ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΕ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 167, Δεκέμβριος 2009

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Προς υλοποίηση των αποφάσεων των τελευταίων συνεδρίων της ΓΣΕΕ για την αναβάθμιση και επέκταση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της αναπτυξιακής σύμπραξης «ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ», συνέβαλλε με το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης σε πανελλαδικό επίπεδο. Ως ευρύτερος στόχος των προγραμμάτων αυτών τέθηκε η τεκμηριωμένη επικαιροποίηση των δεδομένων και του περιεχομένου της δράσης των συνδικάτων για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, τα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στόχευαν στη δημιουργία και ανάπτυξη κριτικής συνείδησης, στην ενίσχυση της δυνατότητας επεξεργασίας και λήψης αυτόνομων αποφάσεων, καθώς επίσης στη διέγερση της διάθεσης για τη δημιουργία περιβάλλοντος για συμμετοχή και δραστηριοποίηση των μελών των συνδικάτων και των εργαζομένων γενικότερα. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, σε αυτό το τεύχος, παρουσιάζει μελέτη για την δια βίου εκπαίδευση. Επιπλέον, παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης
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

ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Μελέτη Αξιολόγησης προγραμμάτων Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης

Χρήστος Γούλας - Ήρα Παπαγεωργίου

1. Εισαγωγή

Προς υλοποίηση των αποφάσεων των τελευταίων συνεδρίων της ΓΣΕΕ για την αναβάθμιση και επέκταση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της αναπτυξιακής σύμπραξης «ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ», συνέβαλλε με το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης σε πανελλαδικό επίπεδο.

Ως ευρύτερος στόχος των προγραμμάτων αυτών τέθηκε η τεκμηριωμένη «επικαιροποίηση» των δεδομένων και του περιεχομένου της δράσης των συνδικάτων για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό τα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ απέβλεψαν:

- στη δημιουργία και ανάπτυξη κριτικής συνείδησης
- στην ενίσχυση της δυνατότητας επεξεργασίας και λήψης αυτόνομων αποφάσεων και
- στη διέγερση της διάθεσης και τη δημιουργία περιβάλλοντος για συμμετοχή και δραστηριοποίηση των μελών των συνδικάτων και των εργαζομένων γενικότερα.

Επιμέρους στόχοι των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης ήταν:

- η προετοιμασία για τη συμμετοχή σε θεματικούς κοινωνικούς διάλογους (π.χ. ασφαλιστικό σύστημα, εργασιακές σχέσεις, πολιτικές απασχόλησης, δια βίου εκπαίδευσης κλπ.)
- η καλλιέργεια ετοιμότητας για συμμετοχή σε κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας
- η ευαισθητοποίηση για επένδυση στην κοινωνία της γνώσης και της δια βίου μάθησης ως εργαλεία διαπραγμάτευσης και διεκδίκησης και
- η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωσή τους σε θεματικές ενότητες που αποτελούν κρίσιμες προτεραιότητες για την

επαγγελματική και κοινωνική πορεία των εργαζομένων.

Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων έχει ολοκληρώσει τον πρώτο κύκλο του. Καθώς, όμως, σκοπός είναι η συνέχιση και επέκτασή τους σε μια νέα φάση, απαιτείται αξιολόγηση η οποία να είναι ταυτόχρονα απολογιστική και διαμορφωτική. Ως εκ τούτου, η συγκεκριμένη μελέτη επιχειρεί κατ' αρχήν να αξιολογήσει το έργο του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ ως προς την αποτελεσματικότητα της παρέμβασής του και την επίτευξη των στόχων του. Επιπλέον, μέσω διαδικασιών διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών των συμμετεχόντων, στοχεύει στην ανάπτυξη διορθωτικών παρεμβάσεων και στην υποβολή προτάσεων για το σχεδιασμό και την υλοποίηση μελλοντικών δράσεων. Τέλος, για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, επιχειρήθηκε η αποτύπωση και η καταγραφή του προφίλ (συνδικαλιστικού, εργασιακού, επαγγελματικού, εκπαιδευτικού, δημογραφικού κλπ.) των εργαζομένων που απευθύνθηκαν στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης.

2. Περιγραφή των Προγραμμάτων Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης

Τα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και εκπαίδευσης εργαζομένων υλοποιήθηκαν την διετία 2007 - 2009 στις 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας. Η συνδικαλιστική εκπαίδευση (Δράση Α) συμπεριλάμβανε τις 10 παρακάτω θεματικές ενότητες (των 25 ωρών η καθεμία):

- Πολιτικές και Προγράμματα Απασχόλησης
- Εργασιακές Σχέσεις
- Κοινωνική Προστασία
- Βασικά Εργατικά Δικαιώματα στον Ιδιωτικό Τομέα
- Συστήματα Αμοιβών και Αξιολόγησης Προσωπικού
- Μετανάστευση και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας
- Συστήματα Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων - Επαγγέλματα και Δια Βίου Μάθηση
- Βασικές Γνώσεις Πληροφορικής για Εκπαίδευση
- Εισαγωγή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων και Βασικές Διδακτικές Τεχνικές
- Η Πολιτισμική Ετερότητα.

3. Μεθοδολογική Προσέγγιση

Η μεθοδολογία που ακολουθείται στην συγκεκριμένη μελέτη αξιολόγησης είναι συνδυασμός ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Ο μεθοδολογικός αυτός συνδυασμός γίνεται μέσω της εκπόνησης της έρευνας σε διαφορετικά επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο ήταν ποσοτικό ώστε να απευθυνθεί στο σύνολο των εμπλεκομένων στην εκπαιδευτική εμπειρία (εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους). Τα επόμενα επίπεδα ήταν ποιοτικά και η συμμετοχή εκπαιδευομένων σε αυτά ήταν εθελοντική. Εκτός από εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές, στην ποιοτική έρευνα συνέβαλαν και τα Εργατικά Κέντρα.

Στο πρώτο ποσοτικό επίπεδο της έρευνας η μεθοδολογία αναφέρεται σε δύο ερωτηματολόγια κλειστού και ανοικτού τύπου, στο σύνολο των εκπαιδευομένων. Το πρώτο ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε στην αρχή του προγράμματος και μέσω αυτού συλλέχθηκαν στοιχεία των συμμετεχόντων ώστε να αποτυπωθεί ένα προφίλ των εκπαιδευομένων (εργασιακό, επαγγελματικό, συνδικαλιστικό, εκπαιδευτικό, δημογραφικό κλπ.). Το δεύτερο ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε προς το τέλος του προγράμματος. Μέσω του ερωτηματολογίου αυτού αξιολογείται το πρόγραμμα ως προς τη διαδικασία και τα αποτελέσματά του και γίνονται προτάσεις για νέες μελλοντικές δράσεις.

Για να αξιολογηθούν τα προγράμματα και από την πλευρά των εκπαιδευτών, 8 εκπαιδευτές από το σύνολο των 18 συμμετείχαν σε ομάδα εστιασμένης συνέντευξης (focus group). Στόχος της μεθοδολογίας αυτής ήταν η εμβάθυνση στην εμπειρία των εκπαιδευτών και η διερεύνηση ζητημάτων σε συλλογικό επίπεδο καθώς τα συγκεκριμένα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης υλοποιήθηκαν για πρώτη φορά. Επιπλέον, υλοποιήθηκαν 13 ημιδομημένες συνεντεύξεις με εκπαιδευόμενους διαφορετικής συνδικαλιστικής εμπειρίας από τρεις περιφέρειες. Στόχος ήταν, μέσω των συνεντεύξεων, να διερευνηθούν σε βάθος στοιχεία που συλλέχθηκαν από τα προηγούμενα επίπεδα της έρευνας (ερωτηματολόγια εκπαιδευομένων και ομάδα εστίασης εκπαιδευτών) και να επιτρέψουμε την επισήμανση νέων μη προβλεπόμενων αναγκών, ζητημάτων και ιδεών. Τέλος, για την συνολικότερη διερεύνηση των αναγκών των συνδικαλιστικών στελεχών, πραγματοποιήθηκε επικοινωνία του ΙΝΕ, μέσω των περιφερειακών συνεργατών, με τα Εργατικά Κέντρα όπου αναζητήθηκαν οι προτάσεις τους για μελλοντικές ανάγκες συνδικαλιστικής εκπαίδευσης.

Η εγκυρότητα της έρευνας διασφαλίσθηκε κατ' αρχήν μέσω του μεθοδολογικού πλαισίου και του συνδυασμού ποσοτικής και ποιοτικής μεθόδου έρευνας. Η συμμετοχή σχεδόν του συνόλου των εκπαιδευομένων, των εκπαιδευτών, των περιφερειακών ΙΝΕ και εμμέσως της πλειονότητας των Εργατικών Κέντρων συντελεί καθοριστικά στην εγκυρότητα. Επιπλέον, η στοχευμένη επιλογή των συνεντευξιαζόμενων σε επόμενο στάδιο της έρευνας, η ενημέρωσή τους περί των στόχων της αξιολόγησης και η διασφάλιση των αρχών δεοντολογίας συνεισέφεραν σε αυτήν.

4. Προφίλ Εκπαιδευομένων Συνδικαλιστών*

Όπως προαναφέρθηκε, το πρώτο βήμα της μελέτης αφορά την διερεύνηση, αποτύπωση και καταγραφή του προφίλ και των χαρακτηριστικών των συνδικαλιστών που συμμετείχαν ως εκπαιδευόμενοι στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα διερευνήθηκαν τα δημογραφικά, τα εκπαιδευτικά, τα εργασιακά

* Η στατιστική επεξεργασία και η δημιουργία πινάκων συνάφειας και γραφημάτων πραγματοποιήθηκε από τον στατιστικό αναλυτή του ΙΝΕ κ. Κώστα Μπουκουβάλα.

- επαγγελματικά, τα συνδικαλιστικά κλπ. χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων, τα οποία παρουσιάζονται στην συνέχεια.

Στο επόμενο γράφημα **(Δ.1)** καταγράφεται η ηλικιακή κατανομή των εκπαιδευόμενων συνδικαλιστών.

Η πλειονότητα των συνδικαλιστών είναι νέοι, όπου πάνω από το 1/3 των εκπαιδευόμενων (36,2%) είναι κάτω των 40 ετών.

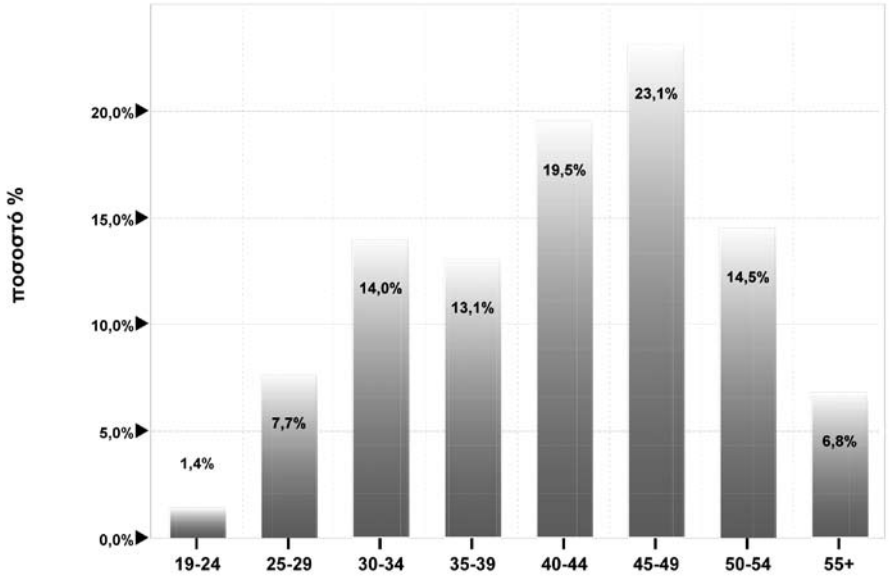
Άλλωστε, αυτός ήταν και ο στόχος του προγράμματος, καθώς με αυτό τον τρόπο εξυπηρετείται η επιδίωξη των συνδικάτων για την ενίσχυσή τους με εκπαιδευμένα στελέχη νεότερων ηλικιών, τα οποία θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στο σύνθετο και πολυδιάστατο έργο τους.

Βέβαια η πλειοψηφία των εκπαιδευομένων (57,1%) ανήκουν στην ενεργότερη από άποψη εργασιακής ένταξης και απασχόλησης, ηλικιακή κατηγορία των 41 - 55 ετών.

Συμπεριλήφθηκε και ένα μικρό ποσοστό (6,8%) ατόμων άνω των 55 ετών ώστε να συνεισφέρουν στους νεότερους σε γνώσεις, εμπειρία και φιλοσοφία που έχουν αποκτήσει με τη συνδικαλιστική και εργασιακή τους πορεία.

Αυτό το γεγονός αντανακλά και τη φιλοσοφία του προγράμματος που θέτει τις εμπειρίες των συμμετεχόντων στο επίκεντρο της μαθησιακής διαδικασίας.

Δ1. Ηλικιακή κατηγορία

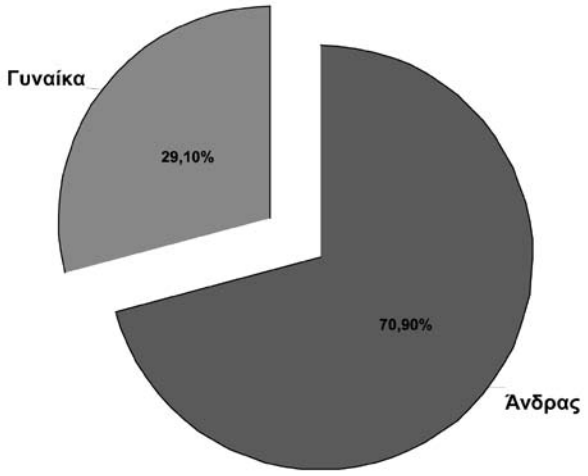


Με βάση το παρακάτω γράφημα **(Δ.2)** παρατηρείται ότι η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης είναι σημαντικά μικρότερη από αυτή των ανδρών (περίπου το 30% των εκπαιδευομένων συνδικαλιστών).

Το ποσοστό των γυναικών που καταγράφεται είναι μικρότερο από το συνολικό ποσοστό των γυναικών που συνδικαλίζονται (σύμφωνα με τα στοιχεία του οργανωτικού τμήματος της ΓΣΕΕ) και ίσως να οφείλεται στις μεγάλες, κυρίως χρονικές, απαιτήσεις που χρειαζόταν η παρακολούθηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων ή ακόμα και να σχετίζεται με ζητήματα εν γένει μειωμένης πρόσβασης των γυναικών στη συλλογική και κοινωνική δράση. Σε κάθε περίπτωση, τα συνδικάτα οφείλουν να είναι ιδιαίτερα προσεκτικά στην προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών τόσο σε προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, όσο και γενικότερα στη διά βίου εκπαίδευση.

Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στο σχεδιασμό του νέου κύκλου προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, ίσως προωθώντας και εναλλακτικές οργανωτικές μορφές (π.χ. ενίσχυση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, ανάπτυξη ηλεκτρονικής μάθησης, εναλλαγή ημερών και ωρών εκπαίδευσης κλπ.).

Δ2. Συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης



Περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (54,2%) εργαζονται στον ιδιωτικό τομέα.

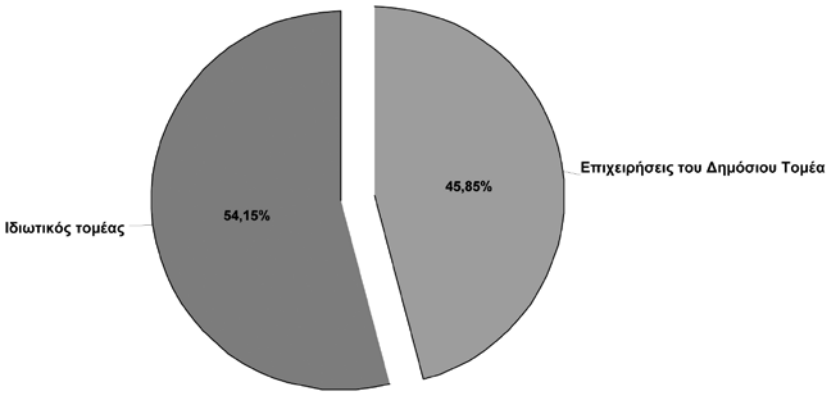
Τα στοιχεία του παρακάτω γραφήματος **(Δ.3)** αναδεικνύουν μια διάσταση της αποτελεσματικότητας της συγκεκριμένης εκπαιδευτικής και συνδικαλιστικής παρέμβασης.

Το γεγονός ότι οι συνδικαλιστές-εργαζόμενοι **του ιδιωτικού τομέα** -παρά τα πολλαπλά και ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και χωρίς τη λήψη συνδι-

καλιστικών ή εκπαιδευτικών αδειών-συμμετείχαν και μάλιστα κατά πλειονότητα σε προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, αναδεικνύει την αναγκαιότητα του σχεδιασμού και της υλοποίησης αντίστοιχων προγραμμάτων, καθώς και της επανασύστασης και ανάπτυξης της οργανωμένης συνδικαλιστικής εκπαίδευσης.

Επιπλέον, δίνεται το μήνυμα της συνέχειας της συγκεκριμένης προσπάθειας, βασισμένης στην πραγματική διάθεση και ανάγκη των συνδικαλιστών για επιπλέον ουσιαστική επιμόρφωση και εκπαίδευσή τους.

Δ3. Ποσοστό εργαζομένων στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης στον Ιδιωτικό και Δημόσιο τομέα



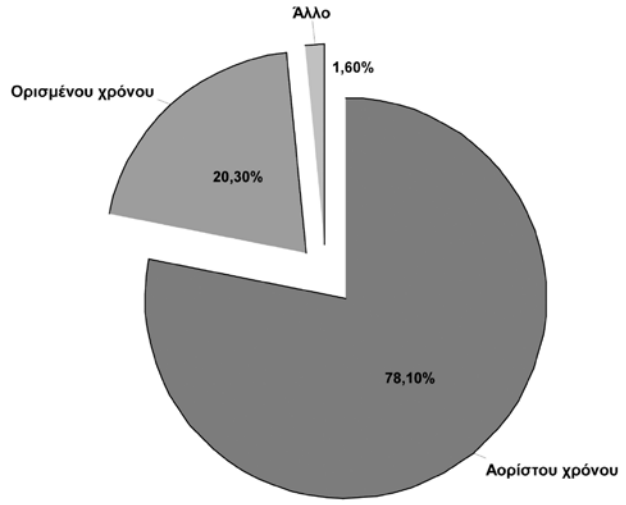
Πολύ σημαντικά είναι τα ευρήματα των παρακάτω γραφημάτων **(Δ.4, Δ.5)**. Ιδιαίτερα οι απαντήσεις των εκπαιδευομένων για την εργασιακή σχέση τους με την επιχείρηση που εργάζονται είναι ενδεικτικές της έκτασης των ελαστικοτήτων που εμφανίζουν οι εργασιακές σχέσεις στη χώρα μας, των δυσμενών εργασιακών αλλαγών που υφίστανται οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, καθώς και των επιπτώσεων που έχουν επιφέρει οι αλλαγές αυτές στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Το πολύ σημαντικό ποσοστό του 20,3% των εκπαιδευομένων-συνδικαλιστών έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου με την επιχείρηση που εργάζονται, σχέση που δεν είναι δυνατόν να προσφέρει την εργασιακή ασφάλεια για ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης.

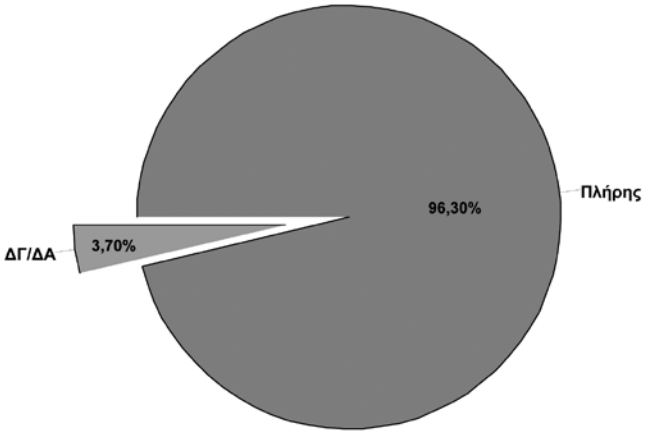
Είναι δυνατόν η συνδικαλιστική εκπαίδευση να αναδειχτεί σε πολύ σημαντικό εργαλείο προσφοράς στον όλο και αυξανόμενο αριθμό εργαζομένων με επισφαλείς σχέσεις εργασίας, καθώς και στην προώθηση και επέκταση της δράσης του συνδικαλιστικού κινήματος.

Τέλος, παρατηρείται ότι το σύνολο των εκπαιδευομένων που απάντησαν εργάζονται με πλήρες ωράριο.

Δ4. Η εργασιακή σας σχέση με την επιχείρηση είναι:



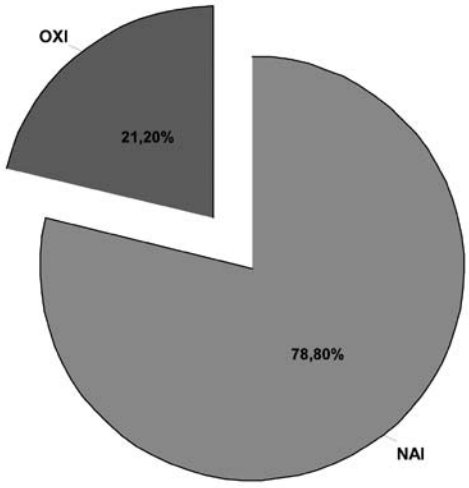
Δ5. Η ημερήσια διάρκεια της απασχόλησης σας είναι:



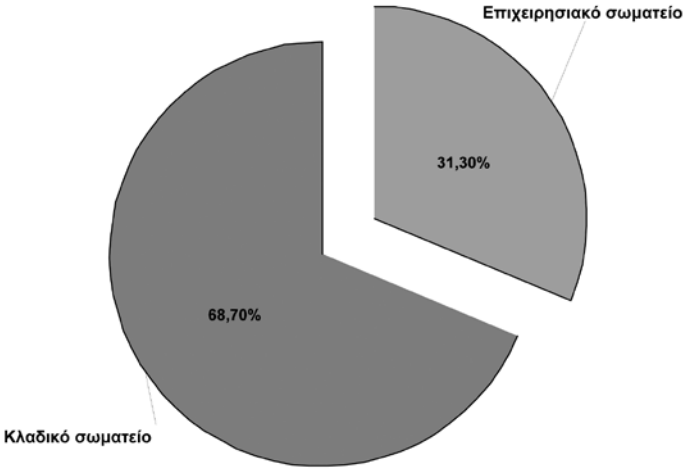
Τα επόμενα δύο γραφήματα **(Δ.6, Δ.7)** αναδεικνύουν το διαχρονικό πρόβλημα σύστασης, δημιουργίας και λειτουργίας σωματείων εργαζομένων -κυρίως στον ιδιωτικό τομέα.

Ένα σημαντικό κομμάτι των εκπαιδευομένων-συνδικαλιστών (21,2%) δηλώνουν ότι δεν υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση την οποία εργάζονται. Στη συνέχεια, η μεγάλη πλειονότητα (68,7%) δηλώνει ότι δραστηριοποιείται σε κλαδικό επίπεδο, ενώ ένα 31,3% δραστηριοποιείται σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Δ6. Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεσθε;



Δ7. Είδος σωματείου



Προς επιβεβαίωση της παραπάνω διαπίστωσης πραγματοποιήθηκε διασταύρωση (crosstabulation) των δύο ερωτήσεων, «σε ποιον τομέα εργάζεσθε;» και «υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση που εργάζεστε;». Παρατηρείται ότι σχεδόν το σύνολο αυτών που εργάζονται σε δημόσιες επιχειρήσεις (94%) δηλώνουν ότι υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρησή τους, σε αντίθεση με το χαμηλότερο ποσοστό του 73,5% αυτών που προέρχονται από τον καθαρά ιδιωτικό τομέα.

Επιπλέον, τα συγκεκριμένα στοιχεία αναδεικνύουν τη μεγάλη δυσκολία και πολλές φορές το εχθρικό περιβάλλον που αντιμετωπίζουν από τους εργοδότες τα συνδικάτα στη διείσδυση και παρέμβασή τους στον καθαρά ιδιωτικό τομέα μέσω της ίδρυσης σωματείων εργαζομένων.

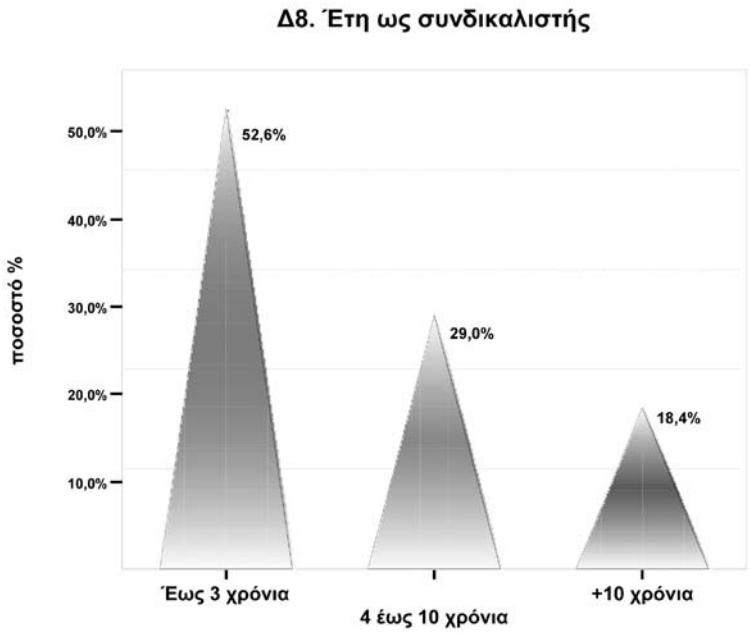
Πίνακας συσχέτισης των ερωτήσεων:
"Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;"
"Σε ποιον τομέα εργάζεστε;"

		Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;			
		N*	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**	**ΣΥΝΟΛΟ**
Σε ποιον τομέα εργάζεστε ;	**ΔΗΜΟΣΙΟ**	235	94,0%	6,0%	100,0%
	ΙΔΙΩΤΙΚΟ	283	73,5%	26,5%	100,0%
	Σύνολο	518	82,8%	17,2%	100,0%

p-value=0.000

** όπου Ν=απόλυτος αριθμός απαντήσεων*

Επιπρόσθετα, στο επόμενο γράφημα **(Δ.8)** αποτυπώνεται η πολύ σημαντική παρουσία των νέων συνδικαλιστών στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό αποτελεί μια ελπιδοφόρα εξέλιξη για την πορεία, τη συνέχεια και την ποιότητα του συνδικαλιστικού κινήματος. Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευόμενους έχουν εμπειρία λιγότερη των 3 ετών (52,6%) και για αυτούς η συνδικαλιστική εκπαίδευση έχει ακόμα περισσότερη χρησιμότητα.



5. Αξιολόγηση

5.1. Χρησιμότητα των Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων

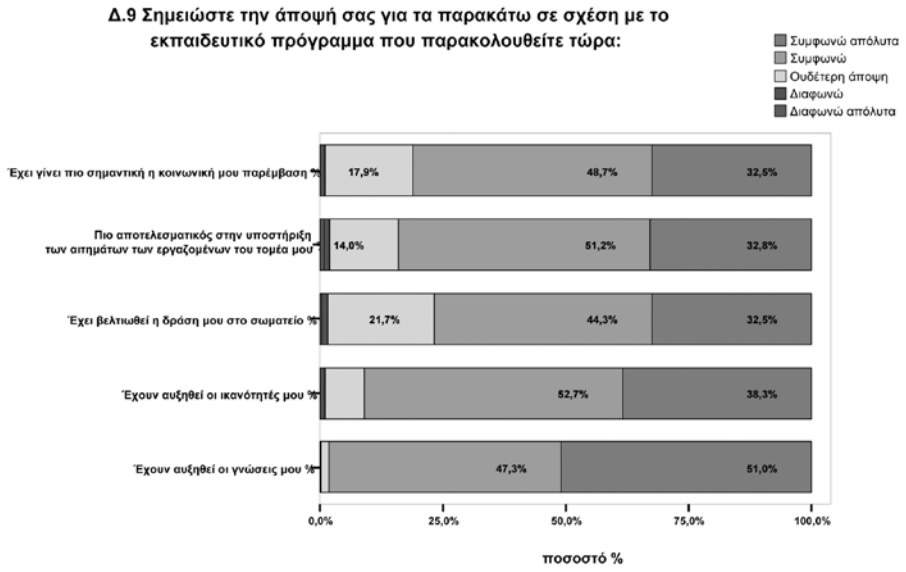
Από τα στοιχεία που αντλήθηκαν μέσω των ερωτηματολογίων, της ομάδας εστίασης και των συνεντεύξεων διαπιστώνεται ότι υπήρχαν αιτήματα για μια τέτοια εκπαίδευση εδώ και πολλά χρόνια. Είναι κοινή συνείδηση τόσο των εκπαιδευτών όσο και των εκπαιδευομένων ότι οι συν-

δικαλιστές, για να είναι αποτελεσματικοί στο έργο στους, έχουν ανάγκη από συστηματοποιημένες γνώσεις και ενημέρωση. Η συμμετοχή στο πρόγραμμα μεγάλου αριθμού συνδικαλιστών από τον ιδιωτικό τομέα αλλά και το σύνολο της επικράτειας αναδεικνύει τη χρησιμότητά του. Το μέγεθος αυτής της χρησιμότητας προβάλλεται και από το αίτημα των εκπαιδευομένων για περαιτέρω συνδικαλιστική εκπαίδευση, καθώς και από τις προτάσεις των Εργατικών Κέντρων για νέες θεματικές ενότητες.

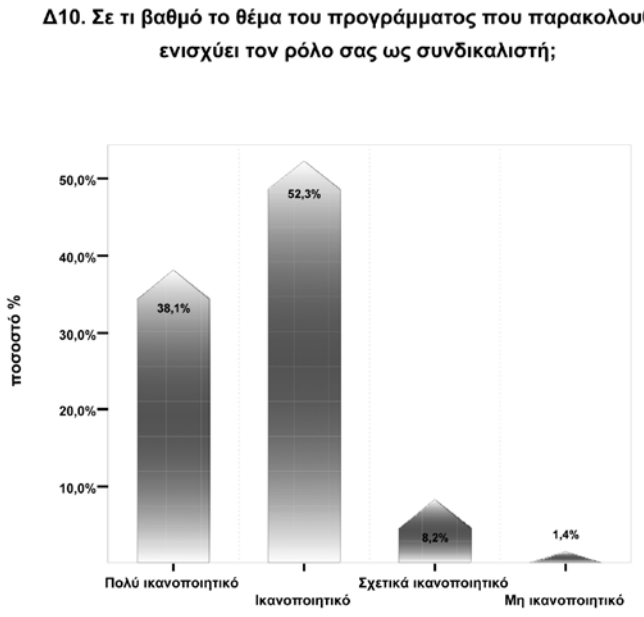
Οι συνεντευξιαζόμενοι δήλωσαν ότι μέσω της παρακολούθησης του προγράμματος στόχος τους ήταν να αποκτήσουν γνώσεις, οι οποίες, όμως, δεν είναι αποκομμένες από τη συνδικαλιστική δράση. Όπως χαρακτηριστικά δήλωσε ένας εκπαιδευόμενος *«η γνώση πιστεύω πως είναι το κίνητρο για το οτιδήποτε. Πόσο μάλλον για τον συνδικαλιστή, που πρέπει να τεκμηριώνει αυτά που σχεδιάζει και θέλει να υλοποιήσει. Να έχει την δυνατότητα να πείσει για το δίκιο και για το σωστό και να έχει μια πιο σφαιρική άποψη για το τι γίνεται. Θέλω να έχω μεγαλύτερη πληροφόρηση και καλύτερη εικόνα και έτσι εκδήλωσα ενδιαφέρον».* Η γνώση και ενημέρωση που επιζητούν οι εκπαιδευόμενοι δεν είναι μόνο για τους ίδιους αλλά και για να τη διαχέουν στους συναδέλφους τους. Τα κίνητρα των περισσότερων εκπαιδευόμενων είναι, λοιπόν, πρακτικά: *«Σε βοηθάει μετά στο σωματείο σου, να μπορείς να μιλήσεις, να ανταπεξέλθεις καλύτερα και να είσαι έτοιμος να αντιμετωπίσεις καταστάσεις».*

Από τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης φάνηκε ότι οι στόχοι για τους οποίους οι εκπαιδευόμενοι συμμετείχαν στα προγράμματα αυτά έχουν όντως εκπληρωθεί σε σημαντικό βαθμό **(Δ.9)**. Η πλειονότητα αυτών που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο συμφωνεί απόλυτα ή συμφωνεί ότι έχουν αυξήσει τις γνώσεις τους (98,3%) και συμφωνεί απόλυτα ή συμφωνεί ότι έχει βελτιώσει τις ικανότητές τους (91%). Σε μικρότερο, αλλά και πάλι πολύ σημαντικό βαθμό, συμφωνούν απόλυτα ή συμφωνούν ότι το πρόγραμμα αυτό τους έχει βοηθήσει ώστε να ενισχύσουν τη δράση τους στο σωματείο (76,8%). Αντίστοιχα ποσοστά καταγράφηκαν για την επίδραση του προγράμματος στη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους στην υποστήριξη των αιτημάτων των εργαζομένων του τομέα τους και στην ενίσχυση της κοινωνικής τους παρέμβασης.

Υπενθυμίζεται ότι το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από τους εκπαιδευόμενους από τα μέσα και προς το τέλος του προγράμματος, που σημαίνει ότι δεν είχαν προλάβει να διαπιστώσουν στο μέγιστο βαθμό την επίδρασή του στη δράση τους στο σωματείο ή στην αποτελεσματικότητα στην υποστήριξη των αιτημάτων τους. Το γεγονός ότι κατά τη χρονική διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος, οι γνώσεις και οι ικανότητες που απέκτησαν τους βοήθησαν στη συνδικαλιστική τους δράση θεωρείται σημαντικό και δημιουργεί ανάλογες προσδοκίες για τη συνέχεια.



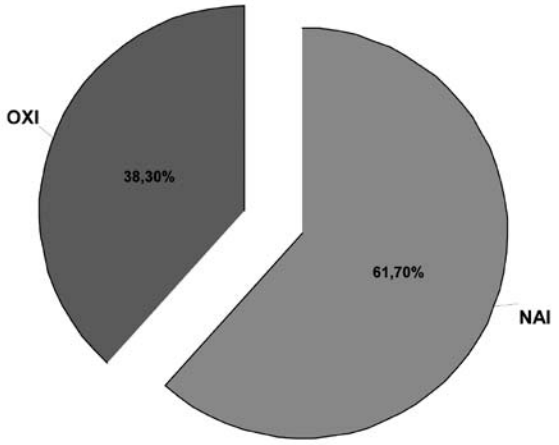
Ενισχυτικά των παραπάνω διαπιστώσεων είναι τα στοιχεία του επόμενου γραφήματος **(Δ.10)**. Συγκεκριμένα, ένα μεγάλο ποσοστό (90,4%) πιστεύει ότι η θεματολογία του προγράμματος της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης ενίσχυσε το ρόλο τους ως συνδικαλιστές σε πολύ ικανοποιητικό ή ικανοποιητικό βαθμό. Η θετική αξιολόγηση των εκπαιδευομένων για τη σύνδεση των γνώσεων που δόθηκαν στο πρόγραμμα εκπαίδευσης με τη συνδικαλιστική τους δράση αποτελεί σημαντικό στοιχείο αξιολόγησης. Αξιολογείται, με αυτό τον τρόπο το πρόγραμμα ως πολύ ικανοποιητικό, όχι μόνο για αυτά που προσφέρει σε θεωρητικό επίπεδο, αλλά και για τα πρακτικά του αποτελέσματα στη συνδικαλιστική δράση των συμμετεχόντων.



Τα παραπάνω επιβεβαιώθηκαν και από τις συνεντεύξεις, όπου οι εκπαιδευόμενοι δήλωσαν ότι, όχι μόνο απέκτησαν γνώσεις που αποζητούσαν, αλλά και ότι έχουν ήδη έμπρακτα αξιοποιήσει τις γνώσεις αυτές στην συνδικαλιστική τους δράση.

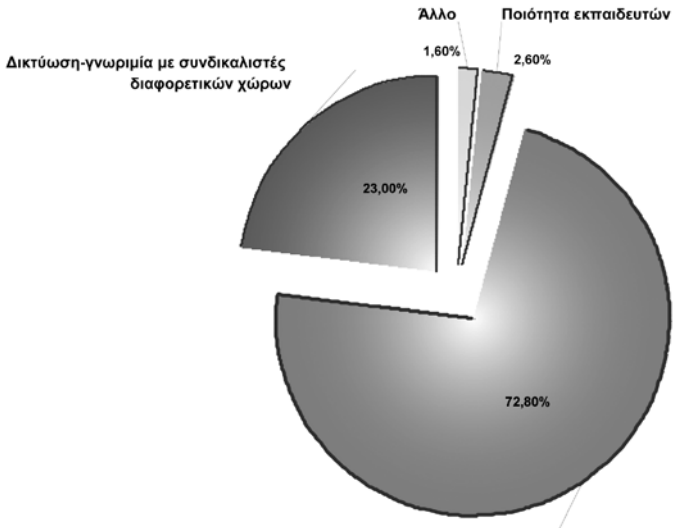
Πολύ σημαντικά είναι τα ευρήματα που παρουσιάζονται στα δύο επόμενα γραφήματα **(Δ.11, Δ.12)**. Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευόμενους (61,7%) εντόπισαν οφέλη από το πρόγραμμα **τα οποία δεν περίμεναν να έχουν.**

Δ11. Είναι κάτι που κερδίσατε μέσω του προγράμματος, το οποίο δεν το περιμένατε;



Οι περισσότεροι από αυτούς (72,8%) πήραν γνώσεις, ενημέρωση και εξειδίκευση που δεν το περίμεναν τουλάχιστον σε τέτοιο βαθμό κατά την έναρξη των προγραμμάτων. Επίσης, σημαντικό ποσοστό των εκπαιδευομένων (23%) δήλωσαν ότι δεν ανέμεναν ότι θα κερδίσουν από το πρόγραμμα εκπαίδευσης τις γνωριμίες και τη δικτύωση με συνδικαλιστές διαφορετικών χώρων (εργασιακών, παραταξιακών, ειδίκευσης κλπ.) που απέκτησαν. Οι συγκεκριμένες απαντήσεις των εκπαιδευομένων φέρνουν στην επιφάνεια και μια άλλη πολύ σημαντική διάσταση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, πέραν της απόκτησης σύγχρονων γνώσεων και ικανοτήτων που λαμβάνουν ως συνδικαλιστές και ως πολίτες. Η διάσταση της επαφής, της ανταλλαγής απόψεων, της ζύμωσης, της συνδιαλλαγής, του διαλόγου, της δικτύωσης συνδικαλιστών από διαφορετικούς εργασιακούς και παραταξιακούς χώρους, με διαφορετικές εμπειρίες, προβλήματα και ορισμένες φορές συμφέροντα, είναι πάρα πολύ σημαντική, γιατί δημιουργεί συνθήκες συναδελφικότητας, ενότητας και κοινής φιλοσοφίας κάτω από το πλαίσιο του συνδικαλιστικού κινήματος και των αρχών του.

Δ12. Τι κερδίσατε μέσω του προγράμματος και δεν το περιμένατε;



Η ποιοτική έρευνα εμβάθυνε σε αυτά τα οφέλη του προγράμματος. Εκτός από την απόκτηση νέων γνώσεων, οι εκπαιδευτές στην ομάδα εστίασης παρατήρησαν τη συστηματοποίηση πρότερης γνώσης: *«Ακούγοντας τα τώρα με μια σειρά, τακτοποιούνται στο μυαλό τους και τους βοηθάει να αναπτυχθεί αυτή η κριτική συνείδηση»*. Επιπλέον, σημαντικό όφελος των μαθημάτων που παρατήρησαν τόσο οι εκπαιδευτές όσο και οι εκπαιδευόμενοι συνεντευξιαζόμενοι ήταν η μετατόπιση στάσης κάποιων, οι οποίοι ανέπτυξαν *«μια άλλη ιδεολογία σε θέματα όπου ήμουν κάθετος, όπως με την μετανάστευση».* Αυτή η μετατόπιση στάσης είναι κύριας σημασίας για τους συνδικαλιστές καθώς φανερώνει την ανάπτυξη κριτικής σκέψης και με αυτόν τον τρόπο σχηματίζονται συμμαχίες με περισσότερες ομάδες εργαζομένων.

Σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, οι τρόποι με τους οποίους το πρόγραμμα τους βοήθησε στον ρόλο τους ως συνδικαλιστές είναι ποικίλοι. Αναφέρθηκαν επανειλημμένως η βελτίωση της ικανότητάς των συμμετεχόντων στο να υποστηρίζουν τις θέσεις των εργαζομένων, αλλά και στο να ενημερώνουν συναδέλφους και κοινό. Επίσης, η νεοαποκτηθείσα γνώση *«παρέχει και εσένα εμπιστοσύνη, γιατί γνωρίζεις και τεκμηριώνεις κάποια πράγματα»*, τα οποία ενισχύουν περαιτέρω την ικανότητα των εκπαιδευομένων να εκπληρώσουν τον συνδικαλιστικό τους ρόλο.

Επιπλέον, κάποιοι συνεντευξιαζόμενοι απέκτησαν *«γνώση στο να βρίσκ[ουν] άλλη γνώση. Γιατί πολλές φορές έψαχν[αν] απάντηση σε ένα ζήτημα που δημιουργούνταν και δεν ήξερ[αν] τον τρόπο που πρέπει να ψάξ[ουν] ώστε να βρ[ουν] αυτήν τη γνώση».* Πιο συγκεκριμένα άλλος συνεντευξιαζόμενος ανέφερε: Για *«το θέμα των εργασιακών σχέσεων, εγώ έχω κάνει μια μελέτη και παρουσίασα την εργασία μου στο Εργατικό Κέντρο ... Έκατσα και ασχολήθηκα με το να κάνω μια εργασία, να βρω στοιχεία γι αυτήν, όπως το ποσοστό της ανεργίας που υπάρχει, για τη μαύρη εργασία κ.α. Και*

φυσικά αν δεν έκανα αυτά τα σεμινάρια δεν θα μπορούσα να κάνω μια τέτοια μελέτη, τεκμηριωμένη, που μάλιστα πολλοί μου ζήτησαν και από τα μέσα ενημέρωσης να την δημοσιοποιήσω». Αντίστοιχα, οι εκπαιδευτές τονίζουν ότι μέσω της παρακολούθησης του προγράμματος αυτού, έχει κινητοποιηθεί η ανάγκη για ενημέρωση πάνω σε συνδικαλιστικά θέματα μέσω έντυπου υλικού.

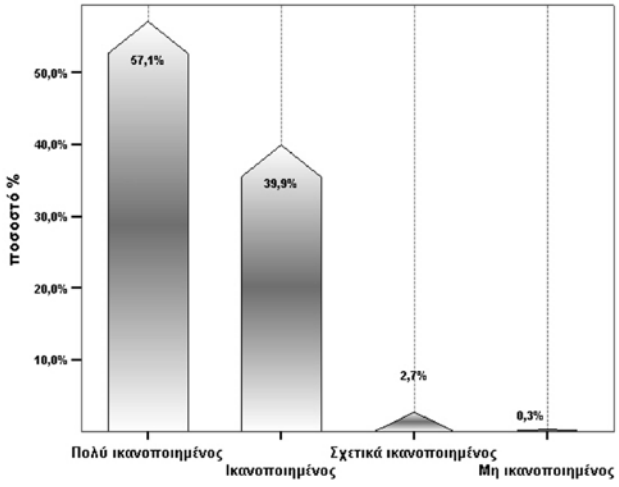
Τέλος, όπως αναδείχθηκε και από την ποσοτική έρευνα, σημαντικό πρακτικό όφελος του προγράμματος που εντοπίζουν τόσο οι συνεντευξιαζόμενοι όσο και οι εκπαιδευτές είναι η γνωριμία μεταξύ των συμμετεχόντων: *«Δημιουργήθηκε ένα δέσιμο στην ομάδα και πιστεύω πως αυτό συνδικαλιστικά θα χρησιμεύσει αργότερα σε κοινές δράσεις»*. Αποτέλεσμα της δικτύωσης αυτής υπήρξε η καταφυγή του ενός στον άλλο για συμβουλές και η αλληλοϋποστήριξη σε κινητοποιήσεις. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα που αναφέρει ένας εκπαιδευτής για κάποιον που *«ήθελε τη Δευτέρα να ταξιδέψει για το συγκεκριμένο θέμα στο Υπουργείο Βιομηχανίας, το οποίο λύθηκε το Σαββατοκύριακο».* Είναι ιδιαίτερα σημαντική, λοιπόν, η ετερογένεια των ομάδων καθώς με αυτόν τον τρόπο μεταξύ συμμετεχόντων διαφορετικών τομέων και παρατάξεων *«δημιουργείται μια κοινή συνδικαλιστική αντίληψη».*

Παρατηρούμε, λοιπόν, τη χρησιμότητα του προγράμματος συνδικαλιστικής εκπαίδευσης του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, καθώς μέσω αυτού υπάρχει καλύτερη κατανόηση εννοιών, πολιτικών γραμμών και καταστάσεων. Έχουν μετατοπισθεί στάσεις, έχουν θεωρητικοποιηθεί εμπειρικές γνώσεις και έχει δημιουργηθεί θετικότερη διάθεση για συνδικαλιστική δράση.

5.2. Αξιολόγηση Σχεδιασμού και Οργάνωσης

Οι εκπαιδευόμενοι δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το πρόγραμμα σχεδόν στο σύνολό τους (97%) **(Δ.13)**.

Δ13. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά την επίτευξη των στόχων που είχατε ξεκινώντας το πρόγραμμα αυτό



Αντίστοιχα με τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο αξιολόγησης, όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι με το συνολικό πρόγραμμα. Ο κύριος παράγοντας που αναφέρθηκε ως κριτήριο που το κάνει τόσο ικανοποιητικό είναι το πόσο εμπεριστατωμένο βρίσκουν οι εκπαιδευόμενοι το πρόγραμμα. Εξίσου θετικά κρίνουν την οργάνωση των σεμιναρίων συγκριτικά με άλλα που έχουν παρακολουθήσει. Χαρακτηριστικά αναφέρει ένας συνεντευξιαζόμενος ότι *«εδώ ήταν πολύ καλύτερα, πιο οργανωμένα, ο λόγος πιο εμπεριστατωμένος και γενικότερα ήταν ανώτερο το επίπεδο εδώ».*

Εξίσου δυνατό σημείο του προγράμματος είναι η κατεύθυνσή του προς την δράση και η σύνδεση με την καθημερινότητα των συνδικαλιστών. Είναι πολύ σημαντικό για τους συνδικαλιστές να αποκτήσουν γνώσεις πάνω σε θέματα όπως η κοινωνική ασφάλιση, οι συμβάσεις εργασίας και γενικότερα οι εργασιακές σχέσεις, η μετανάστευση και οι πολιτικές απασχόλησης. Επίσης, η ετερογένεια των ομάδων - όσον αφορά το γεωγραφικό σημείο αλλά και τον τομέα - θεωρήθηκε ως σημαντική παράμετρος για την επιτυχία του προγράμματος. Εξηγεί ένας συνεντευξιαζόμενος ότι *«ένα από αυτά που μου άρεσε πολύ ήταν το ότι υπήρχε ποικιλία ατόμων στο τμήμα ... υπήρχαν ... άτομα και από τον ιδιωτικό τομέα και αυτό για μας ήταν καλό. Εκεί ακούγαμε τα προβλήματα που υπάρχουν στον ιδιωτικό τομέα και μάλιστα από τους ίδιους τους ανθρώπους που τα βιώνουν».*

Ο χρόνος που περνούν έξω από την τάξη επίσης θεωρείται δυνατό στοιχείο του προγράμματος ως συμβάλλον στον διάλογο και την ανάπτυξη σχέσεων. Αναφέρεται χαρακτηριστικά από συνεντευξιαζόμενο: *«βγήκαμε ένα βράδυ όλοι μαζί και μπορούσαμε να συζητήσουμε πιο ελεύθερα, ανταλλάξαμε απόψεις, διευρύναμε τις δικές μας. Θεωρώ πως αυτό είναι πολύ καλό».* Το θετικό αποτέλεσμα οφείλεται στο ότι με αυτόν τον τρόπο *«αναπτύσσεται μια πιο οικεία σχέση και όποιος ανασταλτικός παράγοντας υπάρχει μέσα στη τάξη, αναιρείται» - όφελος που έχει επισημανθεί και παραπάνω ως σημαντικό.*

Και οι εκπαιδευτές από την πλευρά τους τονίζουν την προσπάθεια και τη δουλειά στην οποία στηρίχθηκε η υλοποίηση του προγράμματος - τόσο σε κεντρικό επίπεδο όσο και σε περιφερειακό. Θεωρούν τον σχεδιασμό και την κεντρική οργάνωση του προγράμματος ως πολύ επιτυχημένα. Παρατηρούν, όμως, και διαφορές ανά περιφέρεια στην οργάνωση και - ως εκ τούτου - στα αποτελέσματα. Αυτές οι διαφορές επηρεάζονται από τη γεωγραφική θέση και τα τοπικά σωματεία. Επίσης, συμπεραίνουν οι εκπαιδευτές, ότι *«η συμβολή των τοπικών στελεχών, ήταν φανερή σε πολλές περιπτώσεις. Η διοικητική υποστήριξη, για όλο το φάσμα, με πιο ευρεία έννοια. Δηλαδή με την κινητοποίηση που είχαν κάνει για τους εκπαιδευόμενους, τι τους είχαν πει, τι συμβόλαιο είχε υπογραφεί ανάμεσά τους, γιατί έρχεστε. Υπήρχε μία διαφοροποίηση, υπήρχαν παραρτήματα, υπήρχαν πόλεις που ήταν πολύ πιο ενημερωμένοι για το τι θα γίνει, κινητοποιημένοι δηλαδή».*

Παρά τη θετική αξιολόγηση, από τις συνεντεύξεις με εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές προκύπτουν και κάποιες προτάσεις για βελτίωση του σχεδιασμού και

της οργάνωσης του προγράμματος. Οι εκπαιδευτές προτείνουν να υπάρξει περισσότερη εμπλοκή της ομάδας-στόχου στο σχεδιασμό των θεματικών ενοτήτων: *«Θα μπορούσε να υπάρχει στα χέρια των συμμετεχόντων ένα αρχικό σχέδιο του προγράμματος με τις ενότητες και με βασικές θέσεις που ήθελες να περάσεις. Αυτό να το έχουν στα χέρια τους και να ζητηθεί απ' αυτούς να χτίσουν αυτό το πρόγραμμα, να κρίνουν αυτό που κάνουνε. Και με βάση πια τις εμπειρίες και τα δικά του, το πρόγραμμα του τριημέρου αυτού να χτιστεί σε συνεργασία με αυτούς. Αυτό θα αύξανε τη συμμετοχή τους, θα τους υποχρέωνε να σταθούν κριτικά απέναντι σε μία πρόταση και να αφαιρέσουν ένα κομμάτι ή να προσθέσουν ένα άλλο κομμάτι».*

Μέσω της διαδικασίας της εσωτερικής αξιολόγησης γίνεται ήδη ένα σημαντικό βήμα προς τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, αυτό μπορεί να επιτευχθεί στην αρχή κάθε τριημέρου μέσω μιας συστηματικής συζήτησης πάνω στις ανάγκες και προσδοκίες των συμμετεχόντων της κάθε τάξης από την θεματική ενότητα. Αντίστοιχα, με τη συμβολή των συνδικάτων στο σχεδιασμό, θα υπήρχε και δέσμευση από μέρους τους απέναντι στο πρόγραμμα, καθώς και επισήμανση της σημασίας του στους συμμετέχοντες. Η θετική απήχηση του προγράμματος -όπως φάνηκε από την ποσοτική έρευνα- και τα οφέλη που αναγνωρίζουν οι εκπαιδευόμενοι από αυτό, όπως είδαμε από τις συνεντεύξεις, πιθανώς έχει ήδη ενισχύσει την εκτίμηση των σωματείων για το πρόγραμμα. Επιπλέον, τα Εργατικά Κέντρα έχουν ήδη συνεισφέρει στον επανασχεδιασμό μέσω των προτάσεών τους για νέες θεματικές ενότητες. Και σε αυτό το επίπεδο, λοιπόν, έχουν γίνει σημαντικά βήματα για πιο συμμετοχικό σχεδιασμό, τα οποία χρειάζεται να συνεχιστούν σε επόμενες φάσεις υλοποίησης.

Σε αυτό το σημείο, πρέπει να σημειωθεί ότι η μέχρι στιγμής περιορισμένη συμμετοχή των εκπαιδευομένων συνδικαλιστών, καθώς και των σωματείων στον σχεδιασμό των προγραμμάτων μπορεί να χαρακτηριστεί, ως ένα βαθμό, φυσιολογική. Εξηγεί ένας εκπαιδευτής ότι *«ποτέ σχεδόν δεν έχουμε σε κοινωνικά φαινόμενα, η ίδια η κοινωνία να συνειδητοποιεί η ίδια τις ανάγκες της είτε είναι εκπαιδευτικές είτε είναι οτιδήποτε, και να τις εκφράζει με μια αμεσότητα. Γι' αυτό πάντα, εμείς που δουλεύουμε στην εκπαίδευση ενηλίκων ή σε άλλους χώρους, μιλάμε γι' αυτό που λέμε ανίχνευση των αναγκών. Δηλαδή, εσύ έρχεσαι και του διεγείρεις αυτές τις ανάγκες και προσπαθείς να τον κάνεις να εκφράσει αυτές τις ανάγκες, και προσδιορίζεις τις όποιες εκπαιδευτικές ή επιμορφωτικές παρεμβάσεις έχεις».* Αυτή η διερεύνηση που έλειπε όταν ξεκίνησε το πρόγραμμα, έχει τώρα ξεκινήσει μέσω αυτής της έρευνας. Στο μέλλον θα είναι σημαντικό η διερεύνηση αναγκών να συστηματοποιηθεί.

Επιπρόσθετα, οι εκπαιδευτές επισημαίνουν τη σημασία του να ενημερώνονται οι εκπαιδευόμενοι εις βάθος για το περιεχόμενο και την χρησιμότητα της κάθε θεματικής ενότητας πριν την έναρξη των μαθημάτων. Εξηγεί κάποιος ότι *«έχει πάρα πολύ να κάνει με το πώς αντιλαμβάνονται χρήσιμο αυτό που έχουν να κάνουν. Στις ενότητες που έκανα εγώ, έμπαινα μέσα, δεν είχαν ιδέα οι άνθρωποι για το ακριβές αντικεί-*

μενο του προγράμματος». Αντίθετα, όταν υπάρχει η κατάλληλη πληροφόρηση από το περιφερειακό ΙΝΕ τέτοια προβλήματα περιορίζονται κατά πολύ. Οι συνεντευξιαζόμενοι έκαναν αντίστοιχες προτάσεις για καλύτερη πληροφόρηση και πιο συγκεκριμένα για την αρχική πληροφόρηση. Η πληροφόρηση είναι σημαντικός τομέας που επηρεάζει την απόφαση κάποιου να παρακολουθήσει, αλλά και την προδιάθεση του απέναντι στο πρόγραμμα. Εκτός από το φυλλάδιο-έντυπο ενημέρωσης το οποίο πρέπει να δίνεται στους ενδιαφερόμενους, ανάγκη για πληροφόρηση υπήρχε και σε θέματα όπως τα ονόματα των εκπαιδευτών και το χρονοδιάγραμμα των σεμιναρίων. Αυτές οι πληροφορίες μπορούν στο μέλλον να συμπεριληφθούν σε δράσεις δημοσιότητας και ευαισθητοποίησης.

Επιπλέον, πληροφόρηση χρειάζεται να υπάρχει και στην διαδικασία αξιολόγησης των εκπαιδευομένων - μια διαδικασία που προκαλεί ανησυχία και η οποία μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στη συμμετοχή και τη μάθηση. Η ιδιαιτερότητα της ιδιότητας των συμμετεχόντων και του περιεχομένου των μαθημάτων κάνει ακόμα πιο σημαντική την πληροφόρηση πάνω στο θέμα, καθώς δημιουργούνται εύλογες ανησυχίες για την σύνδεση της αξιολόγησης με την συνδικαλιστική τους δράση. Ένας συνεντευξιαζόμενος εκθέτει αυτήν την ανησυχία του λέγοντας τα εξής: *«δε θέλω να αξιολογηθώ από ένα σεμινάριο για την πορεία μου στο συνδικαλιστικό κίνημα».* Τονίζεται, όμως, ότι *«επειδή το πρόγραμμα ήταν αρκετά χαλαρό, αντιμετωπίστηκε και καλά. Αν ήταν πιο αυστηρά, ίσως οι μισοί να φεύγανε. Ήδη κάποιοι δυσανασχετούσαν».* Η ελαστική αυτή αντιμετώπιση είναι αποτέλεσμα του ότι οι φόβοι αυτοί των εκπαιδευομένων είχαν ληφθεί υπόψη κατά τον σχεδιασμό του προγράμματος. Μια πρόταση είναι να επεξήγεται από την αρχή η θέση της αξιολόγησης στο πρόγραμμα ώστε να μην δημιουργείται άγχος στους εκπαιδευόμενους.

Το ζήτημα του χρόνου είναι ένα σημείο που εντόπισαν οι συνεντευξιαζόμενοι ως λιγότερο λειτουργικό. Ωστόσο, υπάρχει διχογνωμία αναφορικά με αυτό το θέμα. Κάποιοι εκπαιδευόμενοι θεωρούν ότι ο χρόνος που αφιερώνεται στα συγκεκριμένα θέματα δεν είναι αρκετός ώστε να επιτευχθεί μια εμβάθυνση: *«Γιατί δεν είναι δυνατόν να τα απορροφήσουμε όλα, μέσα σε τρεις μέρες που κάναμε αυτά τα σεμινάρια».* Υπήρχε, όμως, ένα σημαντικά μεγαλύτερο τμήμα συνεντευξιαζόμενων που έκριναν *«ότι ήταν πολλές οι ώρες».* Άλλο άτομο επεξηγεί πως *«είναι δύσκολο να γίνονται τα μαθήματα Παρασκευή, Σάββατο, Κυριακή. Γιατί όλοι έχουμε δουλειές και τις οικογένειές μας. Οι θέσεις που κατέχουμε έχουν υποχρεώσεις. Είναι πολύ δύσκολα».* Ουσιαστική λύση, όμως, δεν μπορεί να δοθεί: *«Δεν μπορεί να γίνει κάτι. Απλά πρέπει να το θέλει πολύ κάποιος, ώστε να βρει χρόνο και όρεξη να τα κάνει όλα».* Ενώ, δηλαδή, το ζήτημα του χρόνου είναι κάτι που οι εκπαιδευόμενοι ζητούν να διευθετηθεί καλύτερα, είναι πρακτικά δύσκολο να αλλάξει - κάτι που αναγνωρίζουν και οι ίδιοι.

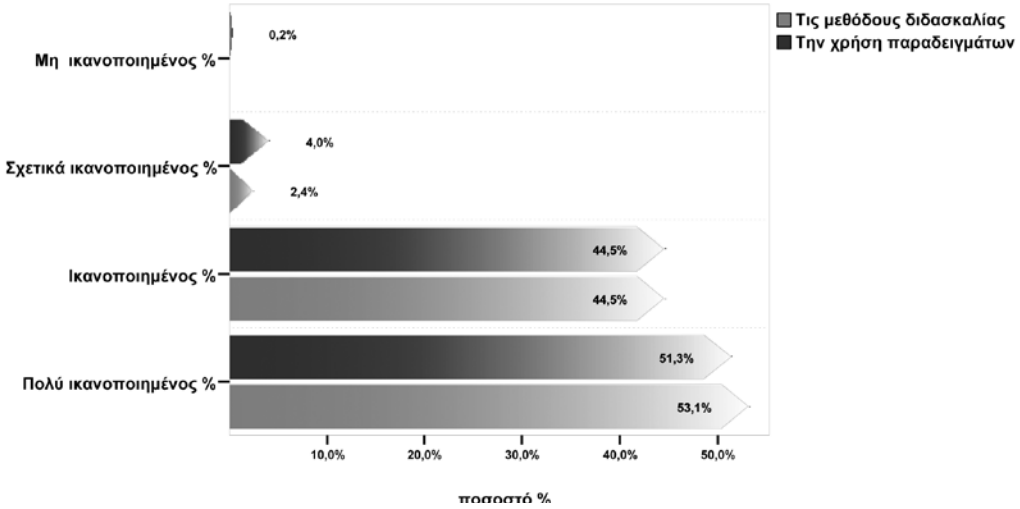
Απ' την άλλη μεριά, προτείνεται να υπάρχει πιο συστηματοποιημένος χρόνος εκτός αίθουσας διδασκαλίας κατά τον οποίο δημιουργούνται σχέσεις μεταξύ των συμμετε-

χόντων και συζητούνται με πιο ανεπίσημο τρόπο τα θέματα που έχουν αναλυθεί στην τάξη. Στην περίπτωση που είναι δυνατή η διανυκτέρευση των συμμετεχόντων στον ίδιο χώρο φάνηκε να επέρχονται θετικά αποτελέσματα με *«διάδραση και κουβέντα καθ' όλη τη διάρκεια».* Η διανυκτέρευση, όμως, δεν είναι δυνατή για όλους. Μια ιδέα θα ήταν πάντως κάποιο επίπεδο δικτύωσης μετά το μάθημα να συστηματοποιηθεί σε επίπεδο σχεδιασμού.

5.3 Αξιολόγηση της Εκπαιδευτικής Διαδικασίας

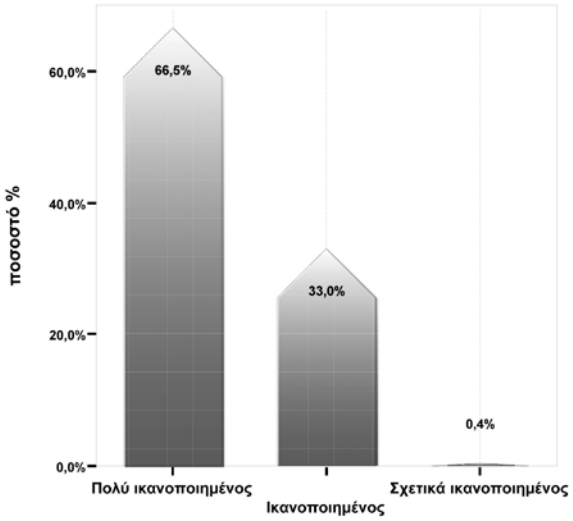
Η πλειονότητα των εκπαιδευόμενων δήλωσαν στο ερωτηματολόγιο πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τις εκπαιδευτικές μεθόδους (97,6%). Επίσης, πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι (95,8%) δήλωσαν και από τη χρήση στο μάθημα απτών παραδειγμάτων που συνδέουν τη θεωρία με τη δική τους πρακτική καθημερινότητα ως συνδικαλιστές **(Δ.14)**.

Δ14. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από τις μεθόδους διδασκαλίας και τη χρήση παραδειγμάτων στην τάξη



Επίσης, σχεδόν όλοι οι εκπαιδευόμενοι είναι πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτές τους (99,6%) **(Δ.15)**.

Δ15. Σε γενικές γραμμές είστε ευχαριστημένοι από τους εκπαιδευτές σας;

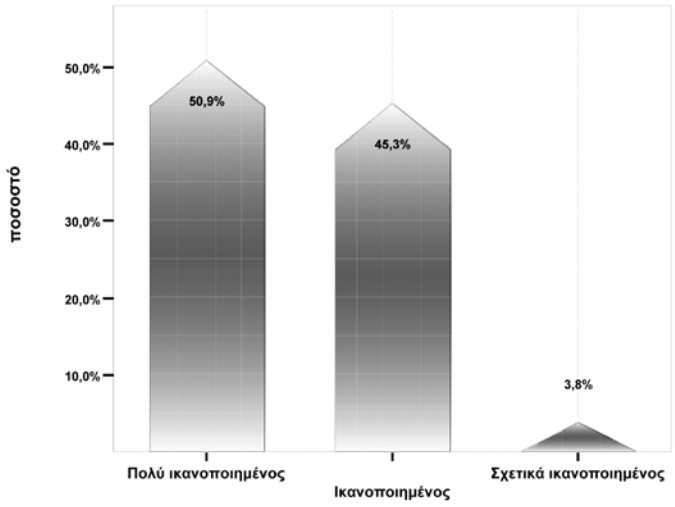


Στις συνεντεύξεις εμβαθύναμε στους παράγοντες που σύμφωνα με τους εκπαιδευόμενους καθιστούν την εκπαιδευτική διαδικασία αποτελεσματική. Ως κυριότερος παράγοντας θεωρείται ο διάλογος. Η σημαντική θέση του διαλόγου στην εκπαιδευτική διαδικασία είναι αποτέλεσμα, σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, της στάσης και μεταδοτικότητας των εκπαιδευτών, καθώς και των διδακτικών μεθόδων που χρησιμοποιούνται. Όπως αναφέρει ένας συνεντευξιαζόμενος, *«κάναμε ομάδες και δουλεύαμε μαζί, δεν ήταν μια απλή εισήγηση και τίποτα άλλο. Είχε διάφορες μεθόδους που δεν τυποποιούσαν την διαδικασία και δε σε κούραζαν».* Λόγω αυτής της θετικής αποδοχής της εκπαιδευτικής διαδικασίας, οι συνεντευξιαζόμενοι δεν έθεσαν προτάσεις για την βελτίωσή της.

5.4. Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Υλικού

Βασικό στοιχείο της έρευνας ήταν και η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού υλικού. Οι προδιαγραφές του υλικού, πραγματοποιήθηκε προσπάθεια να διέπονται από τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων. Για να ισχύει αυτό πρέπει το υλικό να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εκπαιδευομένων, να είναι κατανοητό και να έχει σχέση με την καθημερινότητά τους. Ομάδα εξειδικευμένων επιστημονικών συνεργατών του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ σχεδίασε τις αρχές, τη μεθοδολογία, την πρακτική κλπ. που διέπουν τα εκπαιδευτικά υλικά και διατύπωσε οδηγίες προς όλους τους συγγραφείς, έτσι ώστε να υπάρχει κοινό πλαίσιο και φιλοσοφία. Για να ανταποκρίνονται τα εκπαιδευτικά υλικά στις ανάγκες της ομάδας-στόχου, η διαμόρφωσή τους έγινε από επιστήμονες που γνωρίζουν και είναι κοντά στη δράση και τη φιλοσοφία των συνδικάτων. Δεν είναι, λοιπόν, τυχαίο ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευόμενων (96,2%) δηλώνει συνολικά πολύ ικανοποιημένη ή ικανοποιημένη από το δημιουργηθέν εκπαιδευτικό υλικό **(Δ.16)**.

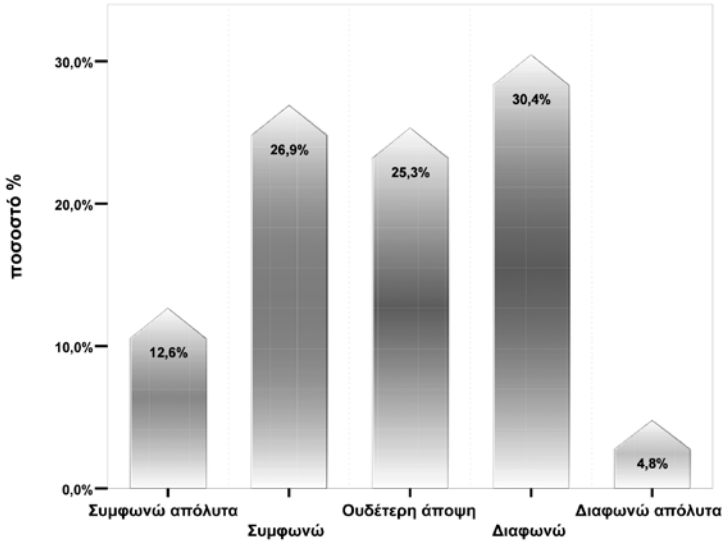
Δ16. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από το εκπαιδευτικό υλικό του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ που σας δόθηκε



Το θέμα του υλικού συζητήθηκε εκτενώς και στην ομάδα εστίασης. Οι εκπαιδευτές το κρίνουν ως «κατανοητό και σαφές». Εξηγεί εκπαιδευτής ότι *«ο τρόπος που δόθηκε το υλικό, που ήταν μαζεμένο ... και ήταν ωραία καθαρογραμμένο, για να σημειώνουν επάνω και να λένε και τις παρατηρήσεις τους και να βγαίνουν και εκτός ύλης, αν κάποιο θέμα είναι επίκαιρο και τους ένοιαζε το περιεχόμενο»* είναι ιδιαίτερο πλεονέκτημα. Η ομάδα επισημαίνει ότι και για τους ίδιους τους εκπαιδευτές είναι *«πάρα πολύ βοηθητικό το γεγονός ότι υπήρχε το υλικό ήδη φτιαγμένο από πριν ... μπορούσες ανάλογα με το ποιους έχεις απέναντί σου, να διαμορφώσεις ή όχι το πρόγραμμα του τριημέρου, ούτως ώστε να είναι πιο γρήγορο είτε πιο αργό είτε αν έβλεπες αντιδράσεις, και ανάλογα ποιοι ήταν οι εκπαιδευόμενοι».* Το υλικό, δηλαδή, χρησιμοποιείται από τους εκπαιδευτές ως οδηγός και προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων και της τοπικής αγοράς.

Ωστόσο, από το ερωτηματολόγιο παρατηρείται ότι ένα σχετικά μικρό ποσοστό εκπαιδευομένων (39,5%) συμφωνεί απόλυτα ή συμφωνεί ότι μπορεί να χρησιμοποιήσει το υλικό δίχως τη βοήθεια του εκπαιδευτή **(Δ.17)**. Αντίθετα, ένα αυξημένο ποσοστό (35%) δηλώνει ότι δεν έχει τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσει το εκπαιδευτικό υλικό χωρίς τη βοήθεια του εκπαιδευτή. Οι συγκεκριμένες απαντήσεις αποτελούν σημαντικές παρατηρήσεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού υλικού ως προς τη φιλικότητά του, τη διαδραστικότητά του, την πολυμορφικότητά του και την ανεξαρτησία που μπορεί να παρέχει στον εκπαιδευόμενο προκειμένου να συνεχίσει τη μελέτη με πολύ μικρή ή και καμία συμμετοχή του εκπαιδευτή. Χρειάζεται, λοιπόν, να γίνουν περαιτέρω κινήσεις για να γίνει πιο εύχρηστο, παρά του ότι στο σύνολό του κρίνεται από τους εκπαιδευόμενους πολύ ικανοποιητικό.

Δ17. Το υλικό θα μπορούσα να το χρησιμοποιήσω και μόνος μου χωρίς την βοήθεια εκπαιδευτή



Οι εκπαιδευτές συμφωνούν ότι *«πρέπει να ξαναδούμε λίγο το υλικό που γράφτηκε, γιατί μετά την πρώτη εμπειρία όλοι έχουν να διορθώσουν κάποια πράγματα».* Επιπλέον, επισημαίνουν ότι *«είναι ίσως ένα θέμα πάντα η επικαιροποίηση του υλικού»* και *«να μπούνε και κάποια νέα θέματα», «εφαρμοσμένα θέματα».* Από το υλικό που ήδη υπάρχει χρειάζεται *«να δούμε ποια κεφάλαια χρειάζεται να παραμείνουν και να αναπτυχθούνε και ποια κεφάλαια ενδεχομένως πρέπει ή να βγούνε, ή να συμπτυχθούνε, να γίνει μία μικρή αναφορά. Αυτό βγήκε από την πορεία και από όλες τις περιφέρειες που έγινε το μάθημα ...».*

Σε αυτή τη διαδικασία σημαντικό είναι να ληφθεί υπόψη η ανατροφοδότηση από τους εκπαιδευόμενους. Οι προβληματισμοί αναφορικά με την εξοικείωση με το υλικό που αναδείχθηκαν από την ποσοτική έρευνα διερευνήθηκαν στις συνεντεύξεις με εκπαιδευόμενους. Επισημαίνεται, λοιπόν, ότι το υλικό *«θα μπορούσε να ήταν πιο περιεκτικό. Για παράδειγμα, τα σημεία που αναφέρονταν στους νόμους. Θα ήταν καλύτερα να υπήρχαν πιο πολλά παραδείγματα από το να διαβάσεις απλά ένα συγκεκριμένο κομμάτι χωρίς να καταλαβαίνεις. Και ειδικά όταν κάτι δεν σε ενδιαφέρει πολύ σε κάνει και περισσότερο αδιάφορο».* Αυτή η κριτική χρειάζεται να ληφθεί υπόψη, όχι μόνο στην επαναδιαμόρφωση του υλικού, αλλά και στον προσδιορισμό του υλικού προς διδασκαλία καθώς οι εκπαιδευτές τις περισσότερες φορές επιλέγουν να χρησιμοποιήσουν μέρος του υλικού.

Κάποιοι επίσης ζήτησαν *«η γραφή ... να είναι πιο επισημασμένη»* και το υλικό να είναι πιο *«συνοπτικό»* για τον κόσμο που δεν έχει χρόνο. *«Υπάρχει κι ο συνδικαλιστής στον ιδιωτικό τομέα ο οποίος δεν έχει τη δυνατότητα αυτή, και ενώ είναι κουρασμένος θα μπορούσε να πέσει το μάτι του σε δέκα αράδες και να του χτυπήσουν και να του μείνουνε». «Στην ουσία θέλουμε κάποια πράγματα έτοιμα».* Αυτό το θέμα έχει επιπτώσεις και στην εκπαιδευτική μεθοδολογία, καθώς τα σχόλια υποδεικνύουν περι-

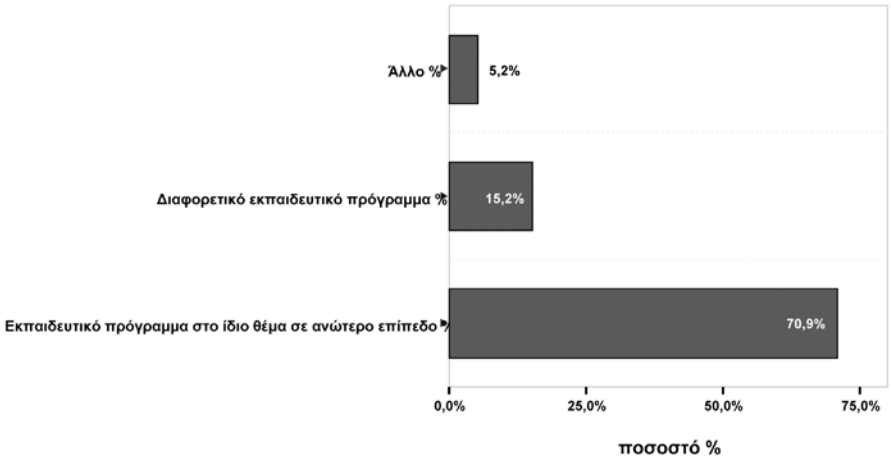
ορισμένη οικειότητα των εκπαιδευομένων με το υλικό. Λύση θα ήταν να υπάρχει περαιτέρω χρήση του υλικού μέσα στο μάθημα, όπως προτάθηκε από εκπαιδευτή του οποίου η τακτική είναι *«πολλές φορές, οι ομάδες εργασίας [να αντλούνται] από μέσα ακριβώς από το εκπαιδευτικό υλικό, με αποτέλεσμα, χωρίς να τους λέω ότι είναι από τη σελίδα 4 ως τη σελίδα 7, πάνω σε μία προσπάθεια να δούνε από πού θα αντλήσουνε πληροφορίες, έλεγα ότι μέσα στα βιβλία είναι όλα».*

Ενότητες

Η θετική αξιολόγηση του προγράμματος συνολικά κάνει πολλούς συμμετέχοντες να ζητούν συνέχιση της εκπαίδευσής τους σε ανώτερο επίπεδο (70,9%), ενώ κάποιοι προτιμούν μετάβαση σε διαφορετικό πρόγραμμα (15,2%) **(Δ.18)**.

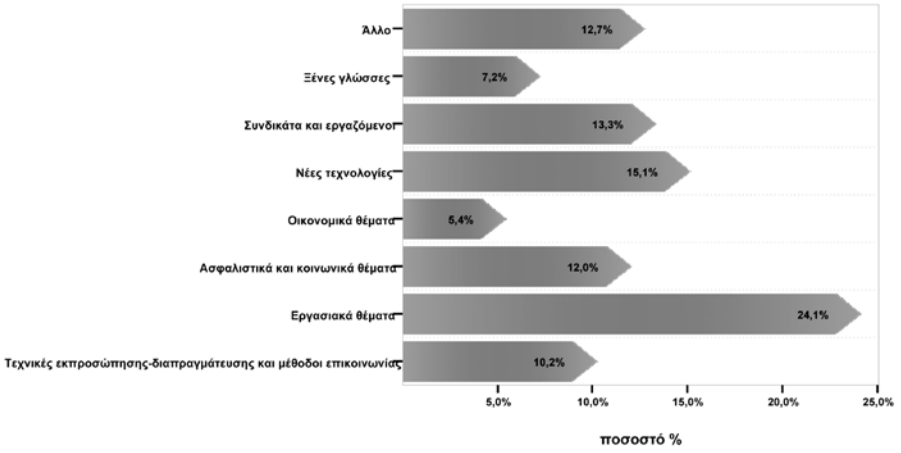
5.5 Προτάσεις για Νέες Θεματικές

Δ18. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, τι θα θέλατε να σας παρέχει το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;



Η θεματική ενότητα που προτείνουν οι εκπαιδευόμενοι ως πιο χρήσιμη είναι τα εργασιακά θέματα. Εντοπίζουν, όμως, και ευρύτερες εκπαιδευτικές ανάγκες που περιλαμβάνουν ασφαλιστικά / κοινωνικά θέματα, θέματα συνδικάτων και εργαζομένων καθώς και εκπαίδευση στις νέες τεχνολογίες **(Δ.19)**.

Δ19. Προσωπικά εσείς σε τι άλλα θέματα θα θέλατε να επιμορφωθείτε περισσότερο;



Άλλες θεματικές ενότητες για τις οποίες εκφράζεται έντονη επιθυμία από τους συνεντευξιαζόμενους είναι τα «Βασικά Στοιχεία Συνδικαλιστικής Οργάνωσης» (ιδιαίτερα χρήσιμη για νέους συνδικαλιστές, αλλά και για τους παλιότερους ως πλατφόρμα συζήτησης για τη διαμόρφωση οργανωτικών θεμάτων) και «Οι Επικοινωνιακές Ικανότητες» (τόσο σε διαπροσωπικό, όσο και σε επίπεδο κοινού). Εκτός από αυτές τις θεματικές ενότητες που αναφέρονται στη σύνδεση των συνδικάτων με την κοινωνία, από την επικοινωνία με τα Εργατικά Κέντρα προκύπτουν προτάσεις για θεματικές ενότητες που ασχολούνται με κοινωνική πολιτική και απασχόληση, με εργασιακές σχέσεις / δικαιώματα, με οικονομική πολιτική και με διά βίου μάθηση.

Η εφαρμογή των παραπάνω προτάσεων για μελλοντική δράση αναμένεται να έχει θετικά αποτελέσματα σε ένα ήδη πετυχημένο και χρήσιμο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Από κει και πέρα, η συστηματοποίηση μιας διαδικασίας διαμορφωτικής αξιολόγησης θα μπορεί να επιφέρει το συνεχή ανασχεδιασμό και τη βελτίωση του προγράμματος ανάλογα με τις ανάγκες και προσδοκίες τόσο των εκπαιδευομένων, όσο και του συνδικαλιστικού κινήματος.


Net Income
Ending Cash Balance
Total Current Assets
Total Assets
Total Liabilities
80000
60000
20000
0

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 29 Οκτωβρίου 2009.

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην επιτροπή διαλόγου (Γ. Κουζής, Σοφία Λαμπουσάκη) του Υπουργείου Εργασίας για τις εργασιακές σχέσεις.

➜ 14 Νοεμβρίου 2009

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Πέτρος Λινάρδος-Ρυλμόν και Αποστόλης Καψάλης) στην Διεθνή Ημερίδα που διοργάνωσε το Ελληνικό Δίκτυο Friends of nature και ο Περιβαλλοντικός Σύλλογος Περιστερίου με θέμα: «Κλιματική αλλαγή, περιβάλλον, μετανάστευση». Θέμα των εισηγήσεών τους ήταν αντίστοιχα, «Κλιματική αλλαγή και Μετανάστευση» και «Εργασιακά δικαιώματα και μετανάστες».

➜ 14 Νοεμβρίου 2009

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Αποστόλης Καψάλης) στην συζήτηση-συνέντευξη τύπου με θέμα: «2η γενιά μεταναστών: πολίτες χωρίς δικαιώματα», που διεξήχθη στα πλαίσια του διήμερου Φεστιβάλ της 2ης γενιάς μεταναστών (διοργάνωση ΜΚΟ Ance - Hellas). Θέμα της εισήγησής του ήταν: «Εργασία και κοινωνικά δικαιώματα των μεταναστών 2ης γενιάς στην Ελλάδα».

➜ 26 Νοεμβρίου 2009

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην επιτροπή διαλόγου (Γ. Κουζής, Σοφία Λαμπουσάκη) του Υπουργείου Εργασίας για τις εργασιακές σχέσεις.

➜ 9 Δεκεμβρίου 2009

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης) στην ημερίδα που διοργάνωσε το Ίδρυμα Μαραγκοπούλου, με θέμα εισήγησης, «Η φτώχεια ως πρόκληση για τα ανθρώπινα δικαιώματα».

➜ 11 Δεκεμβρίου 2009

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης) στο ευρωπαϊκό συνέδριο που διοργάνωσε ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) με θέμα, «Ο χαρακτήρας και οι εκφάνσεις της διεθνούς οικονομικής κρίσης, οι εθνικές διαστάσεις και οι επιπτώσεις στους εργαζόμενους». Το θέμα εισήγησης του Επ. Διευθυντή του ΙΝΕ ήταν: «Οικονομική κρίση και η κρίση στην απασχόληση».

➜ 14 Δεκεμβρίου 2009

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης) σε εκδήλωση διαλόγου του

Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων Βορείου Ελλάδος (ΣΕΒΒΕ) με θέμα, «Η νέα βιομηχανική πολιτική». Το θέμα εισήγησης του Επ. Διευθυντή του ΙΝΕ ήταν: «Οι θέσεις των συνδικάτων για τη νέα βιομηχανική πολιτική».

➜ 17-19 Δεκεμβρίου 2009

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης, Β. Τακούδης) σε εκδήλωση που διοργάνωσε το Ινστιτούτο Εργασίας των Ρώσικων Συνδικάτων στην παρουσίαση της Έκθεσης, «Η Ρώσικη Οικονομία και η Αγορά Εργασίας». Η Έκθεση εκπονήθηκε με την επιστημονική ευθύνη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και της ομάδας εργασίας του Ινστιτούτου Εργασίας των Ρώσικων Συνδικάτων, στα πλαίσια προγράμματος που χρηματοδότησε ο ΟΑΕΔ.



