ.Γ. της ΣΥΞΚΑ-ΠΕΟ, Λευτέρης Γεωργιάδης, εκπρόσωπος της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) Πολύβιος Πολυβίου, η υπεύθυνη του Τμήματος Γυναικών της ΠΕΟ Μαρίνα Κούκου Σταυρινού και η Πρόεδρος της Κίνησης Ισότητας και Αντιρατσισμού (ΚΙΣΑ) Ανθούλα Παπαδοπούλου. Κατά τη διάρκεια της διάσκεψης συζητήθηκε η διαμόρφωση γνωστικών εργαλείων για τη μείωση του χάσματος αμοιβών ως ένας σημαντικός στόχος του συγκεκριμένου προγράμματος. Έμφαση δόθηκε στους δύο πυλώνες του έργου.





Στο επόμενο διάστημα η επιστημονική μας ομάδα θα ολοκληρώσει:

- **Έρευνα αναφορικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες του χάσματος αμοιβών ανάμεσα στα φύλα στη ξενοδοχειακή βιομηχανία στην Κύπρο.** Εκτός από ζητήματα όπως η κατανομή των φύλων στις θέσεις εργασίας, τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία, αρχαιότητα κλπ), θα διερευνηθούν και θέματα συμπεριφορών, στερεοτύπων και αντιλήψεων και πόσο αυτά συμβάλλουν στο χάσμα αμοιβών μέσα από έρευνα πεδίου.
- **Συγκριτική Αναλυτική Έκθεση με θέμα τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης στην Κύπρο, την Ελλάδα και την Πορτογαλία.** Η έκθεση θα επιχειρήσει μια πρώτη αξιολόγηση των συνεπειών της οικονομικής κρίσης στο χάσμα αμοιβών, συγκρίνοντας την περίοδο που προηγήθηκε της κρίσης με την τρέχουσα περίοδο της κρίσης στις τρεις υπό εξέταση χώρες. Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στο θεσμικό πλαίσιο καθώς και στον καθορισμό των αμοιβών μέσα από τη συλλογική διαπραγμάτευση. Τα αποτελέσματα της μελέτης θα συμπεριληφθούν σε ειδική έκδοση.

Ποιές και ποιοί είμαστε

Το έργο υλοποιείται στο πλαίσιο ευρωπαϊκής συνεργασίας μεταξύ τριών χωρών: Κύπρος, Ελλάδα και Πορτογαλία. Στο έργο συμμετέχουν οι πιο κάτω οργανισμοί:

- Συντονιστής: Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΙΝΕΚ-ΠΕΟ), Κύπρος.
- Συντεχνία Υπαλλήλων Δημόσιων Κέντρων και Ξενοδοχείων (ΣΥΞΚΑ-ΠΕΟ), Κύπρος.
- ΔΙΟΤΙΜΑ. Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών, Ελλάδα.
- Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ), Ελλάδα.
- Γενική Συνομοσπονδία Πορτογάλων Εργαζομένων (CGTP–IN), Πορτογαλία.
- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, Κύπρος.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34
Κωδ. 3385