ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ



ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Μελέτη Αξιολόγησης προγραμμάτων Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης και Εκπαίδευσης Εργαζομένων

ΧΡΗΣΤΟΣ ΓΟΥΛΑΣ - ΗΡΑ ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ

31 ΜΕΛΕΤΕΣ

ISBN: 978-960-7402-45-5

Copyright ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α
Τηλ.: 210 3327726, 210 3327710

Σελιδοποίηση - Εκτύπωση:
ΚΑΜΠΥΛΗ ADV.
Αντιγόνης 60 & Λένορμαν
Τηλ.: 210 5156820, Fax: 210 5156811
e-mail:info@kambili.gr

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Μελέτη Αξιολόγησης προγραμμάτων Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης και Εκπαίδευσης Εργαζομένων

ΧΡΗΣΤΟΣ ΓΟΥΛΑΣ - ΗΡΑ ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ

ΑΘΗΝΑ 2009

31 ΜΕΛΕΤΕΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ 9

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 11

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ 15

1.1 Σκοπός - Στόχοι 15

1.2 Μεθοδολογικά Εργαλεία 17

1.3 Συμμετέχοντες 19

1.4 Αντικείμενα αξιολόγησης 20

1.5 Εγκυρότητα και Αξιοπιστία 21

1.6 Δεοντολογία 21

1.7 Διάχυση αποτελεσμάτων 22

ΜΕΡΟΣ Α': ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ 23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ 25

2.1 Περιγραφή Προγράμματος 25

2.2 Αποτελέσματα Ποσοτικής Έρευνας 26

2.2.1 Προφίλ Εκπαιδευομένων 26

2.2.2 Αξιολόγηση προγράμματος 37

2.2.2.1 Οφέλη του Προγράμματος 37

2.2.2.2 Αξιολόγηση Εκπαιδευτικής Διαδικασίας, Σχεδιασμού, Υλικού και Οργάνωσης 41

2.2.2.3 Προτάσεις για Νέες Θεματικές Ενότητες 55

2.3 Αποτελέσματα Ποιοτικής Έρευνας 56

2.3.1 Χαρακτηριστικά Συνεντευξιαζόμενων 57

2.3.2 Σκοποί του Προγράμματος 58

2.3.3 Οφέλη του Προγράμματος 60
2.3.4 Αξιολόγηση Σχεδιασμού και Οργάνωσης 63
2.3.5 Προτάσεις Βελτίωσης Σχεδιασμού και Οργάνωσης 65
2.3.6 Αξιολόγηση της Εκπαιδευτικής Διαδικασίας 70
2.3.7 Προτάσεις Βελτίωσης της Εκπαιδευτικής Διαδικασίας 71
2.3.8 Αξιολόγηση του Υλικού 72
2.3.9 Προτάσεις Βελτίωσης του Υλικού 73
2.3.10 Προτάσεις για Νέες Θεματικές Ενότητες 75
2.3.11 Αναγκαιότητα για το Πρόγραμμα 82
2.4 Γενικά Συμπεράσματα Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης 84
2.4.1 Απολογισμός Χρησιμότητας του Προγράμματος 84
2.4.2 Αξιολόγηση Σχεδιασμού και Υλοποίησης του Προγράμματος 85
2.4.3 Προτάσεις για Βελτιώσεις και Μελλοντική Δράση 86

ΜΕΡΟΣ Β': ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 91

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 93

3.1 Περιγραφή Προγράμματος 93
3.2 Αποτελέσματα Έρευνας 95
3.2.1 Προφίλ Εκπαιδευομένων 95
3.2.2 Αξιολόγηση Προγράμματος από Εκπαιδευόμενους και Εκπαιδευτές 104
3.2.2.1 Οφέλη του Προγράμματος 105
3.2.2.2 Αξιολόγηση της Εκπαιδευτικής Διαδικασίας 110
3.2.2.3 Αξιολόγηση Σχεδιασμού, Υλικού και Οργάνωσης ... 113
3.2.2.4 Προτάσεις για συνέχιση των προγραμμάτων 118
3.3 Γενικά Συμπεράσματα Διά Βίου εκπαίδευσης Εργαζομένων .. 119

ΕΠΙΛΟΓΟΣ 121

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 125

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ 127

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ 129

Α. ΠΡΟΦΙΛ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥ 131

Β. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ ΔΡΑΣΗ Α 139

Γ. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ Β-Ε 149

Δ. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ Β-Ε 157

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: ΠΙΝΑΚΕΣ 163

Α. ΠΙΝΑΚΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ Α 165

Β. ΠΙΝΑΚΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ Α 171

Γ. ΠΙΝΑΚΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ Β-Ε 183

Δ. ΠΙΝΑΚΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ Β-Ε 189

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ: ΟΔΗΓΟΙ 201

1. ΟΔΗΓΟΣ FOCUS GROUP 203

2. ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ 204

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το συνδικαλιστικό κίνημα κατά την τελευταία διετία ενεργοποίησε και έκανε πράξη τις αποφάσεις των τελευταίων συνεδρίων της ΓΣΕΕ για τη συστηματική ανάπτυξη, σχεδιασμό και οργάνωση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Μετά από είκοσι και πλέον χρόνια, όπου παρατηρήθηκαν, κάτω από διαφορετικές συνθήκες, οι πρώτες προσπάθειες των συνδικάτων για συστηματική οργάνωση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, βρισκόμαστε μπροστά σε μια νέα προσπάθεια της ΓΣΕΕ για τη δημιουργία και ανάπτυξη ενός Συστήματος Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης στη χώρα μας.

Το σύστημα της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που αναπτύσσει η ΓΣΕΕ βασίζεται σε δύο μεγάλους οργανωτικούς πυλώνες: (α) τη συνδικαλιστική εκπαίδευση που βασίζεται στην εισαγωγική, βασική εκπαίδευση και ολοκληρώνεται με την Ακαδημία της Εργασίας και (β) τα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που βασίζονται σε πολιτικές και συνδικαλιστικές παρεμβάσεις της καθημερινής δράσης και των τρεχουσών αναγκών, λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις στο οικονομικό, κοινωνικό και εργασιακό πεδίο.

Σκοπός των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που υλοποίησε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ αποτέλεσε η εκπαίδευση-επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών και η προετοιμασία τους σε θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους και χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης και ενεργοποίησης. Επιμέρους στόχοι είναι:

- Η προετοιμασία των συνδικαλιστών για τη συμμετοχή τους σε θεματικούς κοινωνικούς διάλογους (π.χ. ασφαλιστικό σύστημα, εργασιακές σχέσεις, πολιτικές απασχόλησης κ.λπ.).
- Η καλλιέργεια ετοιμότητας των συνδικαλιστικών εκπροσώπων για συμμετοχή τους σε κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας.
- Η ευαισθητοποίησή τους για την επένδυση στην κοινωνία της γνώσης και της διά βίου εκπαίδευσης, ως εργαλεία διαπραγμάτευσης και διεκδίκησης.
- Η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωσή τους σε θεματικές ενότητες που αποτελούν κρίσιμες προτεραιότητες για την επαγγελματική και κοινωνική πορεία των εργαζομένων.
- Η συνδικαλιστική εκπαίδευση, όπως υλοποιήθηκε από τη ΓΣΕΕ διά μέσου του προγράμματος «Εργασία και Εκπαίδευση», είχε επιπλέον ως στόχο την τεκμηριωμένη «επικαιροποίηση» των δεδομένων και του περιεχομένου της δράσης των συνδικάτων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης. Ως εκ τούτου απέβλεπε στην:

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

Ο προβληματισμός για τη συνδικαλιστική εκπαίδευση που αναπτύσσεται στα συνδικάτα, κινείται σε άξονες που επιχειρούν να διαμορφώσουν:

- ένα μεσο-μακροπρόθεσμο σχεδιασμό, με οραματική διάσταση,
- ένα αποτελεσματικό λειτουργικό/οργανωτικό σχήμα με ικανό μηχανισμό υλοποίησης,
- αποκεντρωμένη λογική,
- αξιόπιστο καθοδηγητικό πυρήνα,
- ικανούς εκπαιδευτές,
- αποτελεσματικές και αξιόλογες διασυνδέσεις με τον πανεπιστημιακό χώρο.

Στο πλαίσιο αυτό η ΓΣΕΕ τονίζει ότι η αναπτυσσόμενη κινητικότητα των συνδικάτων στο πεδίο της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης επιχειρεί να θέσει σε συζήτηση, οργανωμένη σε μορφή μαθησιακής διαδικασίας, το πλέγμα των απόψεων, θέσεων, αλλά και δράσεων του συνδικαλιστικού κινήματος, μέσω του οποίου επιχειρείται αφενός να επηρεαστεί η κεντρική -δημόσια- πολιτική, με βάση και τις δικές του αντιλήψεις, και αφετέρου να διαμορφώνεται, να εξελίσσεται και να διαχέεται ταυτόχρονα ένα επαρκές πλαίσιο αρχών, το οποίο να διέπει τη δραστηριότητα των συνδικάτων σε όλο το φάσμα και τα επίπεδα της παρέμβασής του.

Η συστηματική αξιολόγηση των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, καθώς και της εκπαίδευσης εργαζομένων που υλοποίησε το ΙΝΕ, αποτελεί ποιοτική προτεραιότητα που στοχεύει στον επανασχεδιασμό, στην επίτευξη των συνδικαλιστικών και εκπαιδευτικών στόχων, στη διάγνωση των αναγκών των συνδικαλιστικών εκπροσώπων, και των εργαζομένων ιδιωτικού τομέα, καθώς και στην επαναχάραξη της πορείας των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, αλλά και της εκπαίδευσης εργαζομένων ιδιωτικού τομέα.

Γιάννης Παναγόπουλος
Πρόεδρος ΓΣΕΕ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συγκεκριμένη εργασία αποτελεί μια προσπάθεια (αυτο)αξιολόγησης της εργασίας του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ στο πλαίσιο του ανασχεδιασμού και της ανασύστασης της οργανωμένης συνδικαλιστικής εκπαίδευσης καθώς και της υλοποίησης προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης εργαζομένων. Στο πλαίσιο του έργου «ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ» που υλοποιήθηκε μετά την στρατηγική απόφαση της ΓΣΕΕ για αναβάθμιση και επέκταση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης σε πανελλαδικό επίπεδο με συστηματικό τρόπο, το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ που αποτέλεσε μέλος της κοινοπραξίας των φορέων της ΓΣΕΕ, σχεδίασε και υλοποίησε προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Άμεση επιδίωξή τους ήταν η εγκαθίδρυση της οργανικής ενότητας έρευνας και συνδικαλιστικής εκπαίδευσης καθώς και η προώθηση ανεξάρτητων και αυτοτελών παρεμβάσεων που θα παρέχονται στη βάση των τρεχουσών αναγκών του συνδικαλιστικού κινήματος, λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική, κοινωνική και εργασιακή συγκυρία.

Τα συγκεκριμένα προγράμματα λειτούργησαν με την λογική και φιλοσοφία των Θεματικών Ενοτήτων (modules) οι οποίες προστίθενται και σχηματίζουν ευρύτερους Θεματικούς Κύκλους. Τα συγκεκριμένα προγράμματα υλοποιήθηκαν την διετία 2007 - 2008 στις 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας αποτελούμενα από 10 θεματικές ενότητες διάρκειας 25 ωρών το καθένα.

Ειδικότερα, το συγκεκριμένο έργο απέβλεπε στην επικαιροποίηση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων των συνδικαλιστικών στελεχών για την άμεση αντιμετώπιση θεμάτων της επικαιρότητας καθώς και την αναβάθμιση της ποιότητας της δράσης τους με στόχο την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της καλύτερης διαβίωσης των εργαζομένων. Επιπλέον, στο πλαίσιο του συγκεκριμένου έργου υλοποιήθηκαν και αυτόνομα προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης που απευθύνθηκαν σε γενικές κατηγορίες εργαζομένων ιδιωτικού τομέα και εξειδικεύθηκαν ανά κατηγορία και σύμφωνα με τον πληθυσμό στόχο. Ορισμένα από τα προγράμματα αυτά κατανεμήθηκαν κατά κλάδο και άλλα στόχευσαν σε ειδικές κοινωνικές κατηγορίες εργαζομένων.

Η συγκεκριμένη μελέτη επιχειρεί την αξιολόγηση του συγκεκριμένου έργου ως προς την αποτελεσματικότητα της παρέμβασής του, την επίτευξη των στόχων του, την ανάπτυξη διορθωτικών παρεμβάσεων καθώς και τον σχεδιασμό και υλοποίηση μελλοντικών δράσεων διαμέσου διαδικασιών διάγνωσης των εκπαι-

δευτικών αναγκών των συμμετεχόντων. Επιπλέον, επιχειρήθηκε η αποτύπωση και η καταγραφή του προφίλ (συνδικαλιστικού, εργασιακού, επαγγελματικού, εκπαιδευτικού, δημογραφικού κλπ.) των συνδικαλιστών που απευθύνθηκαν στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και των εργαζομένων που απευθύνθηκαν στα προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ.

Η ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων, που επιχειρήθηκε, πραγματοποιήθηκε βασιζόμενη σε εκπαιδευτική προσέγγιση με βάση το θεωρητικό πλαίσιο του πεδίου της εκπαίδευσης ενηλίκων και τις αρχές ανάπτυξης της δια βίου εκπαίδευσης. Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στην συγκεκριμένη μελέτη αξιολόγησης συνδυάζει τις αρχές της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας. Ο μεθοδολογικός αυτός συνδυασμός πραγματοποιήθηκε διαμέσου της εκπόνησής της σε διαφορετικά επίπεδα.

Το πρώτο επίπεδο ήταν ποσοτικό και απευθύνθηκε στο σύνολο των εμπλεκομένων στην εκπαιδευτική διαδικασία - εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν δύο ερωτηματολόγια (κλειστού και ανοικτού τύπου) και τα οποία διανεμήθηκαν το ένα πριν την έναρξη και το άλλο στο τέλος υλοποίησης των προγραμμάτων. Τα επόμενα δύο επίπεδα ήταν ποιοτικά, με ημιδομημένες συνεντεύξεις στους εκπαιδευόμενους και με ομάδα εστίασης (focus group) με τους εκπαιδευτές, όπου η συμμετοχή σε αυτές ήταν εθελοντική. Δεδομένα αντλήθηκαν και από τα Εργατικά Κέντρα με τη μορφή προτάσεων για μελλοντικές εκπαιδευτικές δράσεις.

Η συγκεκριμένη μελέτη χωρίζεται σε τρεις ενότητες:

- Η πρώτη ενότητα αποτελεί το μεθοδολογικό μέρος της μελέτης θέτοντας τους στόχους της αξιολόγησης, προσδιορίζοντας τα μεθοδολογικά εργαλεία, τους συμμετέχοντες και την πορεία της έρευνας.
- Η δεύτερη ενότητα (Πρώτο Μέρος) αναφέρεται στη συνδικαλιστική εκπαίδευση (Δράση Α) που υλοποίησε το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ. Περιγράφονται οι στόχοι και η μορφή του προγράμματος, αποτυπώνεται το προφίλ των συνδικαλιστών-εκπαιδευόμενων και διερευνώνται οι εκπαιδευτικές τους ανάγκες. Ακολουθεί η αξιολόγηση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης από τους εκπαιδευόμενους σε ποσοτικό και ποιοτικό επίπεδο καθώς και από τους εκπαιδευτές σε ποιοτικό επίπεδο. Αυτή η αξιολόγηση, σε συνδυασμό με τη διερεύνηση των αναγκών, οδηγεί στη διατύπωση προτάσεων για τον μελλοντικό ανασχεδιασμό και τις νέες δράσεις.
- Η τρίτη ενότητα (Δεύτερο Μέρος) αφορά την εκπαίδευση εργαζομένων που αποτελούνται από τις Δράσεις Β-Ε. Οι δράσεις αυτές περιγράφουν

και σκιαγραφούν τα επαγγελματικά, εκπαιδευτικά, συνδικαλιστικά και άλλα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Τα χαρακτηριστικά αυτά χρησιμεύουν για την καλύτερη κατανόηση της αξιολόγησης του προγράμματος που ακολουθεί. Αυτή η αξιολόγηση γίνεται σε ποσοτικό επίπεδο από εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές. Όπως και η Δράση Α, η αξιολόγηση αυτή καταλήγει με εντοπισμό των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων συμμετεχόντων και σε αντίστοιχες προτάσεις για μελλοντικές ενέργειες.

Για την υλοποίηση της συγκεκριμένης μελέτης εργάσθηκαν στελέχη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο. Εκτός των συγγραφέων που συντόνισαν την διαδικασία αξιολόγησης, συνέβαλαν τα παρακάτω στελέχη:

Κώστας Μπουκουβάλας: Στατιστική επεξεργασία και δημιουργία γραφημάτων και πινάκων. Σχεδιασμός, κατασκευή της βάσης δεδομένων και συγγραφή του εγχειριδίου χρήσης για την διευκόλυνση της καταχώρησης των δεδομένων. Συμμετοχή στην κωδικοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων.

Κατερίνα Κοροτζή: Διοικητικός συντονισμός του έργου. Εποπτεία για την διακίνηση και συμπλήρωση ερωτηματολογίων.

Σπύρος Αποστόλου: Συμμετοχή στην κατασκευή της βάσης δεδομένων, στον έλεγχο της καταχώρησης των δεδομένων και στην κωδικοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων.

Ελένη Καλέργη: Διοικητική υποστήριξη του έργου. Συμμετοχή στις κεντρικές διαδικασίες διακίνησης και συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων.

Σημαντική ήταν η συμβολή των συνεργατών του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ στα 13 περιφερειακά παραρτήματα με την συμμετοχή τους: α) στην διακίνηση, στην εποπτεία και την καταχώρηση των ερωτηματολογίων σε περιφερειακό επίπεδο, β) στην επιλογή των συνεντευξιαζόμενων για την διεξαγωγή του ποιοτικού μέρους της μελέτης και γ) στον συντονισμό των Εργατικών Κέντρων των περιφερειών τους καθώς και στην τελική περιφερειακή έκθεση της διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών.

Επίσης, προσέφερε έργο η επιστημονική συνεργάτης του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Μπαμπανέλου Δέσποινα, με την κριτική ανάγνωση της μελέτης και την διατύπωση παρατηρήσεων.

Καθ. Σάββας Γ. Ρομπόλης
Επιστημονικός Διευθυντής του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ

Κεφάλαιο 1:
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η συγκεκριμένη μελέτη επιχειρεί να αξιολογήσει το έργο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στο πλαίσιο του ευρύτερου προγράμματος «Εργασία και Εκπαίδευση - Προγράμματα διά βίου και συνδικαλιστικής εκπαίδευσης από τη ΓΣΕΕ» ως προς την αποτελεσματικότητα της παρέμβασής του, την επίτευξη των στόχων του, την ανάπτυξη διορθωτικών παρεμβάσεων, καθώς και το σχεδιασμό και υλοποίηση μελλοντικών δράσεων διά μέσου διαδικασιών διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών των συμμετεχόντων.

Επιπλέον, επιχειρήθηκε η αποτύπωση και η καταγραφή του προφίλ (συνδικαλιστικού, εργασιακού, επαγγελματικού, εκπαιδευτικού, δημογραφικού κ.λπ.) των συνδικαλιστών που απευθύνθηκαν στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και των εργαζομένων που απευθύνθηκαν στα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Η μεθοδολογία που ακολουθείται στη συγκεκριμένη μελέτη αξιολόγησης είναι συνδυασμός ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Ο μεθοδολογικός αυτός συνδυασμός γίνεται μέσω της εκπόνησης της έρευνας σε διαφορετικά επίπεδα (Cohen & Manion, 1994).

Το πρώτο επίπεδο ήταν ποσοτικό και απευθύνθηκε σε όλους τους εμπλεκόμενους στην εκπαιδευτική εμπειρία - εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους.

Τα επόμενα δύο επίπεδα ήταν ποιοτικά και η συμμετοχή σε αυτά ήταν εθελοντική. Επιπλέον, στην ποιοτική έρευνα συμμετείχαν και τα Εργατικά Κέντρα.

1.1 Σκοπός - Στόχοι

Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής και εθνικής πολιτικής για την προώθηση της διά βίου μάθησης και της δημιουργίας ποιοτικών ανοιχτών εκπαιδευτικών δομών και διαδικασιών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2006, ΕΠΕΑΕΚ, 2006), η αξιολόγηση των υλοποιούμενων εκπαιδευτικών προγραμμάτων θεωρείται απαραίτητη. Συγκεκριμένα η αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι **βασικό** πεδίο δράσης του Μέτρου 2.5 «Διά Βίου Εκπαίδευση» του Άξονα Προτεραιότητας 2 «Προώθηση και Βελτίωση της Εκπαίδευσης και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης στο Πλαίσιο της Διά Βίου Μάθησης του ΕΠΕΑΕΚ».

Η αξιολόγηση κοινωνικών προγραμμάτων δεν μπορεί να είναι απλά ένας έλεγχος του υλοποιούμενου προγράμματος βάσει συγκεκριμένων και ρητών κριτηρίων. Αντίθετα προσεγγίζεται ως ερευνητική διαδικασία, η οποία αποτιμά το εννοιολογικό περιεχόμενο, το σχεδιασμό, τη μέθοδο υλοποίησης και την ωφέλεια του προγράμματος (Rossi & Freeman, 1993). Καθώς ο στόχος είναι απολογιστικός και διαμορφωτικός, θεωρείται απαραίτητη για την αξιολόγηση η συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Η αποτίμηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων είναι βασικός σκοπός μιας αξιολόγησης (Martens & Prosser, 1998). Οι αξιολογήσιμοι εκπαιδευτικοί στόχοι στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θέτονται ανά θεματική ενότητα.

Ως εκ τούτου, στην πιο γενική αξιολόγηση κρίθηκε σκόπιμο να εκτιμηθεί ο βαθμός στον οποίο προσεγγίστηκαν οι ευρύτεροι σκοποί του προγράμματος. Η αξιολόγηση του σκοπού και των στόχων στο επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων είναι περισσότερο απτοί και αξιολογήσιμοι σε σχέση με το επίπεδο των στάσεων, όπου βασισμένος σε ποιοτικά δεδομένα, ο αξιολογητής εντοπίζει ενδείξεις για πιθανές, αλλά μη μετρήσιμες μετατοπίσεις. Επισημαίνεται σε αυτό το σημείο ότι οι σκοποί των προγραμμάτων δεν έχουν τη ρεαλιστική διάσταση των εκπαιδευτικών στόχων, αλλά αποτελούν καθοδηγητική δύναμη για τους εμπλεκόμενους στη μαθησιακή διαδικασία και όχι εργαλείο μέτρησης.

Πέρα από την αποτίμηση της χρησιμότητας του προγράμματος και του κατά πόσο οι προσδοκίες εκπαιδευομένων και σχεδιαστών έχουν υλοποιηθεί, επιδιώκεται παράλληλα ο εντοπισμός τυχόν προβλημάτων/περιορισμών, αλλά και η ανάδειξη καλών πρακτικών. Επιπλέον, στόχος είναι και η διερεύνηση αναγκών, καθώς και η πρόταση μεθόδων βελτίωσης/επέκτασης της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Επιπλέον, οι στόχοι της αξιολόγησης, οι οποίοι αποτέλεσαν επίσης παράγοντες προβληματισμού και διερεύνησης, τόσο στο ποσοτικό, όσο και στο ποιοτικό μέρος της μελέτης, καθορίζονται ως εξής:

- Η αποτύπωση και η καταγραφή του προφίλ (συνδικαλιστικού, εργασιακού, επαγγελματικού, εκπαιδευτικού, δημογραφικού κ.λπ.) των συνδικαλιστών που απευθύνονται σε προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης.
- Η διάγνωση των αναγκών των συνδικαλιστών σε θεματικές ενότητες που θεωρούν ότι χρειάζονται εκπαίδευση και επιμόρφωση για τη βελτίωση της δράσης και της παρέμβασής τους.
- Η αξιολόγηση της εκπαιδευτικής και μαθησιακής διαδικασίας των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που υλοποίησε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

- την προηγούμενη διετία και η σύνθεση προτάσεων για βελτιωτικές παρεμβάσεις και ανασχεδιασμό στην επόμενη φάση υλοποίησης.
- Η αποτύπωση και η καταγραφή του προφίλ των εργαζομένων ιδιωτικού τομέα (εργασιακού-επαγγελματικού, εκπαιδευτικού, δημογραφικού κ.λπ.) που απευθύνονται και συμμετέχουν σε προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης.
- Η αξιολόγηση των προγραμμάτων διά βίου εκπαίδευσης εργαζομένων που υλοποίησε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ κατά την προηγούμενη διετία, στο σύνολο των δράσεων και των αξόνων που το συνθέτουν, με στόχο τις βελτιωτικές παρεμβάσεις και τον ανασχεδιασμό των προγραμμάτων στην επόμενη φάση υλοποίησης.

1.2 Μεθοδολογικά Εργαλεία

Στο πρώτο επίπεδο της έρευνας η μεθοδολογία αναφέρεται σε δύο ερωτηματολόγια κλειστού και ανοικτού τύπου, στο σύνολο των εκπαιδευομένων στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης (Δράση Α) και στα προγράμματα των εργαζομένων (Δράσεις Β-Ε), που υλοποίησε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ κατά την περίοδο 2007-2008 στο πλαίσιο του έργου «Εργασία και Εκπαίδευση».

Το πρώτο ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα Α) συμπληρώθηκε στην αρχή του προγράμματος, με το οποίο συλλέχτηκαν στοιχεία των συμμετεχόντων, ώστε να αποτυπωθεί ένα προφίλ των εκπαιδευομένων (εργασιακό, επαγγελματικό, συνδικαλιστικό, εκπαιδευτικό, δημογραφικό κ.λπ.).

Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο του προφίλ των εκπαιδευομένων που δήλωσαν συμμετοχή στα προγράμματα όλων των Δράσεων, συγκροτήθηκε συνολικά από 41 ερωτήσεις, οι οποίες προσδιορίζουν 69 μεταβλητές (με μέση διάρκεια συμπλήρωσής τους περίπου δέκα λεπτά). Σ' αυτό περιλαμβάνονταν τέσσερα μέρη: το πρώτο μέρος αναφέρεται στα ατομικά στοιχεία του ερωτώμενου, το δεύτερο μέρος αναφέρεται στο εκπαιδευτικό επίπεδο και στην κατάρτισή του (συμμετοχή σε άλλα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, γνώση ξένων γλωσσών και χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή), το τρίτο μέρος στην εργασιακή-επαγγελματική κατάσταση (σε ποια επιχείρηση εργάζεται και σε ποιο αντικείμενο εργασίας, η εργασιακή σχέση και το είδος της απασχόλησης) και το τέταρτο μέρος στη συνδικαλιστική εμπειρία του ερωτώμενου.

Ένα δεύτερο ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε προς το τέλος του προγράμματος, το οποίο αξιολογούσε το πρόγραμμα ως προς τη διαδικασία και τα

αποτελέσματά του. Το δεύτερο ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα ΙΙ, Ερωτηματολόγια Β & Γ) περιείχε κατά κύριο λόγο ερωτήσεις κλειστού τύπου και συμπληρώθηκε κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος μέσα στο χώρο διδασκαλίας, ώστε να υπάρξει υψηλό επίπεδο ανταπόκρισης. Στόχος ήταν, μέσω αυτού του εργαλείου να προσεγγίσουμε το σύνολο των εκπαιδευομένων για να παράγουμε μετρήσιμα στοιχεία, τα οποία θα δώσουν εμπεριστατωμένη γενική εικόνα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο του προφίλ των εκπαιδευομένων που δήλωσαν συμμετοχή στα προγράμματα όλων των Δράσεων, συγκροτήθηκε συνολικά από 41 ερωτήσεις, οι οποίες προσδιορίζουν 69 μεταβλητές (με μέση διάρκεια συμπλήρωσής τους περίπου δέκα λεπτά). Σ' αυτό περιλαμβάνονταν τέσσερα μέρη: το πρώτο μέρος αναφέρεται στα ατομικά στοιχεία του ερωτώμενου, το δεύτερο μέρος αναφέρεται στο εκπαιδευτικό επίπεδο και στην κατάρτισή του (συμμετοχή σε άλλα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, γνώση ξένων γλωσσών και χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή), το τρίτο μέρος στην εργασιακή-επαγγελματική κατάσταση (σε ποια επιχείρηση εργάζεται και σε ποιο αντικείμενο εργασίας, η εργασιακή σχέση και το είδος της απασχόλησης) και το τέταρτο μέρος στη συνδικαλιστική εμπειρία του ερωτώμενου.

Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης συμπλήρωσαν και οι εκπαιδευτές των Δράσεων Β-Ε που αφορούσαν προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης εργαζομένων ιδιωτικού τομέα (βλ. Παράρτημα ΙΙ, Ερωτηματολόγιο Δ).

Αντίστοιχα, οι εκπαιδευτές της Δράσης Α συμμετείχαν σε ομάδα εστιασμένης συνέντευξης (focus group) (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ). Στόχος ήταν η εμβάθυνση στην εμπειρία των εκπαιδευτών. Η μέθοδος αυτή δε μας έδωσε μόνο την ευκαιρία να αντλήσουμε ποιοτικά στοιχεία από μεγάλο αριθμό ατόμων σε μικρό χρονικό διάστημα, αλλά και να διερευνήσουμε ζητήματα που απασχολούν μια ομάδα πληθυσμού σε συλλογικό επίπεδο, καθώς οι εκπαιδευτές συζήτησαν θέματα σχετικά με τη δουλειά τους και με συναδέλφους τους.

Μέσω της ομάδας εστίασης δόθηκε η δυνατότητα να πραγματοποιηθεί μια δομημένη, αλλά ταυτόχρονα φυσική συζήτηση μεταξύ συναδέλφων, από την οποία προέκυψαν κοινοί προβληματισμοί και διαφορετικές αντιλήψεις πάνω σε ζητήματα που δε θα ανέκυπταν μέσω ατομικών συνεντεύξεων (Bryman, 2004).

Για να ακουστεί περαιτέρω η φωνή των εκπαιδευομένων συνδικαλιστών της Δράσης Α, η οποία αφορούσε τη συνδικαλιστική εκπαίδευση - καθώς τα συ-

γκεκριμένα προγράμματα υλοποιήθηκαν για πρώτη φορά - χρησιμοποιήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις. Η συνέντευξη (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ) σχεδιάστηκε βάσει πορισμάτων της ποσοτικής έρευνας και της ομάδας εστίασης. Στόχος ήταν μέσω των συνεντεύξεων να διερευνηθούν σε βάθος στοιχεία που συλλέχθηκαν από τα προηγούμενα επίπεδα της έρευνας και να επιτρέψουμε την επισήμανση νέων μη προβλεπόμενων αναγκών, ζητημάτων και ιδεών (Arksey & Knight, 1999). Οι ατομικές ημιδομημένες συνεντεύξεις θεωρούνται ως το πιο κατάλληλο μέσο για την επίτευξη αυτών των στόχων, καθώς οι εκπαιδευόμενοι που δέχτηκαν να συμμετάσχουν ως συνεντευξιαζόμενοι είχαν άποψη περί της μαθησιακής τους εμπειρίας.

Τέλος, για να είναι πιο συνολική η διερεύνηση των αναγκών των συνδικαλιστικών στελεχών ζητήθηκε από τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα να καταθέσουν τις προτάσεις τους για μελλοντικές θεματικές ενότητες για τη Δράση Α. Αυτές οι προτάσεις συλλέχθηκαν από τα περιφερειακά ΙΝΕ, τα οποία έπειτα, βάσει αυτών, κατέθεσαν εκθέσεις.

1.3 Συμμετέχοντες

Στο πρώτο στάδιο της ποσοτικής έρευνας συμπεριλαμβάνονται όλοι οι εκπαιδευόμενοι που δήλωσαν συμμετοχή στα προγράμματα όλων των Δράσεων. Το ερωτηματολόγιο του προφίλ συμπλήρωσαν 1.676 συνδικαλιστές και εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα. Στη μετέπειτα ποσοτική αξιολόγηση των προγραμμάτων από τη Δράση Α κλήθηκαν να συμμετάσχουν όλοι οι εκπαιδευόμενοι που παρακολούθησαν ορισμένες ή/και το σύνολο των θεματικών ενοτήτων κατά τη διάρκεια υλοποίησης των προγραμμάτων. Η ανταπόκριση ήταν μεγάλη, καθώς τα ερωτηματολόγια συμπληρώνονταν μέσα στο τμήμα. Σχεδόν το σύνολο των εκπαιδευομένων συμπλήρωσαν και τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης. Συνολικά, συμπληρώθηκαν 526 ερωτηματολόγια αξιολόγησης εκπαιδευομένων της Δράσης Α και 758 των Δράσεων Β-Ε. Στο σύνολό τους συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια και οι εκπαιδευτές των Δράσεων Β-Ε που ανέρχονται στους 91.

Σε κάθε περίπτωση, τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μελέτης αξιολόγησης δεν μπορούν να γενικευθούν στο σύνολο του πληθυσμού-στόχου (συνδικαλιστές και εργαζόμενοι), καθώς δεν ακολουθήθηκαν δειγματοληψίες με τις οποίες να διασφαλίζεται η αντιπροσωπευτικότητα. Ωστόσο, η μελέτη αξιολόγησης αφορά το σύνολο των προγραμμάτων διά βίου εκπαίδευσης που υλοποίησε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ κατά τη διετία 2006- 2008, και αποτελεί μια ολοκληρωμένη μελέτη περίπτωσης με βάση την οποία μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα και να δοθούν εναύσματα και υποθέσεις εργασίας προς διερεύνηση.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η αξιολόγηση της Δράσης Α συνεχίστηκε με ποιοτικές μεθόδους. Αντί της συμπλήρωσης ερωτηματολογίου αξιολόγησης από τους εκπαιδευτές (όπως έγινε με τις Δράσεις Β-Ε), η πλειονότητα των εκπαιδευτών της Δράσης Α συμμετείχε στην ομάδα εστίασης. Για να διασφαλιστεί η ελεύθερη έκφραση των συμμετεχόντων, δε συμμετείχαν στη διαδικασία αυτή οι εκπαιδευτές που ανήκαν στην οργανωτική-συντονιστική ομάδα του προγράμματος. Η ομάδα εστίασης που υλοποιήθηκε είχε τον ιδανικό αριθμό των 8 συμμετεχόντων (Bryman, 2004).

Στο επόμενο επίπεδο της ποιοτικής έρευνας της Δράσης Α με τις ημιδομημένες συνεντεύξεις εκπαιδευόμενων χρησιμοποιήθηκε «σκόπιμη δειγματοληψία» (Mason, 2003) ώστε να αντανακλώνται τα ποικίλα εργασιακά, συνδικαλιστικά και γεωγραφικά στοιχεία του πληθυσμού-στόχου.

Στην επιλογή επιχειρήθηκε να τηρηθούν οι ποσοστώσεις ως προς τα ποικίλα εργασιακά, συνδικαλιστικά και γεωγραφικά στοιχεία του πληθυσμού-στόχου.

Τρεις διαφορετικές περιφέρειες επιλέχθηκαν απ' όπου αντλήθηκαν 13 συνεντευξιαζόμενοι. Οι μισοί συνεντευξιαζόμενοι εργάζονται στον «αποκλειστικά» ιδιωτικό τομέα και οι άλλοι μισοί εργάζονται σε δημόσιες επιχειρήσεις. Επίσης, οι συνεντευξιαζόμενοι ήταν τόσο νέοι συνδικαλιστές, όσο και συνδικαλιστές με αρκετή και μεγάλη εμπειρία.

Συμπληρωματικά ποιοτικά στοιχεία αντλήθηκαν από τα Εργατικά Κέντρα σχεδόν όλων των νομών. Τα Εργατικά Κέντρα συμμετείχαν προσφέροντας τις δικές τους αντιλήψεις σχετικά με τις εκπαιδευτικές συνδικαλιστικές ανάγκες - εκπροσωπώντας τον τοπικό πληθυσμό-στόχο. Οι προτάσεις τους συλλέχτηκαν από τα περιφερειακά ΙΝΕ, τα οποία εκφράζοντας και τις δικές τους απόψεις, συνέθεσαν εκθέσεις, οι οποίες έπειτα αναλύθηκαν σε κεντρικό επίπεδο.

1.4 Αντικείμενα αξιολόγησης

Οι άξονες αξιολόγησης πάνω στους οποίους βασίστηκαν τα ερωτηματολόγια, η ομάδα εστίασης και οι συνεντεύξεις είναι οι εξής:

1. αξιολόγηση ως προς τους μαθησιακούς στόχους,
2. κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών και προσδοκιών των εκπαιδευομένων,
3. λανθάνοντα εκπαιδευτικά αποτελέσματα,
4. διαθέσιμο διδακτικό υλικό,
5. διδακτικές μέθοδοι και στάση εκπαιδευτών προς τους εκπαιδευόμενους,
6. διασφάλιση εκπαιδευτικής παροχής κατάλληλης για ενήλικες,

7. υποστηρικτική δομή στην περιφέρεια,
8. υλικοτεχνική υποδομή,
9. διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών για μελλοντική δράση.

1.5 Εγκυρότητα και Αξιοπιστία

Η εγκυρότητα της έρευνας διασφαλίστηκε καταρχήν μέσω του μεθοδολογικού πλαισίου και της τριγωνοποίησης. Η συμμετοχή σχεδόν του συνόλου των εκπαιδευομένων, των εκπαιδευτών, των περιφερειακών ΙΝΕ και της πλειονότητας των Εργατικών Κέντρων συντελεί καθοριστικά στην εγκυρότητα. Επιπλέον, η στοχευμένη επιλογή των συνεντευξιαζόμενων στο δεύτερο επίπεδο της έρευνας, η ενημέρωσή τους περί των στόχων της αξιολόγησης, η επιβεβαίωση της εμπιστευτικότητας, καθώς και η ιδιότητα της ερευνήτριας ως εξωτερικής συνεργάτιδας συνεισέφεραν σε αυτήν. Τέλος, η κατάλληλη διατύπωση των ερωτήσεων και οι πιλοτικές εφαρμογές διασφάλισαν την αξιοπιστία των ερευνητικών εργαλείων (Mason, 2003).

Η δημιουργία της βάσης δεδομένων έγινε με το SPSS Dimensions 5.0. Με το συγκεκριμένο λογισμικό, η βάση δεδομένων αναρτήθηκε στο διαδίκτυο και οι συνεντευκτές-συνεργάτες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ καταχώρησαν τα δεδομένα των ερωτηματολογίων χρησιμοποιώντας όνομα χρήστη και κωδικό πρόσβασης. Ειδικότερα, το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ κατοχύρωσε τη διεύθυνση www.dia-viou.gr ως την ιστοσελίδα για τη βάση δεδομένων της έρευνας. Ο διαχειριστής της βάσης δεδομένων είχε άμεση επικοινωνία με όλους τους συνεντευκτές και γίνονταν έλεγχοι σε πραγματικό χρόνο. Κάθε συνεντευκτής ενημερώθηκε και εκπαιδεύτηκε στην καταχώρηση δεδομένων μέσω του ειδικού εγχειριδίου χρήσης, αλλά και της πιλοτικής καταχώρησης 5 ερωτηματολογίων. Σε όλα τα ερωτηματολόγια χρησιμοποιήθηκαν ανοιχτές ερωτήσεις (βλ. Παράρτημα Ι), οι οποίες κωδικοποιήθηκαν (ομαδοποιήθηκαν) για τη διευκόλυνση της στατιστικής επεξεργασίας και την εξαγωγή συμπερασμάτων. Επίσης, για την επεξεργασία και την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν οι κατάλληλες στατιστικές διαδικασίες με τη χρήση του λογισμικού SPSS 17.0.

1.6 Δεοντολογία

Ο σχεδιασμός και η εκπόνηση της αξιολόγησης ακολουθεί τις αρχές του κώδικα δεοντολογίας της Διεθνούς Κοινωνιολογικής Ένωσης (ISA, 2001). Διασφαλίστηκε η ανωνυμία και ο εμπιστευτικός χαρακτήρας κατά τη διάρκεια της συλλογής, καταγραφής, φύλαξης και παρουσίασης των στοιχείων. Για τη

συμμετοχή στην έρευνα ζητήθηκε η συγκατάθεση των εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών έπειτα από κατάλληλη πληροφόρησή τους για τους στόχους και τη διαδικασία της αξιολόγησης. Τη συγκατάθεση αυτή είχαν δικαίωμα να την αναιρέσουν οποιαδήποτε στιγμή. Επιπλέον τονίστηκε ότι η συμμετοχή ή η μη συμμετοχή τους στην έρευνα είναι ανεξάρτητη από τη συμμετοχή και επίδοσή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

1.7 Διάχυση αποτελεσμάτων

Τα πορίσματα γνωστοποιούνται μέσω:

- της ανακοίνωσης των πορισμάτων στο συνέδριο Διά Βίου Εκπαίδευσης της ΓΣΕΕ,
- της τελικής έκθεσης των αποτελεσμάτων, η οποία είναι διαθέσιμη στους ενδιαφερόμενους,
- συναντήσεων με τους σχεδιαστές, διοργανωτές και εκπαιδευτές ώστε να χρησιμοποιηθεί η αξιολόγηση και να κλείσει ο κύκλος της ανατροφοδότησης (McCormack, 2005).

ΜΕΡΟΣ Α’

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Κεφάλαιο 2
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

2.1. Περιγραφή Προγράμματος

Το πρόγραμμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ παρέχει σεμινάρια σε 13 διοικητικές περιφέρειες της Ελλάδας. Συμπεριλαμβάνει 10 θεματικές ενότητες (των 25 ωρών η καθεμία) άμεσα και έμμεσα στοχευόμενων στο συνδικαλισμό:

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

Σκοπός του προγράμματος ήταν η «επικαιροποίηση των δεδομένων και του περιεχομένου της δράσης των συνδικάτων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης». Για να επιτευχθεί αυτό τίθενται οι παρακάτω εκπαιδευτικοί στόχοι:

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

Το πρόγραμμα απευθυνόταν σε άτομα που είχαν την ιδιότητα του εκπροσώ-

που των εργαζομένων σε πρωτοβάθμιο ή/και δευτεροβάθμιο επίπεδο και κατά δεύτερο λόγο σε άτομα που ήταν ενεργά μέλη σωματείων εργαζομένων.

Το πρόγραμμα είχε σπονδυλωτή μορφή εκπαίδευσης και ως εκ τούτου ο κάθε εκπαιδευόμενος είχε την ευχέρεια να παρακολουθήσει όσες ενότητες επιθυμούσε. Τόσο η εκπαιδευτική διαδικασία, όσο και το εκπαιδευτικό υλικό επιδιώχτηκε να λαμβάνουν υπόψη τους τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, ενισχύεται η ενεργή συμμετοχή των εκπαιδευομένων. Επιπλέον, έπειτα από επιτυχή αξιολόγηση, οι συμμετέχοντες λαμβάνουν πιστοποιητικό διά βίου επιμόρφωσης ή/και πιστοποιητικό διά βίου εκπαίδευσης, ανάλογα με τις ώρες παρακολούθησης.

2.2 Αποτελέσματα Ποσοτικής ΄Ερευνας

2.2.1 Προφίλ Εκπαιδευομένων

Από το πρώτο ερωτηματολόγιο αντλήθηκαν στοιχεία κυρίως για τη δημιουργία ενός προφίλ των εκπαιδευομένων. Κύριος στόχος της ανάλυσης αυτών των δεδομένων είναι να εντοπιστούν τα χαρακτηριστικά της ομάδας-στόχου και σε ένα δεύτερο επίπεδο οι ανάγκες της ομάδας-στόχου. Αυτή η διερεύνηση είναι απαραίτητη για την ουσιαστική αξιολόγηση του προγράμματος, καθώς το προφίλ των εκπαιδευομένων μας δίνει στοιχεία που λειτουργούν συμπληρωματικά στην καλύτερη κατανόηση των δεδομένων που προκύπτουν από τα μετέπειτα εργαλεία αξιολόγησης. Επίσης, βοηθάει και στη βελτίωση του μελλοντικού σχεδιασμού του προγράμματος. Τα στοιχεία που διερευνήθηκαν αφορούν το επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης, η εργασιακή κατάσταση, η συνδικαλιστική εμπειρία, καθώς και η καταγραφή των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευομένων.

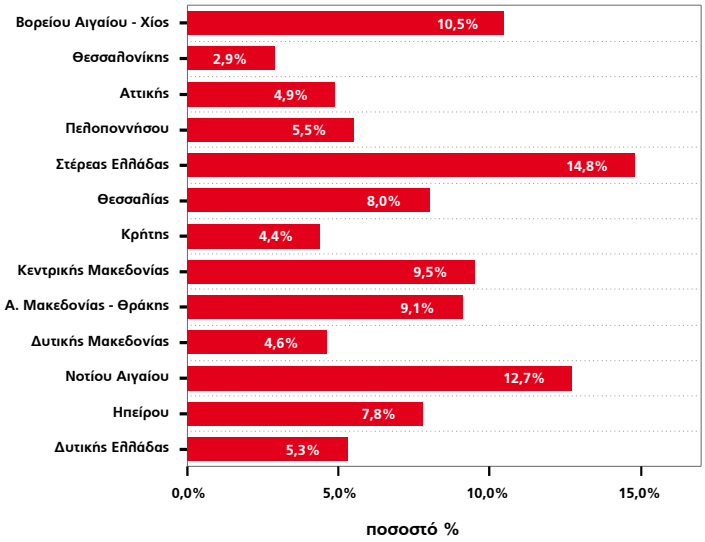
Παρατηρείται ότι 526 συνδικαλιστές παρακολούθησαν τις θεματικές ενότητες της Δράσης Α που αφορά την συνδικαλιστική εκπαίδευση. Επιπλέον, οι εκπαιδευόμενοι-συνδικαλιστές δεν προέρχονται μόνο από τα μεγάλα αστικά κέντρα. Αντίθετα, όπως φαίνεται από το παρακάτω γράφημα (**Δ.1**), προέρχονται από όλες τις περιφέρειες της Ελλάδας.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι είναι από τις πρώτες οργανωμένες προσπάθειες που πραγματοποιούνται για την εκπαίδευση συνδικαλιστών σε πανελλαδική εμβέλεια, η γεωγραφική κατανομή σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο -όπως παρουσιάζεται στον επόμενο γράφημα- δείχνει το ενδιαφέρον και την ανταπόκριση που υπάρχει από την ομάδα-στόχο.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης υλοποιήθηκαν στην πλειονότητά τους στις έδρες των διοικητικών περιφερειών (στις δομές του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ), ωστόσο ένα σημαντικό ποσοστό θεματικών ενοτήτων υλοποιήθηκε και σε άλλες πόλεις των περιφερειών, λαμβάνοντας υπόψη αιτήματα των τοπικών Εργατικών Κέντρων που (υπο)στήριξαν την προώθηση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και την εκπαιδευτική διαδικασία.

Τέλος, επισημαίνεται ότι στο παρακάτω γράφημα **(Δ.1)** παρουσιάζεται ο αριθμός των εκπαιδευόμενων ανά περιφέρεια που παρακολούθησαν τα προγράμματα και όχι ο αριθμός των προγραμμάτων.

Δ1. Κατανομή εκπαιδευομένων ανά περιφέρεια



Στο επόμενο γράφημα **(Δ.2)** 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.

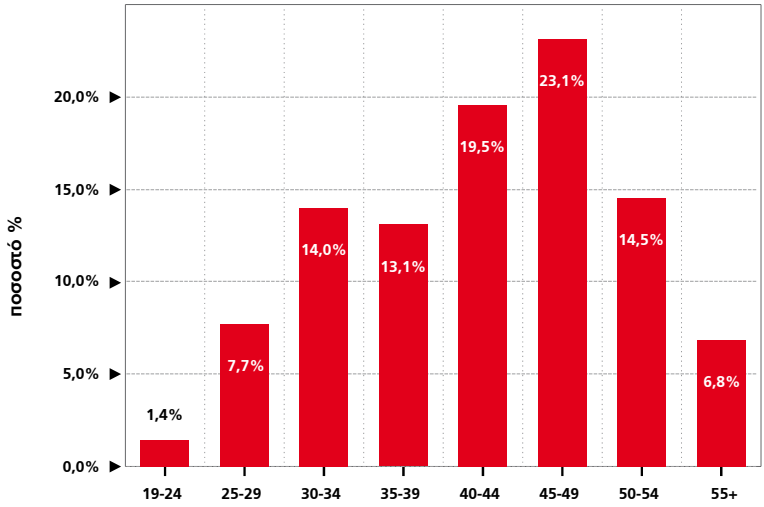
Άλλωστε, αυτός ήταν και ο στόχος του προγράμματος, καθώς με αυτό τον τρόπο εξυπηρετείται η επιδίωξη των συνδικάτων για την ενίσχυσή τους με εκπαιδευμένα στελέχη νεότερων ηλικιών, τα οποία θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στο σύνθετο και πολυδιάστατο έργο τους.

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. Όπως θα δούμε παρακάτω, η ποικιλομορφία της εμπειρίας ήταν στοιχείο του προγράμματος που εκτιμήθηκε ιδιαιτέρως από τη μεγάλη πλειονότητα των συμμετεχόντων.

Δ2. Ηλικιακή κατηγορία

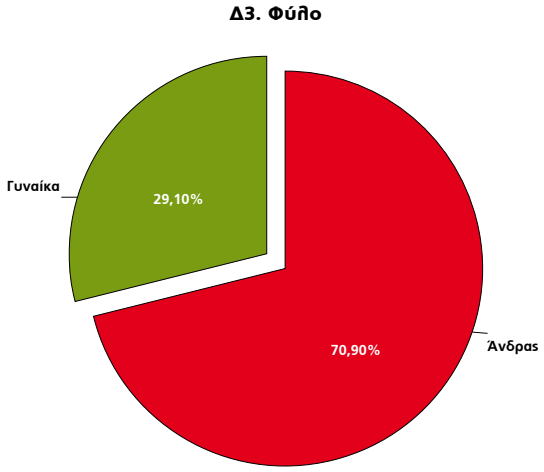


Με βάση το παρακάτω γράφημα **(Δ.3)** παρατηρείται ότι η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης είναι σημαντικά μικρότερη από αυτή των ανδρών (περίπου το 30% των εκπαιδευομένων συνδικαλιστών).

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 κ.λπ.).



Στο επόμενο γράφημα (**Δ.4**) παρατηρείται ότι η πλειονότητα των εκπαιδευόμενων συνδικαλιστών (47%) είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ωστόσο σημαντική είναι και η διαβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου των συμμετεχόντων από τη στιγμή που ένα σημαντικό ποσοστό (12,5%) έχει ολοκληρώσει μόνο τη βασική εκπαίδευση, ένα 20,5% είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ η πλειοψηφία των εκπαιδευομένων (46,8%) είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

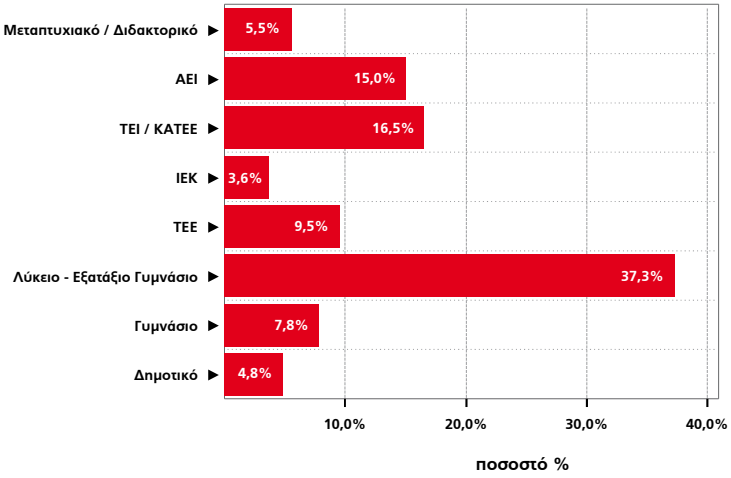
Στα κριτήρια επιλογής των εκπαιδευόμενων συνδικαλιστών, όπως είναι προφανές, δεν είχε συμπεριληφθεί η ομοιογένεια του εκπαιδευτικού επιπέδου, όπως είχαν συμπεριληφθεί άλλα κριτήρια, δηλαδή η συνδικαλιστική ιδιότητα, η κοινωνική εμπειρία, η συνδικαλιστική παρέμβαση σε διάφορα επίπεδα (πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο) κ.λπ.

Αντιθέτως, προωθήθηκε η συμμετοχή εκπαιδευομένων με διαφορετικές εκπαιδευτικές εμπειρίες και από διαφορετικά εκπαιδευτικά επίπεδα.

Με αυτόν τον τρόπο, συνδικαλιστές από ξεχωριστούς εργασιακούς τομείς (όπως καταγράφεται και στη συνέχεια) και από διαφορετικά εκπαιδευτικά επίπεδα εργάστηκαν, συνδιαλέχτηκαν, αντάλλαξαν εμπειρίες και προβληματισμούς μέσα από την οπτική της πορείας και της κατεύθυνσης των συνδικάτων.

Θα δούμε και από την ανάλυση της ποιοτικής έρευνας ότι αυτή η ποικιλία εκτιμήθηκε ιδιαιτέρως από τους συμμετέχοντες και επέφερε πολλαπλά και διαφορετικά μαθησιακά, εκπαιδευτικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά οφέλη. Επιπλέον, έφερε κοντά συνδικαλιστές διαφορετικών τομέων και δημιούργησε μεταξύ τους κλίμα αλληλεγγύης και συλλογικότητας.

Δ4. Εκπαιδευτικό επίπεδο

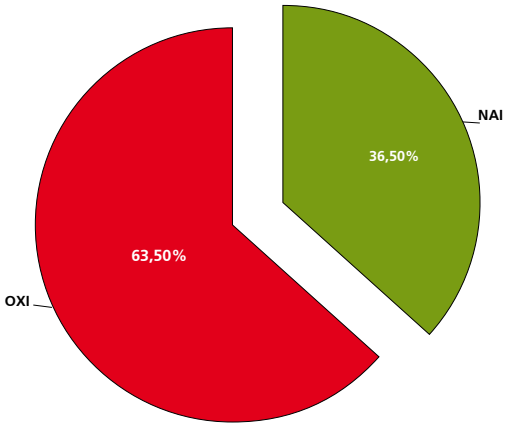


Σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων (36,5%) έχει παρακολουθήσει στο παρελθόν προγράμματα διά βίου μάθησης (**Δ.5**). Η συμμετοχή ατόμων με πολλές εκπαιδευτικές εμπειρίες είναι σύνηθες στην εκπαίδευση ενηλίκων. Είναι, όμως, επίσης σημαντικό ότι για το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (63,5%), το συγκεκριμένο πρόγραμμα ήταν η πρώτη επαφή μετά από πολλά χρόνια με την εκπαίδευση και ιδιαίτερα η πρώτη επαφή με την εκπαίδευση ενηλίκων. Συγκρίνοντας το παρακάτω γράφημα με την ηλικιακή κατανομή, καθώς και το εκπαιδευτικό επίπεδο των εκπαιδευομένων, διαπιστώνεται ότι για αρκετούς εκπαιδευόμενους η συμμετοχή στα συγκεκριμένα προγράμματα είναι η πρώτη επαφή με την εκπαίδευση και την εκπαιδευτική διαδικασία μετά από πραγματικά πολλά χρόνια.

Το γεγονός αυτό αναδεικνύει τη σημασία, την πολυπλοκότητα, αλλά και τη δυσκολία του συγκεκριμένου εγχειρήματος, τόσο από την καθαρά εκπαιδευτική, όσο και από τη συνδικαλιστική του πλευρά.

Ως εκ τούτου, μέσω των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όχι μόνο προσεγγίστηκαν άτομα που απείχαν από την εκπαίδευση ενηλίκων, αλλά επιχειρήθηκε να διαμορφωθεί και μια κουλτούρα διά βίου μάθησης ως μέσο προσωπικής και κοινωνικής ανάπτυξης.

Δ5. Έχετε παρακολουθήσει στο παρελθόν άλλα προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης;

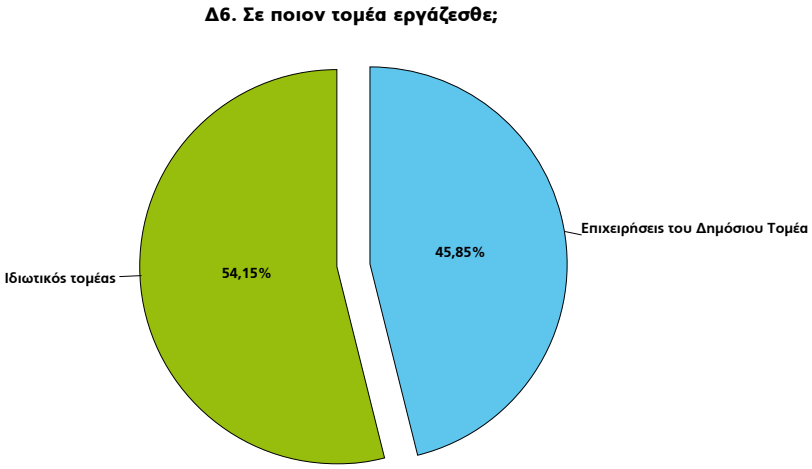


Περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (54,2%) εργασιακά προέρχονται από τον «καθαρά» ιδιωτικό τομέα.

Τα στοιχεία του παρακάτω γραφήματος (**Δ.6**) 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 συνδικαλιστικών 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.



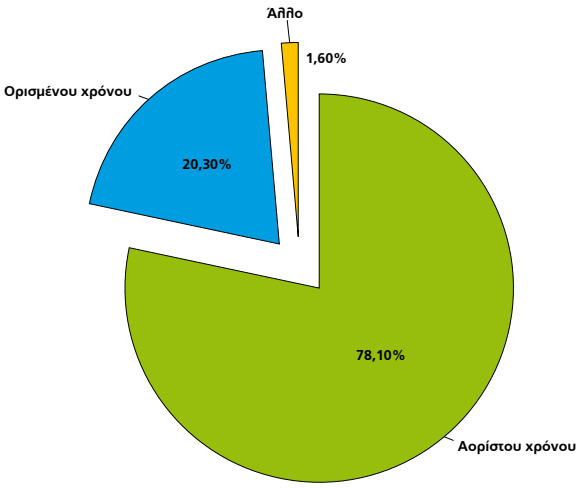
Πολύ σημαντικά είναι τα ευρήματα των παρακάτω γραφημάτων (**Δ.7, Δ.8**). Ιδιαίτερα οι απαντήσεις των εκπαιδευομένων για την εργασιακή σχέση τους με την επιχείρηση που εργάζονται είναι ενδεικτικές της έκτασης των ελαστικοτήτων που εμφανίζουν οι εργασιακές σχέσεις στη χώρα μας, των δυσμενών εργασιακών 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.

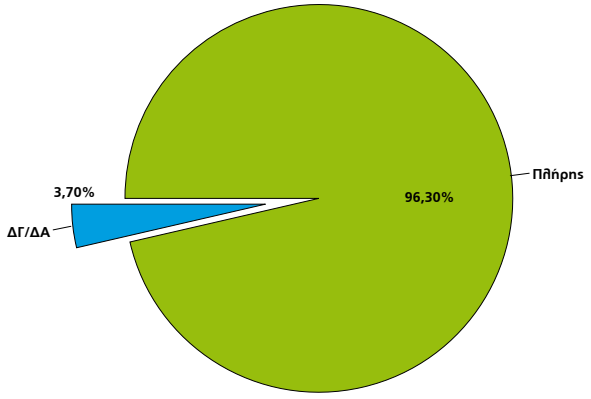
Είναι δυνατόν η συνδικαλιστική εκπαίδευση να αναδειχτεί σε πολύ σημαντικό εργαλείο προσφοράς στον όλο και αυξανόμενο αριθμό εργαζομένων με επισφαλείς σχέσεις εργασίας, καθώς και στην προώθηση και επέκταση της δράσης του συνδικαλιστικού κινήματος.

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

Δ7. Η εργασιακή σας σχέση με την επιχείρηση είναι:



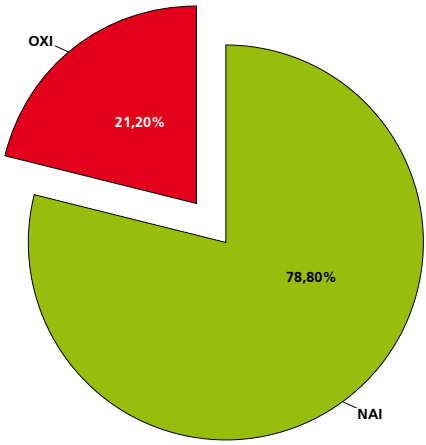
Δ8. Η ημερήσια διάρκεια της απασχόλησης σας είναι:



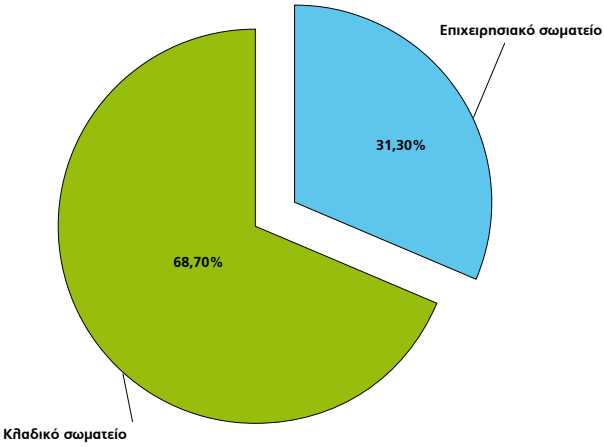
Τα επόμενα δύο γραφήματα (**Δ.9,Δ.10**) αναδεικνύουν το διαχρονικό πρόβλημα σύστασης, δημιουργίας και λειτουργίας σωματείων εργαζομένων - κυρίως στον ιδιωτικό τομέα.

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

Δ9. Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεσθε;



Δ10. Είδος σωματείου



Προς επιβεβαίωση της παραπάνω διαπίστωσης πραγματοποιήθηκε διασταύρωση (crosstabulation) των 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 συνάφειας 1:

Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε; * Σε ποιον τομέα εργάζεστε;

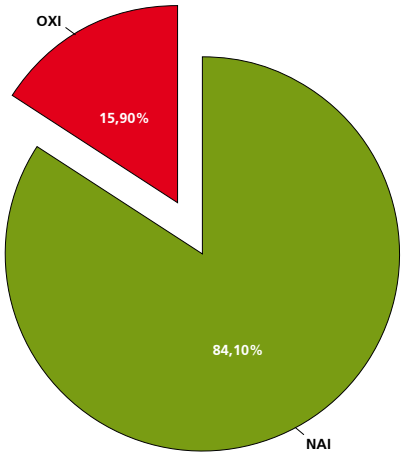
		Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;			
		N	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Σε ποιον τομέα εργάζεστε;	**ΔΗΜΟΣΙΟ**	235	94,0%	6,0%	100,0%
	ΙΔΙΩΤΙΚΟ	283	73,5%	26,5%	100,0%
	ΣΥΝΟΛΟ	518	82,8%	17,2%	100,0%
p-value=0.000					

Στη συνέχεια παρατηρείται ότι οι συμμετέχοντες στα προγράμματα φαίνεται να είναι δραστήριοι και ενεργοί συνδικαλιστές (**Δ.11**).

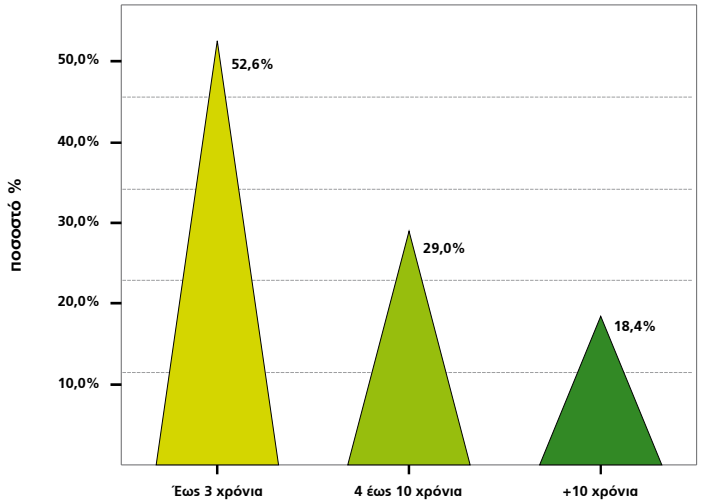
Στην πλειονότητα τους διατελούν ή έχουν διατελέσει και μέλη διοίκησης συνδικαλιστικών οργάνων (84,1%). Κάποιοι από αυτούς έχουν μεγάλη συνδικαλιστική εμπειρία περισσοτέρων των 10 χρόνων (18,4%) με την οποία τροφοδοτούν την ομάδα. Η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, παρά τη σημαντική εμπειρία τους, δείχνει και τη συνειδητοποίηση ότι ο ρόλος της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης είναι **συμπληρωματικός** και όχι υποκατάστατο της συνδικαλιστικής δράσης -κάτι που αναλύεται και από πολλούς συνεντευξιαζόμενους και παρουσιάζεται στο κεφάλαιο της ποιοτικής ανάλυσης της αξιολόγησης.

Επιπρόσθετα, στο επόμενο γράφημα (**Δ.12**) 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, όπως πάλι εξηγείται και αναλύεται στο ποιοτικό μέρος της έρευνας.

Δ11. Έχετε εκλεγεί στη διοίκηση κάποιου συνδικαλιστικού οργάνου μέχρι σήμερα;



Δ12. Έτη ως συνδικαλιστής



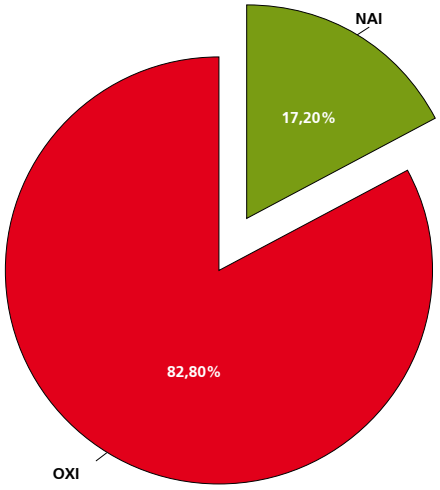
Από τα παραπάνω καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευόμενοι-συνδικαλιστές στη Δράση Α είναι άτομα με ενεργή συμμετοχή και σημαντική θέση σε συνδικαλιστικά όργανα. Ως εκ τούτου, τις γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις που καλλιεργούν μέσω του προγράμματος μπορούν να τις εφαρμόσουν στο έργο τους και να τις μεταδώσουν, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος.

2.2.2 Αξιολόγηση προγράμματος

Προς το τέλος της παρακολούθησης των θεματικών ενοτήτων, οι εκπαιδευόμενοι- συνδικαλιστές συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο αξιολόγησης. Όπως αναλύθηκε στο μεθοδολογικό πλαίσιο, οι άξονες των ερωτηματολογίων αφορούσαν την αξιολόγηση των μαθησιακών στόχων, το υλικό, τις εκπαιδευτικές μεθόδους και τη διασφάλιση εκπαιδευτικής παροχής κατάλληλης για ενήλικες. Επίσης, σημαντική παράμετρος ήταν η διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών και προσδοκιών των εκπαιδευομένων.

Ένα σχετικά μικρό ποσοστό των εκπαιδευόμενων-συνδικαλιστών (17,2%) δηλώνουν ότι έχουν συμμετάσχει σε προηγούμενο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (**Δ.13**). Το γεγονός αυτό είναι σημαντικό γιατί δείχνει την προσέλκυση διαφορετικών ατόμων στα προγράμματα του ΙΝΕ, διευρύνοντας έτσι την ομάδα ατόμων που έχουν συμμετάσχει και άρα την επαφή του με τους εργαζόμενους.

Δ13. Συμμετείχατε στο παρελθόν σε άλλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;



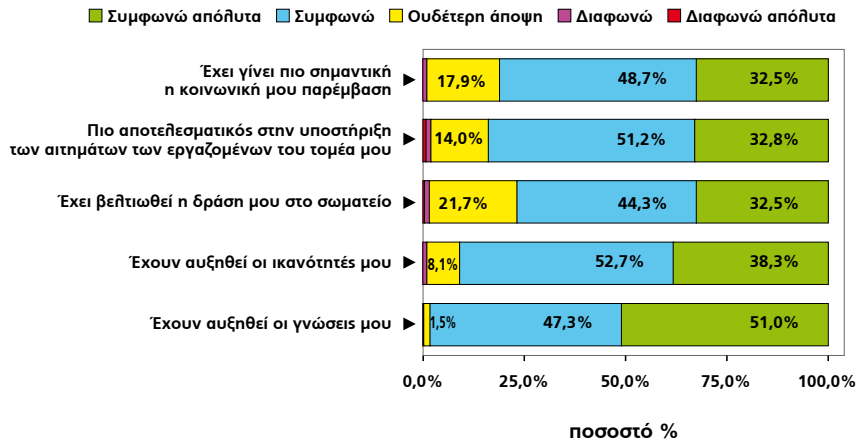
2.2.2.1 Οφέλη του Προγράμματος

Από τους εκπαιδευόμενους ζητήθηκε να αξιολογηθεί κατά πόσο μέσω του προγράμματος έχουν αυξηθεί οι γνώσεις και οι ικανότητές τους (**Δ.14**). Η μεγάλη πλειονότητα συμφωνεί απόλυτα (51,0%) ή συμφωνεί (47,3%) ότι έχουν αυξήσει τις γνώσεις τους και συμφωνεί απόλυτα (38,3%) ή συμφωνεί (52,7%)

ότι έχει βελτιώσει τις ικανότητές τους. Σε μικρότερο, αλλά και πάλι πολύ σημαντικό βαθμό, 32,5% συμφωνούν απόλυτα και 44,3% συμφωνούν ότι το πρόγραμμα αυτό τους έχει βοηθήσει ώστε να ενισχύσουν τη δράση τους στο σωματείο. 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 συνδικαλιστές-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.

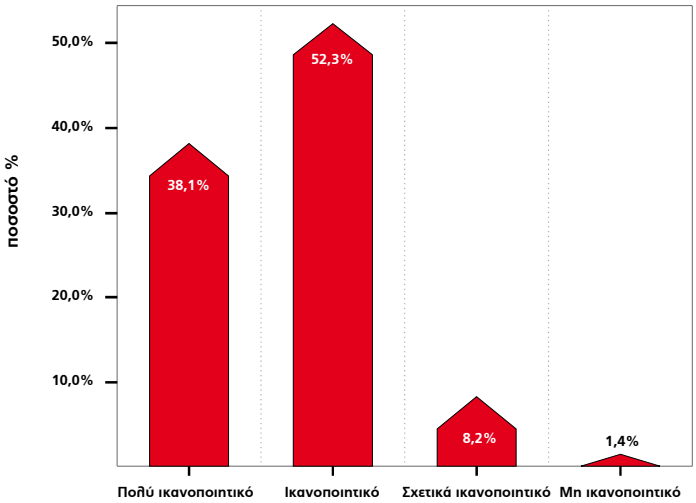
Δ14. Σημειώστε την άποψή σας για τα παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που παρακολουθείτε τώρα:



Ενισχυτικά των παραπάνω διαπιστώσεων είναι τα στοιχεία του επόμενου γραφήματος (**Δ.15**). Συγκεκριμένα, ένα μεγάλο ποσοστό πιστεύει ότι η θεματολογία του προγράμματος της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης ενίσχυσε το ρόλο τους ως συνδικαλιστές σε πολύ ικανοποιητικό (38,1%) ή ικανοποιητικό (52,3%) βαθμό.

Η θετική αξιολόγηση των συνδικαλιστών 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.

Δ15. Σε τι βαθμό το θέμα του προγράμματος που παρακολουθείτε ενισχύει τον ρόλο σας ως συνδικαλιστή;



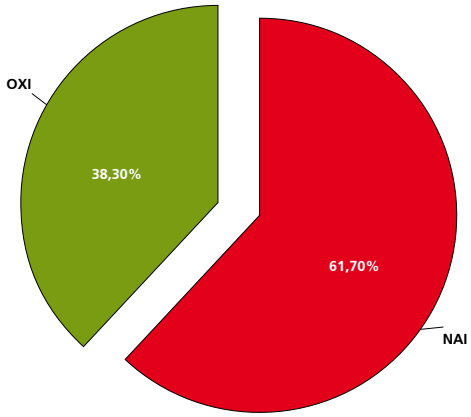
Πολύ σημαντικά είναι τα ευρήματα που παρουσιάζονται στα δύο επόμενα γραφήματα (**Δ.16,Δ.17**). Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευόμενους (61,7%) εντόπισαν οφέλη από το πρόγραμμα **τα οποία δεν περίμεναν να έχουν.**

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 κ.λπ.) που απέκτησαν.

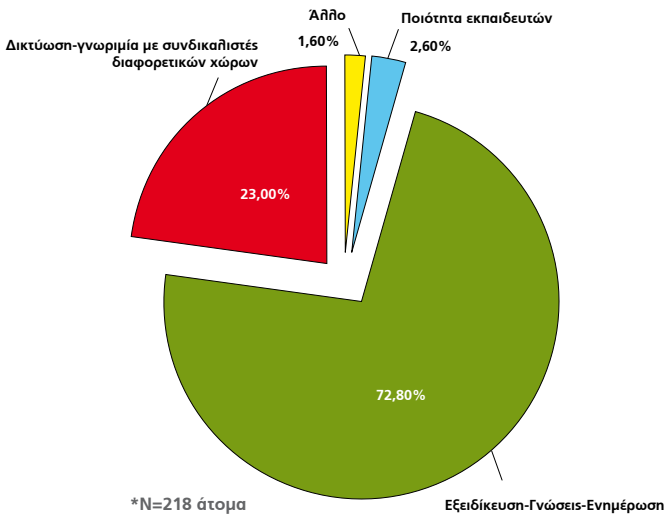
Οι συγκεκριμένες απαντήσεις των εκπαιδευομένων φέρνουν στην επιφάνεια και μια άλλη πολύ σημαντική διάσταση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, πέραν της απόκτησης σύγχρονων γνώσεων και ικανοτήτων που λαμβάνουν ως συνδικαλιστές και ως πολίτες.

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.

Δ16. Είναι κάτι που κερδίσατε μέσω του προγράμματος, το οποίο δεν το περιμένατε;



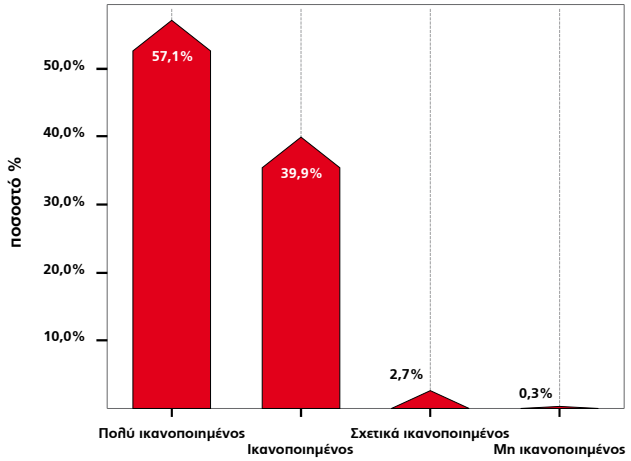
Δ17. Τι κερδίσατε μέσω του προγράμματος και δεν το περιμένατε;



2.2.2.2 Αξιολόγηση Εκπαιδευτικής Διαδικασίας, Σχεδιασμού, Υλικού και Οργάνωσης

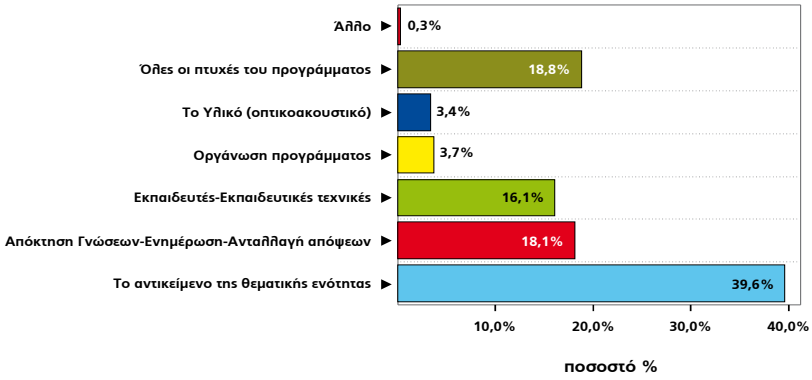
Οι εκπαιδευόμενοι-συνδικαλιστές είναι πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το πρόγραμμα σχεδόν στο σύνολό τους (97%), γεγονός που υποστηρίζει τη συνέχιση των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης (**Δ.18**).

Δ18. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά την επίτευξη των στόχων που είχατε ξεκινώντας το πρόγραμμα αυτό



Στη συνέχεια αποτυπώνονται οι πτυχές του προγράμματος που ικανοποίησαν περισσότερο στους εκπαιδευόμενους (**Δ.19**). Τα αποτελέσματα είναι απολύτως συμβατά με τις απαντήσεις των εκπαιδευομένων στις παραπάνω ερωτήσεις και επιβεβαιώνουν τα προηγούμενα συμπεράσματα. Το αντικείμενο και το περιεχόμενο των θεματικών ενοτήτων είναι η πτυχή του προγράμματος που ικανοποίησε περισσότερο (39,6%), γεγονός που επιβεβαιώνει ότι ο αρχικός σχεδιασμός του προγράμματος, καθώς και η επιλογή των θεματικών αντικειμένων για συνδικαλιστική εκπαίδευση ήταν επιτυχημένη. Η απόκτηση γνώσεων, η ανταλλαγή απόψεων και η ενημέρωση είναι η πτυχή που κινητοποίησε περισσότερο το 18,1%. Επίσης, οι εκπαιδευτές και οι εκπαιδευτικές τεχνικές, είναι η πτυχή που συνέβαλε περισσότερο για το 16,1%. Σημαντικό είναι και το ποσοστό των εκπαιδευομένων που απαντά ότι του άρεσαν πολύ όλες ανεξαιρέτως οι πτυχές του προγράμματος (18,8%).

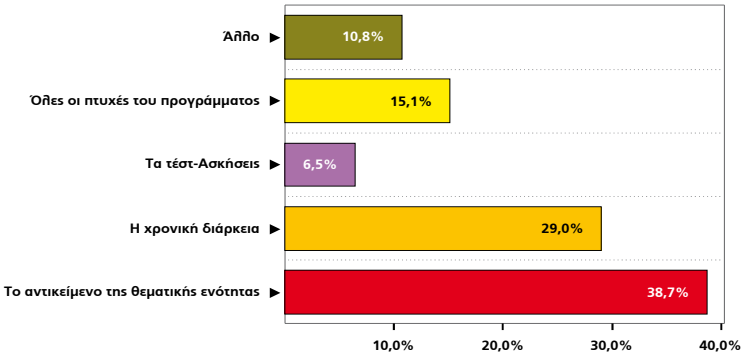
Δ19. Ποια πτυχή του εκπαιδευτικού προγράμματος σας ικανοποίησε πιο πολύ;



Οι εκπαιδευόμενοι ρωτήθηκαν επίσης για το ποιες πτυχές του προγράμματος άρεσαν λιγότερο συγκριτικά με άλλες. Όπως φαίνεται από τον αντίστοιχο πίνακα (βλ. Παράρτημα ΙΙ) ένας μικρός αριθμός (106 άτομα) σε σχέση με το σύνολο των εκπαιδευομένων, απάντησε στο συγκεκριμένο ερώτημα, στοιχείο το οποίο αναδεικνύει και τη θετική αξιολόγηση του προγράμματος.

Το αντικείμενο των θεματικών ενοτήτων ή μιας μεμονωμένης θεματικής ενότητας, καθώς και η μεγάλη χρονική διάρκεια ήταν τα ζητήματα που τέθηκαν από κάποιον αριθμό εκπαιδευομένων ως πτυχές που άρεσαν λιγότερο **(Δ.20).** Και πάλι, όμως, ο αριθμός αυτός είναι μικρός για το σύνολο των ερωτηθέντων.

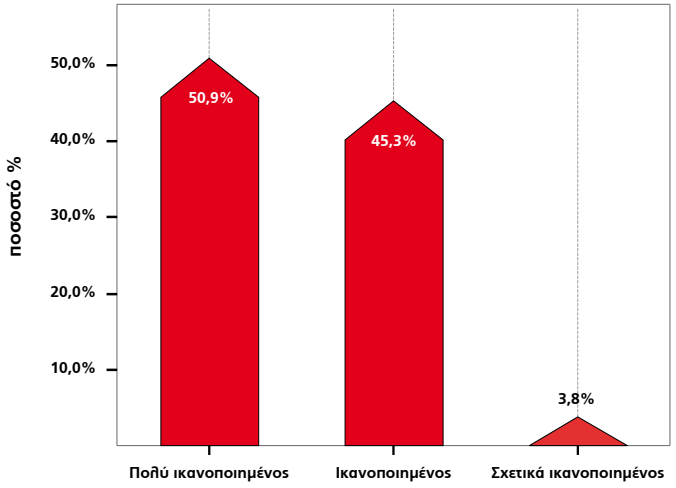
Δ20. Ποια πτυχή του προγράμματος σας ικανοποίησε λιγότερο;



Βασικό στοιχείο της έρευνας ήταν και η αξιολόγηση του υλικού. Στην περιγραφή του προγράμματος σημειώθηκε ότι οι προδιαγραφές του υλικού 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 (Courau, 2000). Ομάδα εξειδικευμένων επιστημονικών συνεργατών του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ σχεδίασε τις αρχές, τη μεθοδολογία, την πρακτική κ.λπ. που θα διέπουν τα εκπαιδευτικά υλικά και διατύπωσε οδηγίες προς όλους τους συγγραφείς, έτσι ώστε να υπάρχει κοινό πλαίσιο και φιλοσοφία.

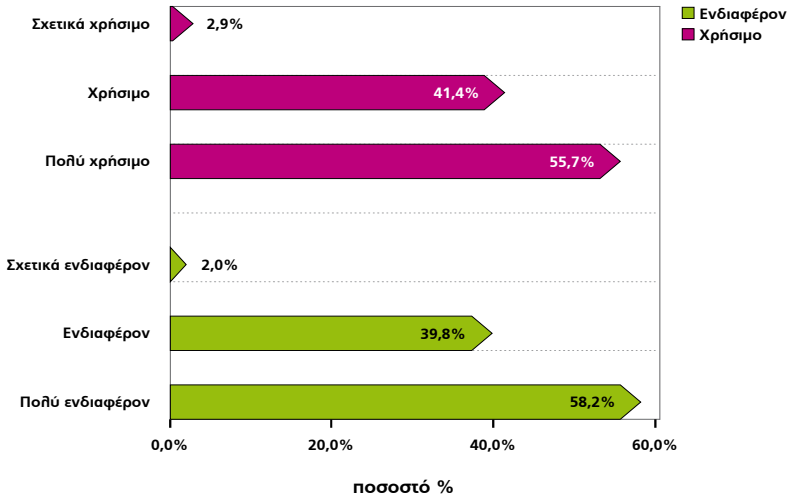
Επίσης, υπενθυμίζεται ότι τα εκπαιδευτικά υλικά του προγράμματος διαμορφώθηκαν από επιστήμονες που γνωρίζουν και είναι κοντά στη δράση και τη φιλοσοφία των συνδικάτων. Δεν είναι λοιπόν τυχαίο ότι, η μεγάλη πλειονότητα των εκπαιδευόμενων δηλώνει συνολικά πολύ ικανοποιημένη (50,9%) ή ικανοποιημένη (45,3%) από το δημιουργηθέν εκπαιδευτικό υλικό (**Δ.21**).

Δ21. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από το εκπαιδευτικό υλικό του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ που σας δόθηκε



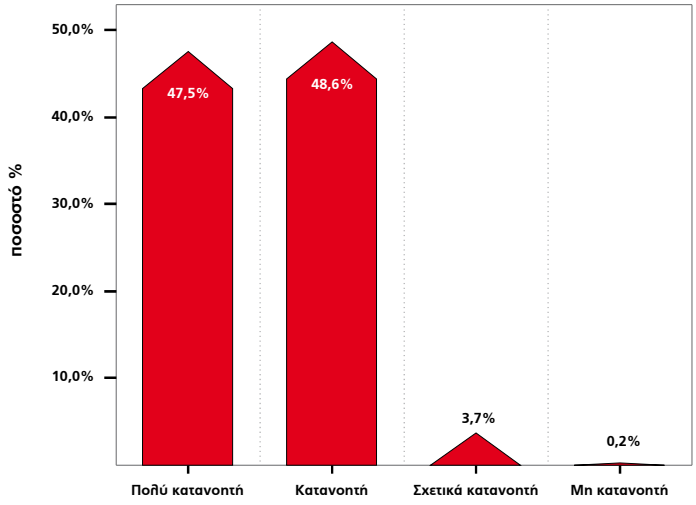
Πιο συγκεκριμένα, πολύ ενδιαφέρον ή ενδιαφέρον βρίσκουν το περιεχόμενο του υλικού το 98% των εκπαιδευομένων. Εκτός από ενδιαφέρον, το περιεχόμενο κρίνεται και πολύ χρήσιμο ή χρήσιμο από το 97,1% (**Δ.22**).

Δ22. Το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού:



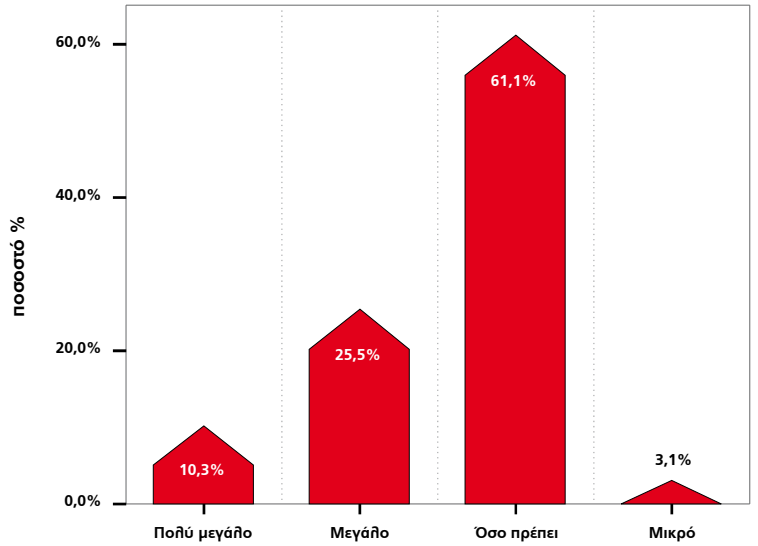
Ενώ όμως η γλώσσα του υλικού κρίνεται από το 96,1% ως πολύ ικανοποιητική ή ικανοποιητική (**Δ.23**), μόνο το 61,1% βρίσκει το μέγεθος της ύλης κατάλληλο, ενώ το 25,5% το βρίσκει μεγάλο και το 10,3% πολύ μεγάλο (**Δ.24**). Το μέγεθος του υλικού, από τη φάση του σχεδιασμού του αποφασίστηκε να είναι μεγαλύτερο από αυτό που τελικά θα διδαχτεί στις προβλεπόμενες ώρες.

Δ23. Η γλώσσα του εκπαιδευτικού υλικού είναι:



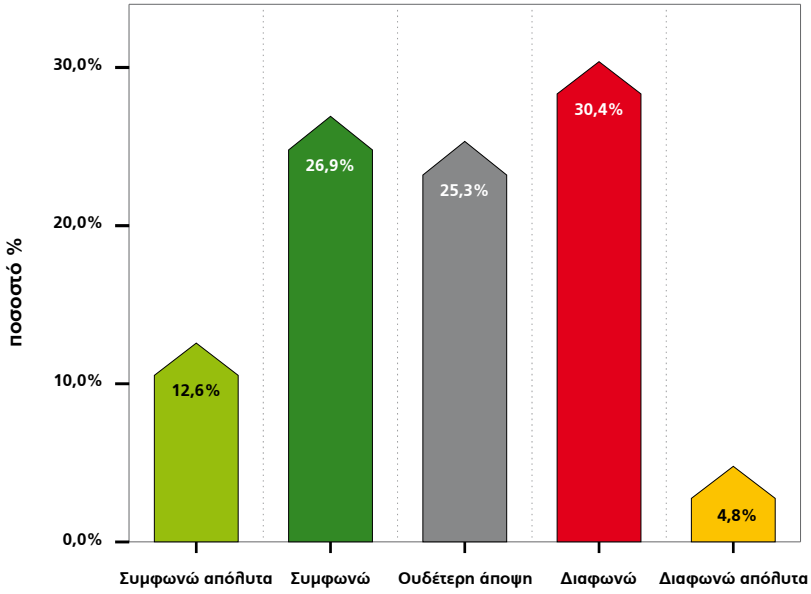
Στόχος ήταν να μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους εκπαιδευόμενους και μελλοντικά όταν χρειαστεί να επανέλθουν, να εμβαθύνουν, να προχωρήσουν σε ένα επόμενο επίπεδο ή όταν το χρειαστούν προκειμένου να αντιμετωπίσουν μια κατάσταση.

Δ24. Το μέγεθος της ύλης του εκπαιδευτικού υλικού είναι:



Ωστόσο, στη συνέχεια παρατηρείται ότι ένα σχετικά μικρό ποσοστό εκπαιδευομένων συμφωνεί απόλυτα (12,6%) ή συμφωνεί (26,9%) ότι μπορεί να χρησιμοποιήσει το υλικό δίχως τη βοήθεια του εκπαιδευτή (**Δ.25**). 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, αν και στο σύνολό του κρίνεται από τους εκπαιδευόμενους πολύ ικανοποιητικό.

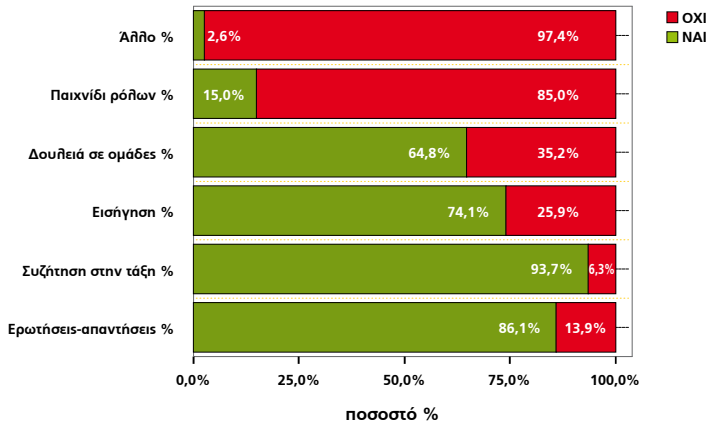
Δ25. Το υλικό θα μπορούσα να το χρησιμοποιήσω και μόνος μου χωρίς τη βοήθεια εκπαιδευτή



Στην περιγραφή του προγράμματος είδαμε ότι εκτός από το εκπαιδευτικό υλικό, καταβλήθηκε προσπάθεια και οι μέθοδοι διδασκαλίας να σχεδιαστούν έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων.

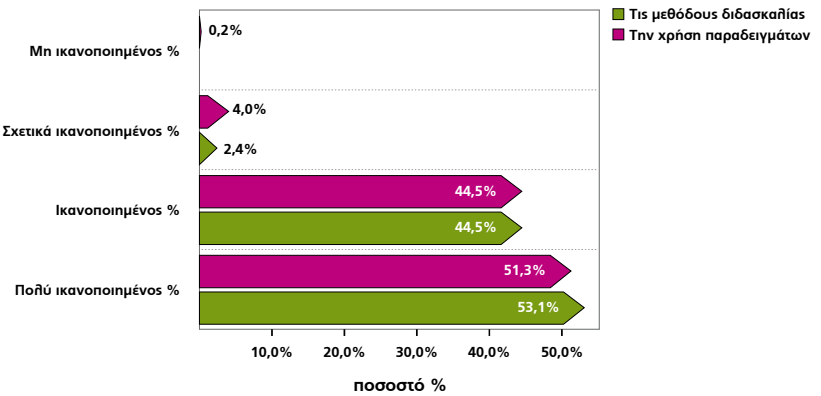
Το συνεργατικό κλίμα και η ενεργή συμμετοχή των εκπαιδευόμενων είναι απαραίτητα στοιχεία για την αποτελεσματική μάθηση (Courau, 2000). Στο επόμενο γράφημα **(Δ.26)** παρατηρείται ότι η εισήγηση χρησιμοποιείται μεν σε μεγάλο βαθμό (74,1%), αλλά πιο συχνά χρησιμοποιείται η συζήτηση (93,7%) και οι ερωταπαντήσεις (86,1%). Επίσης συστηματικά χρησιμοποιείται και η εργασία σε ομάδες (64,8%). Οι εκπαιδευτές, λοιπόν, ακολουθούν κατά κύριο λόγο διαλογικές μεθόδους, τις οποίες συμπληρώνουν με την παραδοσιακή μέθοδο της εισήγησης -ακόμα και αυτή όμως, όταν εμπλουτίζεται με ενεργητικές μεθόδους, μπορεί να είναι αποτελεσματική (Ramsden, 1992). Δε γίνεται ως εκ τούτου απλή μετάδοση γνώσης, αλλά δίνεται και στους εκπαιδευόμενους το περιθώριο να συμμετάσχουν στην παραγωγή της γνώσης.

Δ26. Τι από τα παρακάτω χρησιμοποιείται στην τάξη σαν μέθοδο διδασκαλίας;



Ως εκ τούτου, η πλειονότητα των εκπαιδευόμενων δήλωσαν 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.27**).

Δ27. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από τις μεθόδους διδασκαλίας και τη χρήση παραδειγμάτων στην τάξη

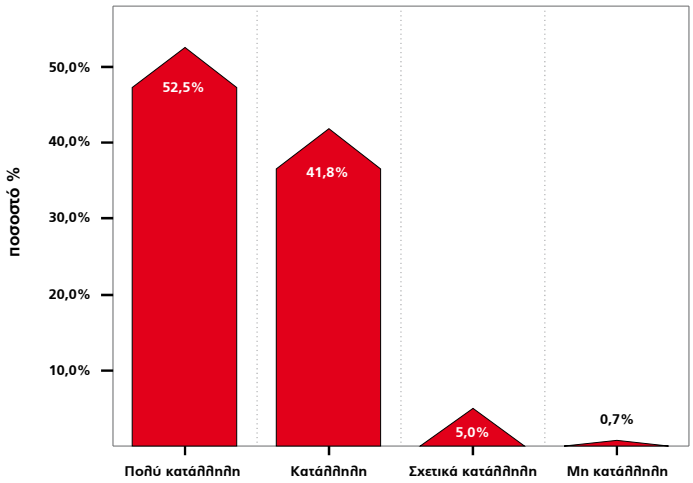


Πολύ κατάλληλη ή κατάλληλη (94,3%) κρίνεται και η τοποθεσία που λαμβάνουν χώρα τα μαθήματα (**Δ.28α**), οι χώροι (97,6%) και τα βοηθητικά μέσα υποστήριξης της μελέτης, όπως η βιβλιοθήκη, το διαδίκτυο και οι υπολογιστές (96,5%) (**Δ.29**).

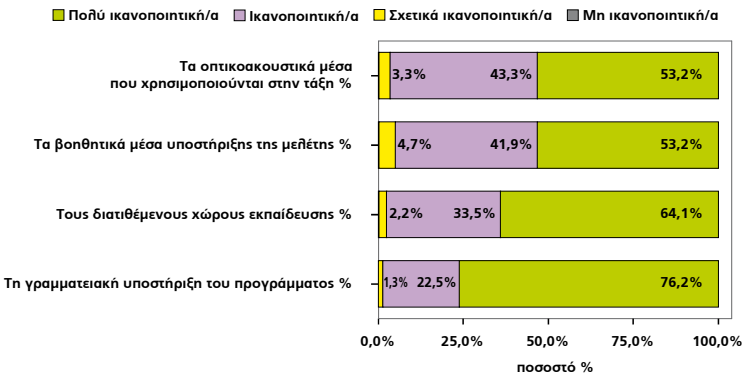
Αναφορικά με τη γραμματειακή υποστήριξη, πάλι οι εκπαιδευόμενοι δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι (98,7%).

Είναι σημαντικό ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για ενήλικους από πλευράς οργάνωσης να λαμβάνει υπόψη του τις κοινωνικές υποχρεώσεις και τα καθήκοντα των συμμετεχόντων. Η κατάλληλη οργάνωση χρειάζεται ώστε να μην αποτρέπεται η συμμετοχή στη μάθηση και ώστε να αίρονται τα καταστασιακά εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι (Κόκκος, 2005).

Δ28α. Είναι κατάλληλη για εσάς η τοποθεσία του μαθήματος;



Δ29. Πώς κρίνετε τα παρακάτω:



Στο επόμενο γράφημα (**Δ.30**) καταγράφεται η επιφύλαξη και ο προβληματισμός που επικράτησε μεταξύ των εκπαιδευομένων για την καταλληλότητα των ημερών που διεξαγόταν η εκπαιδευτική διαδικασία.

Το σχετικά μικρό ποσοστό του 33,8% θεωρεί τις ημέρες διεξαγωγής των προγραμμάτων πολύ κατάλληλες και το 48,3% κατάλληλες.

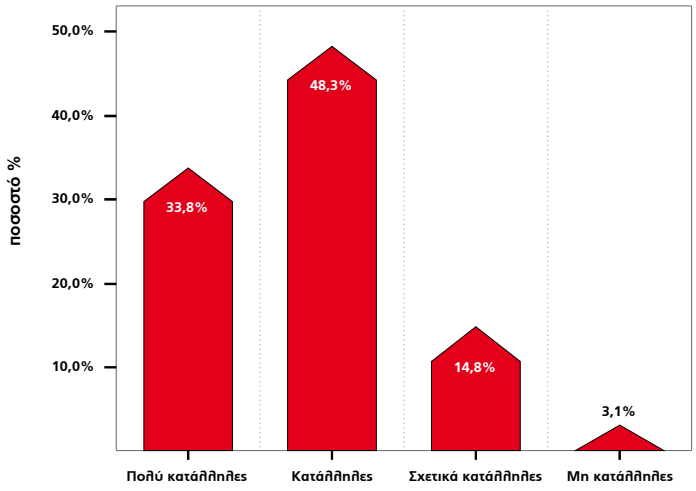
Υπενθυμίζεται ότι τα μαθήματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης πραγματοποιήθηκαν στο σύνολό τους (25 ώρες) κατά τη διάρκεια του τριημέρου Παρασκευής, Σαββάτου και Κυριακής, διότι όπως είδαμε και από το προφίλ τους, οι εκπαιδευόμενοι είναι άτομα με πολλαπλές εργασιακές και συνδικαλιστικές υποχρεώσεις και θα είχαν δυσκολία να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά προγράμματα τις καθημερινές από Δευτέρα έως και Παρασκευή.

Επιπλέον, λόγω της φύσης των θεματικών αντικειμένων και των ιδιαιτεροτήτων που παρουσιάζει η συνδικαλιστική εκπαίδευση, οι εκπαιδευτές στη μεγάλη πλειοψηφία τους ήταν κεντρικά επιστημονικά στελέχη των συνδικάτων και κατά τις καθημερινές ημέρες δεν ήταν δυνατή η μετακίνησή τους και μάλιστα σε 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας.

Για τους παραπάνω λόγους επιλέχθηκαν η Παρασκευή, το Σάββατο και η Κυριακή ως ημέρες υλοποίησης και οι δυσκολίες που συνάντησαν οι εκπαιδευόμενοι ήταν πολλαπλές και σύνθετες.

Ωστόσο, οι εκπαιδευόμενοι αναγνώριζαν την αδυναμία που είχαν και οι ίδιοι να διαθέσουν χρόνο για την εκπαίδευσή τους τις καθημερινές ημέρες. Για αυτό το λόγο, μόνο ένα 3% βρίσκει τις ημέρες υλοποίησης του προγράμματος μη κατάλληλες.

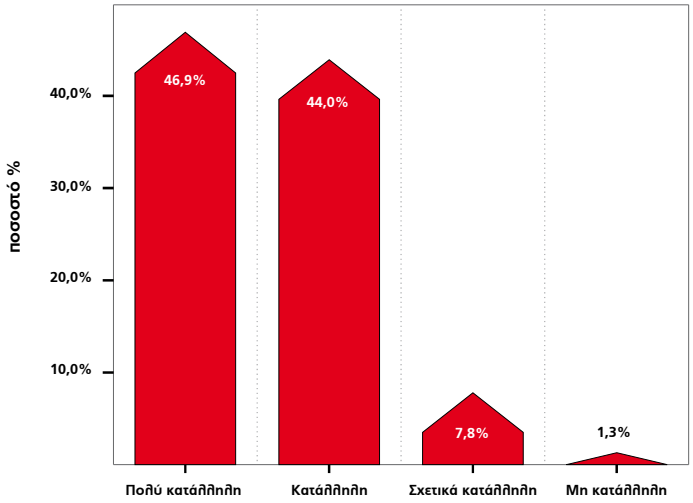
Δ30. Είναι κατάλληλες για εσάς οι ημέρες του μαθήματος;



Προϋπόθεση αποτελεσματικής συμμετοχής σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων είναι επίσης να φροντίζει ο οργανισμός ώστε οι ενδιαφερόμενοι να γνωρίζουν πριν την έναρξή του όλες τις απαραίτητες πληροφορίες. Με αυτόν τον τρόπο μπορούν να αποκτήσουν μια συνολική εικόνα του προγράμματος και να προετοιμαστούν πρακτικά και ψυχολογικά γι' αυτό (McGivney, 2004). Παρατηρούμε όμως, στο πρόγραμμα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ένα μη αμελητέο ποσοστό εκπαιδευόμενων που δηλώνουν σχετικά ικανοποιημένοι (7,8%) και μη ικανοποιημένοι (1,3%) από την πληροφόρηση που τους είχε δοθεί (**Δ.28β**). Αυτό το ποσοστό δεν είναι πολύ μεγάλο, αλλά είναι σημαντικό και πρέπει να ληφθεί υπόψη.

Ίσως, το γεγονός ότι το πρόγραμμα υλοποιούταν για πρώτη φορά σε τέτοια έκταση και οργάνωση είναι ένας λόγος που η πληροφόρηση και η ενημέρωση δεν ήταν η καλύτερη δυνατή. Ωστόσο, στο μέλλον, θα πρέπει να δοθεί περισσότερη και συστηματικότερη έμφαση, στο θέμα της ενημέρωσης των ενδιαφερομένων για τα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης.

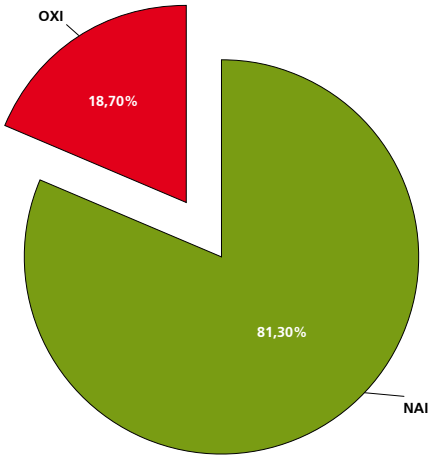
Δ28β. Είναι κατάλληλη για εσάς η πληροφόρηση για το πρόγραμμα πριν την εγγραφή σας;



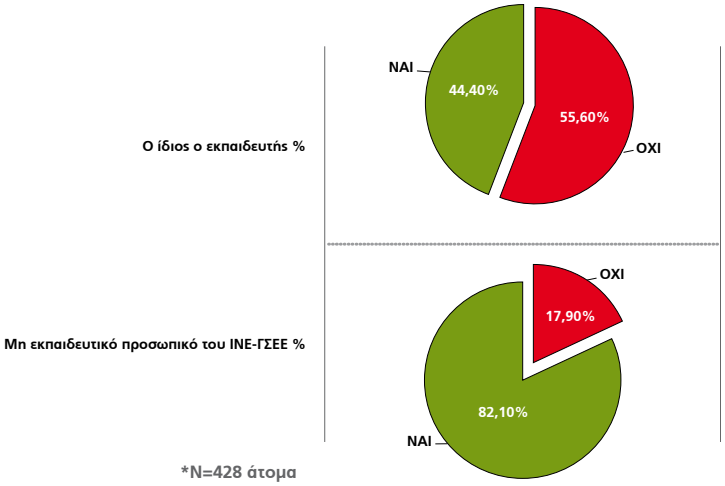
Εκτός από την αρχική πληροφόρηση, οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι έχουν ανάγκη και υποστήριξης κατά τη διάρκεια του προγράμματος (McGivney, 2004). Αυτή η υποστήριξη μπορεί να είναι πρακτικής μορφής (π.χ. επεξηγήσεις πάνω στο μάθημα, συμβουλές αποτελεσματικής μάθησης, πρόσβαση σε υλικό, γραμματειακή υποστήριξη) ή ψυχολογικής. Αυτή η υποστήριξη μπορεί να ζητηθεί από

τον εκπαιδευτή ή από μη διδακτικό προσωπικό. Στην περίπτωση του προγράμματος του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ένα μεγάλο ποσοστό συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει λάβει υποστήριξη (81,3%) (**Δ.31**). Από αυτούς, το (44,4%) έχει υποστηριχτεί από εκπαιδευτές και το (82,1%) από προσωπικό του περιφερειακού ΙΝΕ (**Δ.32**).

Δ31. Σας παρέχεται υποστήριξη από κάποιο μέλος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;

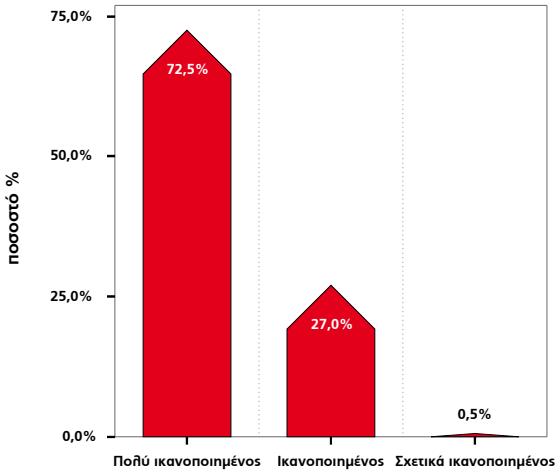


Δ32. Αν ναι, ποιος παρέχει την υποστήριξη;



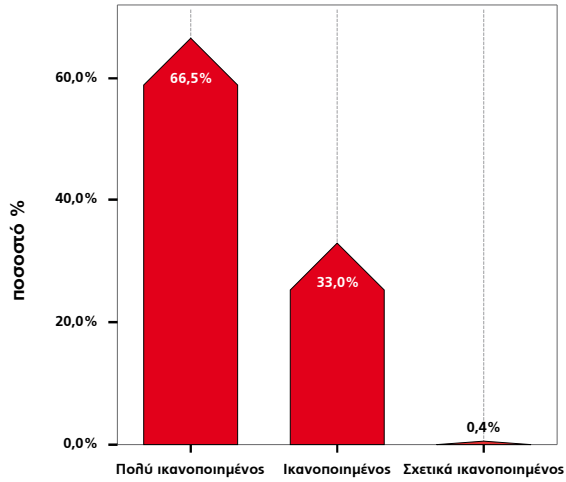
Και στις δύο περιπτώσεις οι εκπαιδευόμενοι υπήρξαν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από αυτήν την υποστήριξη (99,5%) (**Δ.33**).

Δ33. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είστε από αυτή την υποστήριξη



Δεν υπάρχουν πληροφορίες για το αν κάποιοι από αυτούς που δεν είχαν υποστήριξη την είχαν χρειαστεί και δεν τους είχε παρασχεθεί ή αν απλά δεν την χρειάστηκαν. Ως αποτέλεσμα όλων των παραπάνω, σχεδόν όλοι οι εκπαιδευόμενοι είναι πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτές τους (99,6%) (**Δ.34**).

Δ34. Σε γενικές γραμμές είστε ευχαριστημένοι από τους εκπαιδευτές σας;



Η ικανοποίησή τους έγκειται και στην εμπεριστατωμένη γνώση του αντικειμένου που έχουν οι εκπαιδευτές, στη μεταδοτικότητά τους και στο πώς συνδέουν το μάθημα με το συνδικαλισμό. Αν και υπάρχουν κάποιες διαφορές μεταξύ των θεματικών ενοτήτων, οι θετικές αξιολογήσεις φαίνονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1).

Για τη μεγαλύτερη κατανόηση του Πίνακα 1 που ακολουθεί, υπενθυμίζεται ότι για κάθε θεματική ενότητα χρησιμοποιήθηκαν περίπου 3 διαφορετικοί εκπαιδευτές, οι οποίοι έφεραν σε πέρας την εκπαιδευτική διαδικασία στο σύνολό της σε όλες τις διοικητικές περιφέρειες της χώρας που υλοποιήθηκε το πρόγραμμα.

Παρατηρείται ότι οι μέσοι όροι της βαθμολογίας που έλαβαν οι εκπαιδευτές και παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα είναι πολύ υψηλοί, καθώς πλησιάζουν το 4, που αντιπροσωπεύει την επιλογή «πολύ ικανοποιητικά» και είναι η ανώτατη επιλογή που είχαν δυνατότητα να επιλέξουν οι εκπαιδευόμενοι στην τετραβάθμια κλίμακα από το 1 ως το 4.

Συγκεκριμένα, «η γνώση του αντικειμένου» είναι η κατηγορία που οι εκπαιδευτές αξιολογήθηκαν με την υψηλότερη βαθμολογία (στο σύνολο 3,93).

Η μεταδοτικότητα των εκπαιδευτών συνεχίζει με επίσης υψηλή βαθμολογία (στο σύνολο 3,90) και ακολουθεί η σύνδεση με τα συνδικάτα (στο σύνολο 3,81).

Επιπλέον, σε κάθε άξονα αξιολόγησης παρατηρούνται εσωτερικές διαφοροποιήσεις σε κάθε θεματική ενότητα.

Στους άξονες «γνώση αντικειμένου» και «μεταδοτικότητα» δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις για κάθε θεματική ενότητα. Ωστόσο, στον άξονα «σύνδεση με τα συνδικάτα» παρατηρείται μια μικρή διαφοροποίηση και ειδικότερα τις θεματικές ενότητες «Πολιτισμική Ετερότητα» με Μ.Ο. 3,43 και «Μετανάστευση και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας» με Μ.Ο 3,64.

Οι δύο συγκεκριμένες ενότητες αντιπροσωπεύουν, σε ένα βαθμό, νέους από χρονικής άποψης, προβληματισμούς και παρεμβάσεις που δεν έχουν συνηθίσει να κάνουν τα συνδικάτα με αποτέλεσμα να παρατηρείται μια τέτοιου είδους διαφοροποίηση ως προς τη χρησιμότητα και το είδος παρέμβασής τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ

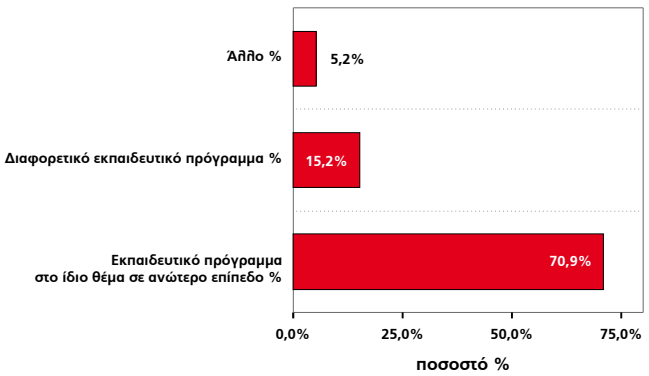
σε κλίμακα ικανοποίησης 1 έως 4 όπου: 4=Πολύ ικανοποιητικά, 3= Ικανοποιητικά, 2= Σχετικά ικανοποιητικά, 1= Μη ικανοποιητικά

		ΓΝΩΣΗ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ	ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ	ΜΕΤΑΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ
	ΑΤΟΜΑ	Μ.Ο.	Μ.Ο.	Μ.Ο.	
Πολιτικές και προγράμματα Απασχόλησης	239	3,95	3,91	3,93	**3,93**
Εργασιακές Σχέσεις	248	3,89	3,87	3,88	**3,88**
Κοινωνική Προστασία	222	3,95	3,96	3,93	**3,95**
Μετανάστευση και κοινωνικός αποκλεισμός στην ελληνική αγορά εργασίας	125	3,82	3,64	3,76	**3,74**
Συστήματα Αμοιβών και αξιολόγησης του προσωπικού	176	3,90	3,82	3,90	**3,87**
Τα βασικά εργατικά δικαιώματα στον ιδιωτικό τομέα	201	3,94	3,89	3,93	**3,92**
Βασικές γνώσεις πληροφορικής για εκπαίδευση	126	3,96	3,81	3,95	**3,91**
Βασικές τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων	46	3,98	3,85	3,95	**3,93**
Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων -Επαγγέλματα και Διά βίου μάθηση	241	3,95	3,87	3,89	**3,91**
Η πολιτισμική ετερότητα	79	3,93	3,43	3,84	**3,73**
	ΣΥΝΟΛΟ	**3,93 στη γνώση αντικειμένου**	**3,81 στη σύνδεση με τα συνδικάτα**	**3,90 στη μεταδοτικότητα**	**3,88 συνολική ικανοποίηση**

2.2.2.3 Προτάσεις για Νέες Θεματικές Ενότητες

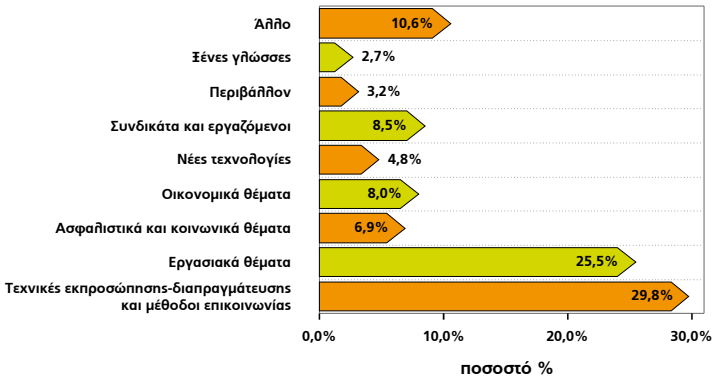
Η θετική αυτή αξιολόγηση του προγράμματος συνολικά κάνει πολλούς συμμετέχοντες να ζητούν συνέχιση της εκπαίδευσής τους σε ανώτερο επίπεδο (70,9%), ενώ κάποιοι προτιμούν μετάβαση σε διαφορετικό πρόγραμμα (15,2%) (**Δ.35**).

Δ35. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, τι θα θέλατε να σας παρέχει το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;

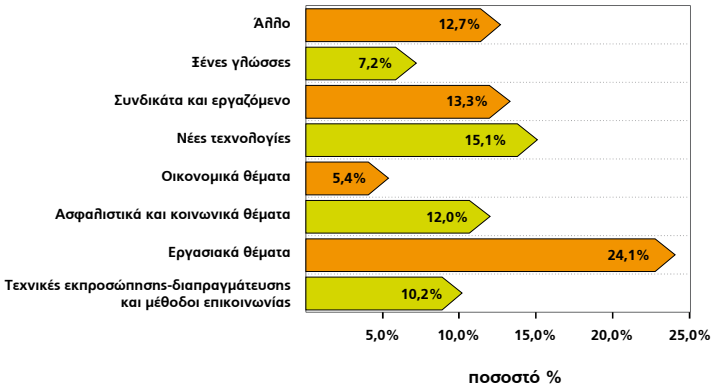


Οι θεματικές ενότητες που προτείνουν οι εκπαιδευόμενοι ως πιο χρήσιμες για τους συνδικαλιστές είναι οι τεχνικές εκπροσώπησης-διαπραγμάτευσης, οι μέθοδοι επικοινωνίας, καθώς και τα εργασιακά θέματα (**Δ.36**). Οι ίδιοι όμως, εντοπίζουν ευρύτερες εκπαιδευτικές ανάγκες και περιλαμβάνουν και ασφαλιστικά/κοινωνικά θέματα, θέματα συνδικάτων και εργαζομένων, καθώς και εκπαίδευση στις νέες τεχνολογίες (**Δ.37**).

Δ36. Σε τι άλλα θέματα πιστεύετε ότι πρέπει να εκπαιδεύεται ένας συνδικαλιστής;



Δ37. Εσείς, σε τι άλλα θέματα θα θέλατε να επιμορφωθείτε περισσότερο;



2.3 Αποτελέσματα Ποιοτικής Έρευνας

Το πρώτο σκέλος του ποιοτικού μέρους της έρευνας έγινε με τη μέθοδο της ομάδας εστίασης (focus group). Σε αυτήν την ομάδα συμμετείχαν 8 εκπαιδευτές από το σύνολο των 18 (στον αριθμό αυτό δε συμπεριλαμβάνονται οι περιφερειακοί εκπαιδευτές της ενότητας «Βασικές Γνώσεις Πληροφορικής για Εκπαίδευση»). Οι άξονες του μεθοδολογικού εργαλείου ήταν (α) ο απολογισμός της χρησιμότητας του προγράμματος, (β) η αξιολόγηση του σχεδιασμού και του συντονισμού του σε επιστημονικό και διοικητικό επίπεδο και (γ) ο μελλοντικός επανασχεδιασμός. Η κωδικοποίηση και ανάλυση των δεδομένων (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ) προέκυψε από τα ζητήματα που έφερε στη συζήτηση η ίδια η ομάδα.

Το δεύτερο σκέλος του ποιοτικού μέρους της έρευνας αποτελούν 13 συνεντεύξεις με εκπαιδευόμενους από τρεις περιφέρειες. Ο σχεδιασμός των ημιδομημένων συνεντεύξεων βασίστηκε στα δεδομένα που αντλήθηκαν από την ποσοτική έρευνα και το πρώτο σκέλος της ποιοτικής έρευνας -την ομάδα εστίασης με τους εκπαιδευτές. Οι άξονες που εξετάστηκαν συμπεριλαμβάνουν τους στόχους-κίνητρα των εκπαιδευομένων για να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα, το γνωστικό και χρηστικό αποτέλεσμα, την αξιολόγησή τους όσον αφορά τις διάφορες πλευρές του προγράμματος (π.χ. ωράριο, χώρος, υλικό, διδακτικές μεθόδους), τις προτάσεις για αλλαγές όσον αφορά νέες θεματικές ενότητες ή άλλες πτυχές του προγράμματος και τη σημασία που αποδίδουν στη συνδικαλιστική εκπαίδευση. Η ανάλυση των δεδομένων (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ) έγινε βάσει προκωδικοποίησης των παραπάνω αξόνων και ακολουθήθηκε από συμπληρωματική κωδικοποίηση των απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων.

Επιπλέον, κλήθηκαν τα Εργατικά Κέντρα να προσφέρουν στη διερεύνηση αναγκών από την πλευρά των σωματείων μέσω προτάσεων για νέες θεματικές ενότητες. Αυτές οι προτάσεις συγκεντρώθηκαν από τα 11 περιφερειακά ΙΝΕ, οι εκθέσεις των οποίων αναλύθηκαν και οι προτάσεις που περιλαμβάνονταν ταξινομήθηκαν.

Μ' αυτό τον τρόπο, συγκεντρώθηκαν στοιχεία από πολλαπλές πηγές που μας δίνουν σε βάθος πληροφορίες για τη χρησιμότητα, την αξιολόγηση και το μελλοντικό σχεδιασμό του προγράμματος της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Στη συνέχεια αναλύονται τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων, οι στόχοι και τα οφέλη του προγράμματος, καθώς και η επιμέρους αξιολόγησή του. Τέλος, εντοπίζονται οι ανάγκες για βελτίωση, οι προτάσεις για νέες θεματικές ενότητες και τα συμπεράσματα για την αναγκαιότητα του προγράμματος. Για να είναι εμφανές πώς καταλήξαμε στα πορίσματα, επισημαίνεται κατά πόσο η συζήτηση των στοιχείων βασίζεται στην ομάδα εστίασης των εκπαιδευτών, στις συνεντεύξεις των εκπαιδευομένων ή στις προτάσεις των Εργατικών Κέντρων.

2.3.1 Χαρακτηριστικά Συνεντευξιαζόμενων

Στόχος ήταν οι συνεντευξιαζόμενοι να εκπροσωπούν όσο το δυνατόν περισσότερο τις ομάδες εκπαιδευομένων. Ως εκ τούτου, το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων αποτελείται από 4 νέους συνδικαλιστές (με συνδικαλιστική εμπειρία 2 έως 5 ετών), 5 άτομα με εκτενή συνδικαλιστική εμπειρία (9 έως 12 χρόνια) και 4 άτομα με σημαντική εμπειρία (25 έως 32 ετών), ενώ 7 είναι εργαζόμενοι σε δημόσιες επιχειρήσεις και 5 εργαζόμενοι του «καθαρά» ιδιωτικού τομέα. Οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα σε 3 περιφέρειες από διαφορετικά γεωγραφικά σημεία της Ελλάδας. Η πλειονότητα των συνεντευξιαζόμενων ήταν άντρες με μόνο 2 γυναίκες να συμπεριλαμβάνονται -γεγονός που αντανακλά την κατανομή των εκπαιδευομένων όπως φαίνεται και από την ποσοτική έρευνα.

Η πλειονότητα των συνεντευξιαζόμενων (9) παρακολουθούν όλες τις θεματικές ενότητες του προγράμματος παρά τη δυνατότητα μη παρακολούθησης. Στο στάδιο που εκπονήθηκαν οι συνεντεύξεις δεν είχαν ακόμη πραγματοποιηθεί 2 θεματικές ενότητες, οι οποίες όμως δεν ήταν από τις αμιγώς συνδικαλιστικού περιεχομένου (θεματικές ενότητες «Βασικές Τεχνικές Εκπαίδευσης Ενηλίκων» και «Η Πολιτισμική Ετερότητα»).

2.3.2 Σκοποί του Προγράμματος

Ο σκοπός του προγράμματος σύμφωνα με τους σχεδιαστές αποβλέπει: (α) στη δημιουργία και ανάπτυξη κριτικής συνείδησης, (β) στην ενίσχυση της δυνατότητας επεξεργασίας και λήψης αυτόνομων αποφάσεων και (γ) στη διέγερση της διάθεσης και τη δημιουργία περιβάλλοντος για συμμετοχή και δραστηριοποίηση των μελών των συνδικάτων και των εργαζομένων γενικότερα. Οι σκοποί που υιοθετούνται στη Δράση Α είναι εκ των πραγμάτων συνδεδεμένοι με τη συνδικαλιστική δράση και φιλόδοξοι στο ζήτημα της κοινωνικής συνεισφοράς. Σε αυτό το σημείο χρειάζεται να τονιστεί ότι δεν προβάλλουμε την άποψη ότι η συνδικαλιστική εκπαίδευση είναι υποκατάστατο της συνδικαλιστικής δράσης ή ότι από μόνη της αποφέρει ριζικές αλλαγές. Παρ' όλα αυτά υποστηρίζεται ότι η κοινωνική αλλαγή εμπεριέχει μια μαθησιακή διαδικασία (Martin, 2003, Torres & Freire, 1993). Επιπλέον, όπως επισημάνθηκε και στο μεθοδολογικό πλαίσιο, οι γενικοί σκοποί ενός προγράμματος δεν είναι αξιολογήσιμοι σαν τους ειδικούς εκπαιδευτικούς στόχους της κάθε θεματικής ομάδας. Ιδιαίτερα όσον αφορά σκοπούς στο επίπεδο της αλλαγής στάσεων, η αντικειμενική μέτρηση είναι προβληματική. Είναι σημαντικό όμως, να αντλήσουμε ενόραση για το κατά πόσο, μετά το πέρας του προγράμματος, οι εκπαιδευόμενοι έχουν προχωρήσει στα θέματα που οι σχεδιαστές του προγράμματος έχουν επιλέξει ως σκοπούς.

Απόψεις Εκπαιδευτών:

Εξετάζοντας το βαθμό εκπλήρωσης των σκοπών του προγράμματος, εντοπίστηκε από την ομάδα εστίασης κάποια διαφοροποίηση μεταξύ των σκοπών που είχαν τεθεί αρχικά από τους σχεδιαστές του προγράμματος, αυτών που έθεσαν οι εκπαιδευτές και αυτών των εκπαιδευομένων. Ανάλογα και με την προσέγγιση του κάθε εκπαιδευτή, αλλά και του γνωστικού αντικειμένου, επίσης υπήρχαν διαφορές. Κάτι που τονίστηκε από πολλούς εκπαιδευτές στην ομάδα εστίασης είναι ότι οι εκπαιδευόμενοι είναι συνειδητοποιημένοι. Τονίζει ένας ότι *«συνδικαλιστής χωρίς κριτική συνείδηση ή χωρίς συνείδηση, δε νοείται»* [Ε7]. Ισχυρίζεται χαρακτηριστικά άλλος *«αυτοί όλοι οι άνθρωποι έχουν συνείδηση και έχουν συνείδηση και από τις οργανώσεις τους και έχουν και κατευθυνόμενη συνείδηση»* [Ε8]. Ταυτόχρονα όμως, αναφέρονται από τους εκπαιδευτές κάποιων ενοτήτων αρχικές απόψεις εκπαιδευομένων που αποδεικνύουν προκαταλήψεις. Φέρνουν το παράδειγμα εκπαιδευομένων που διαμαρτύρονταν, *«γιατί μιλάω γι' αυτούς και όχι για μας;»* και *«όπου αναφερόταν Ελλάδα και έλληνες, ήταν κεφαλαία, υπογραμμισμένα, καθαρεύουσα»* [Ε4]. Παρατηρείται, λοιπόν,

η ομάδα-στόχος να είναι συνειδητοποιημένη σε κάποια θέματα, ενώ σε άλλα χρειάζεται να καλλιεργηθεί πιο κριτική στάση -όπως παρακινεί και ο πρώτος σκοπός του προγράμματος. Ως εκ τούτου, για κάποιους εκπαιδευτές η ενίσχυση της κριτικής στάσης είναι πιο σημαντική απ' ότι για άλλους. Τίθεται, λοιπόν, ένα ζήτημα συμφωνίας περί σκοπών ανάμεσα στους ίδιους τους εκπαιδευτές.

Οι εκπαιδευτές παρατηρούν διαφορετικούς σκοπούς και στόχους και από την πλευρά των εκπαιδευομένων. Εκτός από τη μεταβολή των στόχων ανά θεματική ενότητα, αφού *«υπάρχει μία σαφής διαφοροποίηση των ίδιων ανθρώπων, των ίδιων εκπαιδευομένων, ενδεχομένως και στην ίδια περιφέρεια, απέναντι στις εργασιακές σχέσεις ... και στη μετανάστευση»* [Ε7], υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που σύμφωνα με την ομάδα εστίασης, προκαλούν αυτή τη διαφορετική στοχοθεσία ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους. Οι εκπαιδευτές εκτιμούν ότι βασικός παράγοντας είναι *«το πόσο δεκτικοί ήταν κάποιοι... υπό ποιες προϋποθέσεις μπήκαν στο πρόγραμμα και ποιο μήνυμα τους περάσανε σε επίπεδο περιφέρειας»* [Ε5]. Είναι σαφές πως πιο δεκτικοί φάνηκε να είναι οι νεότεροι συνδικαλιστές. Ζήτημα τέθηκε και για τους συμμετέχοντες κοντά σε συνταξιοδοτική ηλικία, οι οποίοι δυσκολεύονται να μοιραστούν κοινούς στόχους με τους νεότερους.

Εκτός από το μήνυμα που δέχονται από την περιφέρεια -είτε αυτό είναι το τοπικό ΙΝΕ είτε τα τοπικά σωματεία- σημασία έχει και η γεωγραφική θέση. Αναφέρει χαρακτηριστικά ένας εκπαιδευτής ότι *«όσο πιο απομακρυσμένα από μεγάλα αστικά κέντρα ήταν τα συγκεκριμένα συνδικαλιστικά στελέχη, τόσο λιγότερη πρόσβαση στην ενημέρωση και στην πληροφόρηση είχαν»* [Ε7]. Αυτή η ενημέρωση και πληροφόρηση συζητήθηκε ως κάτι το οποίο επηρεάζει και τα κίνητρα συμμετοχής των εκπαιδευομένων στο πρόγραμμα.

Θα μπορούσε να ειπωθεί ότι καθώς οι στόχοι εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων εμπεριέχονται στους ευρύτερους σκοπούς των σχεδιαστών, δεν τίθεται πρόβλημα. Θέμα όμως, είναι το γεγονός ότι από την πλευρά των εκπαιδευτών διαφαίνεται μια *αίσθηση* διαφορετικών σκοπών -κάτι το οποίο δε βοηθά στη μαθησιακή διαδικασία. Είναι σημαντικό λοιπόν, οι παραπάνω αντιλήψεις περί σκοπών να γίνουν πιο σαφείς μέσω διαλόγου όλων των πλευρών.

Απόψεις Συνδικαλιστών - Εκπαιδευομένων:

Για το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων σκοπός είναι μέσω της παρακολούθησης του προγράμματος να αποκτήσουν γνώσεις. Για την πλειοψηφία όμως, η γνώση αυτή δεν είναι αποκομμένη από τη συνδικαλιστική δράση. Όπως χαρακτηριστικά δήλωσε ένας εκπαιδευόμενος, *«η γνώση πιστεύω πως είναι το*

κίνητρο για οτιδήποτε. Πόσο μάλλον για το συνδικαλιστή που πρέπει να τεκμηριώνει αυτά που σχεδιάζει και θέλει να υλοποιήσει. Να έχει τη δυνατότητα να πείσει για το δίκιο και για το σωστό και να έχει μια πιο σφαιρική άποψη για ό,τι γίνεται. Θέλω να έχω μεγαλύτερη πληροφόρηση και καλύτερη εικόνα και έτσι εκδήλωσα ενδιαφέρον» [Σ12]. Αυτός ο σκοπός συμπίπτει με το δεύτερο και τρίτο σκοπό των σχεδιαστών του προγράμματος.

Η γνώση και ενημέρωση που επιζητούν δεν είναι μόνο για να χρησιμοποιείται από τους ίδιους, αλλά και για να τη διαχέουν στους συναδέλφους τους. Όπως εξηγεί ένας συνεντευξιαζόμενος, *«στη δική μου τη δουλειά, είχαμε μέχρι και θανάτους. Όσο μπορούμε βέβαια, θα πρέπει εμείς να δίνουμε στους εργαζόμενους περισσότερες πληροφορίες, να τους ενημερώνουμε»* [Σ1]. Ο σκοπός των εκπαιδευομένων είναι λοιπόν, πρακτικός. *«Εκτός από τις επιπλέον γνώσεις που αποκτάς, είναι και κάποια πράγματα συνδικαλιστικά που πρέπει να τα χειριστείς με ειδικούς τρόπους»* [Σ4], *«σε βοηθάει μετά στο σωματείο σου, να μπορείς να μιλήσεις, να ανταπεξέλθεις καλύτερα και να είσαι έτοιμος να αντιμετωπίσεις καταστάσεις»* [Σ13].

Άλλα πιο μεμονωμένα κίνητρα είναι η υποκίνηση από το σωματείο και το ενδιαφέρον για γνωριμία με τους ανθρώπους της ΓΣΕΕ. *«Ήθελα να δω μιλήσω περισσότερο με ανθρώπους της ΓΣΕΕ, όπως είναι οι εκπαιδευτές. Να δω πιο συγκεκριμένα με τι ασχολείται»* [Σ3]. Αυτός είναι ένας σκοπός που μόνο έμμεσα συμπεριλαμβάνεται στη στοχοθεσία των σχεδιαστών και των εκπαιδευτών. Θα μπορούσε στο μέλλον να συστηματοποιηθεί μέσα στο πρόγραμμα, με πιθανό αποτέλεσμα την ευρύτερη προώθηση και υποστήριξη της ΓΣΕΕ.

2.3.3 Οφέλη του Προγράμματος

Απόψεις Εκπαιδευτών:

Οι εκπαιδευτές είναι θετικοί όσον αφορά τα οφέλη του προγράμματος. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει κάποιος, ως αποτέλεσμα των μαθημάτων, «πράγματι αναπτύσσεται η κριτική συνείδηση, δεδομένου ότι αυτά που ακούνε από όλες τις ενότητες, λίγο ως πολύ τα είχαν ακούσει, λίγο ως πολύ είχαν ασχοληθεί, αλλά δεν ήταν σε μία κατάσταση ομαδοποιημένη, σε μια σειρά. Ακούγοντας τα τώρα με μια σειρά, και τακτοποιούνται στο μυαλό τους και τους βοηθάει να αναπτυχθεί αυτή η κριτική συνείδηση» [Ε3].

Ταυτόχρονα, σύμφωνα με την ομάδα εστίασης, έχει μετατοπιστεί η στάση των συμμετεχόντων όσον αφορά θέματα στα οποία ήταν αρνητικοί. Στις θεματικές ενότητες «Μετανάστευση και η Ελληνική Αγορά Εργασίας» και «Η Πολιτισμική

Ετερότητα» πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτές παρατήρησαν ότι μέσα σε ένα μικρό χρονικό διάστημα οι εκπαιδευόμενοί τους «καλύτερα αντιμετώπισαν *αυτό το μάθημα, που δεν μπορείς να το βάλεις και σε πλαίσια, μιλάς για αξίες και για διάφορα*» [Ε6]. Έτσι, εξηγεί εκπαιδευτής αυτών των ενοτήτων, *«όταν φθάναμε πια στο τέλος της τρίτης μέρας, υπήρχε μία ορατή διαφορά στον τρόπο που αντιμετώπιζε η τάξη τουλάχιστον σαν σύνολο, τα θέματα»* [Ε4] -κάτι που υποδεικνύει την επίδραση του προγράμματος στους εκπαιδευόμενους.

Αναφορικά με το δεύτερο σκοπό των σχεδιαστών για την ενίσχυση της δυνατότητας επεξεργασίας και λήψης αυτόνομων αποφάσεων, επισημαίνεται από την ομάδα εστίασης ότι οι εκπαιδευόμενοι *«μπορούν να διαχωρίσουν κάποια πράγματα πλέον, πώς να τα διαχειριστούν, πώς να τα μεθοδεύσουν, πώς να τα υλοποιήσουν»* [Ε3]. Επιπλέον, το πρόγραμμα αυτό έχει δώσει την ευκαιρία για την ανταλλαγή απόψεων, ιδεών και γνώσεων με σκοπό την επίλυση επίκαιρων ζητημάτων που απασχολούν τους συμμετέχοντες συνδικαλιστές. Αναφέρεται χαρακτηριστικά το παράδειγμα κάποιου που *«ήθελε τη Δευτέρα να ταξιδέψει για το συγκεκριμένο θέμα στο Υπουργείο Βιομηχανίας, λύθηκε το Σαββατοκύριακο»* [Ε3]. Παρατηρούμε λοιπόν και την πρακτική εφαρμογή της γνώσης που αποκόμισαν οι εκπαιδευόμενοι σε συνδικαλιστικά ζητήματα.

Τέλος, οι εκπαιδευτές τονίζουν ότι μέσω της παρακολούθησης του προγράμματος αυτού, έχει αναδειχτεί η ανάγκη για ενημέρωση πάνω σε συνδικαλιστικά θέματα μέσω έντυπου υλικού. *«Στο τέλος ζητάγανε όλοι ευθύνες από το τοπικό παράρτημα του ΙΝΕ, που δεν τους προμηθεύει συστηματικά με τα τεύχη της -Ενημέρωσης-, με τις μελέτες του ΙΝΕ, με οτιδήποτε έχει να κάνει μ' αυτά τα πράγματα»* [Ε7]. Το όφελος αυτό ανταποκρίνεται τόσο στα χαρακτηριστικά, όσο και στις ανάγκες των εκπαιδευομένων όπως έχουμε δει παραπάνω. Η κινητοποίηση αυτή εμπεριέχεται στον τρίτο σκοπό των σχεδιαστών του προγράμματος που είναι η συμμετοχή και δραστηριοποίηση σε συνδικαλιστικά ζητήματα. Μπορεί όμως, να θεωρηθεί και σκοπός και να ληφθεί υπόψη πιο ρητά στον επανασχεδιασμό του προγράμματος.

Παρά τις διαφορετικές αντιλήψεις περί σκοπών, βλέπουμε ότι μέσω του προγράμματος υπάρχει καλύτερη κατανόηση εννοιών, πολιτικών γραμμών και καταστάσεων. Έχουν μετατοπιστεί στάσεις, έχουν θεωρητικοποιηθεί εμπειρικές γνώσεις και έχει δημιουργηθεί θετικότερη διάθεση για συνδικαλιστική δράση.

Απόψεις Συνδικαλιστών - Εκπαιδευομένων:

Αντίστοιχα οι συνεντευξιαζόμενοι δήλωσαν ότι όχι μόνο απέκτησαν γνώσεις που αποζητούσαν, αλλά και πολλοί (9) ότι έχουν ήδη έμπρακτα αξιοποιήσει τις

γνώσεις αυτές στη συνδικαλιστική τους δράση. Σχεδόν όλοι οι υπόλοιποι (3) είπαν ότι *«μέχρι στιγμής, δεν μπορώ να πω ότι μου δόθηκε η ευκαιρία για να χρησιμοποιήσω αυτά που έμαθα. Αλλά πιστεύω πως σίγουρα θα με βοηθήσει»* [Σ11]. Επιπλέον, σημαντικό όφελος των μαθημάτων ήταν η μετατόπιση στάσης κάποιων, οι οποίοι ανέπτυξαν *«μια άλλη ιδεολογία σε θέματα όπου ήμουν κάθετος, όπως με τη μετανάστευση»* [Σ9]. Αυτή η μετατόπιση στάσης είναι κύριας σημασίας για τους συνδικαλιστές, καθώς με αυτόν τον τρόπο σχηματίζονται συμμαχίες με περισσότερες ομάδες εργαζομένων.

Σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, οι τρόποι με τους οποίους το πρόγραμμα τους βοήθησε στο ρόλο τους ως συνδικαλιστές είναι ποικίλοι. Αναφέρθηκαν επανειλημμένως η βελτίωση της ικανότητας των συμμετεχόντων να υποστηρίζουν τις θέσεις των εργαζομένων, αλλά και να ενημερώνουν συναδέλφους και κοινό. Όπως επεσήμανε χαρακτηριστικά ένας συνεντευξιαζόμενος *«[το πρόγραμμα] με βοήθησε πάρα πολύ ... Εργασιακά κάποια τα έχω εφαρμόσει όσον αφορά τα ασφαλιστικά, τις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου, που για παράδειγμα, εμείς που δουλεύουμε στον ιδιωτικό τομέα δεν ξέρουμε πώς να τον προσεγγίσουμε ή ακόμα μπορώ να πω ότι τον φοβόμαστε και σε κάποιο βαθμό. Στο να μπορώ να ενημερώνω τον κόσμο, κάτι που πριν δεν ήξερα πώς να το κάνω. Μπορώ και αντιμετωπίζω κάποιους τεχνοκράτες, οι οποίοι βγαίνουν και μιλάνε με ξύλινη γλώσσα και υποτίθεται πως ξέρουν, ενώ δεν ξέρουν»* [Σ6]. Επίσης, η νεοαποκτηθείσα γνώση *«παρέχει και σε εσένα εμπιστοσύνη, γιατί γνωρίζεις και τεκμηριώνεις κάποια πράγματα»* [Σ12], μια διάσταση που δεν συμπεριλαμβάνονταν άμεσα στους σκοπούς των σχεδιαστών, αλλά ενισχύει περαιτέρω την ικανότητα των εκπαιδευομένων να εκπληρώσουν το 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»* [Σ10]. Πιο συγκεκριμένα άλλος συνεντευξιαζόμενος ανέφερε για *«το θέμα των εργασιακών σχέσεων, για το οποίο 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.ά. Και φυσικά αν δεν έκανα αυτά τα σεμινάρια, δε θα μπορούσα να κάνω μια τέτοια μελέτη, τεκμηριωμένη, που μάλιστα πολλοί μου ζήτησαν και από τα μέσα ενημέρωσης να τη δημοσιοποιήσω»* [Σ7].

Τα εργαλεία δηλαδή, που απέκτησαν οι συμμετέχοντες για να επεκτείνουν οι ίδιοι τις γνώσεις τους, χρησιμεύουν και ως εργαλεία ενημέρωσης άλλων. Αυτό

συνδέεται άμεσα και με τα κίνητρα των συμμετεχόντων για παρακολούθηση καθώς, όπως εξηγεί κάποιος, *«αυτό που θεωρώ σημαντικό για ένα σεμινάριο, είναι να σου δώσει γνώσεις, αλλά και μεθοδολογία. Δηλαδή βοήθησε στο να μπορέσω πιο εύκολα να αποκτήσω μια γνώση και να μπορέσω αυτή να τη κάνω μετά πράξη»* [Σ13]. Αυτή η ανάγκη/αποτέλεσμα εντοπίστηκε και από την ομάδα εστίασης και όπως αναφέρθηκε ήδη, χρειάζεται να αρθρωθεί πιο ρητά στους σκοπούς του προγράμματος.

Τέλος, ένα ακόμα σημαντικό πρακτικό όφελος του προγράμματος ήταν η γνωριμία μεταξύ των συμμετεχόντων. *«Δημιουργήθηκε ένα δέσιμο στην ομάδα και πιστεύω πως αυτό συνδικαλιστικά θα χρησιμεύσει αργότερα σε κοινές δράσεις. Η γνωριμία δεν είναι ποτέ χαμένη, ειδικά σε αυτόν τον τομέα»* [Σ4]. Αποτέλεσμα της δικτύωσης αυτής υπήρξε η απεύθυνση του ενός στον άλλο για συμβουλές και η αλληλοϋποστήριξη στις κινητοποιήσεις. Είναι ιδιαίτερα σημαντική λοιπόν, η ετερογένεια των ομάδων, καθώς με αυτόν τον τρόπο μεταξύ συμμετεχόντων διαφορετικών τομέων και παρατάξεων *«δημιουργείται μια κοινή συνδικαλιστική αντίληψη»* [Σ10].

Η σχέση αυτή είναι πολύ σημαντική, *«γιατί δεν είχε να κάνει με κόμματα και παρατάξεις, αλλά με ανθρώπινες σχέσεις. Ήρθαμε πιο κοντά και αναπτύχθηκε μια οικειότητα. Γιατί πέρα από τις παρατάξεις, πρέπει να έχουμε καλή σχέση και να υπάρχει εμπιστοσύνη. Πρέπει να υπάρχει στήριξη όλων των παρατάξεων»* [Σ13]. Αυτό είναι ένα όφελος, το οποίο είναι κλειδί για την επίτευξη των αρχικών σκοπών του προγράμματος σε διάρκεια χρόνου και το οποίο βασίζεται τόσο στις ικανότητες αυτών που υλοποιούν το πρόγραμμα (συντονιστές, περιφερειακό ΙΝΕ, εκπαιδευτές), όσο και αυτών που ασχολήθηκαν με το σχεδιασμό του. Αναδεικνύεται λοιπόν, με αυτόν τον τρόπο η σημασία της συμμετοχής και αλληλοϋποστήριξης όλων των παραγόντων του προγράμματος που αναφέρθηκε προηγουμένως.

2.3.4 Αξιολόγηση Σχεδιασμού και Οργάνωσης

Απόψεις Εκπαιδευτών:

Σύμφωνα με τους εκπαιδευτές, τόσο ο κεντρικός σχεδιασμός και οργάνωση, όσο και η υποστήριξη του προγράμματος σε περιφερειακό επίπεδο κρίνονται ως επιτυχημένα. Όπως δηλώνει ένας, το πρόγραμμα *«σχεδιάστηκε κατά την κρίση μου και καλά και με πολύ κόπο και με πολύ χρόνο»* [Ε1]. Αλλά και σε περιφερειακό επίπεδο αναφέρει άλλος ότι *«η οργάνωση ήταν άψογη, δεν έχουμε κάνει μόνο εδώ σεμινάρια, έχουμε κάνει σεμινάρια και σε άλλους φορείς, η ορ-*

γάνωση ήταν άψογη, υπήρχε ο καφές, υπήρχε το φαγητό, υπήρχαν οργανωμένα, από πλευράς υποστήριξης ήταν άψογη» [Ε3].

Πρέπει όμως, να αναφερθεί ότι υπήρχαν διαφορές ανά περιφέρεια στην οργάνωση και -ως εκ τούτου- στα αποτέλεσματα. Αυτές οι διαφορές, όπως ήδη αναφέρθηκε, επηρεάζονται από τη γεωγραφική θέση και τα τοπικά σωματεία. Έχουν όμως να κάνουν και *«με τους συνεργάτες καθαρά»* [Ε4]. Ανάλογα με τους συνεργάτες, το κάθε περιφερειακό ΙΝΕ περνάει διαφορετικό μήνυμα για τη σημασία των μαθημάτων και χρησιμοποιεί διαφορετικό τρόπο προσέλκυσης εκπαιδευομένων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, συμπεραίνουν οι εκπαιδευτές, *«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»* [Ε1]. Για να είναι λοιπόν η διοργάνωση το ίδιο επιτυχημένη σε όλες τις περιφέρειες, χρειάζεται τα άτομα που την αναλαμβάνουν να είναι πλήρως ενημερωμένα και κινητοποιημένα για το πρόγραμμα.

Απόψεις Συνδικαλιστών - Εκπαιδευομένων:

Αντίστοιχα, και όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι με το συνολικό πρόγραμμα. Καθώς τυγχάνει να έχουν όλοι εμπειρία από σεμινάρια διά βίου μάθησης στο παρελθόν, τους ζητήθηκε να συγκρίνουν τη συγκεκριμένη εκπαιδευτική τους εμπειρία με προηγούμενες. Η πλειοψηφία την κρίνει καλύτερη και κανένας δεν την κρίνει χειρότερη. Ο κύριος παράγοντας που αναφέρθηκε ως κριτήριο που την κάνει καλύτερη 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»* [Σ6].

Εξίσου δυνατό σημείο του προγράμματος είναι ο προσανατολισμός του προς τη δράση και η σύνδεση με την καθημερινότητα των συνδικαλιστών. Είναι πολύ σημαντικό για τους συνδικαλιστές να αποκτήσουν γνώσεις πάνω σε θέματα όπως το ασφαλιστικό, οι συμβάσεις εργασίας, η «μαύρη» εργασία, 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 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»* [Σ12].

Ο χρόνος που περνούν έξω από την τάξη -ιδιαίτερα όταν μένουν όλοι μαζί σε ξενοδοχείο- επίσης θεωρείται δυνατό στοιχείο του προγράμματος ως συμβολή στο διάλογο και την ανάπτυξη σχέσεων. Αρκετοί συνεντευξιαζόμενοι έκριναν σημαντικό το χρόνο που πέρασαν με τους συνεκπαιδευόμενούς τους εκτός τάξης. Αναφέρεται χαρακτηριστικά από συνεντευξιαζόμενο ότι *«βγήκαμε ένα βράδυ όλοι μαζί και μπορούσαμε να συζητήσουμε πιο ελεύθερα, ανταλλάξαμε απόψεις, διευρύναμε τις δικές μας. Θεωρώ πως αυτό είναι πολύ καλό»* [Σ10]. Το θετικό αποτέλεσμα οφείλεται στο ότι με αυτόν τον τρόπο *«αναπτύσσεται μια πιο οικεία σχέση και όποιος ανασταλτικός παράγοντας υπάρχει μέσα στη τάξη, αναιρείται»* [Σ12].

2.3.5 Προτάσεις Βελτίωσης Σχεδιασμού και Οργάνωσης

Από την παραπάνω αξιολόγηση, από υποδείξεις των εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων, καθώς και από στοιχεία που μας δίνονται από τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων και από τους σκοπούς και τα αποτελέσματα του προγράμματος, προκύπτουν κάποιες προτάσεις για βελτίωση του σχεδιασμού και της οργάνωσης του προγράμματος.

Απόψεις Εκπαιδευτών και Εκπαιδευομένων:

Η έλλειψη ομοιομορφίας που είδαμε παραπάνω ανάμεσα σε ορισμένους σκοπούς μεταξύ σχεδιαστών, εκπαιδευτών και συμμετεχόντων του προγράμματος είναι ένα ζήτημα το οποίο πρέπει να διερευνηθεί περαιτέρω. Για να επιτευχθεί μια πιο ομοιόμορφη κατεύθυνση, χρειάζεται να υπάρξει μια επανεξέταση των σκοπών στην οποία θα συνεισφέρουν όλα τα μέρη. Καταρχήν πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες και προσδοκίες των εκπαιδευομένων. Όπως συμφώνησαν οι εκπαιδευτές, *«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 πρότα-*

ση και να αφαιρέσουν ένα κομμάτι ή να προσθέσουν ένα άλλο κομμάτι» [Ε1]. Μέσω της διαδικασίας της εσωτερικής αξιολόγησης γίνεται ήδη ένα σημαντικό βήμα προς τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων. Σ' 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 τη θεματική ενότητα.

Συμφωνούν οι εκπαιδευτές ότι αν αυτή η ανάγκη ήταν συνειδητή από τα μέλη των σωματείων, *«προφανώς θα είχαν το χρόνο, αλλά και θα είχε αφιερωθεί χρόνος, στο σχεδιασμό του προγράμματος αυτού, και όσον αφορά τον κόσμο στον οποίο απευθύνεται, αλλά και όσον αφορά τις ενότητες ή την ποιότητα του εκπαιδευτικού υλικού ή της ενότητας των περιεχομένων»* [Ε7]. Σε μια τέτοια περίπτωση θα υπήρχε και δέσμευση των συνδικάτων απέναντι στο πρόγραμμα, καθώς και επισήμανση της σημασίας του στους συμμετέχοντες. Βλέπουμε, λοιπόν, ότι υπάρχει ανάγκη συνειδητοποίησης από τις περιφέρειες της βαρύτητας του προγράμματος και της υπευθυνότητας που απαιτείται από μέρους των συμμετεχόντων.

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.

Σε αυτό το σημείο, πρέπει να σημειωθεί ότι η μέχρι στιγμής περιορισμένη συμμετοχή των εκπαιδευομένων και των σωματείων είναι 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»* [Ε1]. 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. Επίσης, χρειάζεται να ενημερώνονται οι συμμετέχοντες για τους τρόπους ανταπόκρισης από μέρους των σχεδιαστών σε αυτές τις διερευνήσεις.

Επιπρόσθετα, η ομάδα εστίασης επισημαίνει τη σημασία του να ενημερώνονται οι εκπαιδευόμενοι σε βάθος για το περιεχόμενο και τη 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 τι θα κάνουνε»* [Ε4]. Αντίθετα, όταν υπάρχει η κατάλληλη πληροφόρηση από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ 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. Σε κάποιες περιφέρειες επισημαίνουν οι εκπαιδευόμενοι ότι *«η ενημέρωση ήταν υποτυπώδης. Δηλαδή, κανένας δεν κατάλαβε τι πήγε να γίνει. Εγώ παραλίγο να μην ερχόμουν»* [Σ7]. Εκτός από το φυλλάδιο, το οποίο κανονικά 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 στο φυλλάδιο, το οποίο θα δίνεται απαραίτητα στους ενδιαφερόμενους να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα.

Πληροφόρηση χρειάζεται να υπάρχει και πάνω στην αξιολόγηση των εκπαιδευομένων -μια διαδικασία που τους προκαλεί ανησυχία και 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 φόβοι για τη σύνδεση της αξιολόγησης με τη συνδικαλιστική τους δράση. Ένας συνεντευξιαζόμενος εκθέτει αυτόν το φόβο του λέγοντας ότι *«δε θέλω να αξιολογηθώ από ένα σεμινάριο για την πορεία μου στο συνδικαλιστικό κίνημα»* [Σ2]. Άλλος επισημαίνει ότι *«είναι δύσκολο να γράφει ένας συνδικαλιστής εξετάσεις»*. Τονίζει όμως, ότι *«επειδή το πρόγραμμα ήταν αρκετά χαλαρό, αντιμετωπίστηκε και καλά. Αν ήταν πιο αυστηρά, ίσως οι μισοί να φεύγανε. Ήδη κάποιοι δυσανασχετούσαν»* [Σ11]. Η ελαστική αυτή αντιμετώπιση είναι αποτέλεσμα του γεγονότος ότι οι φόβοι αυτοί των εκπαιδευομένων είχαν ληφθεί υπόψη κατά το σχεδιασμό του προγράμματος. Μια πρόταση είναι να επεξήγεται από την αρχή η θέση της αξιολόγησης στο πρόγραμμα ώστε να μη δημιουργείται άγχος στους εκπαιδευόμενους. Επιπλέον, κάποιοι τρόποι αξιολόγησης, όπως αυτός των πολλαπλών επιλογών, επισημαίνει ένας συνεντευξιαζόμενος ότι είναι πιο κατάλληλοι για τη συγκεκριμένη ομάδα-στόχο.

Στο επίπεδο της υποδομής, μια πρόταση μεμονωμένου εκπαιδευτή είναι όταν τα μαθήματα δε γίνονται σε χώρο του ΙΝΕ, να επιβεβαιώνεται εκ των προτέρων ότι οι χώροι εκπαίδευσης έχουν διάταξη που ανταποκρίνεται στις ανάγκες των συμμετεχόντων και στις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων. Με αυτόν τον τρόπο θα αποφεύγονται περιστάσεις όπου, όπως περιγράφει ο ίδιος, προσφέρονται για τα σεμινάρια αίθουσες όπως *«ένα αμφιθέατρο με κάτι πολυθρόνες τεράστιες που καθόσουν ξαπλωμένος, σε μισή ώρα θα κοιμόντουσαν όλοι»* [Ε3].

Όσον αφορά το χρόνο, συμφωνούν πολλοί εκπαιδευτές ότι θα βοηθούσε η διαδοχή συγκεκριμένων θεματικών ενοτήτων, ώστε να κατανοούν καλύτερα οι εκπαιδευόμενοι τα θέματα και να διευκολύνονται οι εκπαιδευτές. Εξηγεί χαρακτηριστικά ένας εκπαιδευτής ότι *«είναι πολύ σημαντικό για μένα, να έχουν ξεκαθαριστεί τα εργασιακά, να ακολουθήσει η δική μου ενότητα, που είναι ... πώς μπορείς να διεκδικήσεις ένα συνδικαλιστικό αίτημα, τι στρατηγικό σχέδιο κάνεις και να έρθει κατόπιν να ακολουθήσει οι πολιτικές απασχόλησης. Οι πολιτικές απασχόλησης ενσωματώνουν όλα αυτά που μέχρι τώρα είχαν ακούσει»* [Ε3]. Είναι μια πρόταση που και οι υπόλοιποι εκπαιδευτές αναγνωρίζουν ότι θα τους βοηθούσε σημαντικά στη δουλειά τους. Ίσως, όμως, είναι δύσκολο να οργανωθεί κάτι τέτοιο καθώς ο αριθμός των εκπαιδευτών σε σχέση με τις περιφέρειες είναι μικρός, ενώ οι συναντήσεις λαμβάνουν χώρα σε χρονικές στιγμές που να μπορούν τόσο οι περιφέρειες, όσο και οι εκπαιδευτές.

Άλλο ζήτημα που τίθεται από τους εκπαιδευτές είναι η ανάγκη να ολοκληρώνεται το πρόγραμμα πριν τον Ιούνιο. Αλλιώς, αναφέρει χαρακτηριστικά εκπαιδευτής, τον *«Ιούνιο, είναι λίγο δύσκολο. Γιατί όντως έχει προηγηθεί ένας χειμώνας με πολλά Σαββατοκύριακα, είναι καλοκαίρι, ζέστη πολλή»* [Ε6].

Το ζήτημα του χρόνου είναι και το σημείο που εντόπισαν οι συνεντευξιαζόμενοι ως το λιγότερο λειτουργικό. Υπάρχει η γνώμη ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους ότι ο χρόνος που αφιερώνεται στα συγκεκριμένα θέματα δεν είναι αρκετός ώστε να επιτευχθεί μια εμβάθυνση. Ως εκ τούτου, ορισμένοι συνεντευξιαζόμενοι θεώρησαν ότι *«το μόνο πρόβλημα, ήταν ότι είναι πολύ λίγες οι ώρες. Γιατί δεν είναι δυνατόν να τα απορροφήσουμε όλα, μέσα σε τρεις μέρες που κάναμε αυτά τα σεμινάρια»* [Σ1]. Παρομοίως αναφέρει άλλος ότι αυτές οι ώρες συνεπάγονται *«αναφορά και όχι εκπαίδευση. Χρειαζόταν* περισσότερος *χρόνος για να μελετήσεις»* [Σ5].

Υπήρχε όμως ένα σημαντικά μεγαλύτερο κομμάτι των συνεντευξιαζόμενων που ενώ επίσης έκριναν ότι *«το μόνο πρόβλημα ήταν οι ώρες»*, ο λόγος ήταν αντίθετα το *«ότι ήταν πολλές οι ώρες»* [Σ13]. 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. Και ιδιαίτερα όταν δουλεύεις στον ιδιωτικό τομέα ... Υπάρχει μεγάλη πίεση χρόνου» [Σ11]. Αυτή η πίεση χρόνου δεν εξαρτάται μόνο από τις υποχρεώσεις και έγνοιες των συμμετεχόντων. Εξίσου σημαντικός είναι ο χρόνος που χρειάζονται για να αφομοιώσουν τις νέες γνώσεις: *«... ήταν πολύ εντατικό»,* δηλώνει ένας συνεντευξιαζόμενος, *«όταν έχεις τόσες ώρες σε ένα Σαββατοκύριακο δεν μπορείς να αντεπεξέλθεις εύκολα ...»* [Σ2].

Ως λύση προτείνεται *«να γινόταν το σεμινάριο περισσότερες μέρες και λιγότερες ώρες ... Όταν είναι περισσότερες οι μέρες αλλά λιγότερες ώρες, μπορείς να κανονίσεις τον χρόνο σου καλύτερα, είναι πιο βολικό ... Ναι, αυτό θα ήταν προτιμότερο. Να υπάρχουν δηλαδή δυο τριήμερα και να μοιράζονταν οι ώρες»* [Σ13]. Είναι όμως, μια λύση δύσκολα εφικτή από την πλευρά των εκπαιδευτών από τους οποίους απαιτεί διπλάσιο χρόνο εκτός έδρας. Όπως χαρακτηριστικά αποκρίθηκε άλλος συμμετέχων στο ερώτημα κατά πόσο χρειάζεται να αλλάξει το ωράριο των μαθημάτων, *«δεν μπορεί να γίνει κάτι. Απλά πρέπει να το θέλει πολύ κάποιος, ώστε να βρει χρόνο και όρεξη να τα κάνει όλα»* [Σ11]. 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 συμμετεχόντων και συζητούνται σε 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»* [Ε5]. Η διανυκτέρευση, όμως, δεν είναι δυνατή για όλους. Μια ιδέα θα ήταν πάντως κάποιο επίπεδο δικτύωσης μετά το μάθημα να συστηματοποιηθεί σε επίπεδο σχεδιασμού.

Για να ενισχύεται αυτή η σχέση μεταξύ των συμμετεχόντων κάποιοι συνεντευξιαζόμενοι ζητούν *«να μην γίνονται εναλλαγές»* στην ομάδα. *«Είναι καλό να υπάρχουν τα ίδια άτομα στο τμήμα ... ώστε και εμείς να μπορούμε να δέσουμε ως ομάδα»* [Σ9]. Σύμφωνα με άλλο εκπαιδευόμενο, με το να παρακολουθεί όλες τις ενότητες η ίδια πλήρης ομάδα, *«υπάρχει περισσότερη ευφορία, άλλος διάλογος, με την έννοια ότι [έχουμε] και εμείς περισσότερα ακούσματα»* [Σ12].

Εξάλλου, όπως αναφέρει άλλος συνεντευξιαζόμενος που επίσης πρότεινε να μη γίνονται εναλλαγές, *«για μένα καλό είναι κάποιος που επιλέγει να παρακολουθήσει τέτοια σεμινάρια, να τα παρακολουθεί ολόκληρα. Γιατί καλώς ή κακώς, όλα συνδέονται μεταξύ τους με κάποιο τρόπο. Είτε εργασιακές σχέ-*

σεις, είτε μισθοδοσία, είτε κοινωνική ασφάλιση» [Σ13]. Αυτό είναι ένα ζήτημα που πρέπει να συζητηθεί περαιτέρω, καθώς από τη μια πλευρά οι συνεντευξιαζόμενοι έχουν δίκιο, αλλά από την άλλη αυτό μπορεί να αποκλείσει από το πρόγραμμα άτομα που έχουν πολύ περιορισμένο χρόνο και αδυνατούν να παρακολουθήσουν ολόκληρο το πρόγραμμα, αλλά διατίθενται να αφιερώσουν ένα ή περισσότερα Σαββατοκύριακα.

Τέλος, αυτό που ζητούν αρκετοί εκπαιδευόμενοι είναι *«να έρθουν περισσότεροι νέοι από τον ιδιωτικό τομέα, ώστε να παρακολουθήσουν αυτά τα σεμινάρια»* [Σ1]. Από την ποσοτική έρευνα είδαμε ότι τόσο οι μικρότερες ηλικίες, όσο και ο ιδιωτικός τομέας εκπροσωπούνται σε σημαντικό βαθμό στον πληθυσμό των εκπαιδευομένων. Ίσως λοιπόν, αυτή η ανάγκη να οφείλεται όχι στη χαμηλή συμμετοχή των ομάδων αυτών στο πρόγραμμα, αλλά στην ανάγκη περαιτέρω συμμετοχής τους στο συνδικαλισμό γενικότερα. Όπως υποδεικνύει άλλος εκπαιδευόμενος, η στροφή στον ιδιωτικό τομέα απαιτείται *«για δυο λόγους. Γιατί στο δημόσιο υπάρχει μεγάλη συρρίκνωση, άρα λιγοστεύουν τα στελέχη και επίσης με τη συρρίκνωση αυτή αυξάνεται ο αριθμός στον ιδιωτικό τομέα, άρα από εκεί μπορείς να αντλήσεις άτομα για τα συνδικάτα σου, όχι μόνο συνδικαλιστές, αλλά και στα σωματεία σαν απλά μέλη»* [Σ13].

Για να επιτευχθεί αυτό, προτείνεται από συνεντευξιαζόμενο *«να υπάρξει μεγαλύτερη προβολή και διαφήμιση κεντρικά* (σ.σ.: για το πρόγραμμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης). *Να καταλάβει ο κόσμος περί τίνος πρόκειται, γιατί εμείς σαν Εργατικά Κέντρα δεν μπορούμε να τους πείσουμε. Να παίζει έναν μεγαλύτερο ρόλο αυτή η πιστοποίηση που θα πάρουν, ώστε να αποτελέσει κίνητρο. Δηλαδή, το να φέρεις έναν υπάλληλο των 600 και 700 ευρώ, είναι πολύ δύσκολο. Γιατί γι' αυτόν είναι πολυτέλεια αυτό το πράγμα ... Η γενιά δηλαδή, των 700 ευρώ, δεν έχει κανέναν λόγο να συνδικαλιστεί. Βέβαια ό,τι κάνει το ΙΝΕ, το κάνει πολύ καλά, αλλά θεωρώ πως πλέον είναι δύσκολο από τη μεριά του κόσμου»* [Σ11].

2.3.6 Αξιολόγηση της Εκπαιδευτικής Διαδικασίας

Απόψεις Συνδικαλιστών - Εκπαιδευομένων:

Για την αξιολόγηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας αντλήσαμε στοιχεία μόνο από τους αποδέκτες της εκπαίδευσης. Οι συνεντευξιαζόμενοι έκριναν ότι τα θετικά αποτελέσματα του προγράμματος που εντόπισαν -και περιγράφηκαν παραπάνω- οφείλονται σε συγκεκριμένους παράγοντες. Βασικός παράγοντας που ανέφεραν είναι ο διάλογος. *«Γιατί μέσα από τη συζήτηση, ακούς και τις άλλες απορίες, ανταλλάσσεις απόψεις, μαθαίνεις πράγματα και γενικότερα αυτός ο δι-*

άλογος που υπάρχει ωφελεί» [Σ10]. 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 τη διαδικασία και δε σε κούραζαν»* [Σ13]. Λόγω αυτής της θετικής αποδοχής της εκπαιδευτικής διαδικασίας, οι συνεντευξιαζόμενοι δεν έθεσαν προτάσεις για τη βελτίωσή της.

2.3.7 Προτάσεις Βελτίωσης της Εκπαιδευτικής Διαδικασίας

Απόψεις Εκπαιδευτών:

Ενώ οι εκπαιδευτές δεν έδωσαν στοιχεία για την αξιολόγηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας άμεσα, από την ομάδα εστίασης προέκυψαν περιθώρια βελτίωσης και τρόποι μέσω των οποίων μπορεί να επιτευχθεί αυτή η βελτίωση. Καταρχήν αναδείχθηκε η ανάγκη για διάλογο ανάμεσα στους ίδιους τους εκπαιδευτές. Με αυτόν τον τρόπο θα υπάρχει πιο συντονισμένη κατεύθυνση από την πλευρά τους στα τμήματα και θα είναι σε όλους πιο σαφείς οι σκοποί του προγράμματος -κάτι το οποίο είναι πρωταρχικός παράγοντας στην επίτευξή τους. Τέλος, έπειτα από διάλογο όλων των συντελεστών και την από κοινού δέσμευσή τους για την πραγματοποίηση συγκεκριμένων σκοπών, θα είναι πιο εφικτό να επιλεγούν οι εκπαιδευόμενοι με κριτήρια που θα υπερβαίνουν τα σημερινά προβλήματα και θα διευκολύνουν την επίτευξη των συμφωνημένων σκοπών.

Επιπλέον, αναδύεται μια ανάγκη υποστήριξης στη διαχείριση της ομάδας, ώστε να διασφαλίζεται η ισότιμη συμμετοχή όλων των εκπαιδευομένων -ανεξάρτητα του βαθμού τους και της ομιλητικότητάς τους. Εκτός από τους *«συνήθεις ομιλητές»*, οι εκπαιδευτές χρειάζεται να διαχειρίζονται έμπειρους-παλαιότερους συνδικαλιστές που όπως αναφέρει εκπαιδευτής, *«βγαίν[ουν] αυτ[οι] και λέ[νε] κάτι το οποίο είναι εξόφθαλμα εκτός θέματος, ή είναι λιγάκι, και αρχίζει λίγο η καζούρα, αυτόν τον χάνεις και εκτίθεται κιόλας. Δηλαδή, ή θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός στο τι λέει και τι κάνει αυτός ο υψηλόβαθμος, ή αν μιλάει πολύ, εκτέθηκε κατά πολύ. Είναι ρίσκο γι' αυτούς»* [Ε3]. Οι δεξιότητες του εκπαιδευτή να ανταποκριθεί στους διαφορετικούς ρόλους που αναπτύσσονται μέσα σε μια ομάδα θα βοηθήσει επίσης ώστε να υπερβεί η ομάδα προϋπάρχουσες σχέσεις, οι οποίες επηρεάζουν τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων. Τέτοιο είναι και το παράδειγμα που αναφέρει εκπαιδευτής για *«μία γκρούπα, η οποία έρχεται όλη μαζί»* [Ε3]. Παρόμοια προβλήματα ανακύπτουν συχνά σε τάξεις

ενηλίκων και θα στήριζε τόσο τον εκπαιδευτή, όσο και τους εκπαιδευόμενούς τους, αν οι πρώτοι είχαν τα εργαλεία να τα διαχειριστούν εύκολα και να αντλήσουν από την ετερογένεια που τώρα αντιμετωπίζουν ως πρόβλημα.

Επίσης χρειάζεται υποστήριξη ώστε οι εκπαιδευτές να ανταποκρίνονται στην ανομοιογένειά της κάθε ομάδας και να προκαλούν το ενδιαφέρον των εκπαιδευομένων -ακόμα και αυτών που είναι λιγότερο δεκτικοί. Η ετερογένεια κάθε ομάδας *«... αφενός είχε να κάνει και μεταξύ ομάδων και με το αν ήταν από το πρωτοβάθμιο σωματείο ή το δευτεροβάθμιο, ή ακόμα και αν μπορεί να ήταν στη ΓΣΕΕ»* [Ε8]. Ανομοιογένεια σημειώθηκε και στη δεκτικότητα. Κάποιοι έχουν περισσότερο ενδιαφέρον και είναι περισσότερο ανοιχτοί σε νέες ιδέες από άλλους. *«Κάποιοι ήρθαν απλά για να έρθουν, για να μη χάσουνε ή επειδή όχι τους εξαναγκάσανε, αλλά τους είπανε "ελάτε" ... Ενώ κάποιοι ήρθαν πραγματικά με τη διάθεση να μάθουνε, πιο πολύ για να ακούσουνε - αυτό είναι το βασικό για μένα, να ακούσουνε- και ήταν και πιο δεκτικοί στο να ακούσουν και κάτι που πιθανά δεν τους άρεσε»* [Ε5].

Επιπλέον, ενώ το μάθημα βασίζεται στις ανάγκες και εμπειρίες των συνδικαλιστών, ο εκπαιδευτής πρέπει να έχει την ικανότητα να συγκρατεί τη συζήτηση από το να διολισθαίνει σε πολιτική κουβέντα, γιατί όπως αναφέρει χαρακτηριστικά εκπαιδευτής, *«φάνηκε να ιντριγκάρεται όλη η ομάδα των εκπαιδευομένων από πράγματα τα οποία κατά τη διάρκεια της διαδικασίας τους έβγαζαν εκτός διαδικασίας. Δηλαδή, έπεφτε ένας σπινθήρας από κάποιον και άρχιζε, αντί να μπαίνει σε διαδικασία μαθήματος, άρχιζε μετά η πολιτική συζήτηση, από τις γνωστές συνδικαλιστικο-πολιτικές συζητήσεις που όλα ανάγονται σε πολιτικά θέματα και γίνεται κουβέντα και ταυτόχρονα υπάρχει και κριτική προς εμένα»* [Ε8]. Εκτός από την ικανότητα να μη βγαίνει η τάξη εκτός θέματος, το ζήτημα της κριτικής που ασκείται στην τάξη στο πρόσωπο των εκπαιδευτών λόγω της ιδιότητάς τους ως συνεργάτες της ΓΣΕΕ, συζητήθηκε από την ομάδα ως κάτι που τους απασχολεί και το οποίο χρίζει περαιτέρω συζήτησης. Θα μπορούσε λοιπόν κι αυτό να συμπεριληφθεί σαν θέμα σε κάποια συνάντηση των εκπαιδευτών.

2.3.8 Αξιολόγηση του Υλικού

Απόψεις Εκπαιδευτών:

Οι εκπαιδευτές στην ομάδα εστίασης συζήτησαν εκτενώς το θέμα του υλικού, το οποίο κρίνουν ως «κατανοητό και σαφές» [Ε5]. 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 ένοιαξε το περιεχόμενο» [Ε8] είναι ιδιαίτερο πλεονέκτημα. Αυτό είναι σημαντικό δεδομένου ότι ένα χαρακτηριστικό των εκπαιδευομένων που επισημαίνουν οι εκπαιδευτές είναι το ότι *«οι συνδικαλιστές και οι συνδικαλίστριες ... δεν είναι εξοικειωμένοι με το διάβασμα βιβλίων»* [Ε8].

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»* [Ε8]. Το υλικό, δηλαδή, χρησιμοποιείται από τους εκπαιδευτές ως οδηγός και προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων και της τοπικής αγοράς. Ο προσανατολισμός σε κάποια κεφάλαια είναι φυσικό επακόλουθο της αντιστοιχίας υλικού και χρόνου *«γιατί κακά τα ψέματα, τρεις μέρες, είναι δυόμισι, ίσον δύο, ίσον μιάμιση, δε θα μπορούσαν να τα διδαχτούνε όλα»* [Ε7].

Απόψεις Συνδικαλιστών - Εκπαιδευομένων:

Το υλικό ήταν, σύμφωνα και με τους εκπαιδευόμενους, ένα πλεονέκτημα του προγράμματος. Η πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων δηλώνουν ικανοποιημένοι από το περιεχόμενο και την ευκρίνεια του εκπαιδευτικού υλικού. Στην ερώτηση για το κατά πόσο οι συνεντευξιαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν το υλικό μετά τη λήξη των μαθημάτων, αρκετοί απάντησαν ότι το βρίσκουν κατανοητό και εύχρηστο -δύο χαρακτηριστικά που ήταν και προδιαγραφές στο σχεδιασμό του υλικού. Όπως δηλώνει συνεντευξιαζόμενος, *«εγώ ήδη επειδή μου χρειάστηκε, το χρησιμοποίησα και δεν είχα πρόβλημα»* [Σ6]. Οι συνεντευξιαζόμενοι, ως εκ τούτου, συμφωνούν με τους εκπαιδευτές της ομάδας εστίασης που όπως είδαμε, επίσης κρίνουν το υλικό ως κατανοητό και σαφές. Ένα ζήτημα που τίθεται από κάποιους είναι όταν το περιεχόμενο σε ορισμένες θεματικές ενότητες εστιάζει σε νομοθετικά ή γραφειοκρατικά θέματα.

2.3.9 Προτάσεις Βελτίωσης του Υλικού

Απόψεις Εκπαιδευτών:

Μια πρόταση που έγινε στην ομάδα εστίασης είναι *«το εκπαιδευτικό υλικό να φτάνει στους εκπαιδευόμενους, κατά την προηγούμενη εκπαιδευτική ενότητα ... Αν μπορούν να το φυλλομετρήσουν προηγούμενα. Το ότι έφτανε εκείνη την ώρα, νομίζω -δεν ξέρω αν συμφωνείτε μαζί μου- μου το είπαν οι εκπαιδευόμενοι, ήταν*

λιγάκι μίζερο, λέγανε "αμάν τώρα, τι είναι αυτό;". Σε έπιανε ένας πανικός, μαζί με τα παραρτήματα, ένα πράγμα...» [Ε7]. Αντίθετα, μέσω μιας τόσο έγκαιρης διανομής, οι εκπαιδευόμενοι θα μπορούν να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι -τόσο σε γνωστικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο- ενώ ταυτόχρονα θα δίνεται και περισσότερη αίσθηση οργάνωσης.

Άλλη πρόταση που έγινε στην ομάδα σχετίζεται με τη χρήση του υλικού -όχι μόνο από τον εκπαιδευτή- αλλά και από τους εκπαιδευόμενους κατά τη διάρκεια του μαθήματος. Στόχος του προγράμματος είναι να εξοικειώνονται με αυτό οι εκπαιδευόμενοι -οι οποίοι όπως ήδη αναφέρθηκε- χρειάζεται να βελτιώσουν την ικανότητα εξεύρεσης νέας γνώσης. Η τακτική ενός εκπαιδευτή για να επιτευχθεί αυτό, 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»* [Ε7]. Αυτή η τεχνική έχει αποδειχθεί επιτυχής. Παράλληλα, τονίζεται έτσι η ανάγκη για διάλογο μεταξύ των εκπαιδευτών ως προς την ανταλλαγή καλών πρακτικών.

Όσον αφορά το μελλοντικό σχεδιασμό, το υλικό χρειάζεται να εμπλουτιστεί. Οι εκπαιδευτές συμφωνούν ότι *«πρέπει να ξαναδούμε λίγο το υλικό που γράφτηκε, γιατί μετά την πρώτη εμπειρία όλοι έχουν να διορθώσουν κάποια πράγματα»* [Ε3]. Επιπλέον, *«είναι ίσως ένα θέμα πάντα η επικαιροποίηση του υλικού»* [Ε8] και *«να μπούνε και κάποια νέα θέματα»* [Ε5], *«εφαρμοσμένα θέματα»* [Ε3]. 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 ...»* [Ε7].

Η περαιτέρω ανατροφοδότηση των εκπαιδευτών σε ατομικό επίπεδο/επίπεδο θεματικής ενότητας, καθώς και οι προτάσεις των συνεντευξιαζόμενων εκπαιδευομένων είναι κύριας σημασίας στη διαδικασία βελτίωσης του υλικού. Σημαντικό είναι όμως, όπως αναφέρει ένας εκπαιδευτής, ότι στην υλοποίηση αυτών των αλλαγών πρέπει να ληφθεί υπόψη το κατά πόσο η κάθε θεματική ενότητα είναι ολοκληρωμένη σε ένα έτος ή αποτελεί εισαγωγή και *«θα υπάρχει κάποια συνέχεια; Θα μιλάμε για κάτι που θα συνεχιστεί; Αυτά όλα πρέπει για να κάνεις έναν σχεδιασμό, να τα λάβεις υπόψη σου»* [Ε3].

Απόψεις Συνδικαλιστών - Εκπαιδευομένων:

Όπως είδαμε, η αξιολόγηση του υλικού από τους εκπαιδευόμενους είναι θετική. Υπήρχαν όμως και μεμονωμένοι προβληματισμοί αναφορικά με την

εξοικείωση με το υλικό. Επισημαίνεται 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 δε σε ενδιαφέρει πολύ σε κάνει και περισσότερο αδιάφορο»* [Σ2]. Αυτή η κριτική χρειάζεται να ληφθεί υπόψη, όχι μόνο στην επαναδιαμόρφωση του υλικού, αλλά και στον προσδιορισμό του υλικού προς διδασκαλία καθώς, όπως είδαμε παραπάνω, οι εκπαιδευτές τις περισσότερες φορές επιλέγουν να χρησιμοποιήσουν μέρος του υλικού.

Κάποιοι επίσης ζήτησαν *«η γραφή ... να είναι πιο επισημασμένη»* [Σ4] και *«να είναι κάπως ποιο προσεγμένες οι ενδείξεις στην αρχή»* [Σ7]. Στην πραγματικότητα, αυτό που ζητούν αυτοί οι συνεντευξιαζόμενοι είναι 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»* [Σ8]. *«Στην ουσία θέλουμε κάποια πράγματα έτοιμα»* [Σ3]. Αυτό το θέμα έχει επιπτώσεις και στην εκπαιδευτική μεθοδολογία, καθώς τα σχόλια υποδεικνύουν περιορισμένη οικειότητα των εκπαιδευομένων με το υλικό. Κατά βάση, οι εκπαιδευτές δε χρησιμοποιούν το βιβλίο στη διάρκεια του μαθήματος, παρόλο που βασίζονται σε αυτό για το σχεδιασμό. Αυτή η αποσύνδεση του υλικού από τη διδασκαλία εμποδίζει την εξοικείωση των συμμετεχόντων με αυτό. Λύση θα ήταν να υπάρχει περαιτέρω χρήση του υλικού μέσα στο τμήμα ακόμα και έμμεσα -όπως προτείνεται και στην ομάδα εστίασης.

Όπως παρατηρούμε, οι ανάγκες βελτίωσης που προτείνουν οι εκπαιδευόμενοι είναι στην ουσία περιορισμένες. Το γεγονός ότι έχουμε κάποιες προτάσεις από τους εκπαιδευόμενους, αλλά και ότι οι εκπαιδευτές προσδιορίζουν διαφορετικές ανάγκες, μας δίνει τη δυνατότητα για ολιστική βελτίωση του προγράμματος.

2.3.10 Προτάσεις για Νέες Θεματικές Ενότητες

Απόψεις Συνδικαλιστών - Εκπαιδευομένων:

Εκτός από την αξιολόγηση του κύκλου μαθημάτων που παρακολούθησαν, οι συνεντευξιαζόμενοι έκαναν και προτάσεις για νέες θεματικές ενότητες που θα ήθελαν μελλοντικά να συμπεριληφθούν στο πρόγραμμα. Σχεδόν οι μισοί ζήτησαν να υπάρξει μια ενότητα πάνω σε βασικά στοιχεία συνδικαλιστικής οργάνωσης. Αυτή η ενότητα είναι ιδιαίτερα χρήσιμη σε νέους συνδικαλιστές, οι οποίοι *«δεν τα ξέρουν και πιστεύουν πως αρκεί να εκλεγούν απλά σε ένα σω-*

ματείο. Αλλά και για μας τους παλιούς για να μη ξεχνάμε» [Σ4]. Αυτή η ενότητα προτείνουν *«να αναφέρεται τι είναι σωματείο, πώς ιδρύεται, πόσα μέλη υπάρχουν, αν έχει παραρτήματα, ποιες είναι οι ευθύνες του προεδρείου, πώς εκλέγεται ο πρόεδρος»* [Σ4], *«πώς φτιάχνουμε καταστατικό, πόσα άτομα χρειάζονται και γενικότερα ό,τι χρειάζεται για να οργανωθεί ένα σωματείο»* [Σ6]. Στην ενότητα αυτή μπορεί επίσης να γίνει και διάλογος για οργανωτικά θέματα, όπως το *«αν θα υπάρξει βιβλιάριο συνδικαλιστικό ή αν μας συμφέρει να υπάρξει»* [Σ6]. Τέλος, προτείνεται να αναπτύσσεται και *«η στρατηγική του αγώνα ... πώς θα μπεις σε έναν αγώνα και πώς θα βγεις χωρίς να έχεις χάσεις»* [Σ8].

Άλλη πρόταση που έκαναν αρκετοί συνεντευξιαζόμενοι ήταν για μια θεματική ενότητα πάνω σε επικοινωνιακές δεξιότητες. *«Μια θεματική ενότητα η οποία θα μας μάθαινε ένα τρόπο συγκρότησης της σκέψης μας. Για παράδειγμα, εμείς μιλάμε σε κόσμο, στα μέσα, προκειμένου να αναλύσουμε κάποια θέματα και αυτό δεν είναι εύκολο να γίνει όταν βγαίνεις με ένα χαρτί μπροστά σου και μιλάς. Θα ήθελα λοιπόν να μάθω έναν τρόπο που να μπορώ αυτά τα πέντε πράγματα που έχω στο μυαλό μου να τα πω με μια σωστή σειρά και να μη χρειάζεται απλά να τα διαβάζω από ένα χαρτί. Θεωρώ πως αυτό είναι το πιο σημαντικό, το να μπορεί κάποιος να εκφράζεται με ευκολία»* [Σ3].

Αλλά και αναφορικά με τις γνώσεις που έχουν λάβει από το συνολικό πρόγραμμα της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης ζητούν *«να μάθ[ουν] πώς μπορείς να παρουσιάσεις αυτά που έμαθες»* [Σ4]. Επιπλέον, πολύ σημαντικό ζήτημα που απαιτεί εξάσκηση είναι οι επικοινωνιακές δεξιότητες για *«νέους τρόπους προσέγγισης μεταξύ συναδέλφων προς τα συνδικάτα»* [Σ5]. Με αυτό τον τρόπο προτίθενται και οι εκπαιδευόμενοι να συνεισφέρουν στην κάλυψη της ανάγκης που έχουν εντοπίσει αναφορικά με τη συμμετοχή εργαζόμενων στο συνδικαλισμό.

Επίσης, μια διαφορετική πρόταση είναι η ιδέα να αναλάβει ένα *«μεγάλο συνδικαλιστικό στέλεχος ... να ενημερώσει, εκτός παράταξης ... για το σκεπτικό της ΓΣΕΕ, τις προθέσεις της ... Η ΓΣΕΕ για παράδειγμα έχει βάλει κάποιους στόχους μέχρι το 2010. Θα μπορούσε να γίνει ένας διάλογος μικρός, ώστε να ακουστούν και άλλες προτάσεις, να συμβάλλουμε και εμείς σε αυτό, ώστε να τα λάβουν και εκείνοι υπόψη τους και να βγει ένα καλό αποτέλεσμα»* [Σ4]. Με αυτόν τον τρόπο οι εκπαιδευόμενοι, όχι απλά θα συμμετέχουν στο σχεδιασμό του προγράμματος συνδικαλιστικής εκπαίδευσης -όπως προτάθηκε και από την ομάδα εστίασης- αλλά και στον ευρύτερο σχεδιασμό του συνδικαλιστικού κινήματος. Ταυτόχρονα, με αυτό τον τρόπο ικανοποιείται και το κίνητρο-στόχος που αναλύθηκε παραπάνω για γνωριμία με τη ΓΣΕΕ και τον τρόπο λειτουργίας της.

Οι συνεντευξιαζόμενοι όμως, δεν προτείνουν απλά θεματικές ενότητες για τους μελλοντικούς εκπαιδευόμενους, αλλά και συνέχεια για τους ίδιους. Ισχυρίζονται ότι *«δεν πρέπει τώρα που έχουμε ξεκινήσει να σταματήσουμε»* [Σ1]. *«Το μόνο που θα ήθελα να πω είναι πως ξέρουμε ότι αυτός ο κύκλος των θεματικών ενοτήτων θα κλείσει. Και καλό θα ήταν η ΓΣΕΕ να μη το αφήσει έτσι αυτό. Δηλαδή και εμείς που τώρα παρακολουθήσαμε, να έχουμε ενημέρωση και αν μπουν και κάποιες καινούριες θεματικές ενότητες να μπορούμε να τις παρακολουθήσουμε. Να μη μας ξεχάσουν δηλαδή και πουν ότι τώρα κλείσαμε τον κύκλο μας και πλέον ψάχνουμε καινούρια άτομα. Γιατί μόνο έτσι θα έχει όλη αυτή η προσπάθεια σημασία, ουσία και συνέχεια»* [Σ3]. Αυτό είναι σημαντικό καθώς *«όταν μαθαίνεις κάτι και περάσει καιρός που δεν το έχεις χρησιμοποιήσει, τότε σίγουρα θα το ξεχάσεις ... Ακόμα και το να παρακολουθήσεις το ίδιο αντικείμενο, ώστε να φρεσκάρεις πράγματα που ίσως έχεις ξεχάσει»* [Σ4].

Ως εκ τούτου, είναι φυσικό επακόλουθο ότι όταν ρωτήθηκαν για το κατά πόσο ενδιαφέρονται να παρακολουθήσουν συνδικαλιστικά σεμινάρια διαφορετικής διάρκειας ή σε ανώτερο επίπεδο σχεδόν όλοι απάντησαν καταφατικά. Η θετική απάντηση δεν αφορούσε μόνο για τους ίδιους αλλά, όπως ισχυρίστηκε συνεντευξιαζόμενος, *«θεωρώ πως από τους είκοσι που παρακολουθήσαμε το πρόγραμμα, θα ερχόντουσαν όλοι»* [Σ13]. Το ενδεχόμενο να παρακολουθήσουν μια θεματική ενότητα σε ανώτερο επίπεδο βρίσκει τους συμμετέχοντες πιο θετικούς από το να παρακολουθήσουν ένα βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα, στην οποία περίπτωση πολλοί έθεσαν ως κριτήριο συμμετοχής το θέμα καθεαυτό. Ενδιαφέρουσες θεματικές για τα προγράμματα είτε ανώτερου είτε βραχυπρόθεσμου επιπέδου είναι η εμβάθυνση στα εργασιακά και η ενημέρωση για την επικαιρότητα. Επιπρόσθετα, μια ιδέα για διαφορετικό κοινό είναι το *«να μπορούσε κάποιος να εντάξει μέσα σε ένα ή δυο σεμινάρια όλες τις σημαντικές θεματικές ενότητες με έναν πιο περιεκτικό τρόπο».* Ξεχωριστή ενημέρωση *«σε άλλους, όχι στους ήδη εκπαιδευόμενους»* [Σ2]. Αυτές οι προτάσεις για νέες θεματικές ενότητες, σε συνδυασμό με τις προτάσεις των Εργατικών Κέντρων, αποτελούν σημαντικό υλικό για τη μελλοντική επέκταση του προγράμματος.

Προτάσεις Εργατικών Κέντρων:

Όπως έχει αναφερθεί, μέσω της διαμορφωτικής αυτής αξιολόγησης έχει ξεκινήσει και μια διερεύνηση αναγκών, η οποία εκτός από τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων εντοπίζει και τις ανάγκες των σωματείων. Αυτές οι ανάγκες συγκεντρώθηκαν από τα Εργατικά Κέντρα με τη μορφή προτάσεων για νέες θεματικές ενότητες συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και κατατέθηκαν στα περιφερειακά ΙΝΕ που τα προώθησαν κεντρικά υπό τη μορφή εκθέσεων.

Καταρχήν, τα Εργατικά Κέντρα προτείνουν να επαναληφθούν τα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που υλοποιήθηκαν στον πρώτο αυτό κύκλο. Προτείνονται, όμως, και προγράμματα τα οποία είναι είτε προεκτάσεις των υπαρχόντων είτε νέα προγράμματα η ανάγκη των οποίων δεν είχε εντοπιστεί.

Αναφορικά με τις προεκτάσεις υπαρχόντων προγραμμάτων, προτάθηκε στην θεματική ενότητα των Εργασιακών Σχέσεων να αναπτυχθούν περαιτέρω τα θέματα μορφών άσκησης συνδικαλιστικής πρακτικής, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της κοινωνικής διαβούλευσης και του εργατικού δικαίου. Στη θεματική ενότητα της Κοινωνικής Προστασίας ζητήθηκε να συζητηθεί εκτενώς το νέο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης -συμπεριλαμβανομένου του συνταξιοδοτικού και της νέας λίστας βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων. Προτείνεται η ενότητα να περιλαμβάνει την περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης, τις αιτίες του προβλήματος, τις προοπτικές του συστήματος και τις προτάσεις της ΓΣΕΕ. Επίσης, έγινε πρόταση για εκπαίδευση πάνω στο πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο σύστημα περίθαλψης και υγείας.

Για την ενότητα των Βασικών Εργατικών Δικαιωμάτων στον Ιδιωτικό Τομέα ζητείται να επεκταθεί η ενημέρωση πάνω στα ατομικά και συλλογικά εργατικά δικαιώματα, στην προστασία μητρότητας, στην ανασφάλιστη εργασία, στην υπερωριακή απασχόληση και αποζημίωση, στην αποζημίωση εργασίας τις αργίες και τα Σαββατοκύριακα, στη νυχτερινή απασχόληση και γενικότερα στις επιπτώσεις των αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων στα εργασιακά δικαιώματα.

Τα Εργατικά Κέντρα ζητούν στην ενότητα «Μετανάστευση και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας» να συμμετέχουν και υπάλληλοι που μέσω της εργασίας τους έρχονται σε επαφή με μετανάστες, καθώς και μέλη μη κυβερνητικών οργανώσεων ή ακτιβιστικών ομάδων. Προτείνεται να αναλύεται το κοινοτικό και ελληνικό θεσμικό πλαίσιο για τη μετανάστευση, το καθεστώς εργασίας και ασφάλισης υπηκόων τρίτων χωρών, το φαινόμενο της ανεπίσημης μετανάστευσης, οι έννοιες του κοινωνικού αποκλεισμού, των μειονοτήτων και των διακρίσεων στην εργασία και η λειτουργία των φορέων και των υπηρεσιών υποστήριξης μεταναστών σε τοπικό και εθνικό επίπεδο.

Πάνω στο ίδιο θέμα προτάθηκε η ανάγκη και για θεματική ενότητα που να αναφέρεται στα πολυπολιτισμικά συνδικάτα και στο ρόλο του συνδικαλισμού στη μεταναστευτική κοινότητα. Μια τέτοια ενότητα θα αναφέρεται στην αναγκαιότητα ένταξης των μεταναστών εργαζομένων στα σωματεία, στα οφέλη που θα αποφέρει κάτι τέτοιο στους μετανάστες, αλλά και στα σωματεία, στον τρόπο προσέγγισης και στην καλλιέργεια κλίματος εμπιστο-

σύνης μεταξύ μεταναστών και σωματείων, στη γνώση των ιδιαίτερων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες και στην εκπροσώπηση μεταναστών σε Δ.Σ. σωματείων.

Ως προέκταση της ενότητας «Βασικές Τεχνικές Εκπαίδευσης Ενηλίκων» γίνονται προτάσεις να αναλυθούν οι κατευθύνσεις, οι πολιτικές και η οργάνωση της διά βίου μάθησης. Επίσης, προτείνεται αναφορά στα συστήματα διά βίου μάθησης σε σχέση με τα συνδικάτα. Από μια διαφορετική σκοπιά, κάποια Εργατικά Κέντρα ζητούν να διδαχθεί μάθημα πάνω στις αρχές μάνατζμεντ και στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Τέλος, τέθηκε και μια ιδέα για εκπαιδευτικές επισκέψεις συνδικαλιστών σε σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ώστε να ενημερώσουν τους μαθητές για τη δράση, τους σκοπούς και τη λειτουργία του Συνδικαλιστικού Κινήματος. Για να πραγματοποιηθεί, όμως, μια τέτοια δράση απαιτεί προσεχτικούς χειρισμούς που προϋποθέτουν βασικές εκπαιδευτικές γνώσεις.

Εκτός από επέκταση πάνω στις υπάρχουσες θεματικές ενότητες, τα Εργατικά Κέντρα έκαναν προτάσεις και για νέες εκπαιδευτικές κατευθύνσεις. Μια ανάγκη -που τονίστηκε και από τους συνεντευξιαζόμενους- είναι η υλοποίηση προγράμματος πάνω στα βασικά στοιχεία συνδικαλιστικής οργάνωσης. Για τα Εργατικά Κέντρα, σκοπός ενός τέτοιου προγράμματος πρέπει να είναι η απόκτηση γνώσεων πάνω στην οργάνωση, τη λειτουργία και το νομοθετικό πλαίσιο σωματείων, Εργατικών Κέντρων και ομοσπονδιών. Η κατάρτιση των συνδικαλιστικών στελεχών σε πρακτικά θέματα, όπως οι σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ο τρόπος ίδρυσης και καταχώρησής τους, τα είδη τους, τα βιβλία, τα μέλη, οι πόροι και η είσπραξη εισφορών, κρίνεται απαραίτητη.

Εξίσου σημαντικές θεωρούν τα Εργατικά Κέντρα τις γνώσεις πάνω σε θέματα όπως τα δικαιώματα των επιχειρησιακών σωματείων, η προστασία της συνδικαλιστικής οργάνωσης και το δικαίωμα της απεργίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε πρωτοβάθμιο ή δευτεροβάθμιο επίπεδο, οι τρόποι διεκδίκησης, προσέγγισης και διαπραγμάτευσης με πολιτικές ηγεσίες και φορείς, οι νέες μορφές συνδικαλισμού και η χρήση των ΜΜΕ, σύμφωνα με τα Εργατικά Κέντρα, είναι γνωστικές ανάγκες που πρέπει να καλύψει ένα πρόγραμμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Επιπλέον, θεωρητικές γνώσεις πάνω στις αρχές, στις αξίες και στην ιστορία του παγκόσμιου και του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος προσφέρουν στη διαμόρφωση στάσεων, οι οποίες είναι απαραίτητο να υποστηρίζουν τις γνώσεις και ικανότητες που αναφέρθηκαν παραπάνω. Ένα τέτοιο πρόγραμμα μπορεί να απευθύνεται πρωταρχικά σε νέους συνδικαλιστές, αλλά πολλά από τα προαναφερόμενα θα χρησίμευαν και στους πιο έμπειρους.

Άλλο σχετικό πρόγραμμα που προτάθηκε από τα Εργατικά Κέντρα έχει θέμα τις συνδικαλιστικές ελευθερίες των εργαζομένων. Προτείνουν το πρόγραμμα να περιλαμβάνει γνώσεις για την προστασία και τις διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης, για τις επιτροπές προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών, για τη δημοκρατία στους τόπους εργασίας, τις συνδικαλιστικές άδειες, το δικαίωμα στην απεργία, το θέμα του προσωπικού ασφαλείας και της πρόσληψης απεργοσπαστών και την αποκατάσταση των συνδικαλιστών.

Μια άλλη ανάγκη που είχε εντοπιστεί από τους συνεντευξιαζόμενους και που αναφέρθηκε και από πολλά Εργατικά Κέντρα είναι οι τρόποι επικοινωνίας. Τα Εργατικά Κέντρα επικεντρώνονται στην ανάγκη ανάπτυξης της διαπραγματευτικής ικανότητας και της αντιμετώπισης αντιρρήσεων από τη πλευρά των συνδικαλιστών. Θέτουν ως σκοπό ενός τέτοιου προγράμματος το να γνωρίζουν οι συνδικαλιστές τη διαπραγματευτική δύναμη της γλώσσας του σώματος και το να είναι σε θέση να διαπραγματεύονται με οποιαδήποτε κατηγορία ατόμων, ανεξαρτήτως αντικειμένου. Εκτός από τη γνώση διαχείρισης συναισθημάτων και την ικανότητα δημιουργίας θετικής προδιάθεσης στους συνομιλητές, τα Εργατικά Κέντρα τονίζουν την ανάγκη οι συνδικαλιστές να αντιμετωπίζουν και να χρησιμοποιούν σωστά την επικοινωνία μέσω των ΜΜΕ. Επιπλέον, προτείνεται να αποκτηθούν δεξιότητες χρήσης των νέων τεχνολογιών για τη δικτύωση των συνδικαλιστικών φορέων.

Σε περισσότερο γνωστικό παρά επίπεδο ικανοτήτων, πολλά Εργατικά Κέντρα προτείνουν την υλοποίηση θεματικής ενότητας πάνω στους θεσμούς της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μια τέτοια ενότητα θα περιείχε ως αντικείμενα τη λειτουργία, τις αρμοδιότητες και τα θεσμικά και συμβουλευτικά όργανα του ελληνικού κράτους και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στοιχεία ευρωπαϊκού δικαίου, τα διαρθρωτικά ταμεία, οι κοινοτικές ενισχύσεις και η λειτουργία των πολιτικών κομμάτων είναι άλλα πιθανά περιεχόμενα μιας τέτοιας θεματικής ενότητας.

Επιπλέον, προτείνεται να ενημερωθούν οι συνδικαλιστές πάνω σε θέματα ανεξαρτήτων αρχών σε σχέση με την απασχόληση, αλλά και γενικότερα. Οι Συνήγοροι του Πολίτη, της Υγείας και της Κοινωνικής Αλληλεγγύης, του Δημότη, του Μετανάστη, του Περιβάλλοντος και του Καταναλωτή είναι θεσμοί-εργαλεία που οι συνδικαλιστές πρέπει να γνωρίζουν να χρησιμοποιούν. Επίσης, τα Εργατικά Κέντρα προτείνουν να ενημερωθούν οι συνδικαλιστές πάνω στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού, την Επιτροπή Ανταγωνισμού και άλλους αντίστοιχους θεσμούς.

Έμφαση δίνεται και στην κοινωνία των πολιτών. Οι συνθήκες λειτουργίας και οργάνωσης της κοινωνίας των πολιτών, οι ανεξάρτητες αρχές, ο σχεδιασμός και η λειτουργία παρατηρητηρίων, οι θεσμοί διαμεσολάβησης και ο ρόλος των κοινωνικών συνομιλητών, οι μη κυβερνητικοί οργανισμοί, ο εθελοντισμός και τα ζητήματα κοινωνικής δικτύωσης είναι τομείς πάνω στους οποίους τα Εργατικά Κέντρα πιστεύουν ότι οι συνδικαλιστές θα πρέπει να είναι ενήμεροι.

Στην ίδια ή σε ξεχωριστή ενότητα τα Εργατικά Κέντρα ζητούν να αναλυθεί η δημιουργία και η λειτουργία του καταναλωτικού κινήματος. Οι γνώσεις για την προστασία του εισοδήματος σε σχέση με την ακρίβεια περιλαμβάνουν τα ζητήματα των τρόπων διαμόρφωσης των τιμών στην Ελλάδα, τους τρόπους λειτουργίας των συμπράξεων εταιριών (καρτέλ) με στόχο την αθέμιτη χειραγώγηση των τιμών, αλλά και τους τρόπους αντίδρασης και συλλογικής δράσης από την πλευρά των εργαζομένων. Εκτός από την προστασία του καταναλωτή, προτείνεται να αντιμετωπίζεται και το θέμα της προστασίας των δανειοληπτών.

Αντίστοιχη θεματική ενότητα που αναφέρεται από διάφορα Εργατικά Κέντρα είναι αυτή που αναλύει τα ζητήματα φτώχιας και κοινωνικού αποκλεισμού. Έμφαση δίνεται και στον τομέα της αγοράς εργασίας και των θεωριών για την ανεργία. Με την προϋπόθεση να έχουν οι εκπαιδευόμενοι μια γενική εικόνα για τη λειτουργία του οικονομικού συστήματος, μια τέτοια ενότητα μπορεί να δώσει το πλαίσιο μέσα στο οποίο συγκροτούνται οι εργασιακές σχέσεις και να κατανοηθούν οι πραγματικές αιτίες του φαινομένου της ανεργίας.

Επιπλέον γνώσεις πάνω στα οικονομικά είναι κάτι που ζητούν πολλά Εργατικά Κέντρα. Κρίνεται σκόπιμο μια τέτοια θεματική ενότητα να δίνει την ευκαιρία κάλυψης γνωστικών κενών σε σχέση με βασικές οικονομικές έννοιες και αρχές μίκρο και μακροοικονομίας (π.χ. προϋπολογισμός, ΑΕΠ, δημόσιο χρέος, πρωτογενές πλεόνασμα, έλλειμμα, κόστος, προϊόν, κέρδος, πληθωρισμός κ.τ.λ.). Κρίνεται επίσης απαραίτητο οι συνδικαλιστές να γνωρίζουν βασικά στοιχεία για τη λειτουργία του οικονομικού συστήματος, κάποιες αρχές πολιτικής οικονομίας και την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας. Σκοπός μιας τέτοιας θεματικής ενότητας θα είναι να αντιλαμβάνονται οι συνδικαλιστές τις αιτίες των οικονομικών κρίσεων και τις δυνατότητες αντιμετώπισής τους. Παρεμφερές θέμα που προτάθηκε είναι το φορολογικό σύστημα και οι βασικές αρχές λογιστικής. Μια τέτοια ενότητα αναφέρεται σε ζητήματα φορολογικής πολιτικής, σύνταξης και λειτουργίας των εθνικών προϋπολογισμών, ανάλυση της φορολογίας εισοδήματος, του κώδικα Φ.Π.Α. και του Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων. Επιπλέον, προτάθηκε να διδάσκονται οι συνδικαλιστές και κάποια βασικά στοιχεία στατιστικής.

Άλλη θεματική ενότητα που προτάθηκε σχετική με οικονομικά αφορά τις βασικές αρχές περιφερειακής ανάπτυξης, καθώς και την οργάνωση και λειτουργία τοπικών αγορών εργασίας. Μέσω μιας τέτοιας θεματικής ενότητας θεωρείται ότι θα αναπτυχθεί τόσο η αίσθηση ευθύνης, όσο και η ικανότητα της τοπικής κοινωνίας να αντιμετωπίζουν τα αναπτυξιακά τους προβλήματα.

Τέλος, άλλες ενότητες που προτείνουν ορισμένα Εργατικά Κέντρα είναι η περιβαλλοντική εκπαίδευση για τη διαχείριση και την εξοικονόμηση ενέργειας στην εργασία και την οικία και μαθήματα για την οργάνωση εκδηλώσεων τέχνης και πολιτισμού. Τα παραπάνω μας δίνουν πλούσιο υλικό αναφορικά με τη διερεύνηση αναγκών, το οποίο σε συνδυασμό με τις προτάσεις των συνεντευξιαζόμενων εκπαιδευομένων θα αποτελέσουν βάσεις της μελλοντικής εξέλιξης του προγράμματος.

2.3.11 Αναγκαιότητα για το Πρόγραμμα

Απόψεις Εκπαιδευτών:

Το πρόγραμμα αυτό της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης προέκυψε καθώς, όπως συμφωνούν οι εκπαιδευτές, *«εδώ και πάρα πολλά χρόνια, πάνω από 15-20 χρόνια, υπήρχαν φωνές, προτάσεις, θέσεις ανθρώπων που βρισκόντουσαν σε διάφορα όργανα ... που λέγανε ότι οι συνδικαλιστές πρέπει να ενημερωθούν για τα αντικείμενα που διαχειρίζονται»* [Ε3]. Αυτό είναι κάτι που όχι μόνο υποστηρίζουν οι εκπαιδευτές της ομάδας εστίασης, αλλά βλέπουν να συνειδητοποιούν όλο και περισσότεροι συνδικαλιστές. Αυτή η συνειδητοποίηση αντικατοπτρίζεται και από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα αυτό.

Όπως είδαμε και παραπάνω, οι συνδικαλιστές έχουν εμπειρικές γνώσεις οι οποίες όμως δεν είναι συστηματοποιημένες. Υπάρχει δυσκολία στη διαχείριση και μεθοδική αξιοποίηση αυτής της γνώσης. Εξηγούν οι εκπαιδευτές ότι *«υπήρχαν πράγματα που ήταν στην πλειονότητα των συνδικαλιστών πολύ σκόρπια μέσα στο μυαλό τους. Είχαν πολύ συγκεχυμένες απόψεις για πάρα πολλά ζητήματα ... Εδώ έγινε για πρώτη φορά μία προσπάθεια, αυτά να γίνουν λίγο πιο συστηματικά, να καταλάβουν σε συγκεκριμένα θεματικά πεδία, με έναν πιο συστηματικό τρόπο, μία σειρά, είτε είναι βασικές έννοιες, είτε ήταν συγκεκριμένες πολιτικές, είτε ήταν διάφορες καταστάσεις ...»* [Ε1]. Ως εκ τούτου, το πρόγραμμα καλύπτει βασικές ανάγκες των συνδικαλιστών -η κάλυψη των οποίων, όπως είδαμε και παραπάνω, αποτελεί κύριο κίνητρο για την παρακολούθηση των σεμιναρίων.

Οι συνδικαλιστές, λοιπόν, έχουν ανάγκη αυτή την εκπαίδευση για να αποκτήσουν γνώσεις και να είναι πιο ικανοί να τεκμηριώνουν τις θέσεις τους. Χρει-

άζεται ταυτόχρονα να καλυφθούν και κενά στις γνώσεις των συνδικαλιστών. Υπάρχει, επίσης, ανάγκη για εκπαίδευση που να βοηθά, όπως αναφέρει εκπαιδευτής, *«να καταλάβουν ένας εργοδότης πώς μπορεί να σκέφτεται, το κράτος πώς σκέφτεται»* [Ε8]. Τέλος, όπως είδαμε παραπάνω, συμφωνεί η ομάδα ότι οι συνδικαλιστές χρειάζονται εργαλεία και για την καλλιέργεια της ικανότητας να βρίσκουν πληροφορίες. Όλα τα παραπάνω έχουν ιδιαίτερη σημασία για αυτούς που εκπροσωπούν εργαζόμενους, κάτι που κάνει αυτό το πρόγραμμα ζωτικής σημασίας για το συνδικαλισμό.

Απόψεις Συνδικαλιστών - Εκπαιδευομένων:

Έχοντας παρακολουθήσει το πρόγραμμα αυτό της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, οι συνεντευξιαζόμενοι πιστεύουν ακράδαντα ότι η εκπαίδευση αυτή είναι κάτι το *«απαραίτητο. Είναι μεγάλη ανάγκη»* [Σ5]. Συμφωνούν με την ομάδα εστίασης εξηγώντας πως ο λόγος είναι ότι *«ο συνδικαλισμός δεν είναι μόνο το να βγαίνεις στους δρόμους και να φωνάξεις για τα δικαιώματά σου. Τώρα πλέον ο συνδικαλιστής πρέπει να έχει γνώσεις, να διαβάζει για να μπορέσει να αντιμετωπίσει τις καταστάσεις ... Για να προχωρήσεις συνδικαλιστικά σε οποιοδήποτε χώρο, χρειάζεσαι ενημέρωση. Αυτό αποτελεί ένα όπλο που πρέπει να το χρησιμοποιείς όσο καλύτερα μπορείς, για το ευρύτερο καλό»* [Σ3].

Οι νέες γνώσεις που αποκτούνται μέσω της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης είναι πολυεπίπεδες, *«και σε λόγο και σε πράξη ... Να μπορεί δηλαδή ο συνδικαλιστής κάτι που ξέρει καλά να μπορεί να το εκφράσει και προς τα έξω ... Γιατί μέχρι τώρα οι συνδικαλιστές δεν ήταν έτσι. Πρέπει να αλλάξουν τα πράγματα. Να είμαστε σε ένα πλαίσιο όλοι ... Να υπάρχουν δηλαδή κάποιοι κανόνες, κάποιες βάσεις, που να μπορείς να στηριχτείς»* [Σ6].

Όπως κρίνει αισιόδοξα ένας συμμετέχων *«όλο αυτό που κάνουμε, πιστεύω πως αν συνεχιστεί, θα βγει μια νέα γενιά συνδικαλιστών πολύ καλύτερη. Περισσότερο καταρτισμένη, που δε θα φοβάται να συμμετάσχει σε συζητήσεις και να διεκδικεί πράγματα. Θεωρώ ότι θα αλλάξουν τα πράγματα και θα αποκτήσει ξανά εμπιστοσύνη ο κόσμος σε εμάς. Αλλά αυτό θέλει πολύ δουλειά και χρόνο. Και όλο αυτό δεν έχει να κάνει μόνο με τη γνώση των νόμων, αλλά και με τη γνώση της συμπεριφοράς. Πώς πρέπει δηλαδή, να συμπεριφέρεσαι απέναντι και στους συναδέλφους σου και στο σωματείο σου ... Και αυτό είναι που μας λείπει και από το συνδικαλιστικό χώρο»* [Σ13]. Καταλήγουμε, λοιπόν, ότι η σημασία της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης είναι όχι μόνο ωφέλιμη για τους ίδιους τους συμμετέχοντες, αλλά παίζει και σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση και το μέλλον του συνδικαλιστικού κινήματος γενικότερα.

2.4 Γενικά Συμπεράσματα Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης

2.4.1 Απολογισμός Χρησιμότητας του Προγράμματος

Παρατηρούμε συνεπώς ότι το πρόγραμμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ φαίνεται να καλύπτει ένα σημαντικό κενό στο συνδικαλιστικό κίνημα ειδικότερα και στην ελληνική κοινωνία γενικότερα. Διαπιστώνεται ότι υπήρχαν αιτήματα για μια τέτοια εκπαίδευση εδώ και πολλά χρόνια. Είναι κοινή συνείδηση τόσο των εκπαιδευτών, όσο και των εκπαιδευομένων ότι οι συνδικαλιστές για να είναι αποτελεσματικοί στο έργο τους, έχουν ανάγκη για συστηματοποιημένες γνώσεις και ενημέρωση. Το μέγεθος αυτής της ανάγκης προβάλλεται και από το αίτημα των εκπαιδευομένων για περαιτέρω συνδικαλιστική εκπαίδευση. Επίσης, η συμμετοχή στο πρόγραμμα μεγάλου αριθμού συνδικαλιστών από τον ιδιωτικό τομέα, αλλά και συνδικαλιστών-εργαζομένων με επισφαλείς σχέσεις εργασίας αναδεικνύει την ανάγκη για αυτό. Τη σημασία της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης αναγνωρίζουν και τα Εργατικά Κέντρα, κάτι που φαίνεται από τις εκτεταμένες προτάσεις τους για νέες θεματικές ενότητες. Μια τέτοια εκπαίδευση μπορεί να κάνει τους συνδικαλιστές πιο ικανούς στην τεκμηρίωση των θέσεων στους, να αναγνωρίζουν πώς λειτουργεί το κράτος και οι εργοδότες, να διεκδικούν εργασιακά δικαιώματα και να σχηματίσουν ένα κοινό συνδικαλιστικό πλαίσιο.

Πράγματι, η αξιολόγηση φανερώνει ότι το πρόγραμμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης του ΙΝΕ καλύπτει σε ένα βαθμό τις παραπάνω ανάγκες. Τα οφέλη του προγράμματος μπορούν λοιπόν, να συνοψιστούν στους παρακάτω άξονες:

- Απόκτηση τεκμηριωμένης γνώσης και ενημερότητας.
- Απόκτηση αυτοπεποίθησης για τις απόψεις και τις δράσεις τους.
- Ικανότερη διαχείριση εργασιακών ζητημάτων, αποτελεσματικότερη αντιπαράθεση, ενημέρωση και μεθόδευση δράσης.
- Δικτύωση, γνωριμία, ανταλλαγή απόψεων, ζύμωση σε συνδικαλιστικά θέματα μεταξύ συνδικαλιστών διαφορετικών παραταξιακών και εργασιακών χώρων.
- Δημιουργία κοινής γλώσσας, ανεξαρτήτως παράταξης, σε μια σειρά από σημαντικά θέματα που το συνδικάτο έχει κοινή άποψη και φιλοσοφία.
- Μεγαλύτερη, ουσιαστικότερη και αμεσότερη επαφή των συνδικαλιστών με το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και τις δραστηριότητές του.
- Τροφοδότηση, βελτίωση και αύξηση της ομαδικότητας και της συνεργατικότητας μεταξύ των συνδικαλιστών.

- Ενίσχυση κριτικής σκέψης και υπέρβαση προκαταλήψεων και εθνοτικών ορίων μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα.
- Συμβολή στην τεκμηρίωση των θέσεων του συνδικάτου σε δευτεροβάθμιο (Εργατικό Κέντρο), πρωτοβάθμιο (σωματείο) και τοπικό επίπεδο.
- Γνώση επιπλέον πέρα των συνηθισμένων δραστηριοτήτων και πεδίων ενασχόλησης της ΓΣΕΕ (π.χ. διά βίου εκπαίδευση, επαγγελματικά περιγράμματα, μετανάστευση κ.λπ.).
- Δυνατότητα τοπικών πρωτοβουλιών για ευρύτερα κοινωνικά ζητήματα.
- Ποιοτική και ποσοτική ενίσχυση των επιχειρημάτων σε τοπικό επίπεδο.
- Ανακάλυψη και συνειδητοποίηση νέων διαστάσεων του συνδικαλισμού.
- Συμπεραίνουμε λοιπόν, ότι η χρησιμότητα του προγράμματος μπορεί να αξιολογηθεί ως σηματική, καθώς σε ένα βαθμό έρχεται να καλύψει την εντοπισμένη έντονη ανάγκη για συνδικαλιστική εκπαίδευση.

2.4.2 Αξιολόγηση Σχεδιασμού και Υλοποίησης του Προγράμματος

Τόσο οι εκπαιδευτές, όσο και οι εκπαιδευόμενοι θεωρούν το σχεδιασμό και την κεντρική οργάνωση του προγράμματος ως πολύ επιτυχημένα. Οι εκπαιδευτές τονίζουν την προσπάθεια και τη δουλειά στην οποία στηρίχθηκε η υλοποίηση του προγράμματος. Επιπλέον, επιλογές που υιοθετήθηκαν σε κεντρικό επίπεδο, όπως η στόχευση των θεματικών ενοτήτων προς τη δράση και η σύνδεση του υλικού με ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες, κρίθηκαν από τους εκπαιδευόμενους ως καταλυτικές για την επιτυχία του προγράμματος. Πολύτιμα κρίθηκαν και τα αποτελέσματα της επιλογής δημιουργίας ετερογενών ομάδων αναφορικά με τη συνδικαλιστική πείρα, τον εργασιακό και τον παραταξιακό χώρο.

Αναφορικά με το υλικό, οι εκπαιδευτές και η πλειοψηφία των εκπαιδευομένων αποφάνθηκαν ότι ήταν ενδιαφέρον, χρήσιμο και κατανοητό. Για αρκετούς εκπαιδευόμενους όμως, το να χρησιμοποιήσουν το υλικό χωρίς τη βοήθεια εκπαιδευτή είναι δύσκολο. Για να είναι λοιπόν, το υλικό σύμφωνο με τις προδιαγραφές του σχεδιασμού θα πρέπει να γίνει πιο εύχρηστο. Επίσης, οι εκπαιδευτές-συγγραφείς των βιβλίων θεωρούν ότι υπάρχουν περιθώρια για βελτιώσεις και για επικαιροποίηση της ύλης.

Η οργάνωση και η υποστήριξη του προγράμματος σε περιφερειακό επίπεδο επίσης αξιολογούνται θετικά από εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους. Συγκριτικά με άλλους οργανισμούς που έχουν υλοποιήσει σεμινάρια στα οποία έχουν συμμετάσχει εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενοι, η οργάνωση αξιολογείται ως

πολύ ικανοποιητική. Αναφέρονται όμως, και διαφορές από περιφέρεια σε περιφέρεια, με συνεργάτες από κάποια τοπικά ΙΝΕ να είναι πιο συνειδητοποιημένοι για τη σημασία του προγράμματος από αυτούς άλλων ΙΝΕ -το οποίο επηρεάζει και την αντιμετώπιση του προγράμματος από την πλευρά των εκπαιδευομένων.

Ιδιαίτερα θετική ήταν και η άποψη των συμμετεχόντων για τους εκπαιδευτές τους. Τόσο τα ερωτηματολόγια, όσο και οι συνεντεύξεις δείχνουν ότι οι εκπαιδευτές είναι άριστοι γνώστες του αντικειμένου τους. Άλλος παράγοντας της θετικής αυτής κρίσης είναι οι διδακτικές μέθοδοι που χρησιμοποιούν οι εκπαιδευτές, οι οποίες οδηγούν στο διάλογο τόσο μεταξύ εκπαιδευτή και συμμετεχόντων, όσο και ανάμεσα στους ίδιους τους εκπαιδευόμενους. Η τοποθέτηση των εμπειριών των εκπαιδευομένων στο επίκεντρο και από τους σχεδιαστές του προγράμματος, αλλά και από τους εκπαιδευτές ήταν επίσης πολύτιμη. Ιδιαίτερα οι συνεντευξιαζόμενοι που είχαν εμπειρία από άλλα προγράμματα διά βίου μάθησης, αξιολόγησαν τους εκπαιδευτές ως από τους καλύτερους που έχουν παρακολουθήσει. Τέλος, η θετική στάση των εκπαιδευτών αναγνωρίζεται από τους συμμετέχοντες, όχι μόνο ως προϋπόθεση του διαλόγου και του δημοκρατικού χαρακτήρα της εκπαιδευτικής διαδικασίας, αλλά και ως παράδειγμα για τη στάση των ίδιων ως συνδικαλιστές.

2.4.3 Προτάσεις για Βελτιώσεις και Μελλοντική Δράση

Μέσω της αξιολόγησης αυτής γίνεται ένα πρώτο βήμα διερεύνησης των αναγκών και προσδοκιών της ομάδας-στόχου. Κίνητρα, μαθησιακές προτιμήσεις και ανασταλτικοί παράγοντες για συμμετοχή των εκπαιδευομένων αναδεικνύονται άμεσα από τα ερωτηματολόγια και τις συνεντεύξεις, αλλά και έμμεσα από την ομάδα εστίασης. Αντίστοιχα έχουν γίνει βήματα για τη συμβολή των Εργατικών Κέντρων μέσω της υποβολής προτάσεων που έκαναν για χρήσιμες θεματικές ενότητες. Οι σχεδιαστές θα λάβουν υπόψη τους τα πορίσματα αυτά στον επανασχεδιασμό του προγράμματος για την προσεχή χρονιά. Προτείνεται όμως, να γίνει συστηματοποίηση αυτής της συμμετοχής εκπαιδευτών, εκπαιδευομένων και Εργατικών Κέντρων στο πρόγραμμα ώστε να συνεχιστεί και στο μέλλον. Επίσης, προτρέπεται η ενημέρωση των συντελεστών που συμμετέχουν στην αξιολόγηση/επανασχεδιασμό για τα βήματα που γίνονται ως αποτέλεσμα της συνεισφοράς τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο τηρείται η αρχή της ολοκλήρωσης του κύκλου ανατροφοδότησης της αξιολόγησης (McCormack, 2005).

Σημαντικός είναι και ο προσδιορισμός του προφίλ των συμμετεχόντων, αλλά και των μη συμμετεχόντων. Η πολυμορφία του προφίλ ήταν σημαντικό χαρα-

κτηριστικό του προγράμματος. Η συμμετοχή των γυναικών όμως, ήταν περιορισμένη. Αναγνωρίζεται, λοιπόν, η ανάγκη για ενίσχυση αυτής της συμμετοχής λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα εμπόδια στην εκπαίδευση που αντιμετωπίζει η ομάδα αυτή.

Για να γίνει αποτελεσματικότερη η μάθηση και να ενδυναμώνεται η εμπλοκή των εκπαιδευομένων, ενδείκνυται οι σκοποί και στόχοι να είναι σαφώς προσδιορισμένοι (Kyriakou, 1998, Rogers, 1998).

Προτείνεται λοιπόν, στο πλαίσιο των ήδη υπαρχόντων γενικών σκοπών του προγράμματος, να προστεθεί μια δέσμη πιο ειδικών στόχων που προκύπτουν από τα κίνητρα, τις προσδοκίες και τις ανάγκες που εκφράστηκαν μέσα από την αξιολόγηση. Η ικανότητα εύρεσης γνώσης/πληροφοριών, η διαμόρφωση εικόνας για τη ΓΣΕΕ και η αυτοπεποίθηση στην ικανότητά τους ως συνδικαλιστές είναι στόχοι που αναφέρουν οι εκπαιδευόμενοι και θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν σε αυτούς τους ειδικούς στόχους.

Περιθώρια για τροποποιήσεις υπάρχουν και στο πεδίο του υλικού. Οι ίδιοι οι εκπαιδευτές, έχοντας δουλέψει με το υλικό για ένα έτος, έχουν εντοπίσει κάποιες βελτιώσεις που μπορούν να γίνουν. Κάποια θέματα -όπως τα νομοθετικά και γραφειοκρατικά- μπορούν να συμπτυχθούν, ενώ άλλα μπορούν να αναπτυχθούν περαιτέρω. Επιπλέον, χρειάζεται να γίνονται συστηματικές επικαιροποιήσεις του υλικού, ιδιαίτερα λόγω της φύσης των θεματικών ενοτήτων. Παρ' ότι το υλικό είναι κατανοητό και σαφές για τους εκπαιδευόμενους, για την πιο εύκολη χρήση του θα μπορούσε να περιέχει περισσότερα εφαρμοσμένα θέματα και τα πιο σημαντικά μέρη να είναι επισημασμένα. Σε περίπτωση που κάποιες θεματικές ενότητες συνεχιστούν σε ανώτερο επίπεδο, οι αλλαγές που τυχόν γίνουν στο υλικό που ήδη υπάρχει για το πρώτο επίπεδο θα πρέπει να λάβουν υπόψη την πλέον εισαγωγική του φύση.

Το υλικό των θεματικών ενοτήτων προτείνεται να διανέμεται στο μέλλον κατά την προηγούμενη θεματική ενότητα, ώστε να υπάρχει περισσότερη αίσθηση οργάνωσης και οι συμμετέχοντες να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι γνωστικά και ψυχολογικά για την κάθε νέα ενότητα. Μια άλλη πρόταση για την καλύτερη προετοιμασία των εκπαιδευομένων από την πλευρά των κεντρικών διοργανωτών είναι η προσθήκη περαιτέρω πληροφοριών στο φυλλάδιο που προσφέρεται στους ενδιαφερόμενους συμμετέχοντες -όπως τα ονόματα των εκπαιδευτών και το χρονοδιάγραμμα των σεμιναρίων.

Αναφορικά με ζητήματα χρόνου, οι σχεδιαστές θα μπορούσαν να επιχειρήσουν μια διαδοχή θεματικών ενοτήτων, η οποία να χτίζει το ευρύτερο πεδίο των εργασιακών/συνδικαλιστικών θεμάτων. Με αυτό τον τρόπο οι εκπαιδευόμενοι

θα κατανοούν καλύτερα το περιεχόμενο των ενοτήτων και θα δημιουργείται μια πιο ολιστική άποψη για το πρόγραμμα. Επίσης αναφορικά με το χρόνο, οι κεντρικοί διοργανωτές χρειάζεται να φροντίσουν ώστε τα σεμινάρια να υλοποιούνται πριν τον Ιούνιο.

Εκτός από τις παραπάνω προτάσεις για επαναδιαμορφώσεις, τίθενται στους σχεδιαστές του προγράμματος θέματα προς περαιτέρω διερεύνηση. Μέσω της αξιολόγησης έχει εντοπιστεί η σημαντική συμβολή του χρόνου εκτός διδακτικής αίθουσας στα μαθησιακά αποτελέσματα. Χρειάζεται, λοιπόν, να βρεθεί ένας τρόπος συστηματοποίησης αυτής της δράσης, ο οποίος όμως θα λαμβάνει υπόψη τον περιορισμένο χρόνο των εκπαιδευομένων. Ένα άλλο ζήτημα είναι η διερεύνηση εναλλακτικών τρόπων αξιολόγησης -όπως αυτός των πολλαπλών επιλογών- που να είναι πιο συμβατοί με την ομάδα-στόχο. Επίσης, οι διοργανωτές χρειάζεται να μελετήσουν κατά πόσο η παρακολούθηση των διαφόρων ενοτήτων παραμείνει ανεξάρτητη ή εάν θα απαιτείται παρακολούθηση του προγράμματος συνολικά.

Αν και στο επίπεδο της περιφέρειας εντοπίστηκαν τοπικά ΙΝΕ όπου δε χρειάζεται να γίνουν αλλαγές, σε κάποια άλλα προτείνεται να γίνουν κάποιες βελτιώσεις. Μέσω της αξιολόγησης καταγράφηκαν διαφορές στην υποκίνηση και ενημέρωση των εκπαιδευομένων από περιφέρεια σε περιφέρεια. Για να είναι, λοιπόν, η περιφερειακή διοργάνωση και υποστήριξη παντού το ίδιο επιτυχημένη, χρειάζεται να υπάρξει σε κάποια περιφερειακά ΙΝΕ μεγαλύτερη κινητοποίηση για το πρόγραμμα. Η κατάλληλη πληροφόρηση και παρότρυνση πριν την έναρξη των μαθημάτων -συμπεριλαμβανομένης της διανομής του κατατοπιστικού φυλλαδίου του προγράμματος- χρειάζεται να ενημερώνει τους εκπαιδευόμενους τόσο για το περιεχόμενο, όσο και για τη χρησιμότητα της κάθε θεματικής ενότητας και του προγράμματος συνολικά.

Το περιφερειακό προσωπικό χρειάζεται επίσης να επεξηγεί και να καθησυχάζει τους ενδιαφερόμενους να συμμετάσχουν σχετικά με φόβους για το ζήτημα της αξιολόγησης. Αυτός ο υποστηρικτικός ρόλος του προσωπικού των τοπικών ΙΝΕ χρειάζεται να ενισχυθεί, όχι μόνο στην αρχή του προγράμματος, αλλά και κατά τη διάρκεια των μαθημάτων. Επιπλέον, σε οργανωτικό επίπεδο, όταν τα σεμινάρια λαμβάνουν χώρα σε κτίριο που δεν ανήκει στο ΙΝΕ, θα πρέπει να επιβεβαιώνεται εκ των προτέρων ότι οι αίθουσες ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων από πλευράς διάταξης και εξοπλισμού (Courau, 2000).

Από πλευράς των εκπαιδευτών, υπάρχουν επίσης προτάσεις για μελλοντική δράση. Καταρχήν διαφαίνεται η ανάγκη για συγκροτημένο διάλογο μετα-

ξύ τους. Σε αυτόν το διάλογο χρειάζεται να συζητηθούν θέματα στοχοθεσίας, αλλά και να ανταλλαγούν ιδέες, να μοιραστούν καλές πρακτικές, ώστε να διαμορφωθεί μια συντονισμένη κοινή κατεύθυνση από όλους τους εκπαιδευτές προς τις ομάδες. Στόχος αυτού του διαλόγου δεν είναι η άσκηση ελέγχου στους εκπαιδευτές, αλλά η από κοινού διαμόρφωση μιας εκπαιδευτικής κουλτούρας που θα εφαρμόζεται με συνέπεια σε ολόκληρο το πρόγραμμα, κάτι που είναι κύριας σημασίας για την αποτελεσματική μάθηση (Knight, 2002).

Τέλος, οι εκπαιδευτές θα υποστηρίζονταν καλύτερα στο έργο τους μέσω ενός σύντομου προγράμματος συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης πάνω στο θέμα της διαχείρισης της ομάδας. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούν ευκολότερα να διασφαλίσουν την ισότιμη συμμετοχή των εκπαιδευομένων τους και να υπερβούν τις επιρροές προϋπαρχόντων σχέσεων στην ομάδα. Επιπλέον, θα μπορούν να αναπτύξουν ικανότητες αντιμετώπισης της κριτικής που περιοδικά λαμβάνουν από την πλευρά των συμμετεχόντων, συγκράτησης της συζήτησης εντός θέματος και υποκίνησης του ενδιαφέροντος της ομάδας. Για αυτόν το στόχο, προτείνεται μια μορφή συνεργατικής επαγγελματικής ανάπτυξης όπου ναι μεν θα συνεισφέρει ειδικευμένος στο γνωστικό αντικείμενο συνεργάτης, αλλά μεθοδολογικά θα βασίζεται στην ανταλλαγή εμπειριών και ιδεών της ομάδας (Cordingley *et al*, 2003).

Πολλές προτάσεις έγιναν και για νέες θεματικές ενότητες. Ιδιαίτερα για τις θεματικές ενότητες αμιγώς συνδικαλιστικού περιεχομένου υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον για συνέχιση σε ανώτερο επίπεδο. Για πολλές από τις ενότητες αυτές, τα Εργατικά Κέντρα κάνουν συγκεκριμένες προτάσεις για το πώς μπορούν να διαμορφωθούν σε ένα επόμενο στάδιο. Βραχυπρόθεσμα προγράμματα πάνω σε θέματα της επικαιρότητας είναι επίσης κάτι που -αν και σε μικρότερο βαθμό- ενδιαφέρει τους συνδικαλιστές.

Νέες θεματικές ενότητες για τις οποίες εκφράζεται έντονη επιθυμία να συμπεριληφθούν στο πρόγραμμα μελλοντικά είναι τα «Βασικά Στοιχεία Συνδικαλιστικής Οργάνωσης» (ιδιαίτερα χρήσιμη για νέους συνδικαλιστές, αλλά και για τους παλιότερους ως πλατφόρμα συζήτησης για τη διαμόρφωση οργανωτικών θεμάτων), «Οι Επικοινωνιακές Ικανότητες» (τόσο σε διαπροσωπικό, όσο και σε επίπεδο κοινού) και η «Γνωριμία/Διάλογος με την ΓΣΕΕ» (ώστε να ενημερωθούν οι συνδικαλιστές για το σκεπτικό της ΓΣΕΕ, αλλά και για να συμβάλουν στη Συνομοσπονδία και αυτοί με τη σειρά τους). Εκτός από αυτές τις θεματικές ενότητες που αναφέρονται στη σύνδεση των συνδικάτων με την κοινωνία, υπάρχουν και περαιτέρω προτάσεις από τα Εργατικά Κέντρα 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.

ΜΕΡΟΣ Β’

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Κεφάλαιο 3
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

3.1 Περιγραφή Προγράμματος

Ο συγκεκριμένος άξονας περιλαμβάνει προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης που απευθύνονται σε γενικές κατηγορίες εργαζομένων ιδιωτικού τομέα και εξειδικεύονται ανά κατηγορία και σύμφωνα με τον πληθυσμό-στόχο στον οποίο απευθύνονται.

Ορισμένα από τα προγράμματα αυτά κατανέμονται κατά κλάδο και απευθύνονται σε ειδικές κοινωνικές κατηγορίες.

Σκοπός της συγκεκριμένης δράσης είναι η παροχή εξειδικευμένων και στοχευμένων προγραμμάτων διά βίου εκπαίδευσης, τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν από ευρείες ομάδες εργαζομένων.

Η υλοποίηση των επιμέρους προγραμμάτων πραγματοποιήθηκαν, κατά κύριο λόγο, στις έδρες των 13 διοικητικών περιφερειών της χώρας.

Μέσω των συγκεκριμένων προγραμμάτων καταβλήθηκε προσπάθεια να ενθαρρυνθεί και να διευκολυνθεί, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων που δίνονται από το ευρύτερο θεσμικό πλαίσιο, η διά βίου εκπαίδευση των εργαζόμενων με στόχο το συνεχή εμπλουτισμό των γνώσεών τους και την αναβάθμιση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους.

Συμπεριλήφθηκαν επιμορφωτικές δράσεις που είναι δυνατόν να συνεισφέρουν στην εξυπηρέτηση των σύγχρονων αναγκών των εργαζομένων ιδιωτικού τομέα και να συμβάλουν στη βελτίωση των δεξιοτήτων τους, με αποτέλεσμα την ενίσχυση του ρόλου και της θέσης τους στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης εργαζομένων που περιλαμβάνονται στον συγκεκριμένο άξονα περιγράφονται και κατανέμονται ως εξής

ΔΡΑΣΗ Β: «Εκπαίδευση εργαζομένων στο πεδίο των νέων τεχνολογιών»

Β.1.: Εισαγωγικές γνώσεις Πληροφορικής.

Β.2.: Βασικές - συμπληρωματικές γνώσεις στην Πληροφορική.

Β.3.: Τηλε-εκπαίδευση σε βασικές δεξιότητες πληροφορικής.

Σκοπός της συγκεκριμένης δράσης αποτέλεσε η καταπολέμηση του «ψηφιακού αλφαβητισμού» και η «εισαγωγική» ένταξη των εργαζομένων στο περιβάλλον των νέων τεχνολογιών, μέσω της εκμάθησης στοιχειωδών και βασικών γνώσεων πληροφορικής και χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή ως βασική κοινωνική και επαγγελματική δεξιότητα.

Επιπλέον, μέσω του προγράμματος της τηλε-εκπαίδευσης δόθηκε η δυνατότητα σε εργαζόμενους που δεν είχαν την δυνατότητα παρακολούθησης με φυσική παρουσία, να ενταχθούν στο περιβάλλον των νέων τεχνολογιών με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

ΔΡΑΣΗ Γ: «Εκπαίδευση των εργαζομένων (και μελών επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας), στο πεδίο της υγιεινής, ασφάλειας και διασφάλισης ποιότητας»

Γ.1.: Εκπαίδευση εργαζομένων στην Υγιεινή και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας.

Γ.2: Εκπαίδευση εργαζομένων στην διασφάλιση ποιότητας - υγιεινής και ασφάλειας τροφίμων.

Σκοπός του συγκεκριμένου προγράμματος αποτέλεσε η αναβάθμιση των προσόντων (α) των εργαζομένων που συμμετέχουν σε κλαδικές και εθνικές επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας και (β) του στελεχιακού και εργατικού δυναμικού σε διάφορους επαγγελματικούς κλάδους (ηλεκτρισμό, χημική βιομηχανία, επικοινωνίες και ναυπηγική βιομηχανία) μέσω της βελτίωσης της τεχνογνωσίας τους και της ικανότητάς τους να παρακολουθούν τις εξελίξεις στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας, να τις εφαρμόζουν και να τις μεταδίδουν.

Σκοπός της δεύτερης ενότητας ήταν η εκπαίδευση των εργαζομένων του κλάδου τροφίμων - ποτών σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των τροφίμων σε όλα τα στάδια της τροφικής αλυσίδας, ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα των παραγομένων προϊόντων και η προστασία του καταναλωτή.

ΔΡΑΣΗ Δ: «Εκπαίδευση εργατικού δυναμικού στην ελληνική (μετανάστες) και αγγλική (εργαζόμενοι) Γλώσσα»

Δ.1. Εκμάθηση βασικών γνώσεων ελληνικών σε μετανάστες - παλιννοστούντες - πρόσφυγες.

Δ.2: Εκμάθηση βασικών γνώσεων αγγλικών σε εργαζόμενους.

Σκοπός της δράσης αποτέλεσε η εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας από μετανάστες, παλιννοστούντες και πρόσφυγες, έτσι ώστε να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνική, εργασιακή και οικονομική ζωή της χώρας και η

εκμάθηση της αγγλικής γλώσσας, σε αρχικά επίπεδα, σε Έλληνες εργαζομένους έτσι ώστε να εφοδιαστούν με τις κατάλληλες γλωσσικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την κοινωνική και επαγγελματική ανάπτυξή τους.

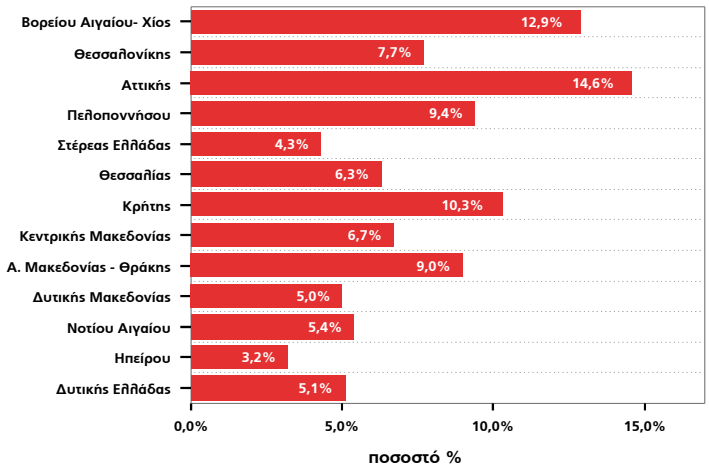
3.2. Αποτελέσματα Έρευνας

3.2.1 Προφίλ Εκπαιδευομένων

Από το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αντλήθηκαν στοιχεία για τη δημιουργία ενός προφίλ των εργαζόμενων-εκπαιδευομένων. Όπως και στη συνδικαλιστική εκπαίδευση (Δράση Α), η διερεύνηση των εκπαιδευτικών, εργασιακών και συνδικαλιστικών εμπειριών των συμμετεχόντων στα προγράμματα (Δράσεις Β-Ε) προσφέρει τη βάση για ουσιαστική αξιολόγηση, αλλά και συμβάλλει στο μελλοντικό σχεδιασμό του.

Τις Δράσεις Β-Ε παρακολούθησε ένας σημαντικός αριθμός εκπαιδευομένων εργαζομένων ιδιωτικού τομέα. Συνολικά 1.150 άτομα από όλες τις περιφέρειες της Ελλάδας συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο πριν την έναρξη των προγραμμάτων και εκδήλωσαν ενδιαφέρον για συμμετοχή. Τα προγράμματα εκπαίδευσης υλοποιήθηκαν στο σύνολό τους στις δομές του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στις 13 διοικητικές περιφέρειες που απαρτίζουν την ελληνική επικράτεια. Στο παρακάτω γράφημα **(Δ.38)** παρατηρούμε ότι υπάρχει σε γενικές γραμμές ισοκατανομή των προγραμμάτων και κατ' επέκταση των εκπαιδευομένων στο σύνολο των διοικητικών περιφερειών της χώρας (με μια μικρή εξαίρεση σε ό,τι αφορά την Περιφέρεια Ηπείρου, στην οποία υλοποιήθηκαν λιγότερα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης).

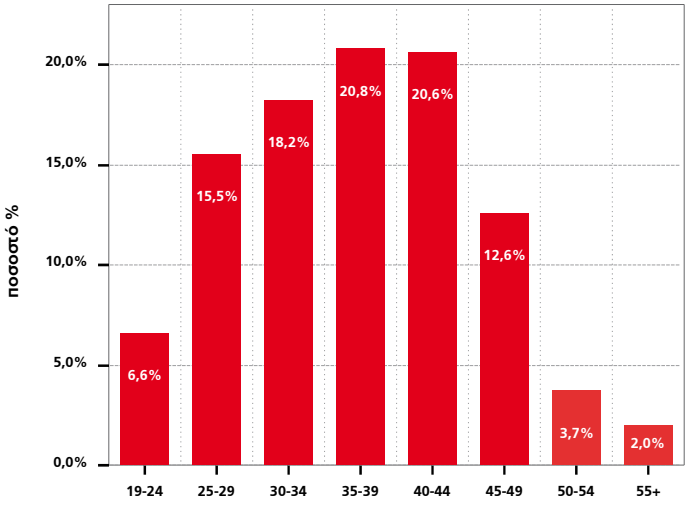
Δ38. Κατανομή εκπαιδευομένων ανά περιφέρεια



Στη συνέχεια καταγράφεται η ηλικιακή κατανομή των εκπαιδευομένων **(Δ.39)** και παρατηρείται ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες που είναι ενεργές στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, περισσότεροι από τους μισούς (59,6%) είναι μεταξύ των 30 και 44 ετών, ενώ σημαντικά είναι τα ποσοστά των νεότερων εκπαιδευομένων (22%), καθώς και των μεγαλύτερων σε ηλικία εκπαιδευομένων από 45 ετών και άνω (17,5%). Διαπιστώνεται ότι στα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης που υλοποίησε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ εκδηλώθηκε συμμετοχή σχεδόν από το σύνολο των ηλικιακών κατηγοριών των ενηλίκων (από 18 έως 65 ετών), με μια φυσιολογική αποκλιμάκωση προς τις μεγαλύτερες ηλικίες, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι η διά βίου εκπαίδευση απευθύνεται σε όλους τους Έλληνες πολίτες ανεξαρτήτως ηλικίας με παράλληλο δικαίωμα συμμετοχής όλων των υποκατηγοριών των πολιτών (ηλικιακών, επαγγελματικών, εθνοτικών, φύλου κ.λπ.).

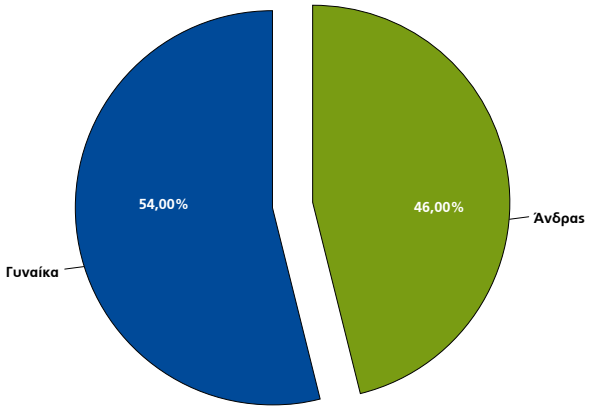
Επιπλέον, η καταγραφόμενη ποικιλία στην ηλιακή κατανομή των εκπαιδευομένων αποτελεί μια αισιόδοξη προοπτική για τη χρησιμότητα και τη ζήτηση από τους πολίτες προγραμμάτων διά βίου εκπαίδευσης.

Δ39. Ηλικιακή κατηγορία



Στο επόμενο γράφημα **(Δ.40)** καταγράφεται η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης (54%) σε σχέση με τους άνδρες (46%). Το συγκεκριμένο εύρημα είναι σύμφωνο και με τις αρχικές επιδιώξεις και στόχους του προγράμματος και αποκτά μεγαλύτερη βαρύτητα, αν ληφθεί υπόψη ότι οι εκπαιδευόμενοι αποτελούν εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα.

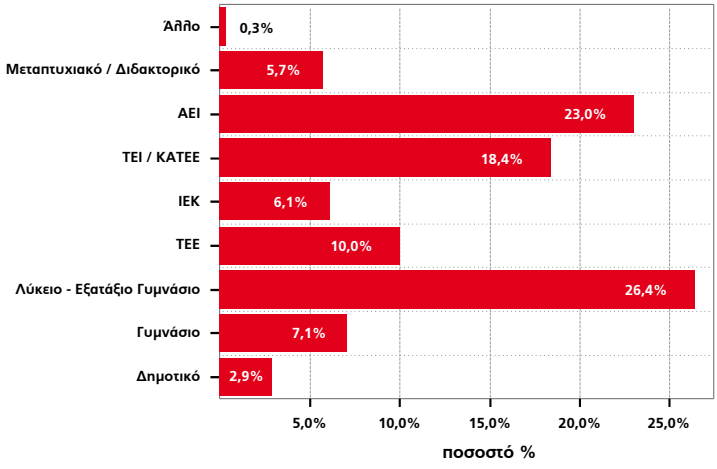
Δ40. Φύλο



Όπως και στη Δράση Α, η διαβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου (**Δ.41**) είναι μεγάλη.

Πλειοψηφική είναι η συμμετοχή ατόμων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (47,1%). Σημαντική όμως, είναι και η συμμετοχή ατόμων αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (36,4%), καθώς και η συμμετοχή εργαζομένων που έχουν τελειώσει μόνο την πρωτοβάθμια εκπαίδευση (10%).

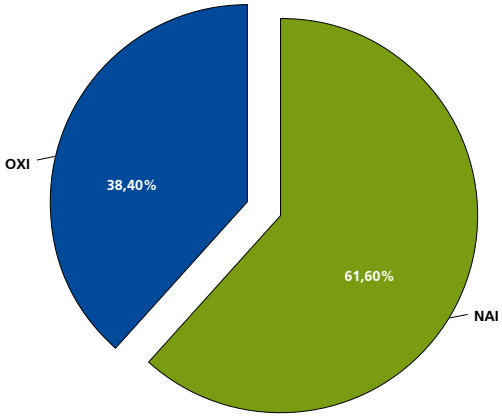
Δ41. Εκπαιδευτικό επίπεδο



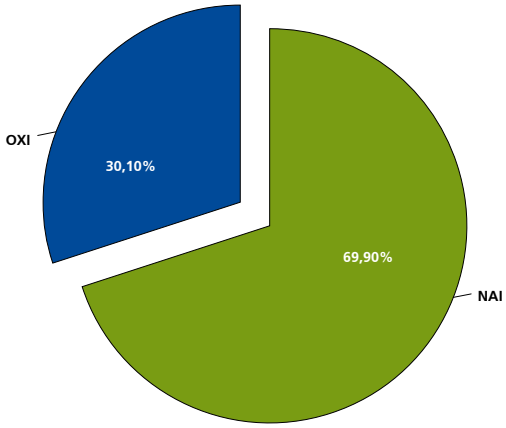
Παρά τις παραπάνω διαβαθμίσεις, οι σημαντικές εκπαιδευτικές γνώσεις των εκπαιδευομένων διαπιστώνονται και από το μεγάλο ποσοστό που δηλώνουν ότι γνωρίζουν σε ικανοποιητικό επίπεδο μια ξένη γλώσσα (61,1%) (**Δ.42**) ή ότι γνω-

ρίζουν να χειρίζονται ηλεκτρονικό υπολογιστή (69,9%) (**Δ.43**). Το καλό αυτό εκπαιδευτικό επίπεδο που συναντάται ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους όμως δεν είναι τυχαίο, καθώς η προϋπάρχουσα εκπαιδευτική εμπειρία είναι κύριος παράγοντας πρόβλεψης για τη συμμετοχή στη διά βίου μάθηση (Sargant *et al*, 1997).

Δ42. Γνωρίζετε σε ικανοποιητικό επίπεδο κάποια ξένη γλώσσα;



Δ43. Γνωρίζετε χειρισμό Ηλεκτρονικού Υπολογιστή;

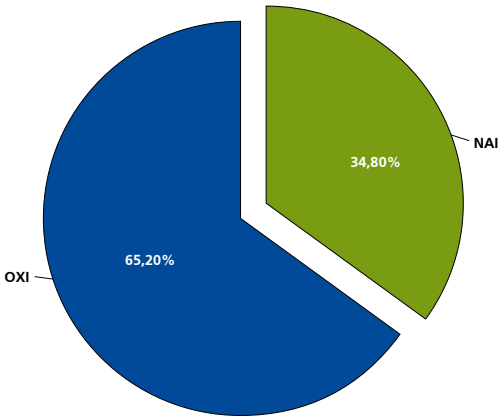


Όπως και στη Δράση Α, η πλειονότητα των εκπαιδευομένων δηλώνει ότι δεν έχει παρακολουθήσει στο παρελθόν άλλο πρόγραμμα διά βίου εκπαίδευσης ή κατάρτισης (65,2%) (**Δ.44**).

Τα συγκεκριμένα προγράμματα γίνονται έτσι η αφορμή για μια πρώτη επαφή με τη διά βίου εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων για μεγάλο αριθμό εργαζομένων.

Αυτό υποδεικνύει τόσο τη στρατηγική προσέγγισης ατόμων με λιγότερες ευκαιρίες και εμπειρίες στην εκπαίδευση ενηλίκων από την πλευρά του ΙΝΕ, όσο και τη σημασία που έχουν αυτά τα προγράμματα για την περαιτέρω εκπαίδευση των ατόμων αυτών.

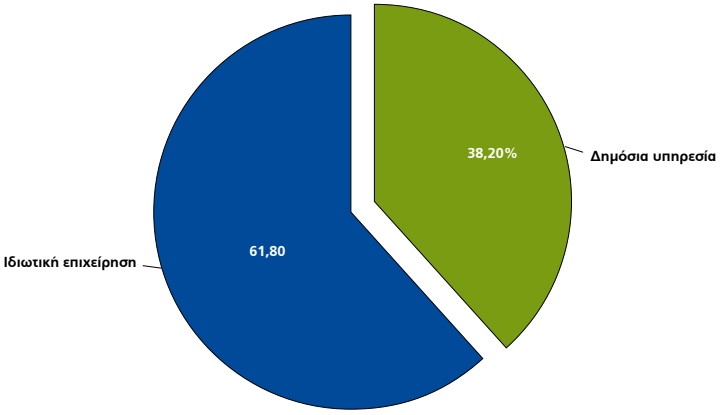
Δ44. Έχετε παρακολουθήσει στο παρελθόν άλλα προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης;



Στον επόμενο γράφημα (**Δ.45**) καταγράφονται ανάλογα στοιχεία που καταγράφηκαν και στη Δράση Α και αποτελούν σημαντικά ευρήματα για την κατηγορία του επαγγελματικού τομέα των εκπαιδευομένων.

Περισσότεροι από τους μισούς (61,8%) προέρχονται από τον «καθαρά» ιδιωτικό τομέα και το 34,8% δηλώνουν ότι προέρχονται από δημόσιες επιχειρήσεις.

Δ45. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεσθε είναι:



Στη συνέχεια, μέσω της διασταύρωσης των απαντήσεων των εκπαιδευομένων σχετικά με την ηλικία τους και του είδους της επιχείρησης στην οποία εργάζονται (ιδιωτικός τομέας ή δημόσια επιχείρηση), παρατηρείται ότι στις νεότερες ηλικίες (από 19 ετών έως 34 ετών) η πλειονότητα των εκπαιδευομένων που συμμετέχουν στα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, εργάζονται στον «καθαρά» ιδιωτικό τομέα. Η συγκεκριμένη σχέση αντιστρέφεται στις μεγαλύτερες ηλικίες (από 35 έως 55 ετών), όπου η πλειονότητα των εκπαιδευομένων εργάζονται σε δημόσιες επιχειρήσεις.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στην ηλικιακή ομάδα των 45 με 49 ετών το 20% των εκπαιδευομένων προέρχονται από δημόσιες επιχειρήσεις και το 7,8% από τον «καθαρά» ιδιωτικό τομέα. Ενώ στην ηλικιακή ομάδα των 25 με 34 ετών το 26,2% εργάζονται σε δημόσιες επιχειρήσεις και το 39,8% στον «καθαρά» ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας συνάφειας 2:
Είδος επιχείρησης * Ηλικία

		N	**Δημόσια υπηρεσία**	**Ιδιωτική επιχείρηση**	**Σύνολο**
Ηλικία	**19-24**	47	1,0%	9,8%	6,2%
	25-29	122	11,0%	19,6%	16,1%
	30-34	138	15,2%	20,2%	18,2%
	35-39	159	22,9%	19,6%	20,9%
	40-44	156	23,9%	18,2%	20,5%
	45-49	97	20,0%	7,8%	12,8%
	50-54	28	3,2%	4,0%	3,7%
	55+	13	2,9%	0,9%	1,7%
	Σύνολο	**760**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
p-value=0.000					

Αξιοσημείωτα είναι τα αποτελέσματα που καταγράφονται στα δύο παρακάτω γραφήματα (**Δ.46, Δ.47**). Στο πρώτο γράφημα φαίνεται ότι ένα σημαντικό ποσοστό των εκπαιδευομένων που απάντησαν τη συγκεκριμένη ερώτηση, δεν είναι εγγεγραμμένα μέλη εργατικών σωματείων (61%), σε αντίθεση με το 39% που δηλώνουν ότι είναι εγγεγραμμένα μέλη εργατικών σωματείων.

Για την εξαγωγή αρχικών συμπερασμάτων πρέπει να ληφθούν υπόψη τα ευρήματα της επόμενης ερώτησης, σύμφωνα με τα οποία ένας μεγάλος αριθμός

εκπαιδευομένων (51,2%) απαντά ότι δεν υπάρχει ή δε γνωρίζει να υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται.

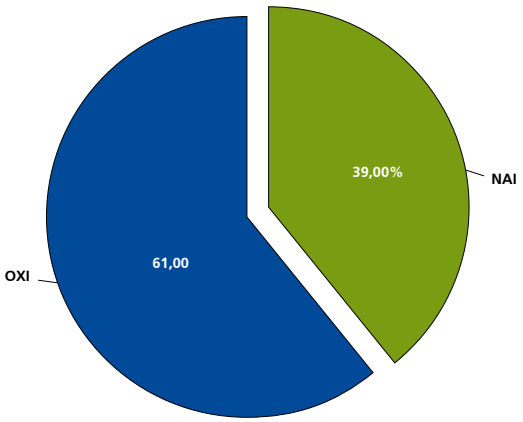
Το γεγονός ότι δεν υπάρχει σωματείο εργαζομένων στις επιχειρήσεις που εργάζονται οι εκπαιδευόμενοι δίνει μια εξήγηση γιατί η πλειονότητά τους δεν είναι εγγεγραμμένοι σε σωματείο εργαζομένων.

Τα συγκεκριμένα ευρύματα αναδεικνύουν το διαχρονικό πρόβλημα σύστασης, δημιουργίας και λειτουργίας σωματείων εργαζομένων, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και είναι απολύτως συμβατά με τις απαντήσεις που δίνουν οι συνδικαλιστές-εκπαιδευόμενοι στη Δράση Α, στις αντίστοιχες ερωτήσεις.

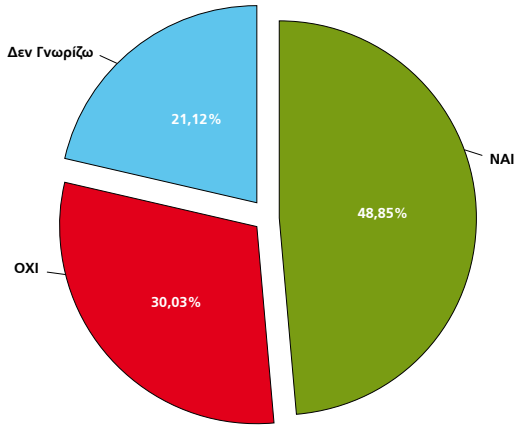
Επίσης, δείχνουν ότι το ΙΝΕ είναι ανοιχτό και προσελκύει εργαζόμενους που δεν ασχολούνται απαραίτητα με το συνδικαλισμό.

Ωστόσο, στο πλαίσιο υλοποίησης των προγραμμάτων διά βίου εκπαίδευσης πραγματοποιούνται συγκεκριμένες δράσεις ευαισθητοποίησης και πληροφόρησης/ενημέρωσης των εργαζομένων για τις αρχές και τη φιλοσοφία των συνδικάτων, καθώς και των ωφελημάτων των εργαζομένων από τη δράση τους. Θα είχε ενδιαφέρον να διερευνηθεί κατά πόσο, μετά το πέρας των προγραμμάτων, οι εκπαιδευόμενοι που δεν είναι εγγεγραμμένοι σε σωματεία μετατοπίζουν τη στάση τους ως προς τη συνδικαλιστική συμμετοχή.

Δ46. Είστε μέλος εργατικού σωματείου;



Δ47. Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεσθε;



Στην παρακάτω διασταύρωση των δύο προηγούμενων ερωτήσεων («υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση την οποία εργάζεστε» και «είστε μέλος εργατικού σωματείου») παρατηρείται μια ανάλογη σχέση. Συγκεκριμένα παρατηρείται ότι η πλειονότητα αυτών που δεν είναι μέλη σωματείων, εργάζονται σε επιχειρήσεις όπου δεν υπάρχουν σωματεία εργαζομένων. Ενώ η πλειονότητα αυτών που είναι μέλη σε σωματεία, εργάζονται σε επιχειρήσεις που υπάρχει και λειτουργεί σωματείο εργαζομένων. Η παραπάνω διασταύρωση μεταβλητών αναδεικνύει τη μεγάλη σημασία που έχει για τη συνδικαλιστική πυκνότητα η ίδρυση σωματείων στους χώρους εργασίας.

Πίνακας συνάφειας 3:

Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε; *Είστε μέλος εργατικού σωματείου;

Είστε μέλος εργατικού σωματείου;					
		Ν	**ΝΑΙ**	**ΟΧΙ**	**ΣΥΝΟΛΟ**
Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;	**ΝΑΙ**	475	66,9%	33,1%	100,0%
	ΟΧΙ	292	15,4%	84,6%	100,0%
	Δ.Γ.	197	6,1%	93,9%	100,0%
	ΣΥΝΟΛΟ	**964**	**38,9%**	**61,1%**	**100,0%**
p-value=0.000					

Τέλος, στην επόμενη διασταύρωση μεταβλητών διαπιστώνεται ότι η μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων σε δημόσιες επιχειρήσεις δηλώνουν ότι υπάρχει σωματείο εργαζομένων, σε αντίθεση με τους εργαζόμενους στον «καθαρά» ιδιωτικό τομέα που η πλειονότητά τους αναφέρει ότι δεν υπάρχει. Τα συγκεκριμένα στοιχεία αναδεικνύουν τη μεγάλη δυσκολία και το εχθρικό πολλές φορές περιβάλλον που αντιμετωπίζουν από τους εργοδότες τα συνδικάτα στην εισχώρηση και παρέμβασή τους στον «καθαρά» ιδιωτικό τομέα μέσω της ίδρυσης σωματείων εργαζομένων.

Πίνακας συνάφειας 4:

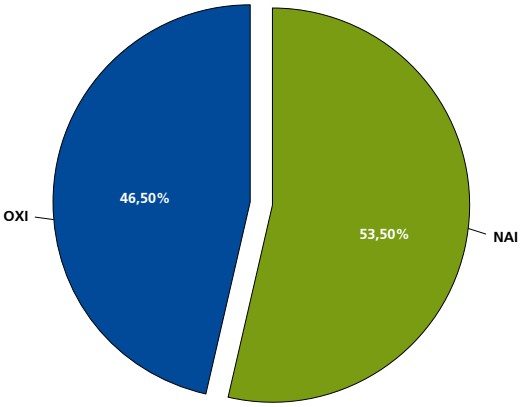
Είδος επιχείρησης *

Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;

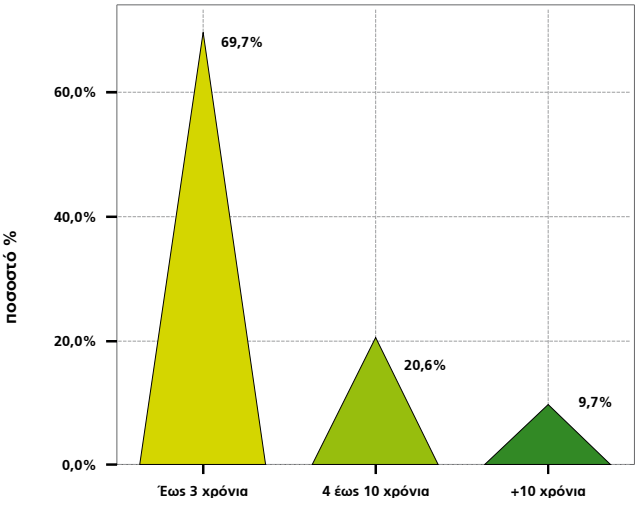
Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε είναι:					
		N	**ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ**	**ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ**	**ΣΥΝΟΛΟ**
Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;	**ΝΑΙ**	488	70,3%	37,0%	49,9%
	ΟΧΙ	299	10,8%	43,2%	30,6%
	Δ.Γ.	190	18,9%	19,8%	19,4%
	ΣΥΝΟΛΟ	**977**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
p-value=0.000					

Από τους εκπαιδευόμενους που είναι μέλη σωματείων εργαζομένων, περίπου οι μισοί (53%) έχουν διατελέσει και εκπρόσωποι σε διοικήσεις συνδικαλιστικών οργάνων (**Δ.48**). Μάλιστα, μεγάλο ποσοστό από αυτούς (30,3%) έχουν αρκετή εμπειρία στη διοίκηση συνδικαλιστικών οργάνων με πάνω από τέσσερα χρόνια δράσης σε αυτά (**Δ.49**). Παρατηρούμε, λοιπόν, ποικίλη συνδικαλιστική εμπειρία ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους.

Δ48. Έχετε εκλεγεί στη διοίκηση κάποιου συνδικαλιστικού οργάνου μέχρι σήμερα;



Δ49. Χρόνια στη Διοίκηση Συνδικαλιστικών οργάνων



3.2.2 Αξιολόγηση Προγράμματος από Εκπαιδευόμενους και Εκπαιδευτές

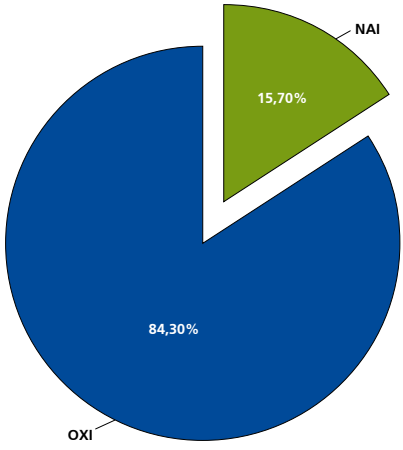
Μετά το πέρας των θεματικών ενοτήτων, εκπαιδευόμενοι και εκπαιδευτές αξιολόγησαν μέσω ερωτηματολογίων τα προγράμματα των Δράσεων Β-Ε αναφορικά με τα μαθησιακά αποτελέσματα, την εκπαιδευτική διαδικασία και την

οργάνωσή τους. Όπως αναφέρεται και στο μεθοδολογικό πλαίσιο, η ικανοποίηση των στόχων, το υλικό, η υποστήριξη στη μάθηση και η υιοθέτηση των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων ήταν οι κύριοι άξονες αυτού του ερευνητικού εργαλείου.

Εξίσου σημαντικός στόχος των ερωτηματολογίων ήταν να διερευνηθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες και προσδοκίες των εκπαιδευομένων.

Για την πλειονότητα των εκπαιδευομένων είναι η πρώτη φορά που παρακολουθούν πρόγραμμα στο ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (84,3%). Όπως έχει ήδη επισημανθεί και για τη Δράση Α, αυτό είναι πολύ θετικό, γιατί διευρύνεται η επαφή του ΙΝΕ με τους εργαζόμενους. Γίνεται έτσι ακόμα πιο επιβεβλημένη η εξέταση ικανοποίησης και η διερεύνηση μελλοντικών αναγκών. Μια ενδιαφέρουσα παρατήρηση είναι ότι ένα 15,7% είχε παρακολουθήσει στο παρελθόν προγράμματα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (**Δ.50**).

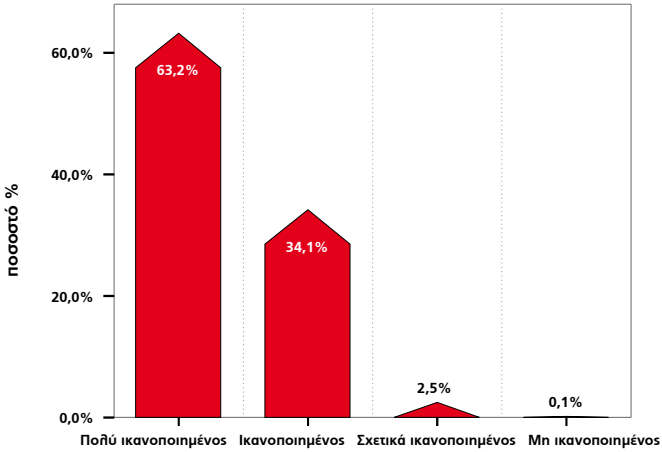
Δ50. Συμμετείχατε στο παρελθόν σε άλλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;



3.2.2.1 Οφέλη του Προγράμματος

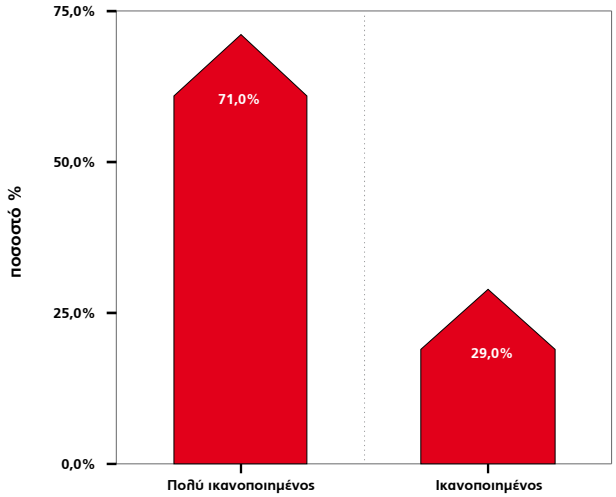
Η -σε πολλές περιπτώσεις- πρώτη επαφή με τη διά βίου μάθηση και την εκπαίδευση ενηλίκων κρίθηκε πολύ ικανοποιητική ή ικανοποιητική από σχεδόν το σύνολο των εκπαιδευομένων (97,3%), δηλώνοντας ότι έχουν επιτευχθεί οι στόχοι που είχαν θέσει ξεκινώντας το πρόγραμμα (**Δ.51**).

Δ51. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά την επίτευξη των στόχων που είχατε ξεκινώντας το πρόγραμμα αυτό



Αντίστοιχα και το σύνολο των εκπαιδευτών δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι αναφορικά με την επίτευξη των στόχων του προγράμματος (**Δ.52**). Αυτό υποδηλώνει σε ένα βαθμό και μια σχετική ταύτιση μεταξύ των στόχων του προγράμματος και αυτών των συμμετεχόντων είτε αυτοί ήταν εκπαιδευόμενοι είτε εκπαιδευτές. Το γεγονός αυτό είναι σημαντικό για την αξιοπιστία της αξιολόγησης του προγράμματος και των αξόνων που το συνθέτουν.

Δ52. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά την επίτευξη των στόχων του προγράμματος
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ

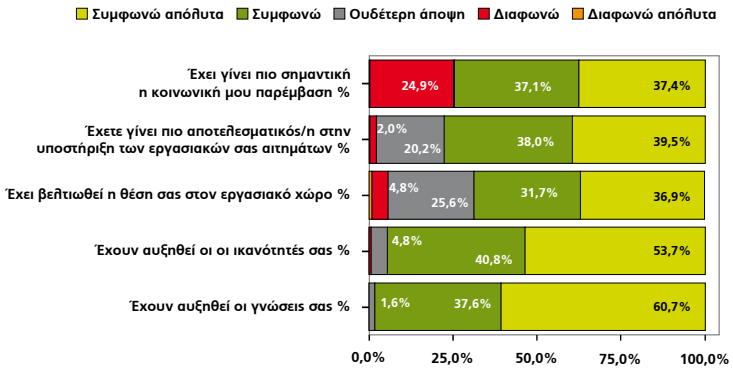


Τα οφέλη από τα προγράμματα εντοπίζονται σε διάφορα επίπεδα **(Δ.53)**. Πιο συγκεκριμένα, το 98,3% των εκπαιδευομένων κρίνει ότι έχουν αυξηθεί οι γνώσεις του και το 94,5% ότι έχουν αυξηθεί οι ικανότητές του. Για πολλούς (68,6%), το πρόγραμμα που παρακολουθούν έχει συντελέσει και στη βελτίωση της θέσης τους στον εργασιακό τους χώρο. Επιπλέον, το 77,5% των εκπαιδευομένων υποστηρίζει ότι μέσω της παρακολούθησης των προγραμμάτων του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ έχει γίνει πιο αποτελεσματικός/-ή στην υποστήριξη των εργασιακών τους αιτημάτων και το 72,8% ότι έχει γίνει πιο σημαντική η κοινωνική του παρέμβαση.

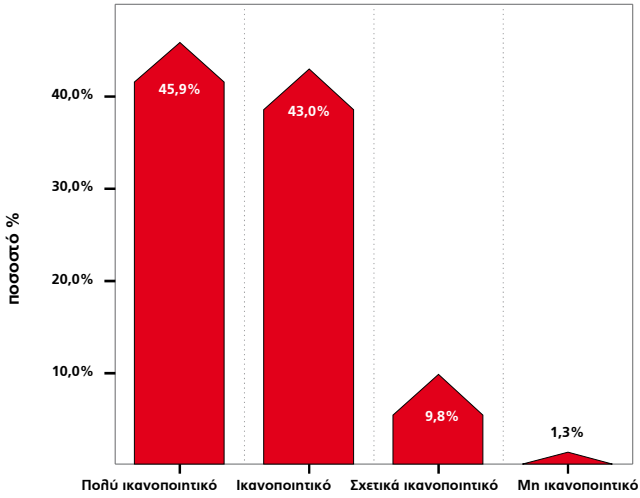
Σε παρόμοιο ερώτημα για το κατά πόσο το θέμα του προγράμματος που παρακολουθούν ενισχύει το ρόλο τους ως ενεργό πολίτη, η πλειονότητα (88,9%) απάντησε θετικά **(Δ.54)**.

Τα οφέλη των προγραμμάτων στο κοινωνικό επίπεδο δεν είναι τυχαία, καθώς παρόλο που τα προγράμματα αυτά απευθύνονται γενικότερα σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και όχι συγκεκριμένα σε συνδικαλιστές, παράπλευρος στόχος του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ -παράλληλα με τη διεξαγωγή αποτελεσματικής εκπαιδευτικής διαδικασίας- είναι η ενίσχυση της κοινωνικής δράσης όλων των εργαζομένων που συμμετέχουν στα προγράμματά του, ανεξάρτητα από το αν διαθέτουν τη συνδικαλιστική ιδιότητα.

Δ53. Σημειώστε την άποψή σας για τα παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που παρακολουθείτε τώρα:

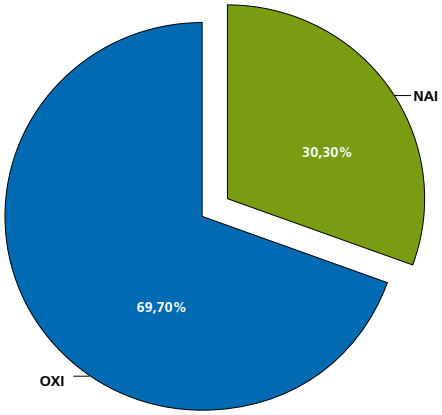


Δ54. Σε τι βαθμό το θέμα του προγράμματος που παρακολουθείτε ενισχύει τον ρόλο σας ως ενεργό πολίτη;

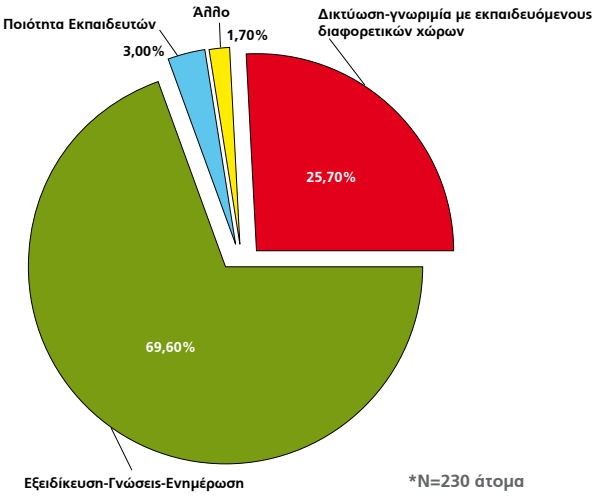


Όπως και οι εκπαιδευόμενοι στη Δράση Α, ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων-συμμετεχόντων (30,3%) δηλώνει ότι είχε οφέλη τα οποία δεν ανέμενε (**Δ.55**). Ενώ για τους περισσότερους από αυτούς τα οφέλη αυτά εστιάζονται στο γνωστικό επίπεδο μέσω απόκτησης γνώσεων και εξειδίκευσης (69,6%), ένα σημαντικό ποσοστό των εκπαιδευομένων αυτών (25,7%) διαπιστώνει ότι η δικτύωση/γνωριμία με εκπαιδευόμενους διαφορετικών εργασιακών και άλλων χώρων είναι ένα θετικό στοιχείο του προγράμματος, το οποίο δεν ανέμεναν ότι θα αποκτήσουν κατά την έναρξή του (**Δ.56**).

Δ55. Είναι κάτι που κερδίσατε μέσω του προγράμματος, το οποίο δεν το περιμένατε;



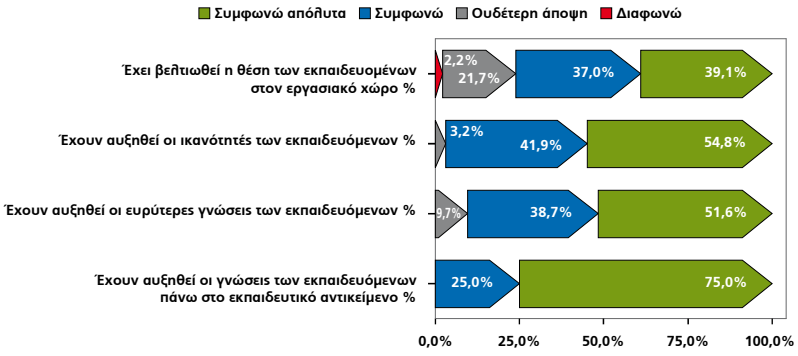
Δ56. Τι κερδίσατε από το πρόγραμμα και δεν το περιμένατε;



Τα παραπάνω οφέλη των εκπαιδευομένων επιβεβαιώνονται και από τις απαντήσεις των εκπαιδευτών. Σε αντίστοιχη ερώτηση (**Δ.57**) συμφώνησαν ότι υπήρξε αύξηση γνώσεων (100%), απόκτηση ευρύτερων γνώσεων (90,3%), ικανοτήτων (96,7%), και βελτίωση της θέσης των εκπαιδευομένων τους στον εργασιακό χώρο (76,1%). Ωστόσο, δισταγμός υπήρχε από τους εκπαιδευτές στο κομμάτι των απαντήσεων που αφορά τη βελτίωση της θέσης των εκπαιδευομένων τους στον εργασιακό χώρο, καθώς ένα ποσοστό (23,9%) διατηρεί επιφυλάξεις.

Δ57. Σημειώστε την άποψή σας για τα παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που διδάσκετε:

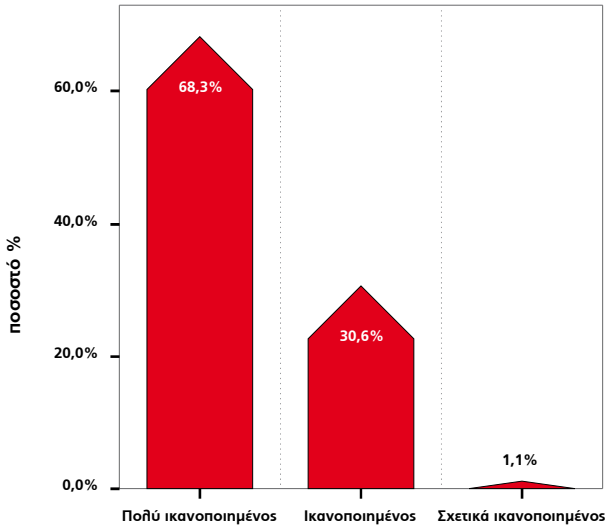
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ



3.2.2.2 Αξιολόγηση της Εκπαιδευτικής Διαδικασίας

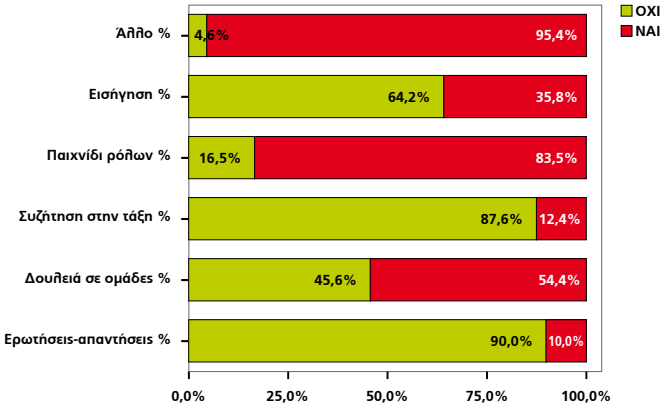
Αναφορικά με την εκπαιδευτική διαδικασία, η μεγάλη πλειονότητα των εκπαιδευομένων δηλώνει πολύ ικανοποιημένη ή ικανοποιημένη από τις διδακτικές μεθόδους που χρησιμοποιούνται (98,9%) (**Δ.58).**

Δ58. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά τις μεθόδους διδασκαλίας που χρησιμοποιούνται στην τάξη



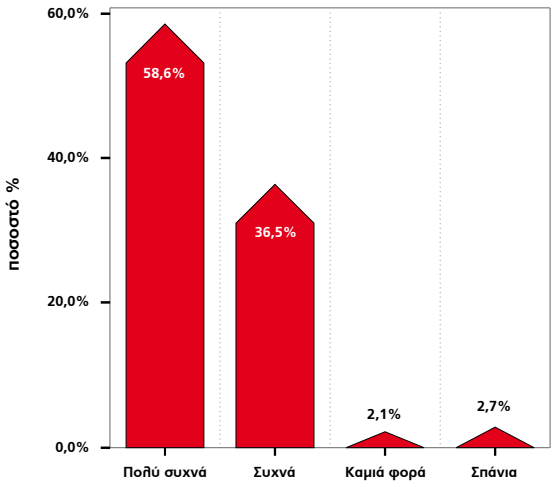
Σ' αυτό συντελεί και η ενεργή συμμετοχή τους στην τάξη. Οι πιο συνήθεις μέθοδοι διδασκαλίας (**Δ.60**) φαίνεται να είναι οι ερωταπαντήσεις (90%) και η συζήτηση (87,6%). Συχνά χρησιμοποιείται και η δουλειά σε ομάδες (45,6%). Η χρήση της εισήγησης είναι επίσης σημαντική στην εκπαιδευτική διαδικασία (64,2%), αλλά όχι με αποκλειστικό τρόπο. Οι εκπαιδευτές, εκτός από τις παραπάνω τεχνικές που εντοπίζουν οι εκπαιδευόμενοι, αναφέρουν και τις πρακτικές ασκήσεις, οι οποίες είναι αποτέλεσμα του εφαρμοσμένου προσανατολισμού των θεματικών ενοτήτων.

Δ59. Τι από τα παρακάτω χρησιμοποιείται στην τάξη σαν μέθοδο διδασκαλίας;

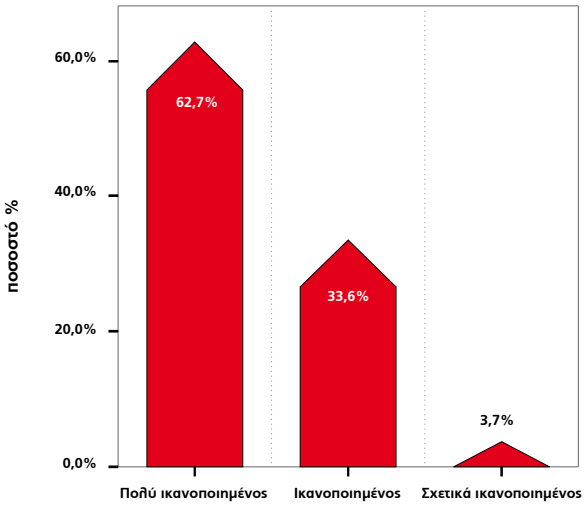


Ο πρακτικός αυτός προσανατολισμός αναδεικνύεται και από τη συχνή ή πολύ συχνή χρήση παραδειγμάτων εφαρμογής της θεωρητικής γνώσης που αποκτάται (95,2%) (**Δ.60**). Η συμπερίληψη αυτών των παραδειγμάτων, όχι μόνο είναι άμεσα συνδεδεμένη με την προσέγγιση των προγραμμάτων του ΙΝΕ, αλλά και με τις σύγχρονες προσεγγίσεις της εκπαίδευσης ενηλίκων. Επιπλέον, είναι στοιχείο που οι εκπαιδευόμενοι στην πλειονότητά τους εκτιμούν ως σημαντικό (96,3%) (**Δ.61**).

Δ60. Σε τι βαθμό γίνεται χρήση απτών παραδειγμάτων που διαφωτίζουν πρακτικές πλευρές της θεματικής ενότητας που παρακολουθείτε;



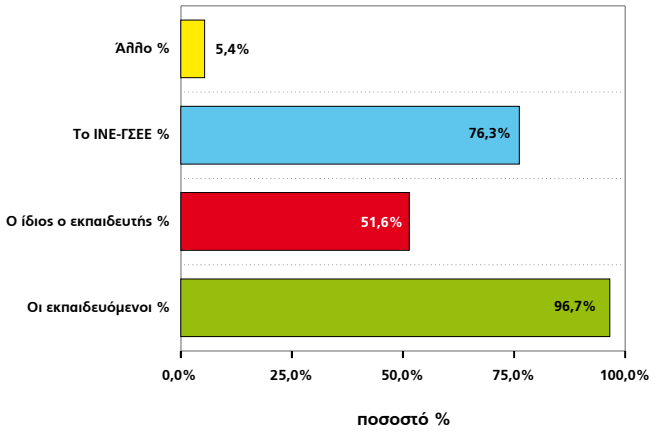
Δ61. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από την χρήση αυτών των παραδειγμάτων



Όταν ρωτήθηκαν οι εκπαιδευτές σε ποιους παράγοντες αποδίδουν τη θετική τους αξιολόγηση του προγράμματος (**Δ.62**), η πλειονότητα το απέδωσε πιο πολύ στους εκπαιδευόμενους (96,7%), παρά στους εκπαιδευτές (51,6%). Αναδεικνύεται έτσι μια διδακτική προσέγγιση περισσότερο προσωποκεντρική παρά δασκαλοκεντρική.

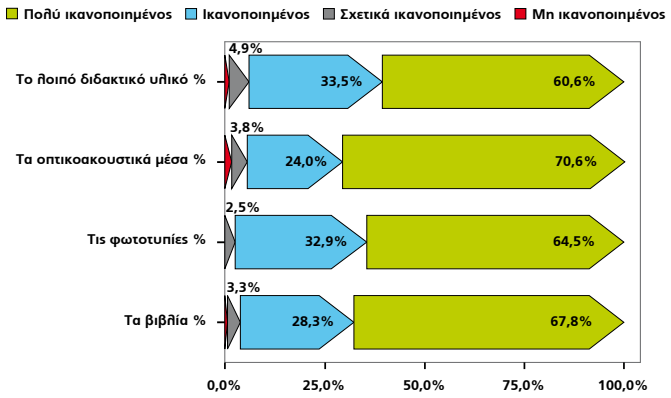
Δ62. Οι βασικότεροι παράγοντες για την επίτευξη των στόχων του προγράμματος

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ



Οι εκπαιδευόμενοι κρίνουν πολύ θετικά και τις πτυχές σχετικά με το υλικό και τα εποπτικά μέσα (**Δ.63**). «Ικανοποιημένο» ή «πολύ ικανοποιημένο» δήλωσε το 96,1% από τα βιβλία που τους δόθηκαν, το 97,4% από τις φωτοτυπίες που παρέχονται και το 94,6% από τα οπτικοακουστικά μέσα.

Δ63. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά:

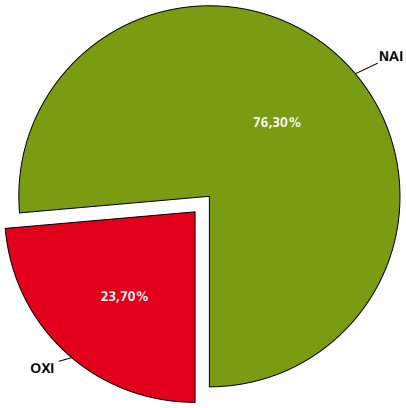


3.2.2.3 Αξιολόγηση Σχεδιασμού, Υλικού και Οργάνωσης

Η οργανωτική συμβολή του φορέα υλοποίησης των προγραμμάτων επίσης επισημάνθηκε από την πλειονότητα των εκπαιδευτών (76,3%) ως σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία των στόχων του προγράμματος (**Δ.64**). Γενικότερα, οι εκπαιδευτές έκριναν το γενικό σχεδιασμό του προγράμματος ως «πολύ ικανοποιητικό» (67%) ή «ικανοποιητικό» (30,8%) (**Δ.65**).

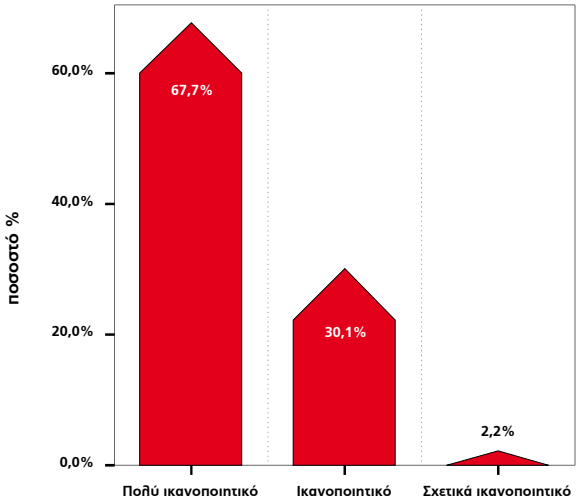
Δ64. Ήταν το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ βασικός παράγοντας για την επίτευξη των στόχων του προγράμματος;

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ



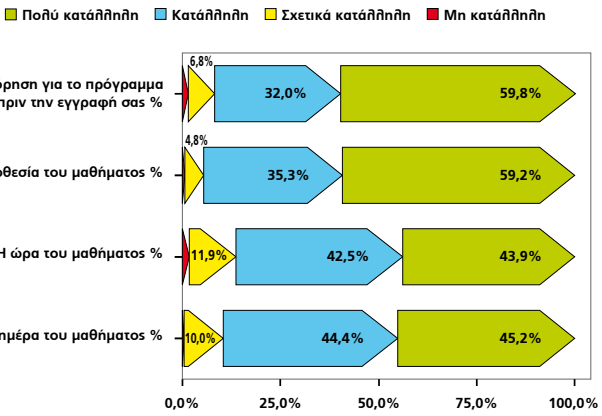
Δ65. Πώς κρίνετε τον γενικό σχεδιασμό του προγράμματος

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ



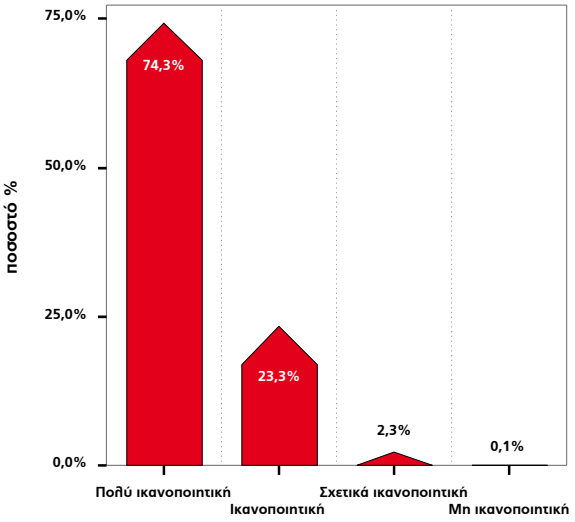
Για να επιτυγχάνεται η διευρυμένη συμμετοχή στο πρόγραμμα, όπως αναφέρθηκε ήδη, πρέπει ο σχεδιασμός να είναι τέτοιος που να υπερβαίνονται τα τυχόν καταστασιακά εμπόδια των συμμετεχόντων. Η πλειονότητα κρίνει «πολύ κατάλληλη» ή «κατάλληλη» την τοποθεσία που πραγματοποιούνται τα μαθήματα (94,5%) και την πληροφόρηση για το πρόγραμμα πριν την εγγραφή (91,8%). «Πολύ ικανοποιημένοι» ή «ικανοποιημένοι» είναι οι εκπαιδευόμενοι και από τις ημέρες (89,6%) και ώρες των μαθημάτων (86,4%) (**Δ.66**).

Δ66. Είναι κατάλληλη για εσάς:



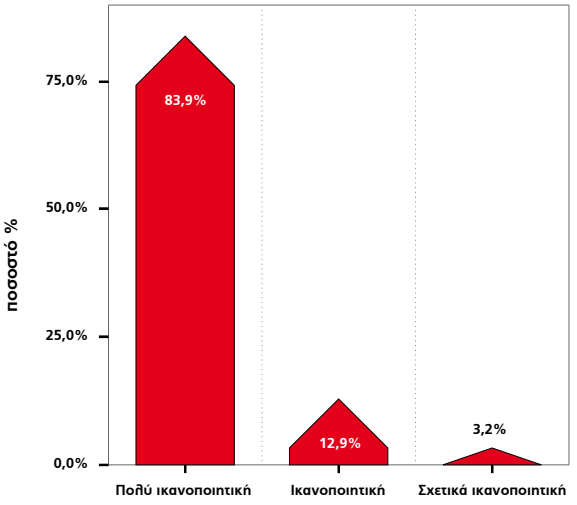
Αναφορικά με τη γραμματειακή υποστήριξη (**Δ.67**), πάλι οι εκπαιδευόμενοι δηλώνουν «πολύ ικανοποιημένοι» ή «ικανοποιημένοι» (97,6%). Αντίστοιχη αντίληψη έχουν και οι εκπαιδευτές σχετικά με την οργανωτική υποστήριξη (**Δ.68**) που παρέχεται στους ίδιους (96,8%).

Δ67. Πώς κρίνετε την γραμματειακή υποστήριξη του προγράμματος



Δ68. Πώς κρίνετε την οργανωτική υποστήριξη του προγράμματος

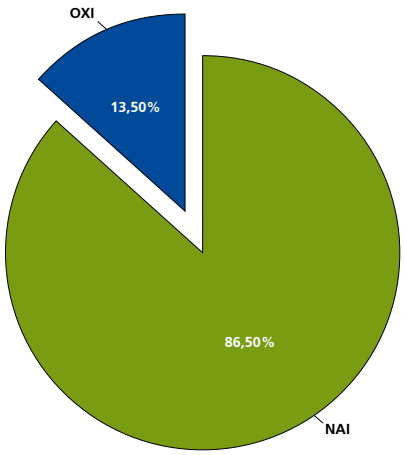
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ



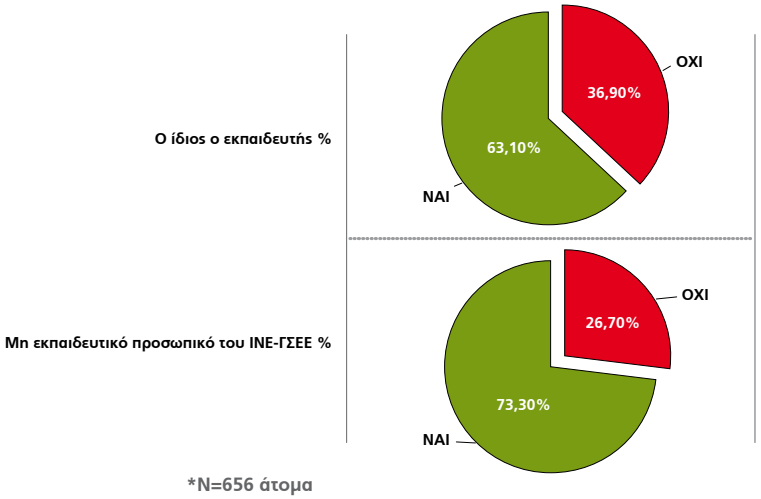
Σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων είναι και η παροχή υποστήριξης -σε οργανωτικό ή μαθησιακό επίπεδο. Η πλειονότητα των εκπαιδευομένων (86,5%) δήλωσε ότι έλαβε τέτοια υποστήριξη **(Δ.69)**, τόσο από το προσωπικό του ΙΝΕ (73,3%), όσο και από τους εκπαιδευτές (63,1%) **(Δ.70)**.

Είναι ενδιαφέρον το γεγονός ότι από την πλευρά των εκπαιδευτών η παροχή υποστήριξης δε γίνεται πάντα συνειδητά, καθώς λιγότεροι από τους μισούς εκπαιδευτές (47,3%) ισχυρίζονται ότι εμπλέκονται σε μια τέτοια διαδικασία **(Δ.71)** -ποσοστό αρκετά μικρότερο από αυτό που εντοπίζουν παραπάνω οι εκπαιδευόμενοι. Αναδεικνύεται έτσι ο πολύπλευρος ρόλος που συνειδητά ή υποσυνείδητα αναλαμβάνουν οι εκπαιδευτές. Σχεδόν το σύνολο των εκπαιδευομένων (99,4%), πάντως, είναι πολύ ικανοποιημένο ή ικανοποιημένο απ' αυτή την υποστήριξη **(Δ.72)**.

Δ69. Σας παρέχεται υποστήριξη από κάποιο μέλος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;



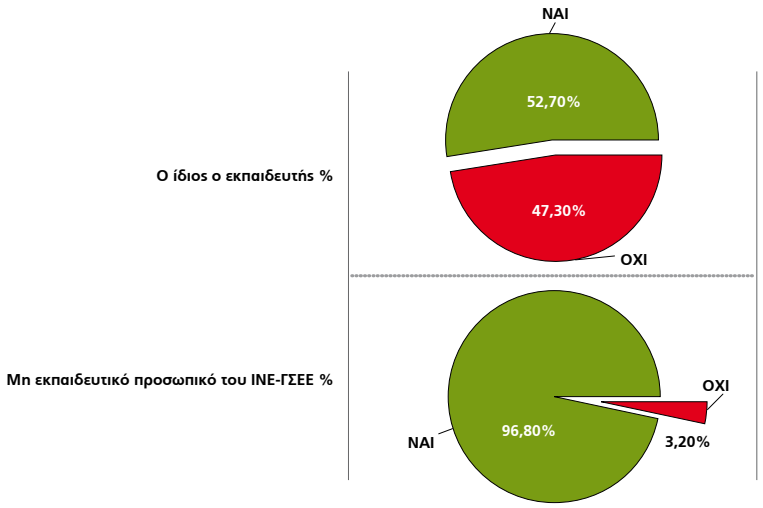
Δ70. Ποιος παρέχει την συμβουλευτική υποστήριξη στους εκπαιδευόμενους;



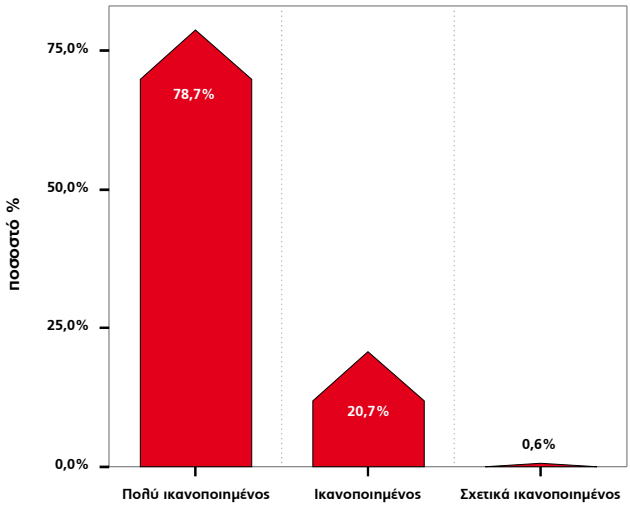
*N=656 άτομα

Δ71. Ποιος παρέχει την συμβουλευτική υποστήριξη στους εκπαιδευόμενους;

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ



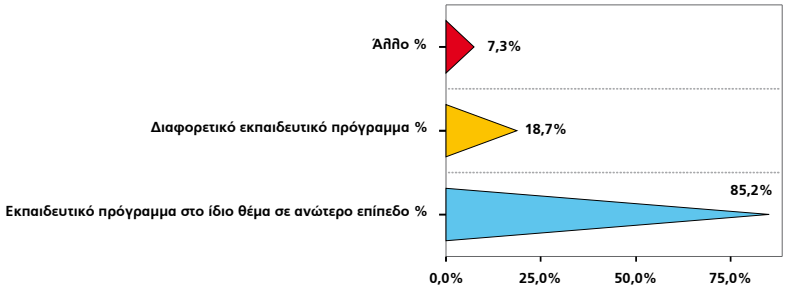
Δ72. Αξιολογείστε το πόσο ικανοποιημένοι είστε από την συμβουλευτική υποστήριξη



3.2.2.4 Προτάσεις για συνέχιση των προγραμμάτων

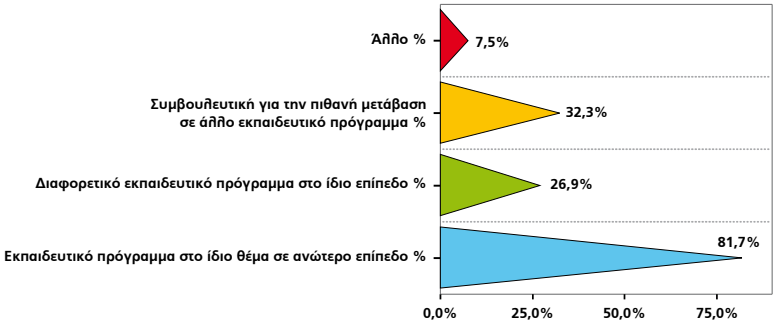
Η θετική αυτή αξιολόγηση του προγράμματος συνολικά κάνει πολλούς συμμετέχοντες να ζητούν συνέχιση της εκπαίδευσής τους σε ανώτερο επίπεδο (85,2%) (**Δ.73**), κάτι που συστήνουν και οι περισσότεροι εκπαιδευτές (81,7%) (**Δ.74**). Άλλοι εκπαιδευόμενοι προτιμούν μετάβαση σε διαφορετικό πρόγραμμα (18,7%). Ένα ποσοστό των εκπαιδευτών (32,3%) υποστηρίζει ότι η παροχή συμβουλευτικής για πιθανή μετάβαση σε άλλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα ήταν επίσης χρήσιμη.

Δ73. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος αυτού, τι θα θέλατε να σας παρέχει το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;



Δ74. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος αυτού, τι πιστεύετε ότι χρειάζεται να παρέχει το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ στους εκπαιδευόμενους;

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ



3.3 Γενικά Συμπεράσματα Διά Βίου εκπαίδευσης Εργαζομένων

Το προφίλ των εκπαιδευομένων στις Δράσεις Β-Ε είναι ποικίλο, σε επίπεδο φύλου, ηλικίας και εκπαιδευτικού επιπέδου, γεγονός που τονίζει τη χρησιμότητα του προγράμματος στον ευρύ πληθυσμό των εργαζομένων.

Η υψηλή συμμετοχή ατόμων από τον «καθαρά» ιδιωτικό τομέα -όπου το συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει προβλήματα διεισδυτικότητας- και εργαζομένων που δεν είναι εγγεγραμμένοι σε εργατικά σωματεία, αναδεικνύει και την προσέγγιση που γίνεται από πλευράς του ΙΝΕ προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

Εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευομένων συμμετέχει για πρώτη φορά σε προγράμματα της ΓΣΕΕ. Με αυτόν τον τρόπο το ΙΝΕ δεν προσφέρει απλά γνώσεις στους εκπαιδευόμενους, αλλά ταυτόχρονα τους ευαισθητοποιεί σε κοινωνικά ζητήματα.

Αυτή η προσφορά και ευαισθητοποίηση επιβεβαιώνονται και από τα λεγόμενα των εκπαιδευομένων, οι οποίοι δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από την επίτευξη των μαθησιακών στόχων. Αντίστοιχη είναι και η ικανοποίηση των εκπαιδευτών τους. Τα οφέλη εντοπίζονται στους τομείς των γνώσεων, των ικανοτήτων και γενικότερα στη βελτίωση της θέσης τους στον εργασιακό χώρο. Επίσης σημαντικά είναι τα οφέλη στο επίπεδο υποστήριξης εργασιακών αιτημάτων και στην κοινωνική δράση γενικότερα. Ο πρακτικός προσανατολισμός των θεματικών ενοτήτων και η ενεργή συμμετοχή των εκπαιδευομένων μέσω της εφαρμογής διδακτικών μεθόδων της εκπαίδευσης ενηλίκων δρουν καταλυτικά στην επίτευξη αυτών των αποτελεσμάτων.

Σημαντική είναι και η επίδραση της κατάλληλης οργάνωσης και υποδομής που είναι σχεδιασμένες έτσι ώστε να αίρονται τα εμπόδια στη μάθηση τα οποία αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εργαζόμενοι. Ως αποτέλεσμα, η πλειονότητα των εκπαιδευομένων θα ήθελαν να συνεχίσουν το πρόγραμμα που παρακολουθούν σε ανώτερο επίπεδο, ενώ κάποιοι θα ήθελαν και να ξεκινήσουν νέα προγράμματα στο ΙΝΕ.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Σκοπός της συγκεκριμένης εργασίας αποτέλεσε η αξιολόγηση του έργου που σχεδίασε και υλοποίησε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και αφορούσε την οργάνωση και την υλοποίηση προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και διά βίου εκπαίδευσης εργαζομένων που στόχευαν στην επικαιροποίηση, αναβάθμιση και ανανέωση των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων των συνδικαλιστικών στελεχών για την άμεση αντιμετώπιση θεμάτων της επικαιρότητας και την αναβάθμισης της ποιότητας της δράσης τους με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την καλύτερη διαβίωση των εργαζομένων.

Μέσω της συγκεκριμένης μελέτης επιχειρήθηκε η αξιολόγηση του παραπάνω έργου ως προς την αποτελεσματικότητα της παρέμβασής του, την επίτευξη των στόχων του, την ανάπτυξη διορθωτικών παρεμβάσεων, καθώς και το σχεδιασμό και υλοποίηση μελλοντικών δράσεων διά μέσου διαδικασιών διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών των συμμετεχόντων. Επιπλέον, επιχειρήθηκε η αποτύπωση και η καταγραφή του προφίλ (συνδικαλιστικού, εργασιακού, επαγγελματικού, εκπαιδευτικού, δημογραφικού κ.λπ.) των συνδικαλιστών που απευθύνθηκαν στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και των εργαζομένων που απευθύνθηκαν στα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στη συγκεκριμένη μελέτη αξιολόγησης συνδύασε τις αρχές της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας. Απευθύνθηκε στο σύνολο των εμπλεκομένων στην εκπαιδευτική διαδικασία -εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους. Ο μεθοδολογικός αυτός συνδυασμός πραγματοποιήθηκε μέσω της εκπόνησής της σε διαφορετικά επίπεδα.

Όπως ήδη έχει σημειωθεί, το πρώτο επίπεδο ήταν ποσοτικό. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν δύο ερωτηματολόγια (κλειστού και ανοικτού τύπου) τα οποία μοιράστηκαν το ένα πριν την έναρξη και το άλλο στη φάση ολοκλήρωσης των προγραμμάτων.

Τα επόμενα δύο επίπεδα ήταν ποιοτικά και αφορούσαν τη δράση Α. Έγιναν ημιδομημένες συνεντεύξεις με εκπαιδευόμενους και ομάδα εστίασης (focus group) με τους εκπαιδευτές. Η συμμετοχή σε αυτά τα επίπεδα ήταν εθελοντική.

Η συγκεκριμένη μελέτη χωρίστηκε σε τρεις ενότητες.

Η πρώτη ενότητα αποτέλεσε το μεθοδολογικό κεφάλαιο θέτοντας τους στόχους της αξιολόγησης, προσδιορίζοντας τα μεθοδολογικά εργαλεία, τους συμμετέχοντες και την πορεία της έρευνας.

Η δεύτερη ενότητα αναφέρθηκε στη συνδικαλιστική εκπαίδευση (Δράση Α) που υλοποίησε το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, όπου αξιολογήθηκε από τους εκπαιδευόμενους σε ποσοτικό και ποιοτικό επίπεδο και από τους εκπαιδευτές σε ποιοτικό επίπεδο.

Αυτή η αξιολόγηση, σε συνδυασμό με τη διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών, οδήγησε στη διατύπωση προτάσεων για μελλοντικό ανασχεδιασμό και νέες δράσεις.

Η τρίτη ενότητα αναφέρθηκε στην εκπαίδευση εργαζομένων ιδιωτικού τομέα (Δράσεις Β-Ε), όπου αξιολογήθηκε σε ποσοτικό επίπεδο από εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές. Όπως και η Δράση Α, η αξιολόγηση αυτή καταλήγει με τον εντοπισμό των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων συμμετεχόντων και με αντίστοιχες προτάσεις για μελλοντικές ενέργειες.

Συμπερασματικά, τόσο το πρόγραμμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης όσο και αυτά της εκπαίδευσης εργαζομένων φαίνεται να καλύπτουν σημαντικές ανάγκες των συνδικάτων, αλλά και των εργαζομένων. Η ευρεία συμμετοχή και η θετική αξιολόγηση υπογραμμίζουν αυτή τη σημασία. Τα οφέλη αυτών των προγραμμάτων -σύμφωνα με εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές- είναι πολλαπλά και ποικίλα.

Ιδιαίτερα για τους συμμετέχοντες στη συνδικαλιστική εκπαίδευση, το πρόγραμμα προσέφερε νέα γνώση, αλλά και συστηματοποίηση της υπάρχουσας.

Επιπλέον, μέσω των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης καλλιεργήθηκαν και αναπτύχθηκαν ικανότητες που σχετίζονται με τη βελτίωση των μεθόδων διεκδίκησης και της συνδικαλιστικής δράσης.

Η συνεύρεση και η δικτύωση των εκπαιδευόμενων συνδικαλιστών και η ζύμωσή τους σε συνδικαλιστικά θέματα, ανεξαρτήτως εργασιακού και παραταξιακού χώρου, βοήθησε στη διαδικασία ανάπτυξης κοινών προβληματισμών και σχηματισμού κοινού συνδικαλιστικού πλαισίου.

Άλλα σημαντικά οφέλη είναι η συνειδητοποίηση νέων διαστάσεων του συνδικαλισμού και η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των συμμετεχόντων στη συνδικαλιστική τους δράση.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι από τα προγράμματα των Δράσεων Β-Ε φάνηκε να ωφελούνται σε επίπεδο γνώσεων, ικανοτήτων, εργασιακής κατάστασης και κοινωνικής δράσης.

Επιπροσθέτως, μέσω των προγραμμάτων αυτών ωφελήθηκε η δράση των συνδικάτων καθώς ενδυνάμωσε και κινητοποίησε συνδικαλιστές, προσέγγισε εργαζομένους και ενημέρωσε για τις δράσεις της.

Η ανάγκη συνέχισης αυτής της προσπάθειας εντοπίστηκε και αναδείχτηκε στη συγκεκριμένη μελέτη ως κατασταλαγμένη άποψη των εκπαιδευομένων συνδικαλιστών, των εκπαιδευτών της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και των εργατικών κέντρων.

Η αναπροσαρμογή των υπαρχόντων προγραμμάτων βάσει των βελτιώσεων που εντοπίστηκαν μέσω της μελέτης αυτής, η προσθήκη νέων θεματικών ενοτήτων που προτείνονται από τους συμμετέχοντες και τα Εργατικά Κέντρα, καθώς και η εμβάθυνση σε κάποιες από τις ισχύουσες θεματικές ενότητες σε ανώτερο επίπεδο είναι μελλοντικές δράσεις που θα εξέλισσαν τα προγράμματα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Τέλος, η συστηματοποίηση της διαδικασίας ανατροφοδότησης και αξιολόγησης από τους συντελεστές της μαθησιακής διαδικασίας θα μπορεί να οδηγήσει σε συνεχή αναδιαμόρφωση των προγραμμάτων διά βίου εκπαίδευσης ανάλογα με τις ανάγκες που προκύπτουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Arksey, H. & Knight, P. (1999) *Interviewing for Social Scientists,* London: Sage

Βαλάκας, Ι. (2008) «Η Λειτουργία του Εκπαιδευτικού χώρου», *Εκπαιδευτικές Μέθοδοι – Ομάδα Εκπαιδευομένων,* Πάτρα: ΕΑΠ

Bryman, A. (2004) *Social Research Methods,* Oxford: Oxford University Press

Cohen, L., & Manion, L. (1994) *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας,* Αθήνα: Μεταίχμιο

Cordingley, P., Bell, M., & Rundell Evans, B. (2003) *The Impact of Collaborative Continuing Professional Development (CPD) on Classroom Teaching and Learning,* Coventry: Centre for the Use of Research and Evidence in Education, διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: http://www.gtce.org.uk/shared/rotm/103260/collaborativecpdrom.pdf (20/10/08)

Courau, S. (2000) *Τα Βασικά «Εργαλεία» του Εκπαιδευτή Ενηλίκων,* Αθήνα: Μεταίχμιο

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006) *Αποδοτικότητα και Ισότητα στο Πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης – COM (2006) 481 τελικό,* Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή

ΕΠΕΑΕΚ Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης (2006) *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης 2000-2006,* Αθήνα: ΥΠΕΠΘ

International Sociological Association (2001) *Code of Ethics, ISA*, Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: http://www.isa-sociology.org/about/isa_code_of_ethics.htm (10/11/07)

Knight, P. (2002) *Being a Teacher in Higher Education,* Buckingham: Society for Research into Higher Education/Open University Press

Κόκκος, Α. (2005) *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το Πεδίο,* Αθήνα: Μεταίχμιο

Kyriakou, C. (1998) *Essential Teaching Skills,* Cheltenham: Stanley Thornes

Martens, E., & Prosser, M. (1998) "What Constitutes High Quality Teaching and Learning and how to Assure it", *Quality Assurance in Education,* 6(1) 28-36

Martin, I. (2003) "Adult Education, Lifelong Learning and Citizenship: Some

Ifs and Buts" στο *International Journal of Lifelong Education,* 22(6): 566-579

Mason, J. (2003) *Η Διεξαγωγή της Ποιοτικής Έρευνας,* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

McCormack, C. (2005) "Reconceptualising Student Evaluation of Teaching" στο *Assessment and Evaluation in Higher Education,* 30(5) 463-476

McGivney, V. (2004) "Understanding Persistence in Adult Learning" στο *Open Learning,* 19(1) 33-46

Ramsden, P. (1992) *Learning to Teach in Higher Education,* London: Routledge

Rogers, A. (1998) *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων,* Αθήνα: Μεταίχμιο

Rossi, P.H., & Freeman, H.E. (1993) *Evaluation: a Systematic Approach,* California: Sage

Sargant, N., Field, J., Francis, H., Schuller, T. & Tuckett, A. (1997) *The Learning Divide,* Leicester: NIACE

Torres, C. A. & Freire, P. (1993) "Twenty Years after Pedagogy of the Oppressed" στο P. L. McLaren & C. Lankshear (επιμ.) *Politics of Liberation: Paths from Freire,* London: Routledge

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Ι

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

Α. Προφίλ Εκπαιδευομένου

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ



ΑΙΤΗΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

στο πρόγραμμα Συνδικαλιστικής Επιμόρφωσης με τίτλο

«.....»

του /της ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ/ΑΣ

«.....»

Ημερομηνία: ...../...../.....

Περιφέρεια: .....

Α. ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ - ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Επώνυμο		**Όνομα**	
Πατρώνυμο		**Μητρώνυμο**	
Ημ/νια γέννησης		**Α.Δ.Τ.**	
Φύλο		**Οικογενειακή κατάσταση**	

Στοιχεία επικοινωνίας

Δ/νση κατοικίας		**Πόλη - Τ.Κ.**	
Δ/νση εργασίας		**Πόλη - Τ.Κ.**	
Τηλέφωνο. κατοικίας		**Τηλ. εργασίας**	
Κινητό τηλέφωνο		**E-mail**	

Στοιχεία απασχόλησης

Επωνυμία επιχείρησης:			
Θέση εργασίας:			
Ασφαλιστικός φορέας		**Α.Μ. Ασφ/κού Φορέα**	

Β. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ - ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

1. Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας επίπεδο;

Δημοτικό		**ΙΕΚ**	
Γυμνάσιο		**ΤΕΙ / ΚΑΤΕΕ**	
Λύκειο - Εξατάξιο Γυμνάσιο		**ΑΕΙ**	
ΤΕΕ		**Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό**	
Άλλο (Διευκρινίστε.....)			

Γνώση ξένων Γλωσσών	***ΝΑΙ***	***ΟΧΙ***	
2. Γνωρίζετε σε ικανοποιητικό επίπεδο κάποια ξένη γλώσσα;			Αν όχι προχωρήστε στην ερώτηση **4**
3. Διαθέτετε αντίστοιχο πτυχίο ξένης γλώσσας;			
Χειρισμός Η/Υ			
4. Γνωρίζετε χειρισμό Η/Υ;			Αν όχι προχωρήστε στην ερώτηση **6**
5. Διαθέτετε πιστοποιητικό χειρισμού Η/Υ;			
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης			
6. Έχετε παρακολουθήσει στο παρελθόν άλλα προγράμματα κατάρτισης;			

Γ. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

7. Σε ποια επιχείρηση εργάζεστε .....

8. Αναφέρετε τη δραστηριότητα (αντικείμενο) της επιχείρησης στην οποία εργάζεστε:..... *

9. Πού βρίσκεται η επιχείρηση;

Νομός		**Δήμος**	

10. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε είναι:

Δημόσια υπηρεσία		**ΝΠΙΔ**	
ΔΕΚΟ		**Ιδιωτική επιχείρηση**	
ΟΤΑ- Δημοτική επιχείρηση		**Άλλο .....**	

11. Ποιο είναι το ακριβές αντικείμενο της εργασίας σας;
..... *

12. Από πότε εργάζεστε στην συγκεκριμένη επιχείρηση;.....

13. Η εργασιακή σας σχέση με την επιχείρηση είναι:

Αορίστου χρόνου		**Ορισμένου χρόνου**	
Σύμβαση έργου		**Άλλο……..**	

14. Η ημερήσια διάρκεια της απασχόλησης σας είναι:

Πλήρης		**Μερική**	

Δ. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

15. Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;

Ναι		**Όχι**		**Δε Γνωρίζω**	

16. Πόσα περίπου μέλη διαθέτει; .....

Συνδικαλιστική Δραστηριότητα	***ΝΑΙ***	***ΟΧΙ***	
17. Είστε μέλος εργατικού σωματείου;			Αν όχι προχωρήστε στην ερώτηση **21**
18. Έχετε εκλεγεί στη διοίκηση κάποιου συνδικαλιστικού οργάνου μέχρι σήμερα;			

19. Σε ποια σωματεία είστε μέλος; *Συμπληρώστε τον πίνακα που ακολουθεί*

Είδος σωματείου	**Επωνυμία σωματείου**
Κλαδικό	
Επιχειρησιακό σωματείο	
Άλλο (Διευκρινίστε)	

20. Στη Διοίκηση ποιων Συνδικαλιστικών οργάνων έχετε εκλεγεί;
Συμπληρώστε τον πίνακα που ακολουθεί

Συνδικαλιστικό όργανο	**Θέση**	**Από**	**Έως**

21. Σε ποια από τα παρακάτω προγράμματα θέλετε να συμμετάσχετε; Επιλέξτε όσα παρακάτω προγράμματα θέλετε. Διάρκεια κάθε προγράμματος 25 ώρες.

Α.Α	**Τίτλος Προγράμματος**	**Επιθυμία Συμμετοχής**	
		ΝΑΙ	**ΟΧΙ**
1.	Πολιτικές απασχόλησης		
2.	Εργασιακές σχέσεις		
3.	Κοινωνική προστασία		
4.	Μετανάστευση και κοινωνικός αποκλεισμός στην ελληνική αγορά εργασίας		
5.	Συστήματα αμοιβών και αξιολόγησης προσωπικού		
6.	Τα βασικά εργατικά δικαιώματα στον Ιδιωτικό Τομέα		
7.	Βασικές τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων		
8.	Βασικές γνώσεις πληροφορικής για εκπαιδευτές		
9.	Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων - επαγγελματική και διά βίου μάθηση		
10.	Η πολιτισμική ετερότητα		

Β. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ

Εκπαιδευόμενοι Δράση Α

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ

Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας ☐ **2. Ηλικία:** _____

Γυναίκα ☐

3. Εκπαιδευτικό Επίπεδο:

Δημοτικό ☐

Γυμνάσιο ☐

Λύκειο ή Ι.Ε.Κ. ☐

ΑΕΙ/ΤΕΙ ☐

Μεταπτυχιακό ☐

4. Επάγγελμα: _____

Β. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

5. Μέχρι τώρα ποιες θεματικές ενότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ έχετε παρακολουθήσει;

Πολιτικές και προγράμματα Απασχόλησης ☐

Εργασιακές Σχέσεις ☐

Κοινωνική Προστασία ☐

Μετανάστευση και κοινωνικός αποκλεισμός στην ελληνική αγορά εργασίας ☐

Συστήματα Αμοιβών και αξιολόγησης του προσωπικού ☐

Τα βασικά εργατικά δικαιώματα στον Ιδιωτικό Τομέα ☐

Βασικές γνώσεις πληροφορικής για εκπαίδευση ☐

Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων - Επαγγέλματα και Διά βίου μάθηση ☐

Η πολιτισμική ετερότητα ☐

6α. Συμμετείχατε στο παρελθόν σε άλλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ;

Ναι ☐ Όχι ☐

6β. Αν ναι, σε ποιο πρόγραμμα; _____

7. Πού παρακολουθείτε το εκπαιδευτικό πρόγραμμα;

Αθήνα	☐	Λαμία	☐	Πρέβεζα	☐
Βέροια	☐	Λάρισα	☐	Ρόδος	☐
Ηράκλειο	☐	Ξάνθη	☐	Σύρος	☐
Κοζάνη	☐	Πάτρα	☐	Τρίπολη	☐

Άλλη πόλη _____

8. Σημειώστε την άποψή σας για τα παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που παρακολουθείτε τώρα:

i. Μέσω του προγράμματος <u>έχουν αυξηθεί</u> οι γνώσεις μου.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

ii. Μέσω του προγράμματος <u>έχουν αυξηθεί</u> οι ικανότητές μου.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

iii. Μέσω του προγράμματος <u>έχει βελτιωθεί</u> η δράση μου στο σωματείο.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

vi. Μέσω του προγράμματος <u>έχω γίνει</u> πιο αποτελεσματικός/-η στην υποστήριξη των αιτημάτων των εργαζομένων του τομέα μου.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

v. Μέσω του προγράμματος <u>έχει γίνει</u> πιο σημαντική η κοινωνική μου παρέμβαση.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

9α. Ποια πτυχή του εκπαιδευτικού προγράμματος σας άρεσε πιο πολύ;

_____

_____

9β. Ποια πτυχή του προγράμματος σας άρεσε λιγότερο;

_____

_____

10α. Τι στοχεύετε να μάθετε μέσω αυτού του προγράμματος;

(Προσδιορίστε από έναν έως τρεις στόχους)

α στόχος: _____

β στόχος: _____

γ στόχος: _____

10β. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά την επίτευξη των παραπάνω στόχων *(Αξιολογήστε ίσο αριθμό στόχων με αυτό που δηλώσατε στην ερώτηση 9).*

i. Για τον στόχο α:

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

ii. Για τον στόχο β:

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

iii. Για τον στόχο γ:

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

11. Αξιολογήστε τα παρακάτω σχετικά με το εκπαιδευτικό υλικό

i. Το περιεχόμενο είναι:

Πολύ ενδιαφέρον Ενδιαφέρον Σχετικά ενδιαφέρον Μη ενδιαφέρον

ii. Το περιεχόμενο είναι:

Πολύ χρήσιμο Χρήσιμο Σχετικά χρήσιμο Μη χρήσιμο

iii. Η γλώσσα είναι:

Πολύ κατανοητή Κατανοητή Σχετικά κατανοητή Μη κατανοητή

iv. Το μέγεθος της ύλης είναι:

Πολύ μεγάλο Μεγάλο Όσο πρέπει Μικρό Πολύ μικρό

v. Η δομή της ύλης είναι:

Πολύ ικανοποιητική Ικανοποιητική Σχετικά ικανοποιητική Μη ικανοποιητική

vi. Η εκτύπωση του υλικού είναι:

Πολύ ικανοποιητική Ικανοποιητική Σχετικά ικανοποιητική Μη ικανοποιητική

vii. Το υλικό θα μπορούσα να το χρησιμοποιήσω και μόνος μου -χωρίς τη βοήθεια εκπαιδευτή:

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

12. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από το εκπαιδευτικό υλικό του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ που σας δόθηκε:

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

13. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από:

i. το λοιπό υλικό που παρέχεται από τον εκπαιδευτή *(εφόσον χρησιμοποιείται)*

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

ii. τα οπτικοακουστικά μέσα *(εφόσον χρησιμοποιούνται)*

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

14. Τι από τα παρακάτω χρησιμοποιείται στην τάξη ως μέθοδο διδασκαλίας;

Ερωτήσεις-απαντήσεις	☐	Δουλειά σε ομάδες	☐
Συζήτηση στην τάξη	☐	Παιχνίδι ρόλων	☐
Εισήγηση	☐	Άλλο	_____

15. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά τις μεθόδους διδασκαλίας που χρησιμοποιούνται στην τάξη:

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

16α. Σε ποιο βαθμό γίνεται χρήση απτών παραδειγμάτων που διαφωτίζουν πρακτικές πλευρές της θεματικής ενότητας που παρακολουθείτε;

Πολύ συχνά Συχνά Καμιά φορά Σπάνια Ποτέ

16β. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από τη χρήση αυτών των παραδειγμάτων:

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

17. Είναι κατάλληλα για εσάς:

i. η τοποθεσία του μαθήματος;

Πολύ κατάλληλη Κατάλληλη Σχετικά κατάλληλη Μη κατάλληλη

ii. η πληροφόρηση για το πρόγραμμα πριν την εγγραφή σας;

Πολύ κατάλληλη Κατάλληλη Σχετικά κατάλληλη Μη κατάλληλη

18α. Είναι κατάλληλες για εσάς οι ημέρες του μαθήματος;

Πολύ κατάλληλες Κατάλληλες Σχετικά κατάλληλες Μη κατάλληλες

18β. Αν απαντήσατε σχετικά κατάλληλες ή μη κατάλληλες, πότε θα προτιμούσατε να παρακολουθείτε το πρόγραμμα;
(Επιλέξτε όσες απαντήσεις θέλετε.)

1 σαββατοκύριακο το μήνα ☐

1 πενταήμερο το μήνα (Δευτ-Παρ.) απόγευμα ☐

Άλλο ☐

(διευκρινίστε) _____

19α. Είναι κάτι που κερδίσατε μέσω του προγράμματος, το οποίο δεν το περιμένατε;

Ναι ☐ Όχι ☐

19β. Αν ναι, τι; _____

_____

20. Σε ποια άλλα θέματα πιστεύετε ότι πρέπει να εκπαιδεύεται ένας συνδικαλιστής;

_____

_____

21. Προσωπικά εσείς σε ποια άλλα θέματα θα θέλατε να επιμορφωθείτε περισσότερο;

_____

_____

22. Σε ποιο βαθμό το θέμα του προγράμματος που παρακολουθείτε ενισχύει το ρόλο σας ως συνδικαλιστή;

Πολύ ικανοποιητικό Ικανοποιητικό Σχετικά ικανοποιητικός Μη ικανοποιητικό

23. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος αυτού, τι θα θέλατε να σας παρέχει το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ;

(Επιλέξτε όσες απαντήσεις θέλετε.)

Εκπαιδευτικό πρόγραμμα στο ίδιο θέμα σε ανώτερο επίπεδο ☐

Διαφορετικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα (αναφέρατε) ☐

Άλλο ☐

(αναφέρατε) _____

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

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

25. Αξιολογήστε τους εκπαιδευτές σας ως προς:

όπου:

Πολύ ικανοποιητικά: 4, Ικανοποιητικά: 3, Σχετικά ικανοποιητικά: 2,
Μη ικανοποιητικά : 1

ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ	ΓΝΩΣΗ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ	ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ ΜΕ ΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ	ΜΕΤΑ-ΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ
Πολιτικές και προγράμματα Απασχόλησης	....	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Εργασιακές Σχέσεις	....	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Κοινωνική Προστασία	....	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Μετανάστευση και κοινωνικός αποκλεισμός στην ελληνική αγορά εργασίας	....	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Συστήματα Αμοιβών και αξιολόγησης του προσωπικού	....	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Τα βασικά εργατικά δικαιώματα στον ιδιωτικό τομέα	....	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Βασικές γνώσεις πληροφορικής για εκπαίδευση	....	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων - Επαγγέλματα και Διά βίου μάθηση	....	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Η πολιτισμική ετερότητα	....	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4

Γ. ΥΠΟΔΟΜΗ

26. Πώς κρίνετε τα παρακάτω:

i. Η γραμματειακή υποστήριξη του προγράμματος είναι:

Πολύ ικανοποιητική Ικανοποιητική Σχετικά ικανοποιητική Μη ικανοποιητική

ii. Οι διατιθέμενοι χώροι εκπαίδευσης είναι:

Πολύ ικανοποιητικοί Ικανοποιητικοί Σχετικά ικανοποιητικοί Μη ικανοποιητικοί

iii. Τα βοηθητικά μέσα υποστήριξης της μελέτης (βιβλιοθήκες, διαδίκτυο, υπολογιστές κ.λπ.) είναι:

Πολύ ικανοποιητικά Ικανοποιητικά Σχετικά ικανοποιητικά Μη ικανοποιητικά

iv. Τα οπτικοακουστικά μέσα που χρησιμοποιούνται στην τάξη είναι:

Πολύ ικανοποιητικά Ικανοποιητικά Σχετικά ικανοποιητικά Μη ικανοποιητικά

27α. Σας παρέχεται υποστήριξη από κάποιο μέλος του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ;

Ναι ☐ Όχι ☐

27β. Αν ναι, ποιος την παρέχει;

Μη εκπαιδευτικό προσωπικό ΙΝΕ / ΓΣΕΕ ☐ Ο ίδιος ο εκπαιδευτής ☐

27γ. Αν ναι, Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είστε από αυτή την υποστήριξη;

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

Ευχαριστούμε πολύ

Γ. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Εκπαιδευόμενοι Δράσεις Β-Ε

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άνδρας ☐ **2. Ηλικία:** _____

Γυναίκα ☐

3. Εκπαιδευτικό Επίπεδο:

Δημοτικό ☐

Γυμνάσιο ☐

Λύκειο ή Ι.Ε.Κ. ☐

ΑΕΙ/ΤΕΙ ☐

Μεταπτυχιακό ☐

4. Επάγγελμα: _____

Β. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

5. Μέχρι τώρα ποιες θεματικές ενότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ έχετε παρακολουθήσει;

_____

_____

6. Ποια θεματική ενότητα παρακολουθείτε τώρα;

_____

7. Πού παρακολουθείτε το εκπαιδευτικό πρόγραμμα;

Αθήνα ☐	Λαμία ☐	Πρέβεζα ☐
Βέροια ☐	Λάρισα ☐	Ρόδος ☐
Ηράκλειο ☐	Ξάνθη ☐	Σύρος ☐
Κοζάνη ☐	Πάτρα ☐	Τρίπολη ☐

Άλλη πόλη _____

8α. Συμμετείχατε στο παρελθόν σε άλλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ;

Ναι ☐ Όχι ☐

8β. Αν ναι, σε ποιο πρόγραμμα; _____

9. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά την επίτευξη των στόχων που είχατε ξεκινώντας το πρόγραμμα αυτό:

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

10. Σημειώστε την άποψή σας για τα παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που παρακολουθείτε τώρα:

i. Μέσω του προγράμματος <u>έχουν αυξηθεί</u> οι γνώσεις μου.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

ii. Μέσω του προγράμματος <u>έχουν αυξηθεί</u> οι ικανότητές μου.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

iii. Μέσω του προγράμματος <u>έχει βελτιωθεί</u> η θέση μου στον εργασιακό χώρο.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

iv. Μέσω του προγράμματος <u>έχω γίνει</u> πιο αποτελεσματικός/-η στην υποστήριξη των εργασιακών μου αιτημάτων.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

v. Μέσω του προγράμματος <u>έχει γίνει</u> πιο σημαντική η κοινωνική μου παρέμβαση.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

11α. Ποια πτυχή του εκπαιδευτικού προγράμματος σας άρεσε πιο πολύ;

_____

_____

11β. Ποια πτυχή του προγράμματος σας άρεσε λιγότερο;

_____

_____

12. Τι είδους διδακτικό υλικό χρησιμοποιείτε;
(Σημειώστε όσες απαντήσεις ταιριάζουν);

Βιβλίο/α ☐ Οπτικοακουστικά μέσα ☐

Φωτοτυπίες ☐ Άλλο ☐

Άλλο (Αναφέρατε) _____

13. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά:

i. τα βιβλία *(εφόσον χρησιμοποιούνται)*

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

ii. τις φωτοτυπίες *(εφόσον χρησιμοποιούνται)*

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

iii. τα οπτικοακουστικά μέσα *(εφόσον χρησιμοποιούνται)*

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

iv. το λοιπό διδακτικό υλικό *(εφόσον χρησιμοποιείται)*

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

14. Τι από τα παρακάτω χρησιμοποιείται στην τάξη ως μέθοδος διδασκαλίας;

Ερωτήσεις-απαντήσεις ☐ Δουλειά σε ομάδες ☐

Συζήτηση στην τάξη ☐ Παιχνίδι ρόλων ☐

Εισήγηση ☐ Άλλο _____

15. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά τις μεθόδους διδασκαλίας που χρησιμοποιούνται στην τάξη:

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

16α. Σε ποιο βαθμό γίνεται χρήση απτών παραδειγμάτων που διαφωτίζουν πρακτικές πλευρές της θεματικής ενότητας που παρακολουθείτε;

Πολύ συχνά Συχνά Καμιά φορά Σπάνια Ποτέ

16β. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από τη χρήση αυτών των παραδειγμάτων:

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

17. Είναι κατάλληλα για εσάς:

i. η ημέρα του μαθήματος;

Πολύ κατάλληλη Κατάλληλη Σχετικά κατάλληλη Μη κατάλληλη

ii. η ώρα του μαθήματος;

Πολύ κατάλληλη Κατάλληλη Σχετικά κατάλληλη Μη κατάλληλη

iii. η τοποθεσία του μαθήματος;

Πολύ κατάλληλη Κατάλληλη Σχετικά κατάλληλη Μη κατάλληλη

iv. η πληροφόρηση για το πρόγραμμα πριν την εγγραφή σας;

Πολύ κατάλληλη Κατάλληλη Σχετικά κατάλληλη Μη κατάλληλη

18α. Είναι κάτι που κερδίσατε μέσω του προγράμματος, το οποίο δεν το περιμένατε;

Ναι ☐ Όχι ☐

18β. Αν ναι, τι; _____

19. Σε ποιο βαθμό το θέμα του προγράμματος που παρακολουθείτε ενισχύει το ρόλο σας ως ενεργό πολίτη;

Πολύ ικανοποιητικό Ικανοποιητικό Σχετικά ικανοποιητικό Μη ικανοποιητικό

20. Σε ποια άλλα θέματα πιστεύετε ότι πρέπει να εκπαιδεύεται ένας ενεργός πολίτης;

_____

_____

21. Προσωπικά εσείς σε ποια άλλα θέματα θα θέλατε να επιμορφωθείτε περισσότερο;

_____

_____

22. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος αυτού, τι θα θέλατε να σας παρέχει το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ;

(Επιλέξτε όσες απαντήσεις θέλετε.)

Εκπαιδευτικό πρόγραμμα στο ίδιο θέμα σε ανώτερο επίπεδο ☐

Διαφορετικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα (αναφέρατε) ☐

Άλλο ☐

(αναφέρατε) _____

Γ. ΥΠΟΔΟΜΗ

23. Πώς κρίνετε τα παρακάτω:

i. Η γραμματειακή υποστήριξη του προγράμματος είναι:

Πολύ ικανοποιητική Ικανοποιητική Σχετικά ικανοποιητική Μη ικανοποιητική

ii. Οι διατιθέμενοι χώροι εκπαίδευσης είναι:

Πολύ ικανοποιητικοί Ικανοποιητικοί Σχετικά ικανοποιητικοί Μη ικανοποιητικοί

iii. Τα βοηθητικά μέσα υποστήριξης της μελέτης (βιβλιοθήκες, διαδίκτυο, υπολογιστές κ.λπ.) είναι:

Πολύ ικανοποιητικά Ικανοποιητικά Σχετικά ικανοποιητικά Μη ικανοποιητικά

iv. Τα οπτικοακουστικά μέσα που χρησιμοποιούνται στην τάξη είναι:

Πολύ ικανοποιητικά Ικανοποιητικά Σχετικά ικανοποιητικά Μη ικανοποιητικά

24α. Σας παρέχεται υποστήριξη από κάποιο μέλος του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ;

Ναι ☐ Όχι ☐

24β. Αν ναι, ποιος την παρέχει;

Μη εκπαιδευτικό προσωπικό ΙΝΕ / ΓΣΕΕ ☐ Ο ίδιος ο εκπαιδευτής ☐

24γ. Αν ναι, Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είστε από αυτή την υποστήριξη;

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

Ευχαριστούμε πολύ

Δ. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Εκπαιδευτές Δράσεις Β-Ε

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Α. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

1. Ποιο θεματικό αντικείμενο διδάσκετε στο ΙΝΕ/ΓΣΕΕ;

_____

2. Πού διδάσκετε τη θεματική ενότητα αυτή;

Αθήνα	☐	Λαμία	☐	Πρέβεζα	☐
Βέροια	☐	Λάρισα	☐	Ρόδος	☐
Ηράκλειο	☐	Ξάνθη	☐	Σύρος	☐
Κοζάνη	☐	Πάτρα	☐	Τρίπολη	☐

Άλλη πόλη _____

Β. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

3α. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά την επίτευξη των στόχων του προγράμματος.

Πολύ ικανοποιημένος Ικανοποιημένος Σχετικά ικανοποιημένος Μη ικανοποιημένος

3β. Οι βασικότεροι παράγοντες για την απάντησή σας στο 3α είναι:
(Σημειώστε όσες απαντήσεις ταιριάζουν);

οι εκπαιδευόμενοι	☐	Άλλο	☐
το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ	☐	Αναφέρατε	_____
ο ίδιος ο εκπαιδευτής	☐		

4. Σημειώστε την άποψή σας για τα παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που παρακολουθείτε τώρα:

i. Μέσω του προγράμματος <u>έχουν αυξηθεί</u> οι γνώσεις των εκπαιδευομένων πάνω στο εκπαιδευτικό αντικείμενο.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

ii. Μέσω του προγράμματος <u>έχουν αυξηθεί</u> οι ευρύτερες γνώσεις των εκπαιδευομένων.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

iii. Μέσω του προγράμματος <u>έχουν αυξηθεί</u> οι οι ικανότητές των εκπαιδευομένων.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

iv. Μέσω του προγράμματος <u>έχει βελτιωθεί</u> η θέση των εκπαιδευομένων στον εργασιακό χώρο.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Ουδέτερη άποψη Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

5. Τι είδους διδακτικό υλικό χρησιμοποιείτε;

Βιβλίο/α ☐ Άλλο ☐

Φωτοτυπίες ☐ Αναφέρατε _____

Οπτικοακουστικά μέσα ☐

6. Τι από τα παρακάτω χρησιμοποιείται στην τάξη ως μέθοδος διδασκαλίας;

Ερωτήσεις-απαντήσεις ☐ Δουλειά σε ομάδες ☐

Συζήτηση στην τάξη ☐ Παιχνίδι ρόλων ☐

Άλλο ☐ Αναφέρατε _____

7. Είναι κατάλληλα για τους εκπαιδευόμενούς σας:

i. η ημέρα του μαθήματος;

Πολύ κατάλληλη Κατάλληλη Σχετικά κατάλληλη Μη κατάλληλη

ii. η ώρα του μαθήματος;

Πολύ κατάλληλη Κατάλληλη Σχετικά κατάλληλη Μη κατάλληλη

iii. η τοποθεσία του μαθήματος;

Πολύ κατάλληλη Κατάλληλη Σχετικά κατάλληλη Μη κατάλληλη

8α. Παρέχεται συμβουλευτική υποστήριξη από κάποιο μέλος του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ;

Ναι ☐ Όχι ☐

8β. Αν ναι, ποιος την παρέχει;

Μη εκπαιδευτικό προσωπικό ΙΝΕ / ΓΣΕΕ ☐ Ο ίδιος ο εκπαιδευτής ☐

9. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος αυτού, τι πιστεύετε ότι χρειάζεται να παρέχει το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ στους εκπαιδευόμενους;
(Επιλέξτε όσες απαντήσεις θέλετε.)

Εκπαιδευτικό πρόγραμμα στο ίδιο θέμα σε ανώτερο επίπεδο ☐

Διαφορετικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα στο ίδιο επίπεδο ☐

Συμβουλευτική για την πιθανή μετάβαση σε άλλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ☐

Άλλο ☐

(αναφέρατε) _____

10. Τι άλλη θεματική ενότητα θα ήταν χρήσιμη στους εκπαιδευόμενους;

_____

Γ. ΥΠΟΔΟΜΗ

11α. Σε ποιο βαθμό σας βοήθησε ο Οδηγός του Εκπαιδευτή;

Πολύ ικανοποιητικό Ικανοποιητικό Σχετικά ικανοποιητικό Μη ικανοποιητικό

11β. Υπάρχει κάτι στον Οδηγό που θα αλλάζατε;

Ναι ☐ Όχι ☐

11γ. Αν ναι, τι; _____

12α. Πώς αξιολογείτε την εισαγωγική σας επιμόρφωση;

Πολύ ικανοποιητική Ικανοποιητική Σχετικά ικανοποιητική Μη ικανοποιητική

12β. Υπάρχει κάτι που θα προσθέτατε στην εισαγωγική επιμόρφωση;

Ναι ☐ Όχι ☐

12γ. Αν ναι, τι; _____

13. Πώς κρίνετε τα παρακάτω:

i. Το γενικό σχεδιασμό του προγράμματος:

Πολύ ικανοποιητικό Ικανοποιητικό Σχετικά ικανοποιητικό Μη ικανοποιητικό

ii. Η οργανωτική υποστήριξη του προγράμματος προς τους εκπαιδευτές είναι:

Πολύ ικανοποιητική Ικανοποιητική Σχετικά ικανοποιητική Μη ικανοποιητική

iii. Η γραμματειακή υποστήριξη του προγράμματος προς τους εκπαιδευόμενους είναι:

Πολύ ικανοποιητική Ικανοποιητική Σχετικά ικανοποιητική Μη ικανοποιητική

iv. Οι διατιθέμενοι χώροι εκπαίδευσης είναι:

Πολύ ικανοποιητικοί Ικανοποιητικοί Σχετικά ικανοποιητικοί Μη ικανοποιητικοί

v. Τα βοηθητικά μέσα υποστήριξης της μελέτης των εκπαιδευόμενων (βιβλιοθήκη, υπολογιστές κ.λπ.) είναι:

Πολύ ικανοποιητικά Ικανοποιητικά Σχετικά ικανοποιητικά Μη ικανοποιητικά

vi. Τα βοηθητικά μέσα υποστήριξης προετοιμασίας των εκπαιδευτικών (φωτοτυπικό, διαδίκτυο, χώρος προετοιμασίας κ.λπ.) είναι:

Πολύ ικανοποιητικά Ικανοποιητικά Σχετικά ικανοποιητικά Μη ικανοποιητικά

vii. Τα οπτικοακουστικά μέσα που υπάρχουν στην τάξη είναι:

Πολύ ικανοποιητικά Ικανοποιητικά Σχετικά ικανοποιητικά Μη ικανοποιητικά

Ευχαριστούμε πολύ

Παράρτημα ΙΙ

ΠΙΝΑΚΕΣ

Α. Πίνακες που σχετίζονται με το προφίλ των εκπαιδευομένων της Δράσης Α

Π1. Κατανομή εκπαιδευομένων ανά περιφέρεια

	(N=526) *% των αποκρινόμενων*
Δυτικής Ελλάδας	5,3
Ηπείρου	7,8
Νοτίου Αιγαίου	12,7
Δυτικής Μακεδονίας	4,6
Α. Μακεδονίας-Θράκης	9,1
Κεντρικής Μακεδονίας	9,5
Κρήτης	4,4
Θεσσαλίας	8,0
Στερεάς Ελλάδας	14,8
Πελοποννήσου	5,5
Αττικής	4,9
Θεσσαλονίκης	2,9
Βορείου Αιγαίου/Χίος	10,5
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π2. Ηλικιακή κατηγορία

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
19-24	1,1	1,4
25-29	6,5	7,7
30-34	11,8	14,0
35-39	11,0	13,1
40-44	16,3	19,5
45-49	19,4	23,1
50-54	12,2	14,5
55+	5,8	6,8
ΣΥΝΟΛΟ	84,0	100,0
ΔΓ / ΔΑ	16,0	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π3. Φύλο

	(N=526) *% των αποκρινόμενων*
Άνδρας	70,9
Γυναίκα	29,1
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π4. Εκπαιδευτικό επίπεδο

	(N=526) *% των αποκρινόμενων*
Δημοτικό	4,8
Γυμνάσιο	7,8
Λύκειο - Εξατάξιο Γυμνάσιο	37,3
ΤΕΕ	9,5
ΙΕΚ	3,6
ΤΕΙ / ΚΑΤΕΕ	16,5
ΑΕΙ	15,0
Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	5,5
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π5. ΄Εχετε παρακολουθήσει στο παρελθόν άλλα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης;

	(N=526) *% των αποκρινόμενων*
Ναι	36,5
Όχι	63,5
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π6. Σε ποιον τομέα εργάζεστε;

	(N=526) *% των αποκρινόμενων*
Δημόσιος Τομέας	45,8
Ιδιωτικός Τομέας	54,2
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π7. Η εργασιακή σας σχέση με την επιχείρηση είναι:

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Αορίστου χρόνου	74,7	78,1
Ορισμένου χρόνου	19,4	20,3
Άλλο	1,5	1,6
ΣΥΝΟΛΟ	95,6	100,0
ΔΓ / ΔΑ	4,4	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π8. Η ημερήσια διάρκεια της απασχόλησης σας είναι:

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πλήρης	94,5	96,3
Μερική	3,6	3,7
ΣΥΝΟΛΟ	98,1	100,0
ΔΓ / ΔΑ	1,9	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π9. Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Ναι	78,3	78,8
Όχι	21,1	21,2
ΣΥΝΟΛΟ	99,4	100,0
ΔΓ / ΔΑ	0,6	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π10. Είδος σωματείου

	(N=526) *% των ερωτώμενων*
Κλαδικό σωματείο	68,7
Επιχειρησιακό σωματείο	31,3
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π11. Έχετε εκλεγεί στη διοίκηση κάποιου συνδικαλιστικού οργάνου μέχρι σήμερα;

	(N=460) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Ναι	82,8	84,1
Όχι	15,7	15,9
ΣΥΝΟΛΟ	98,5	100,0
ΔΓ / ΔΑ	1,5	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π12. Η ημερήσια διάρκεια της απασχόλησης σας είναι:

	(N=460) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Έως 3 χρόνια	33,5	52,6
4 έως 10 χρόνια	18,5	29,0
Πάνω από 10 χρόνια	11,7	18,4
ΣΥΝΟΛΟ	63,7	100,0
ΔΓ / ΔΑ	36,3	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Β. Πίνακες που σχετίζονται με τα ευρήματα του ερωτηματολογίου των εκπαιδευομένων της Δράσης Α

Π13. Συμμετείχατε στο παρελθόν σε άλλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;

	(N=526) *% των ερωτώμενων*
Ναι	17,2
Όχι	82,8
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π14. Σημειώστε την άποψή σας για τα παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που παρακολουθείτε τώρα:

		Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ουδέτερη άποψη	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα	ΣΥΝΟΛΟ
Έχουν αυξηθεί οι γνώσεις μου	N	268	248	8	1	0	525
	%	51,0%	47,3%	1,5%	0,2%	0,0%	100,0%
Έχουν αυξηθεί οι ικανότητές μου	N	200	276	42	5	0	523
	%	38,3%	52,7%	8,1%	0,9%	0,0%	100,0%
Έχει βελτιωθεί η δράση μου στο σωματείο	N	169	231	113	6	2	521
	%	32,5%	44,3%	21,7%	1,1%	0,4%	100,0%
Έχω γίνει πιο αποτελεσματικός/-η στην υποστήριξη των αιτημάτων των εργαζομένων	N	169	264	72	7	3	516
	%	32,8%	51,2%	14,0%	1,3%	0,7%	100,0%
Έχει γίνει πιο σημαντική η κοινωνική μου παρέμβαση	N	170	255	94	5	0	524
	%	32,5%	48,7%	17,9%	0,9%	0,0%	100,0%

Π15. Σε ποιο βαθμό το θέμα του προγράμματος που παρακολουθείτε ενισχύει το ρόλο σας ως συνδικαλιστή;

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιητικό	36,3	38,1
Ικανοποιητικό	49,8	52,3
Σχετικά ικανοποιητικό	7,8	8,2
Μη ικανοποιητικό	1,3	1,4
ΣΥΝΟΛΟ	95,2	100,0
ΔΓ / ΔΑ	4,8	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π16. Είναι κάτι που κερδίσατε μέσω του προγράμματος, το οποίο δεν το περιμένατε;

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Ναι	50,0	38,3
Όχι	31,1	61,7
ΣΥΝΟΛΟ	81,1	100,0
ΔΓ / ΔΑ	18,9	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π17. Τι κερδίσατε μέσω του προγράμματος και δεν το περιμένατε;

	(N=218) *% των αποκρινόμενων*
Δικτύωση-γνωριμία με συνδικαλιστές διαφορετικών χώρων	23,0
Εξειδίκευση-Γνώσεις-Ενημέρωση	72,8
Ποιότητα εκπαιδευτών	2,6
Άλλο	1,6
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π18. Αξιολογήστε πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά την επίτευξη των στόχων που είχατε ξεκινώντας το πρόγραμμα:

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιημένος	36,7	57,1
Ικανοποιημένος	25,7	39,9
Σχετικά ικανοποιημένος	1,7	2,7
Μη ικανοποιημένος	0,2	0,3
ΣΥΝΟΛΟ	64,3	100,0
ΔΓ / ΔΑ	35,7	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π19. Ποια πτυχή του εκπαιδευτικού προγράμματος σας άρεσε πιο πολύ;

	(N=341) *% των αποκρινόμενων*
Το αντικείμενο της θεματικής ενότητας	39,6
Απόκτηση Γνώσεων-Ενημέρωση-Ανταλλαγή απόψεων	18,1
Εκπαιδευτές-Εκπαιδευτικές τεχνικές	16,1
Οργάνωση προγράμματος	3,7
Το οπτικοακουστικό υλικό	3,4
Όλες οι πτυχές του προγράμματος	18,8
Άλλο	0,3
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π20. Ποια πτυχή του προγράμματος σας άρεσε λιγότερο;

	(N=106) *% των αποκρινόμενων*
Το αντικείμενο της θεματικής ενότητας	38,7
Η χρονική διάρκεια	29,0
Τα τεστ - Ασκήσεις	6,5
Όλες οι πτυχές του προγράμματος	15,1
Άλλο	10,8
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π21. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από το εκπαιδευτικό υλικό του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ που σας δόθηκε:

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιημένος	49,3	50,9
Ικανοποιημένος	43,9	45,3
Σχετικά ικανοποιημένος	3,7	3,8
ΣΥΝΟΛΟ	97,0	100,0
ΔΓ / ΔΑ	3,0	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π22α. Το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού είναι:

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ χρήσιμο	55,0	55,7
Χρήσιμο	40,9	41,4
Σχετικά χρήσιμο	2,8	2,9
ΣΥΝΟΛΟ	98,7	100,0
ΔΓ / ΔΑ	1,3	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π22β. Το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού είναι:

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ενδιαφέρον	57,8	58,2
Ενδιαφέρον	39,6	39,8
Σχετικά ενδιαφέρον	2,0	2,0
ΣΥΝΟΛΟ	99,3	100,0
ΔΓ / ΔΑ	0,7	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π23. Η γλώσσα του εκπαιδευτικού υλικού είναι:

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ κατανοητή	47,2	47,5
Κατανοητή	48,3	48,6
Σχετικά κατανοητή	3,7	3,7
Μη κατανοητή	0,2	0,2
ΣΥΝΟΛΟ	99,3	100,0
ΔΓ / ΔΑ	0,7	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π24. Το μέγεθος της ύλης του εκπαιδευτικού υλικού είναι:

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ μεγάλο	10,2	10,3
Μεγάλο	25,2	25,5
Όσο πρέπει	60,4	61,1
Μικρό	3,0	3,1
ΣΥΝΟΛΟ	98,9	100,0
ΔΓ / ΔΑ	1,1	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π25. Το υλικό θα μπορούσα να το χρησιμοποιήσω και μόνος μου χωρίς τη βοήθεια εκπαιδευτή:

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Συμφωνώ απόλυτα	12,4	12,6
Συμφωνώ	26,5	26,9
Ουδέτερη άποψη	25,0	25,3
Διαφωνώ	30,0	30,4
Διαφωνώ απόλυτα	4,8	4,8
ΣΥΝΟΛΟ	98,7	100,0
ΔΓ / ΔΑ	1,3	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π26. Τι από τα παρακάτω χρησιμοποιείται στην τάξη ως μέθοδο διδασκαλίας;

		Ναι	Οχι	ΣΥΝΟΛΟ
Ερωτήσεις-απαντήσεις	N	453	73	526
	%	86,1%	13,9%	100,0%
Συζήτηση στην τάξη	N	493	33	526
	%	93,7%	6,3%	100,0%
Εισήγηση	N	390	136	526
	%	74,1%	25,9%	100,0%
Δουλειά σε ομάδες	N	341	185	526
	%	64,8%	35,2%	100,0%
Παιχνίδι ρόλων	N	79	447	526
	%	15,0%	85,0%	100,0%
Άλλο	N	14	512	526
	%	2,6%	97,4%	100,0%

Π27. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από τη χρήση παραδειγμάτων:

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιημένος	50,4	51,3
Ικανοποιημένος	43,7	44,5
Σχετικά ικανοποιημένος	3,9	4,0
Μη ικανοποιημένος	0,2	0,2
ΣΥΝΟΛΟ	98,3	100,0
ΔΓ / ΔΑ	1,7	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π28. Είναι κατάλληλα για εσάς:

		Πολύ κατάλληλη	Κατάλληλη	Σχετικά κατάλληλη	Μη κατάλληλη	ΣΥΝΟΛΟ
Η τοποθεσία του μαθήματος;	N	274	218	26	3	523
	%	52,5%	41,8%	5,0%	,7%	100,0%
Η πληροφόρηση για το πρόγραμμα πριν την εγγραφή σας;	N	240	225	40	7	512
	%	46,9%	44,0%	7,8%	1,3%	100,0%

Π29. Πώς κρίνετε τα παρακάτω:

		Πολύ ικανοποιητική	Ικανοποιητική	Σχετικά ικανοποιητική	Μη ικανοποιητική	ΣΥΝΟΛΟ
Τη γραμματειακή υποστήριξη του προγράμματος	N	396	117	7	0	519
	%	76,2%	22,5%	1,3%	,0%	100,0%
Τους διατιθέμενους χώρους εκπαίδευσης	N	333	174	11	1	519
	%	64,1%	33,5%	2,2%	,2%	100,0%
Τα βοηθητικά μέσα υποστήριξης της μελέτης	N	270	213	24	1	508
	%	53,2%	41,9%	4,7%	,2%	100,0%
Τα οπτικοακουστικά μέσα που χρησιμοποιούνται στην τάξη	N	258	210	16	1	486
	%	53,2%	43,3%	3,3%	,2%	100,0%

Π30. Είναι κατάλληλες για εσάς οι ημέρες του μαθήματος;

	(N=526) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ κατάλληλες	33,7	33,8
Κατάλληλες	48,0	48,3
Σχετικά κατάλληλες	14,8	14,8
Μη κατάλληλες	3,0	3,1
ΣΥΝΟΛΟ	99,6	100,0
ΔΓ / ΔΑ	0,4	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π31. Σας παρέχεται υποστήριξη από κάποιο μέλος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;

	(N=526) *% των αποκρινόμενων*
Ναι	81,3
Όχι	18,7
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π32. Αν ναι, ποιος παρέχει την υποστήριξη;

		Ναι	Όχι	Σύνολο
Μη εκπαιδευτικό προσωπικό του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ	N	351	77	428
	%	82,1%	17,9%	100,0%
Ο ίδιος ο εκπαιδευτής	N	190	238	428
	%	44,4%	55,6%	100,0%

Π33. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είστε από αυτή την υποστήριξη;

	(N=428) *% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιημένος	72,5
Ικανοποιημένος	27,0
Σχετικά ικανοποιημένος	0,5
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π34. Σε γενικές γραμμές είστε ευχαριστημένοι από τους εκπαιδευτές σας;

	(N=526) *% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιημένος	66,5
Ικανοποιημένος	33,0
Σχετικά ικανοποιημένος	0,4
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π35. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος αυτού, τι θα θέλατε να σας παρέχει το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;

		Ναι	Όχι	Σύνολο
Εκπαιδευτικό πρόγραμμα στο ίδιο θέμα σε ανώτερο επίπεδο	N	373	153	526
	%	70,9%	29,1%	100,0%
Διαφορετικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα	N	80	446	526
	%	15,2%	84,8%	100,0%
Άλλο	N	27	499	526
	%	5,2%	94,8%	100,0%

Π36. Σε ποια άλλα θέματα πιστεύετε ότι πρέπει να εκπαιδεύεται ένας συνδικαλιστής;

	(N=215) *% των αποκρινόμενων*
Τεχνικές εκπροσώπησης-διαπραγμάτευσης και μέθοδοι επικοινωνίας	29,8
Εργασιακά θέματα	25,5
Ασφαλιστικά και κοινωνικά θέματα	6,9
Οικονομικά θέματα	8,0
Νέες τεχνολογίες	4,8
Συνδικάτα και εργαζόμενοι	8,5
Ξένες γλώσσες	2,7
Περιβάλλον	3,2
Άλλο	10,6
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π37. Προσωπικά εσείς σε ποια άλλα θέματα θα θέλατε να επιμορφωθείτε περισσότερο;

	(N=190) *% των αποκρινόμενων*
Τεχνικές εκπροσώπησης-διαπραγμάτευσης και μέθοδοι επικοινωνίας	10,2
Εργασιακά θέματα	24,1
Ασφαλιστικά και κοινωνικά θέματα	12,0
Οικονομικά θέματα	5,4
Νέες τεχνολογίες	15,1
Συνδικάτα και εργαζόμενοι	13,3
Ξένες γλώσσες	7,2
Άλλο	12,7
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Γ. Πίνακες που σχετίζονται με το προφίλ των εκπαιδευομένων των Δράσεων Β-Ε

Π38. Κατανομή εκπαιδευομένων ανά περιφέρεια

	(N=1150) *% των αποκρινόμενων*
Δυτικής Ελλάδας	5,1
Ηπείρου	3,2
Νοτίου Αιγαίου	5,4
Δυτικής Μακεδονίας	5,0
Α. Μακεδονίας - Θράκης	9,0
Κεντρικής Μακεδονίας	6,7
Κρήτης	10,3
Θεσσαλίας	6,3
Στερεάς Ελλάδας	4,3
Πελοποννήσου	9,4
Αττικής	14,6
Θεσσαλονίκης	7,7
Βορείου Αιγαίου/Χίος	12,9
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π39. Ηλικιακή κατηγορία

	(N=1150) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
19-24	4,7	6,6
25-29	11,0	15,5
30-34	12,9	18,2
35-39	14,7	20,8
40-44	14,5	20,6
45-49	8,9	12,6
50-54	2,6	3,7
55+	1,3	2,0
ΣΥΝΟΛΟ	70,5	100,0
ΔΓ / ΔΑ	29,5	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π40. Φύλο

	(N=1150) *% των αποκρινόμενων*
Άνδρας	46,0
Γυναίκα	54,0
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π41. Εκπαιδευτικό επίπεδο

	(N=1150) *% των αποκρινόμενων*
Δημοτικό	2,9
Γυμνάσιο	7,1
Λύκειο - Εξατάξιο Γυμνάσιο	26,4
ΤΕΕ	10,0
ΙΕΚ	6,1
ΤΕΙ / ΚΑΤΕΕ	18,4
ΑΕΙ	23,0
Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	5,7
Άλλο	,3
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π42. Γνωρίζετε σε ικανοποιητικό επίπεδο κάποια ξένη γλώσσα;

	(N=1150) *% των αποκρινόμενων*
Ναι	61,6
Όχι	38,4
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π43. Γνωρίζετε χειρισμό Ηλεκτρονικού Υπολογιστή;

	(N=1150) *% των αποκρινόμενων*
Ναι	69,9
Όχι	30,1
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π44. Έχετε παρακολουθήσει στο παρελθόν άλλα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης;

	(N=1150) *% των αποκρινόμενων*
Ναι	34,8
Όχι	65,2
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π45. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε είναι:

	(N=1150) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Δημόσια υπηρεσία	34,3	38,2
Ιδιωτική επιχείρηση	55,6	61,8
ΣΥΝΟΛΟ	89,9	100,0
ΔΓ / ΔΑ	10,1	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π46. Είστε μέλος εργατικού σωματείου;

	(N=1150) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Ναι	33,0	39,0
Όχι	51,7	61,0
ΣΥΝΟΛΟ	84,7	100,0
ΔΓ / ΔΑ	15,3	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π47. Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση στην οποία εργάζεστε;

	(N=1150) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Ναι	43,4	48,8
Όχι	26,7	30,0
Δεν γνωρίζω	18,8	21,1
ΣΥΝΟΛΟ	88,9	100,0
ΔΓ / ΔΑ	11,1	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π48. ΄Εχετε εκλεγεί στη διοίκηση κάποιου συνδικαλιστικού οργάνου μέχρι σήμερα;

	(N=380) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Ναι	52,1	53,5
Όχι	45,3	46,5
ΣΥΝΟΛΟ	97,4	100,0
ΔΓ / ΔΑ	2,6	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π49. Πόσα χρόνια είστε στη διοίκηση συνδικαλιστικών οργάνων;

	(N=198) *% των αποκρινόμενων*
΄Εως 3 χρόνια	69,7
4 έως 10 χρόνια	20,6
Πάνω από 10 χρόνια	9,7
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Δ. Πίνακες που σχετίζονται με τα ευρήματα των ερωτηματολογίων των εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών των Δράσεων Β-Ε

Π50. Συμμετείχατε στο παρελθόν σε άλλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;

	(N=758) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Ναι	15,7	15,7
Όχι	84,0	84,3
ΣΥΝΟΛΟ	99,7	100,0
ΔΓ / ΔΑ	,3	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π51. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά την επίτευξη των στόχων που είχατε ξεκινώντας το πρόγραμμα αυτό:

	(N=758) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιημένος	62,4	63,2
Ικανοποιημένος	33,6	34,1
Σχετικά ικανοποιημένος	2,5	2,5
Μη ικανοποιημένος	,1	,1
ΣΥΝΟΛΟ	98,7	100,0
ΔΓ / ΔΑ	1,3	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π52. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά την επίτευξη των στόχων του προγράμματος (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ)

	(N=93) *% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιημένος	71,0
Ικανοποιημένος	29,0
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π53. Σημειώστε την άποψή σας για τα παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που παρακολουθείτε τώρα:

		Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ουδέτερη άποψη	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα	ΣΥΝΟΛΟ
Έχουν αυξηθεί οι γνώσεις σας	N	459	284	12	0	1	756
	%	60,7%	37,6%	1,6%	,0%	,1%	100,0%
Έχουν αυξηθεί οι ικανότητές σας	N	404	307	36	5	1	753
	%	53,7%	40,8%	4,8%	,7%	,1%	100,0%
Έχει βελτιωθεί η θέση σας στον εργασιακό χώρο	N	277	238	192	36	7	750
	%	36,9%	31,7%	25,6%	4,8%	,9%	100,0%
Έχετε γίνει πιο απότελεσματικός στην υποστήριξη των εργασιακών αιτημάτων	N	274	264	140	14	2	694
	%	39,5%	38,0%	20,2%	2,0%	,3%	100,0%
Έχει γίνει πιο σημαντική η κοινωνική σας παρέμβαση	N	254	252	2	169	2	695
	%	37,4%	37,1%	,3%	24,9%	,3%	100,0%

Π54. Σε ποιο βαθμό το θέμα του προγράμματος που παρακολουθείτε, ενισχύει το ρόλο σας ως ενεργό πολίτη:

	(N=758) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιητικό	41,6	45,9
Ικανοποιητικό	38,9	43,0
Σχετικά ικανοποιητικό	8,8	9,8
Μη ικανοποιητικό	1,2	1,3
ΣΥΝΟΛΟ	90,5	100,0
ΔΓ / ΔΑ	9,5	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π55. Είναι κάτι που κερδίσατε μέσω του προγράμματος, το οποίο δεν το περιμένατε;

	(N=758) *% των ερωτώμενων*
Ναι	30,3
Όχι	69,7
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π56. Τι κερδίσατε μέσω του προγράμματος και δεν το περιμένατε;

	(N=230) *% των αποκρινόμενων*
Δικτύωση-γνωριμία με συνδικαλιστές διαφορετικών χώρων	25,7
Εξειδίκευση-Γνώσεις-Ενημέρωση	69,6
Ποιότητα εκπαιδευτών	3,0
Άλλο	1,7
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π57. Σημειώστε την άποψή σας για τα παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που διδάσκετε:

(ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ)

		Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Ουδέτερη άποψη	Διαφωνώ	ΣΥΝΟΛΟ
Έχουν αυξηθεί οι γνώσεις των εκπαιδευόμενων πάνω στο εκπαιδευτικό αντικείμενο	N	69	23	0	0	92
	%	75,0%	25,0%	,0%	,0%	100,0%
Έχουν αυξηθεί οι ευρύτερες γνώσεις των εκπαιδευόμενων	N	48	36	9	0	93
	%	51,6%	38,7%	9,7%	,0%	100,0%
Έχουν αυξηθεί οι ικανότητές των εκπαιδευόμενων	N	51	39	3	0	93
	%	54,8%	41,9%	3,2%	,0%	100,0%
Έχει βελτιωθεί η θέση των εκπαιδευομένων στον εργασιακό χώρο	N	36	34	20	2	92
	%	39,1%	37,0%	21,7%	2,2%	100,0%

Π58. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά τις μεθόδους διδασκαλίας που χρησιμοποιούνται στην τάξη:

	(N=758) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιημένος	66,9	68,3
Ικανοποιημένος	29,9	30,6
Σχετικά ικανοποιημένος	1,1	1,1
ΣΥΝΟΛΟ	97,9	100,0
ΔΓ / ΔΑ	2,1	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

59. Τι από τα παρακάτω χρησιμοποιείται στην τάξη ως μέθοδο διδασκαλίας;

		Ναι	Όχι	ΣΥΝΟΛΟ
Ερωτήσεις-απαντήσεις	N	682	76	758
	%	90,0%	10,0%	100,0%
Δουλειά σε ομάδες	N	346	412	758
	%	45,6%	54,4%	100,0%
Συζήτηση στην τάξη	N	664	94	758
	%	87,6%	12,4%	100,0%
Παιχνίδι ρόλων	N	125	633	758
	%	16,5%	83,5%	100,0%
Εισήγηση	N	487	271	758
	%	64,2%	35,8%	100,0%
Άλλο	N	35	723	758
	%	4,6%	95,4%	100,0%

Π60. Σε ποιο βαθμό γίνεται χρήση απτών παραδειγμάτων που διαφωτίζουν πρακτικές πλευρές της θεματικής ενότητας που παρακολουθείτε;

	(N=758) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ συχνά	57,8	58,6
Συχνά	36,0	36,5
Καμιά φορά	2,1	2,1
Σπάνια	2,6	2,7
ΣΥΝΟΛΟ	98,5	100,0
ΔΓ / ΔΑ	1,5	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π61. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε από τη χρήση αυτών των παραδειγμάτων:

	(N=758) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιημένος	62,3	62,7
Ικανοποιημένος	33,4	33,6
Σχετικά ικανοποιημένος	3,7	3,7
ΣΥΝΟΛΟ	99,3	100,0
ΔΓ / ΔΑ	,7	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π62. Οι βασικότεροι παράγοντες για την επίτευξη των στόχων του προγράμματος:
(ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ)

		Ναι	Όχι	ΣΥΝΟΛΟ
Οι εκπαιδευόμενοι	N	90	3	93
	%	96,7%	3,3%	100,0%
Ο ίδιος ο εκπαιδευτής	N	48	45	93
	%	51,6%	48,4%	100,0%
Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ	N	71	22	93
	%	76,3%	23,7%	100,0%
Άλλο	N	5	88	93
	%	5,4%	94,6%	100,0%

Π63. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είσαστε όσον αφορά:

		Πολύ ικανο-ποιημένος	Ικανο-ποιημένος	Σχετικά ικανο-ποιημένος	Μη ικανο-ποιημένος	ΣΥΝΟΛΟ
Τα βιβλία	N	467	195	23	4	689
	%	67,8%	28,3%	3,3%	,6%	100,0%
Τις φωτοτυπίες	N	386	197	15	0	598
	%	64,5%	32,9%	2,5%	,0%	100,0%
Τα οπτικοακουστικά μέσα	N	465	158	25	11	659
	%	70,6%	24,0%	3,8%	1,7%	100,0%
Το λοιπό διδακτικό υλικό	N	237	131	19	4	391
	%	60,6%	33,5%	4,9%	1,0%	100,0%

Π64. Ήταν το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ βασικός παράγοντας για την επίτευξη των στόχων του προγράμματος;
(ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ)

	(N=93) *% των ερωτώμενων*
Ναι	76,3
Όχι	23,7
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π65. Πώς κρίνετε το γενικό σχεδιασμό του προγράμματος: (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ)

	(N=93) *% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιητικό	67,7
Ικανοποιητικό	30,1
Σχετικά ικανοποιητικό	2,2
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π66. Είναι κατάλληλα για εσάς:

		Πολύ κατάλληλη	Κατάλληλη	Σχετικά κατάλληλη	Μη κατάλληλη	ΣΥΝΟΛΟ
Η ημέρα του μαθήματος	N	340	334	75	3	752
	%	45,2%	44,4%	10,0%	0,4%	100,0%
Η ώρα του μαθήματος	N	329	318	89	13	749
	%	43,9%	42,5%	11,9%	1,7%	100,0%
Η τοποθεσία του μαθήματος	N	446	266	36	5	753
	%	59,2%	35,3%	4,8%	0,7%	100,0%
Η πληροφόρηση για το πρόγραμμα πριν την εγγραφή σας	N	449	240	51	11	751
	%	59,8%	32,0%	6,8%	1,5%	100,0%

Π67. Πώς κρίνετε τη γραμματειακή υποστήριξη του προγράμματος:

	(N=758) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιητική	74,0	74,3
Ικανοποιητική	23,2	23,3
Σχετικά ικανοποιητική	2,2	2,3
Μη ικανοποιητική	0,1	0,1
ΣΥΝΟΛΟ	99,6	100,0
ΔΓ / ΔΑ	0,4	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π68. Πώς κρίνετε την οργανωτική υποστήριξη του προγράμματος προς τους εκπαιδευτές

(ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ)

	(N=93) *% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιητική	83,9
Ικανοποιητική	12,9
Σχετικά ικανοποιητική	3,2
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π69. Σας παρέχεται υποστήριξη από κάποιο μέλος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;

	(N=758) *% των αποκρινόμενων*
Ναι	86,5
Όχι	13,5
ΣΥΝΟΛΟ	100,0

Π70. Ποιος παρέχει τη συμβουλευτική υποστήριξη στους εκπαιδευόμενους;

		Ναι	Όχι	ΣΥΝΟΛΟ
Μη εκπαιδευτικό προσωπικό του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ	N	481	175	656
	%	73,3%	26,7%	100,0%
Ο ίδιος ο εκπαιδευτής	N	414	242	656
	%	63,1%	36,9%	100,0%

Π71. Ποιος παρέχει τη συμβουλευτική υποστήριξη στους εκπαιδευόμενους;

(ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ)

		Ναι	Όχι	ΣΥΝΟΛΟ
Μη εκπαιδευτικό προσωπικό του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ	N	90	3	93
	%	96,8%	3,2%	100,0%
Ο ίδιος ο εκπαιδευτής	N	49	44	93
	%	52,7%	47,3%	100,0%

Π72. Αξιολογήστε το πόσο ικανοποιημένοι είστε από την υποστήριξη;

	(N=758) *% των ερωτώμενων*	*% των αποκρινόμενων*
Πολύ ικανοποιημένος	67,8	78,7
Ικανοποιημένος	17,8	20,7
Σχετικά ικανοποιημένος	0,5	0,6
ΣΥΝΟΛΟ	86,1	100,0
ΔΓ / ΔΑ	13,9	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	

Π73. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος αυτού, τι θα θέλατε να σας παρέχει το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ;

		Ναι	Όχι	ΣΥΝΟΛΟ
Εκπαιδευτικό πρόγραμμα στο ίδιο θέμα σε ανώτερο επίπεδο	N	646	112	758
	%	85,2%	14,8%	100,0%
Διαφορετικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα	N	142	616	758
	%	18,7%	81,3%	100,0%
Άλλο	N	55	703	758
	%	7,3%	92,7%	758

Π74. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος αυτού, τι πιστεύετε ότι χρειάζεται να παρέχει το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ στους εκπαιδευόμενους;

(ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ)

		Ναι	Όχι	ΣΥΝΟΛΟ
Εκπαιδευτικό πρόγραμμα στο ίδιο θέμα σε ανώτερο επίπεδο	N	76	17	93
	%	81,7%	18,3%	100,0%
Διαφορετικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα	N	25	68	93
	%	26,9%	73,1%	100,0%
Συμβουλευτική για την πιθανή μετάβαση σε άλλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα	N	30	63	93
	%	32,3%	67,7%	100,0%
Άλλο	N	7	86	93
	%	7,5%	92,5%	100,0%

Παράρτημα ΙΙΙ

ΟΔΗΓΟΙ

1. ΟΔΗΓΟΣ FOCUS GROUP

Οι κύριοι άξονες είναι:

- ο απολογισμός της χρησιμότητας των εκπαιδυτικών προγραμμάτων,
- η αξιολόγηση του σχεδιασμού και του συντονισμού σε επιστημονικό και διοικητικό επίπεδο,
- ο μελλοντικός σχεδιασμός.

1. Ξεκινώντας από το πρώτο, θα ήθελα να σχολιάσουμε το κείμενο αυτό, το οποίο είναι η αρχική στοχοθεσία των προγραμμάτων

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

- Σε ποιο βαθμό βλέπετε αυτοί οι στόχοι να επιτυγχάνονται στα τμήματά σας; Γιατί;
- Βοηθά το περιεχόμενο;
- Βοηθά κάτι άλλο;
- Οι εκπαιδευόμενοι συμμερίζονται τους ίδιους στόχους;
- Τι διάθεση είχαν για να μάθουν;
- Το επίπεδό τους ήταν συμβατό;

2α.

- Τι σας στήριξε ώστε να πετύχουν οι στόχοι αυτοί;
- Πριν να ξεκινήσετε τη διδασκαλία, σε ποιο βαθμό σας στήριξε το κεντρικό ΙΝΕ; Πώς; Πώς θα μπορούσε να σας βοηθήσει περισσότερο τους εκπαιδευτές-εκπαιδευόμενους; Πριν και μετά την έναρξη των μαθημάτων;
- Περιφερειακά; Σας υποστήριζαν αρκετά πριν την έναρξη των μαθημάτων ώστε να προετοιμάζεστε ειδικά για την κάθε περιφέρεια; Από άποψη οργάνωσης/από άποψη υποδομής;

2β.

- Σε ποιο βαθμό βοήθησε το υλικό;
- Μπροστά σας βρίσκονται οι προδιαγραφές του υλικού. Θέλετε να το διαβάσετε 3 λεπτά και να τις σχολιάσουμε; (Εφαρμόζονται;)

- Πώς μπορεί να βελτιωθεί το υλικό (επίπεδο, έκταση ύλης, περιεχόμενο, πρακτικότητα);

3. Πώς προτείνετε να κινηθεί το ΙΝΕ στο μέλλον όσον αφορά τα μαθήματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης; Αν ήσασταν εσείς συντονιστής των προγραμμάτων, τι άλλο θα κάνατε;

2. ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

1α. Έχετε κάποια θέση σε σωματείο;
1β. Ποια θέση;
1γ. Σε ποιο σωματείο;

2α. Το επάγγελμά σας είναι;
2β. Πόσα χρόνια είστε μέλος αυτού του σωματείου;

3α. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως;
3β. Από τι ηλικία κάνετε αυτή τη δουλειά;

Ας έρθουμε, λοιπόν, στο θέμα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του ΙΝΕ.

4α. Ποιες θεματικές ενότητες παρακολουθήσατε μέχρι τώρα;
4β. Υπάρχουν άλλες που έχετε σκοπό να παρακολουθήσετε στο μέλλον;

Σχετικά με τις θεματικές ενότητες που έχετε παρακολουθήσει μέχρι τώρα:

5. Τι σας ώθησε/έκανε να θέλετε να παρακολουθήσετε την εκπαίδευση αυτή;

6α. Είστε ευχαριστημένος από αυτά που σας έδωσε η εκπαίδευση αυτή;
6β. Αν ναι, σε ποιο βαθμό;
6γ. Αν ναι, γιατί; Τι σας έδωσε η εκπαίδευση αυτή;
6δ. Σε ποιο βαθμό σας βοήθησε στο ρόλο σας ως συνδικαλιστή;
6ε. Αν όχι, γιατί;

7α. Πριν ξεκινήσετε το πρόγραμμα, είχατε πάρει κάποιες πληροφορίες για τα σεμινάρια;
7β. Τώρα που έχετε παρακολουθήσει το πρόγραμμα, πιστεύετε ότι οι πληροφορίες που είχατε λάβει ήταν αρκετές;

8. Πώς συγκρίνετε αυτήν την εκπαιδευτική εμπειρία με προηγούμενες; *(Έχετε παρακολουθήσει άλλα σεμινάρια στο παρελθόν; Πώς συγκρίνετε τις εκπαιδευτικές μεθόδους, την εκπαιδευτική διαδικασία/εμπειρία;)*

9α. Από την εκπαίδευση του ΙΝΕ, τι σας άρεσε περισσότερο; *(περιεχόμενο, μέθοδοι, τόπος, χρόνος, οργάνωση, υποστήριξη)*
9β. Τι σας άρεσε λιγότερο; *(περιεχόμενο, μέθοδοι, τόπος, χρόνος, οργάνωση, υποστήριξη)*
10α. Το εκπαιδευτικό υλικό του ΙΝΕ, πώς σας φάνηκε *(ενδιαφέρον, χρήσιμο, κατανοητό, έκταση, δομή, χρήση μόνος);*
10β. Θα αλλάζατε κάτι στο υλικό;
10γ. Αν ναι, τι;

11α. Ο εκπαιδευτής σας έδινε υλικό;
11β. Αν ναι, πώς σας φάνηκε;

12. Αν ήσασταν ο συντονιστής του προγράμματος, τι θα αλλάζατε; *(θεματικές ενότητες, οργάνωση, μέθοδοι, τόπος, χρόνος)*

13α. Ποιες μέρες και ώρες γίνονταν τα μαθήματα;
13β. Θα ήταν καλύτερο να γίνονταν ένα 5-ήμερο το μήνα (Δευτ.-Παρ.) απόγευμα;

14α. Όταν παρακολουθήσατε τις θεματικές ενότητες, οι εκπαιδευόμενοι μετά το τέλος του μαθήματος επέστρεφαν σπίτια τους ή μένατε όλοι στο χώρο που γινόντουσαν τα σεμινάρια;
14β. Αν μένατε στον ίδιο χώρο, πώς επηρέασε αυτό;
14γ. Αν δε μείνατε στον ίδιο χώρο, πώς πιστεύετε ότι θα επηρέαζε κάτι τέτοιο;
14δ. Αν δε μείνατε στον ίδιο χώρο, θα σας ενδιέφερε κάτι τέτοιο;

15. Αν ήσασταν ο συντονιστής του προγράμματος, ποιες άλλες θεματικές ενότητες θα προσθέτατε στη συνδικαλιστική εκπαίδευση; *(ανώτερο επίπεδο, μικρότερα-μεγαλύτερα προγράμματα, θέματα της επικαιρότητας)*

16. Ανεξάρτητα των μαθημάτων που παρακολουθήσατε από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ποια η σημασία της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα σήμερα; *(Ποια η χρησιμότητα, πόσο αναγκαία, σε τι βαθμό πρέπει να είναι κομμάτι του έργου ενός συνδικαλιστικού οργάνου)*

17. Υπάρχει κάτι άλλο που θέλετε να προσθέσετε;

Ευχαριστώ πολύ!

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρωγής Επαγγελματικής Κατάρτισης

Γ.Σ.Ε.Ε.
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ
ΕΡΓΑΣΙΑ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ISBN: 978-960-7402-45-5