



**ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ : ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ Κ.ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ.
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ»

**ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΚΑΡΑΓΚΟΥΝΗΣ
Α.Μ. 57620**

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΚΟΥΤΡΟΥΚΗΣ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 2016

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

| | |
|---|----|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ | 5 |
| ABSTRACT | 6 |
| ΠΡΟΛΟΓΟΣ | 7 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ | 11 |
| 1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 11 |
| 1.2 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΕΙΣ | 12 |
| 1.2.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ | 12 |
| 1.2.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ - ΠΟΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ | 13 |
| 1.2.3 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ | 15 |
| 1.3 ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | 16 |
| 1.4. ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΙ | 18 |
| 1.5. Η ΔΡΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ | 19 |
| 1.6. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ ΓΣΕΕ | 19 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ | 21 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΟ ΥΠΟ ΜΕΛΕΤΗ / ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ | 26 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ | 28 |
| 4.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ | 28 |
| 4.2. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ | 29 |
| 4.3 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ | 31 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ. | 34 |

| | |
|--|----|
| 5.1 ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ | 34 |
| 5.1.1 ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ - ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΩΝ. | 34 |
| 5.1.2 ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ | 35 |
| 5.1.3. ΕΠΙ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ..... | 38 |
| 5.1.4 ΕΠΙ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΣ..... | 43 |
| 5.1.5 ΕΠΙ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ | 48 |
| 5.1.6 ΕΠΙ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗΣ ΑΠΟΨΗΣ ΓΙΑ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ. | 54 |
| 5.2 ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ | 54 |
| 5.2.1 ΕΠΙ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΣ | 54 |
| 5.2.2. ΕΠΙ ΤΟΥ ΔΕΥΤΕΡΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΣ..... | 57 |
| 5.3. ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΙ | 58 |
| 5.3.1 ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΕΠΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ | 58 |
| 5.3.2. ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΙ ΜΕ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ | 60 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ..... | 66 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ..... | 70 |
| Α. ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΕΣ..... | 70 |
| Β. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ | 72 |
| Γ. ΣΕΛΙΔΕΣ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ | 73 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι. | 74 |
| ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ | 74 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ. | 83 |
| ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ | 83 |

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αντικείμενο μελέτης της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας αφορά στην εκπαίδευση και κατάρτιση των στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων που εκπροσωπούνται στη ΓΣΕΕ Κεντρικής Μακεδονίας. Ειδικότερα, το πρόγραμμα εκπαίδευσης/κατάρτισης, του οποίου η αποτελεσματικότητα εξετάζεται στην παρούσα εργασία, στοχεύει στην αναβάθμιση των προσόντων των στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων με απώτερο σκοπό τη διασφάλιση της εργασίας και της εργασιακής τους εξέλιξης καθώς και την ενίσχυση της συμμετοχής τους σε οργανωμένες συλλογικές δραστηριότητες. Η ομάδα υποκειμένων της έρευνας αποτελείται από 77 μέλη Δ.Σ, μερικών εκ των σωματείων που υπάγονται στο Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης και στο Εργατικό Κέντρο Βέροιας και όμορων νομών. Σημαντικό στοιχείο διαφοροποίησης του προγράμματος είναι ότι πολλές θεματικές πραγματοποιήθηκαν σε μικτή μορφή εκπαίδευσης, δηλαδή με συνδυασμό διά ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση υποστηρίχτηκε από ηλεκτρονική πλατφόρμα Moodle. Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας και τη συλλογή δεδομένων είναι ένα ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Η Διπλωματική Εργασία προσπάθησε να εξετάσει την αποτελεσματικότητα του συγκεκριμένου είδους προγράμματος κατάρτισης και επιμόρφωσης εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα διερευνήθηκε το κατά πόσο επιτεύχθηκαν οι στόχοι του προγράμματος και επιπλέον εξετάστηκε η λειτουργικότητα και η συμβολή στην επίτευξη των στόχων της μικτής εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι οι συμμετέχοντες σε μεγάλο βαθμό παρέμειναν ικανοποιημένοι ως προς την επίτευξη των στόχων του προγράμματος, τόσο ως προς την ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων τους όσο και ως προς την ενδυνάμωση της θέσης τους σε εργασιακό και συνδικαλιστικό επίπεδο, θεώρησαν την όλη διαδικασία επαρκή και ικανοποιητική, τη χρήση της πλατφόρμας ευχάριστη και λειτουργική, εξέφρασαν δε την επιθυμία παρακολούθησης νέων αντίστοιχων προγραμμάτων στο εγγύς μέλλον. Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορεί να αποτελέσουν ερέθισμα για το σχεδιασμό και την οργάνωση νέων θεματικών πεδίων σε ειδικούς επιστήμονες-συμβούλους και υπευθύνους του φορέα.

ABSTRACT

The main object of this thesis concerns the education and training of workers who are also executives of unions represented at GSEE of Central Macedonia. In particular, the education / training program aimed at upgrading the qualifications of the representatives of unions in order to secure employment and their professional development and enhance their participation in organized collective activities. The group interviewed-subject of the research is consisted by 77 board members of the associations that came under of the Labor Centre of Thessaloniki as well as Veria Labor Center and neighboring prefectures. An important differentiation of this program is that it used mixed form of education, namely by combining in person and distance learning. The Distance learning was supported by the online Moodle platform. The tool used for the conduction of the research and the data collection was a questionnaire with closed questions. The thesis aimed to examine the effectiveness of this kind of employee training and education programs. More specifically, the research examined whether the objective of the program was achieved and further it examined the function and contribution of the mixed educational system. The results showed that the majority of the participants remained satisfied as to the achievement of the program objectives, so as to enhance their social skills as well as to strengthen their position in the labor and trade union level, they considered the whole process efficient and satisfactory, the use of the platform pleasant and functional, they expressed the desire to attend such programs in the near future. Survey results can be a stimulus, for specialists-consultants and managers of the organization, for planning and organizing new programs based on new themes and objects.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος «Εκπαίδευση Ενηλίκων» του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου.

Θα ήθελα, καταρχάς, να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Θεόδωρο Κουτρούκη για τις κατευθύνσεις, την υποστήριξη, τις καίριες παρατηρήσεις του προς την ολοκλήρωση της προσπάθειάς μου, καθώς και την κα Άννα Κοντονή, ως δεύτερη επιβλέπουσα στην εργασία μου, για τις εποικοδομητικές επισημάνσεις της, που συνέβαλαν στη βελτίωση του τελικού κειμένου.

Ευχαριστώ, επίσης θερμά, τον καθηγητή κ. Νικόλαο Φωτόπουλο, τους συναδέλφους και συνεργάτες κ.κ Πάρι Λιντζέρη, Αναστασία Πασιά, Καλλιόπη Πασιά, Χριστίνα Σιώμου για τη στήριξη και συνδρομή που μου παρείχαν στην ολοκλήρωση του ερευνητικού μου έργου.

Τέλος ευχαριστώ ολόψυχα όλους τους φίλους για την ηθική συμπαράστασή τους, κυρίως δε την φίλτατη μητέρα μου Ανδρομάχη Καραγκούνη.

Επιθυμία μου είναι να αφιερώσω την εργασία αυτή στη μνήμη του Διευθυντή του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ, κ. Βασίλη Παπαδόγαμβρου, για την αμέριστη προσφορά του στο έργο του Ινστιτούτου, τόσο σε επίπεδο επιστημονικότητας και οράματος, όσο και για την συνδρομή του σε ανθρώπινο επίπεδο.

Το πλαίσιο της εργασίας

Τις τελευταίες δεκαετίες έχει αναμφισβήτητα σημειωθεί μία ραγδαία αύξηση του αριθμού των Προγραμμάτων Επιμόρφωσης και Κατάρτισης Ενηλίκων που υλοποιούνται από φορείς της μη τυπικής εκπαίδευσης. Κάποια από τα Προγράμματα αυτά απευθύνονται γενικά σε ενήλικες, ανεξαρτήτως λοιπών στοιχείων και χαρακτηριστικών, και κάποια άλλα εξειδικεύονται σε συγκεκριμένο κοινό - στόχο. Μία τέτοια περίπτωση αποτελούν τα Προγράμματα Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης (ΣΕΕ) που απευθύνονται αποκλειστικά σε στελέχη και μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, από τη συγκρότησή τους (19ος αιώνας) μέχρι και σήμερα, εξακολουθούν να παραμένουν η πιο σημαντική και δημοφιλής συλλογική μορφή οργάνωσης των μισθωτών εργαζομένων για την προστασία και

προώθηση των συμφερόντων τους, έχουν δε ως βασικά χαρακτηριστικά την αλληλεγγύη και την κοινή συλλογική δράση με στόχο τη βελτίωση της θέσης τους μέσα στο καπιταλιστικό σύστημα.

Στη μακρόχρονη πορεία της ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος, γρήγορα έγινε αντιληπτό ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών και των μελών ήταν ζωτικής σημασίας, όχι μόνο για την επιβίωση και αναπαραγωγή των εργατικών οργανώσεων, αλλά και για την αποτελεσματική εκπροσώπηση των εργαζομένων σε μια σειρά από συμμετοχικούς θεσμούς, όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο κοινωνικός διάλογος, η συμμετοχή σε διαβουλεύσεις με το κράτος ή/ και τους εργοδότες. Η συνεχής λοιπόν επιμόρφωσή τους πάνω σε ποικίλες θεματικές κρίνεται κάτι παραπάνω από αναγκαία.

Την ανάγκη αυτή αφουγκράστηκαν στην Ελλάδα ήδη από τη δεκαετία του '80 (ίδρυση ΚΕΜΕΤΕ), οπότε και ξεκίνησαν να υλοποιούνται πιο συστηματικά Προγράμματα ΣΕΕ, για να πάρουν μια πιο συστηματική και οργανωμένη μορφή τη δεκαετία του '90 με την ίδρυση του Ινστιτούτου Εργασίας (1990) από τη ΓΣΕΕ.

Ωστόσο, οι συστηματικές προσπάθειες για παροχή Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης στα συνδικαλιστικά στελέχη ή τους εργαζόμενους-μέλη των συνδικάτων ήταν μάλλον περιορισμένες, τουλάχιστον μέχρι το 2004, χρονιά κατά την οποία ιδρύθηκε η Ακαδημία Εργασίας της ΓΣΕΕ. (Κουτρούκης, Θ. 2008)

Είναι γεγονός ότι η ΣΕΕ αρχίζει χρόνο με το χρόνο να κερδίζει έδαφος και να εδραιώνεται πια ως ένα σημαντικό κομμάτι της Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Έχουν μάλιστα πραγματοποιηθεί αρκετές μελέτες και έρευνες σχετικά με την οργάνωση τέτοιων Προγραμμάτων, τη δομή τους, την αναγκαιότητα και χρησιμότητά τους. Η παρούσα μελέτη εξέτασε την παράμετρο της αξιολόγησης κάποιων εκ των Προγραμμάτων ΣΕΕ.

Πιο συγκεκριμένα στην παρούσα εργασία επιχειρήθηκε η αξιολόγηση Προγραμμάτων ΣΕΕ που οργανώθηκαν και υλοποιήθηκαν από τη ΓΣΕΕ στην περιοχή της Κεντρικής Μακεδονίας κατά την περίοδο Φεβρουαρίου- Νοεμβρίου 2015.

Σε γενικό πλαίσιο, η αξιολόγηση κάθε είδους Εκπαιδευτικού Προγράμματος αποτελεί ένα πολύ ισχυρό εργαλείο, διότι μέσω των απαντήσεων και εκτιμήσεων που δίνουν κάθε φορά οι συμμετέχοντες – εκπαιδευόμενοι, καθίσταται δυνατός ένας πολυσύνθετος και πολυεπίπεδος έλεγχος που, μεταξύ άλλων, αφορά:

- στον βαθμό επίτευξης των στόχων που είχαν τεθεί εξ αρχής

- στην αποτελεσματικότητά του Προγράμματος σε πραγματικές ανάγκες της καθημερινότητας
- στην γενικότερη προώθηση των αρχών της Διά Βίου Μάθησης (ΔΒΜ)

Αυτές οι προαναφερθείσες παράμετροι της αξιολόγησης υπήρξαν περίπου και οι κεντρικοί άξονες της παρούσας εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, μέσα από την έρευνα αυτή επιχειρήθηκε να δοθεί απάντηση στα ακόλουθα ερωτήματα:

- 1) Κατά την άποψη των συμμετεχόντων, η κατεύθυνση ενίσχυσης των κοινωνικών δεξιοτήτων συνεισέφερε στους σκοπούς του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος;
- 2) Κατά την άποψη των συμμετεχόντων, ο συνδυασμός δια ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης συνεισέφερε στην επίτευξη των στόχων του Προγράμματος, οι οποίοι αφορούν την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων και τη συμμετοχή στις συνδικαλιστικές διαδικασίες;

Προκειμένου να απαντηθούν τα ερωτήματα αυτά, διεξήχθη έρευνα η οποία βασίστηκε σε ποσοτικά δεδομένα, τα οποία προέκυψαν από τη συμπλήρωση ερωτηματολογίου που περιείχε ερωτήσεις ως επί το πλείστον κλειστού τύπου και μόλις δύο ανοικτού τύπου δίνοντας τη δυνατότητα επεξήγησης της απάντησης.

Η πρωτοτυπία της εργασίας αυτής συνίστατο στο γεγονός ότι πρώτη φορά στην Ελλάδα ελέγχθηκε και αξιολογήθηκε η αποτελεσματικότητα Προγραμμάτων ΣΕΕ που περιλαμβάνουν Επιμόρφωση και Κατάρτιση όχι μόνο δια ζώσης αλλά και μικτή, δηλαδή συνδυασμό δια ζώσης και εξ αποστάσεως μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή και διαδικτύου.

Επιπλέον αξίζει να σημειωθεί, καθώς αποτελεί χαρακτηριστικό κρίσιμο της συνθήκης και του πλαισίου, το γεγονός ότι η έρευνα διεξήχθη εν μέσω σοβαρότατης οικονομικής κρίσης και σε μία περίοδο παντελούς απαξίωσης της έννοιας της συνδικαλιστικής δράσης και της εργατικής αλληλεγγύης.

Τα πορίσματα της έρευνας δύνανται να αξιοποιηθούν από ποικίλους φορείς οργάνωσης Προγραμμάτων ΣΕΕ με απώτερο σκοπό τη βελτίωση της οργάνωσης και της αποτελεσματικότητάς τους.

Η εργασία αρθρώνεται στα 6 εξής κεφάλαια:

Προηγήθηκε ανωτέρω μία πρώτη αναφορά στο γενικότερο πλαίσιο στο οποίο εντάχθηκε η έρευνα, στον στόχο της, στην μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την εκπόνησή της, στην σημασία και την επικαιρότητά της και τέλος στη δομή της.

Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει εισαγωγικά το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας μέσα από βιβλιογραφική επισκόπηση τόσο της ελληνικής όσο και της ξένης βιβλιογραφίας. Γίνεται αναφορά στην Εκπαίδευση Ενηλίκων και στα Προγράμματα Διά Βίου Μάθησης, κομμάτι των οποίων αποτελούν και τα Προγράμματα ΣΕΕ. Στη συνέχεια πραγματοποιείται μία πιο εκτενής περιγραφή της έννοιας, του περιεχομένου αλλά και του στόχου των Προγραμμάτων ΣΕΕ καθώς και της έννοιας Κοινωνικές Δεξιότητες και της σύνδεσής τους με το συνδικαλιστικό φορέα / κίνημα. Στο σημείο αυτό γίνεται και η διάκριση ότι η κατεύθυνση και το περιεχόμενο των συγκεκριμένων Προγραμμάτων ΣΕΕ δεν είναι αμιγώς συνδικαλιστικά (ήτοι επί της οργάνωσης και της διάρθρωσης του συνδικαλιστικού κινήματος και των εργατικών δικαιωμάτων) αλλά αφορούν σε γενικότερης παιδείας εκπαίδευση, εστιαζόμενη εν προκειμένω στην ανάπτυξη των Κοινωνικών Δεξιοτήτων. Συνοψίζονται οι τάσεις και προσανατολισμοί σε διεθνές επίπεδο και ειδικότερα η δράση στην Ελλάδα και γίνεται επιμέρους αναφορά στην περίπτωση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται η θεμελίωση των ερευνητικών ερωτημάτων, με την αναφορά στα συμπεράσματα στα οποία οδηγήθηκαν προηγούμενες έρευνες καθώς και ο καθορισμός του σκοπού της παρούσας έρευνας.

Το τρίτο κεφάλαιο επιτρέπει μια εκτενέστερη ανάλυση του υπό μελέτη – διερεύνηση προγράμματος.

Το τέταρτο κεφάλαιο περιλαμβάνει μία αναλυτική περιγραφή της μεθοδολογίας που εφαρμόστηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας: ένα σύντομο θεωρητικό πλαίσιο για τις μεθόδους έρευνας και αξιολόγησης, αναφορά στον τρόπο επιλογής υποκειμένων, στον λόγο για τον οποίο επιλέχθηκε το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο), προσδιορισμός χώρου και χρόνου εφαρμογής της έρευνας και τέλος μία αναφορά στον τρόπο επεξεργασίας των δεδομένων.

Το πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζει τα ποσοτικά δεδομένα που συλλέχθηκαν μέσα από την έρευνα, όπως αυτά προέκυψαν από την στατιστική επεξεργασία του ερωτηματολογίου και από τη συσχέτιση με μεταβλητές.

Το έκτο και τελευταίο κεφάλαιο περιλαμβάνει ουσιαστικά, μέσα από την αναφορά των αποτελεσμάτων, τις απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν κατά την αρχή της έρευνας και παραθέτει τρόπους αξιοποίησής τους. Τέλος, παρατίθενται προτάσεις για μελλοντικές ερευνητικές προεκτάσεις του θέματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι η χρονική περίοδος κατά την διάρκεια της οποίας διεξήχθη η έρευνα χαρακτηρίζεται από :

- συνθήκες βαριάς δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης,
- αναθεώρηση, και μέχρι ενός βαθμού υποβάθμιση, των εργασιακών δικαιωμάτων, ταυτόχρονης δε αμφισβήτησης της αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα,
- απαξίωση της ίδιας της λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργάνων,

και ενώ εύλογα θα μπορούσε να τεθεί το ερώτημα και η αμφιβολία για το ποιά θα μπορούσε να είναι η σκοπιμότητα μιας τέτοιας έρευνας, ακριβώς για αυτό το λόγο, προκειμένου να διαπιστωθεί η πραγματικότητα των υποθέσεων αυτών, συνιστάται και η πραγματοποίησή της.

Είναι αλήθεια ότι, όπως και σε κάθε άλλο συλλογικό φορέα που επιτελεί κάποιο ιδιαίτερο σκοπό, πόσο μάλλον στο συνδικαλιστικό κίνημα, η εκπαίδευση αποτελεί βασική συνιστώσα. Οι επικρατούσες συνθήκες και η εξέλιξη των καταστάσεων κάνει ξεκάθαρο στους εργαζόμενους ότι προκειμένου να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν τόσο στις ανάγκες οργάνωσης και λειτουργίας της δράσης τους, όσο και στην εν τέλει διεκδίκηση των δικαιωμάτων και συμφερόντων τους, εν μέσω διαφόρων κοινωνικών και πολιτικών γεγονότων, οφείλουν να οργανώσουν το εκπαιδευτικό σκέλος της δράσης αυτής, αποκτώντας τη γνώση, η οποία πλέον αποτελεί επιτακτική ανάγκη. Η δε γνώση αυτή, η θεμελίωση ενός εκπαιδευτικού συστήματος εντός του πλαισίου του συνδικαλισμού, οφείλει να μην έχει μονάχα οικονομικοπολιτική χροιά, αλλά να στοχεύει στον εν γένει επαναπροσδιορισμό του συστήματος αξιών με κέντρο ακόμη περισσότερο τον άνθρωπο. Οι αλλαγές στις οποίες θα πρέπει να στοχεύει η συνδικαλιστική εκπαίδευση οφείλουν να αφορούν τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στην εν γένει κοινωνική ζωή, ώστε ο εργαζόμενος να αποδέχεται συνειδητά ότι η συνδικαλιστική εκπαίδευση αποτελεί εργαλείο και όργανο χειραφέτησης, ολοκλήρωσης της προσωπικότητάς του και απελευθέρωσης των δημιουργικών δυνατοτήτων του.

1.2 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΕΙΣ

Σκόπιμο θεωρείται, πριν από την παρουσίαση και ανάπτυξη του θεωρητικού πλαισίου και της μεθοδολογίας της έρευνας, να γίνει μία σύντομη αναφορά επί των εννοιών που αποτελούν το αντικείμενο της παρούσας έρευνας.

1.2.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Προκειμένου να αποδοθεί ένας εννοιολογικός ορισμός για την διά βίου εκπαίδευση, υπάρχουν ποικίλες προσεγγίσεις. «Είναι γεγονός ότι η μάθηση δεν ολοκληρώνεται εντός μονάχα της γραμμικής πορείας του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά συνεχίζει πέρα από αυτό. Η διά βίου εκπαίδευση αποτελείται από τα εκπαιδευτικά προγράμματα, αλλά και από ένα ιδεώδες, το ιδανικό μιας κοινωνίας που συμμετέχει σε αυτά». (Καραλής, Θ. & Παπαγεωργίου, Η. ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2012)

Ως έννοια, η έννοια της δια βίου εκπαίδευσης είναι ευρύτερη της εκπαίδευσης ενηλίκων από άποψη χρονικής διάρκειας, καθώς αναφέρεται στο σύνολο του κύκλου της ζωής και όχι μόνο στο ενήλικο μέρος αυτής. «Σύμφωνα με την προσέγγιση της διά βίου εκπαίδευσης, η εκπαίδευση δεν ολοκληρώνεται ποτέ και στοχεύει στην ανάπτυξη του ανθρώπου. Έτσι, όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης -από τα πρώτα χρόνια της ζωής ενός ανθρώπου μέχρι το τέλος- είναι συνδεδεμένα χωρίς διακοπή. Αποτελούν, με άλλα λόγια, ένα συνεχές που δεν διακόπτεται». (Jarvis, P. 1995, · Wain, K. 2006 σε Καραλής, Θ. & Παπαγεωργίου, Η. ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2012).

Το πολιτισμικό περιβάλλον της χώρας ή της περιοχής όπου λαμβάνει χώρα μια δράση εκπαίδευσης ενηλίκων, καθώς και το κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο που διαμορφώνεται σε κάθε χρονική περίοδο, επηρεάζουν το νόημα της έννοιας αυτής. Προσπαθώντας να αποδώσει την έννοια της εκπαίδευσης ενηλίκων με τρόπο που να συμπεριλαμβάνει όλες τις μορφές της παγκοσμίως, η UNESCO (1976) την όρισε ως:

«Κάθε εκπαιδευτική διεργασία, κάθε περιεχομένου, επιπέδου ή μεθόδου, είτε πρόκειται για τυπική εκπαίδευση είτε όχι, είτε για διεργασία που επεκτείνει χρονικά ή αντικαθιστά την αρχική εκπαίδευση στα σχολεία, κολέγια και πανεπιστήμια, καθώς και για μαθητεία, μέσω των οποίων άτομα που θεωρούνται ενήλικα από την κοινωνία στην οποία ανήκουν, αναπτύσσουν τις ικανότητές τους, εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους, βελτιώνουν τα τεχνικά και επαγγελματικά τους προσόντα, ή τα προσανατολίζουν προς άλλη κατεύθυνση και επιφέρουν αλλαγές στις στάσεις ή τη συμπεριφορά τους με τη διπλή προοπτική της πλήρους προσωπικής ανάπτυξης και της συμμετοχής σε μια εναρμονισμένη και αυτοδύναμη κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη».

Όπως προκύπτει από όλα τα ανωτέρω, τα προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης αποτελούν εκπαιδευτικές δραστηριότητες εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Σύμφωνα με την τυπολογία Coombs (Coombs & Ahmed, 1974 σε Καραλής, Θ. 2013) οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες κατατάσσονται στους παρακάτω τρεις τύπους, όπως ακριβώς περιγράφονται:

«Α) Τυπική εκπαίδευση, δηλαδή το ιεραρχικά δομημένο και χρονικά διαβαθμισμένο εκπαιδευτικό σύστημα που περιλαμβάνει όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, από την προσχολική ως την τριτοβάθμια, καθώς και όλα τα περιεχόμενα αυτών των βαθμίδων (γενική και επαγγελματική εκπαίδευση)

Β) Μη – τυπική εκπαίδευση : στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνεται οποιαδήποτε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα, εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, που έχει συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους και προσδιορισμένο κοινό (π.χ τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, τα μαθήματα ξένων γλωσσών κ.λ.π)

Γ) Άτυπη εκπαίδευση, που περιλαμβάνει όλα τα πλαίσια στα οποία οι πολίτες αποκτούν γνώσεις, δεξιότητες και διαμορφώνουν στάσεις και αξίες, μέσα από την επίδραση του περιβάλλοντος και την καθημερινή εμπειρία (οικογένεια, εργασία, διαδίκτυο, βιβλιοθήκες κ.λ.π)».

Ουσιαστικά η ενοποίηση των τριών τύπων παραπέμπει στο περιεχόμενο του όρου δια βίου μάθηση, η οποία και περιλαμβάνει όλες τις μαθησιακές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες οποιουδήποτε τύπου, βαθμίδας και περιεχομένου, που λαμβάνουν χώρα σε τυπικά, μη – τυπικά και άτυπα εκπαιδευτικά πλαίσια και στις οποίες συμμετέχουν πολίτες κάθε ηλικίας και μορφωτικού επιπέδου, σε οποιαδήποτε φάση του βιολογικού και κοινωνικού τους κύκλου (Καραλής, Θ. 2008 : 131).

1.2.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ - ΠΟΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ

Το Εθνικό Ινστιτούτο Εκπαίδευσης Ενηλίκων Αγγλίας και Ουαλίας – NIACE (1970, στον Rogers, A. 1999: 56) δίνει τον κάτωθι ορισμό για την εκπαίδευση ενηλίκων : *«κάθε εκπαιδευτική διεργασία ατόμων που θεωρούνται ενήλικα από την κοινωνία - είτε μέσα σε οργανωμένα προγράμματα είτε εναλλακτικά, μέσα από την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, τα βιβλία ή τη συμμετοχή σε κοινές αναζητήσεις με ανθρώπους με τους οποίους μοιράζονται μαθησιακά ενδιαφέροντα».*

Χαρακτηριστικό της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι ότι οι αρχές της μάθησής τους είναι άμεσα συνδεδεμένες με τον σεβασμό της ενηλικιότητας, δηλαδή τον σεβασμό στα κοινωνικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων και στις ανάγκες που προκύπτουν από αυτά. Η υιοθέτηση των αρχών της μάθησης των ενηλίκων είναι απαραίτητη σε όλα τα στάδια σχεδιασμού, οργάνωσης και αξιολόγησης προγραμμάτων διά βίου εκπαίδευσης, αν θέλουμε η εκπαίδευση αυτή να είναι αποτελεσματική (Καραλής, Θ. & Παπαγεωργίου, Η. ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2012).

Στόχος κάθε δομημένης εκπαιδευτικής δραστηριότητας είναι η κάλυψη των αναγκών των εκπαιδευομένων. Ο Malcolm Knowles ήταν ένας από τους πρώτους θεωρητικούς της εκπαίδευσης ενηλίκων που ασχολήθηκε με τις εκπαιδευτικές ανάγκες, ο οποίος και έδωσε τον παρακάτω ορισμό (1970: 85): *«Μια εκπαιδευτική ανάγκη είναι αυτό που ένας άνθρωπος πρέπει να μάθει προς όφελος δικό του, ενός οργανισμού ή της κοινωνίας. Είναι το χάσμα μεταξύ του υφιστάμενου επιπέδου προσόντων και ενός ανώτερου επιπέδου προσόντων, που απαιτούνται για την αποτελεσματική του απόδοση, όπως αυτή ορίζεται από τον ίδιο ή στο πλαίσιο του οργανισμού ή της κοινωνίας που ανήκει»* (Καραλής, Θ. & Παπαγεωργίου, Η. ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2012).

Σε πρακτικότερο επίπεδο, δεδομένου ότι η έννοια εκπαιδευτική ανάγκη αποτελεί ουσιαστικό κριτήριο για την αξιολόγηση ενός προγράμματος, και δεδομένων των ποικίλων θεωριών που έχουν κατά καιρούς διατυπωθεί, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ προσδιορίζει ως εκπαιδευτική ανάγκη οποιοδήποτε έλλειμμα σε επίπεδο προσόντων, γνώσεων, δεξιοτήτων, στάσεων και γενικότερα ικανοτήτων (που αφορούν άτομα, κοινωνικές ομάδες, οργανισμούς και συστήματα) η κάλυψη του οποίου είναι δυνατόν να αποτελέσει αντικείμενο κατάλληλα στοχοθετημένης εκπαιδευτικής παρέμβασης. Οι εκπαιδευτικές ανάγκες συνήθως διατυπώνονται σε συνάρτηση με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις, αφού ο στόχος του προσδιορισμού τους δεν είναι παρά η δόμηση του αναλυτικού περιεχομένου των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που αναμένεται να συμβάλουν στην κάλυψη των ελλειμμάτων που εξ αρχής εντοπίζονται (Εκπαιδευτικό υλικό, Καραλής, Θ. & Παπαγεωργίου, Η. ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2012).

Εξάλλου, οι διαδικασίες πρόσκτησης και ανάπτυξης γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων δεν είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους και αποκομμένες η μία από την άλλη, καθώς «οι γνώσεις αποτελούν προϋπόθεση για την απόκτηση δεξιοτήτων, όπως

ακριβώς και οι δεξιότητες αποτελούν προϋπόθεση για την απόκτηση γνώσεων» (Schafer, K. 1992: 1171 σε Καραλής, Θ. 2013).

1.2.3 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Πριν γίνει διεξοδική αναφορά στο υπό διερεύνηση πρόγραμμά του ΙΝΕ ΓΣΕΕ περί ανάπτυξης των κοινωνικών δεξιοτήτων, κρίνεται σκόπιμο να αναλυθεί η έννοια των δεξιοτήτων, η οποία επιδέχεται ποικίλων ερμηνειών και ορισμών.

Όλες οι ανθρωπολογικές περιγραφές μιλούν για τους βασικούς μηχανισμούς μάθησης – τη μίμηση, την ταύτιση και τη συνεργασία – ως τους ακρογωνιαίους λίθους της άτυπης εκπαίδευσης (Scribner & Cole, 1992, λήμμα σε Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια Λεξικό), ειδικότερα δε, ως κοινωνική δεξιότητα ορίζεται η ικανότητα αλληλεπίδρασης με το περιβάλλον, επίτευξης κοινωνικών στόχων, εμπλοκής σε διαπροσωπικές σχέσεις, ανάπτυξης ειδικών δεξιοτήτων, όπως φιλικές σχέσεις, κατανόηση, αποδοχή, συμπάθεια, ενσυναίσθηση (Γκλιάου – Χριστοδούλου, Ν. σε εκπαιδευτικό υλικό Υπ.Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων).

Οι κοινωνικές δεξιότητες εντοπίζονται στις ικανότητες ομαδικής συνεργασίας, χειρισμού καταστάσεων και προσώπων, ευελιξίας, επικοινωνίας, υπευθυνότητας, διαθεσιμότητας, ηγεσίας, εμπιστοσύνης, δημιουργικότητας, κλπ. Συχνά σχετίζονται και αναζητούνται μαζί με τις λεγόμενες οριζόντιες γνώσεις και δεξιότητες : ξένες γλώσσες, αναλυτική ικανότητα, μαθηματικά, πληροφορική, αυτομάθηση (OECD, 2001 σε Σταμπουλή, Μ., 2005).

Εξάλλου, η ανάδειξη νέων τομέων και υπηρεσιών στο παραγωγικό σύστημα, δημιουργεί την ανάγκη για επικαιροποίηση γνώσεων και απόκτηση νέων δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους, ώστε να διευκολυνθεί η κινητικότητα τους προς τους νέους αυτούς τομείς και υπηρεσίες (Σταμπουλή, Μ., 2005).

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, για να μην αποκλειστούν από την παραγωγική διαδικασία, τόσο οι άνεργοι όσο και οι εργαζόμενοι, θα πρέπει να καλύψουν την έλλειψη δεξιοτήτων και να αναπτύξουν οπωσδήποτε δεξιότητες πληροφορικής, ικανότητα χειρισμού ξένων γλωσσών, τεχνολογική αντίληψη, επιχειρηματικό πνεύμα και κοινωνικές δεξιότητες. (Παπαδάκης, Σπ. & Φραγκούλης, Ι. 2005)

1.3 ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Από όλα τα ανωτέρω, καθίσταται προφανής η αναγκαιότητα της συνεχούς εκπαίδευσης και ανάπτυξης των κοινωνικών δεξιοτήτων στο χώρο της Ελλάδας και ειδικότερα στο εργασιακό και το συνδικαλιστικό περιβάλλον.

Το γεγονός της προσχώρησης της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ), το 1981, συνέβαλε πραγματικά στην ανάπτυξη της εκπαίδευσης ενηλίκων. Ως μια φτωχότερη περιφέρεια εντός της Ευρώπης, η Ελλάδα έλαβε σημαντική χρηματοδότηση μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) για την επέκταση του τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων. Η Υπηρεσία Λαϊκής Επιμόρφωσης αναβαθμίστηκε σε Γενική Γραμματεία του Υπουργείου Παιδείας και μεταξύ των ετών 1981 και 1988 οι συμμετέχοντες στα προγράμματά της ανήλθαν σε περισσότερους από ένα εκατομμύριο (Βεργίδης, Δ. & Καραλής, Θ., 2004).

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα αποτελεί, στη σημερινή χρονική συγκυρία, μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που εφαρμόζονται στη χώρα μας με βάση το ευρύτερο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α) και της Στρατηγικής της Λισαβόνας για τη σύγκλιση των διαφορετικών συστημάτων κατάρτισης (Παπαδάκης, Σπ. & Φραγκούλης, Ι. 2005).

Παράλληλα προωθήθηκαν μέσω του ΕΚΤ και άλλες πτυχές της εκπαίδευσης ενηλίκων, προωθούμενων ωστόσο ορισμένων μόνο θεματικών, όπως αυτή της κοινωνικής ένταξης και της αντιμετώπισης του αποκλεισμού, αλλά κυρίως της συμπληρωματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Βεργίδης, Δ & Καραλής, Θ., 2004).

Από όλα τα ανωτέρω, προκύπτει το συμπέρασμα ότι η συνδρομή της ΕΕ, δομημένης κυρίως πάνω σε οικονομικά κίνητρα, έχει συμβάλει καθοριστικά στην ανάπτυξη της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα, η οποία, ωστόσο, σε ένα μεγάλο βαθμό είχε περιοριστεί σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, παραμελώντας την εκπαίδευση για κοινωνικούς σκοπούς. Όπως προκύπτει και από την έρευνα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Καραλής, Θ. & Παπαγεωργίου, Η. ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2012), οι περισσότεροι φορείς παρέχουν εκπαιδευτικές δραστηριότητες που οδηγούν σε πιστοποιητικό επιμόρφωσης, ο κυριότερος δε προσανατολισμός των προγραμμάτων αφορά τον επαγγελματικό τομέα, η δε οργάνωση και η διδασκαλία ακολουθούν τις μεθόδους της τυπικής εκπαίδευσης

Τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, έχουν σημειωθεί σημαντικές εξελίξεις στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα και έχουν γίνει βήματα προς την συστηματική προώθηση της διά βίου εκπαίδευσης. Σημαντική ποιοτική αναβάθμιση του πεδίου προσφέρουν και τα προγράμματα συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτών ενηλίκων που υλοποιούνται από δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς (Κόκκος, Α. 2005).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, με βάση τη δομή και την οργάνωση που τις διέπει, έχουν δύναμη τη δυνατότητα ανάπτυξης μίας συστηματικής συνεργασίας καθώς και της δημιουργίας forum πολιτικής επικοινωνίας και δικτύων μελέτης, έρευνας και τεκμηρίωσης για ζητήματα εργασιακών σχέσεων, πολιτικών απασχόλησης, αντιμετώπισης της φτώχειας και του αποκλεισμού (Gabaglio and Hoffman, 1998 σε Φωτόπουλος, Ν. ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, ΕΑΠ, 2007)

Έτσι, πέρα από έναν μηχανισμό εκπροσώπησης και διεκδίκησης εργασιακών δικαιωμάτων, το ίδιο το συνδικάτο μετατρέπεται σε έναν εκπαιδευτικό φορέα, σε ένα περιβάλλον μάθησης δίνοντας βάρος στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που θα συμβάλλουν τόσο στην προσωπική ανάπτυξη του υποκειμένου όσο και στο συλλογικό συμφέρον του κινήματος.

Τρεις είναι οι κυριότερες τάσεις αναφορικά με την οργάνωση και τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης :

α) η παραδοσιακή αυτοδύναμη παροχή συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, η οποία στηρίζεται στη χρηματοδότηση των ίδιων των συνδικάτων (συνδρομές μελών, πόροι συνδικάτων), β) η ένταξη της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης στις πολιτικές για τη διά βίου εκπαίδευση με απευθείας ή έμμεση κρατική υποστήριξη και γ) η έμμεση χρηματοδότηση από εργοδότες μέσα από τη χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών μετ' αποδοχών, οι οποίες προβλέπονται στην εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Bridgeford – J. Striling, 2000 : 10 σε Φωτόπουλο, Ν – ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, ΕΑΠ, 2007).

Ειδικότερα, θέλοντας να προσδιορίσουμε τον σκοπό της Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης, επικαλούμαστε τον ορισμό του Spencer (1996, 2001) :

«Α) να προετοιμάσει τα συνδικαλιστικά στελέχη και το διοικητικό προσωπικό των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ώστε να διαδραματίσουν έναν ενεργό ρόλο στο συνδικάτο

Β) να εκπαιδεύσει τους ακτιβιστές και τα μέλη των εργατικών οργανώσεων γύρω από τη συνδικαλιστική πολιτική και τις μεταβολές στο περιβάλλον του συνδικάτου, όπως είναι οι εξελίξεις στο μάνατζμεντ ή οι τροποποιήσεις στο εργατικό δίκαιο

Γ) να αναπτύξει τη συνδικαλιστική συνείδηση, να υποστηρίξει την κοινωνική δράση, να σφυρηλατήσει κοινούς στόχους και να διαχύσει οργανωτικές και επικοινωνιακές εμπειρίες» (Κουτρούκης, Θ. 2007).

1.4. ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΙ

Τα τελευταία χρόνια, ο μεγαλύτερος αριθμός των ευρωπαϊκών χωρών ακολουθεί μια σειρά μέτρων και πολιτικών, οι οποίες αναμένεται να βελτιώσουν τα ποσοστά συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και το γενικότερο μορφωτικό επίπεδο των πολιτών (Γουβιάς, Δ. & Φωτόπουλος, Ν., 2015).

Όπως αναφέρεται στην έρευνα του ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ (Γουβιάς, Δ. & Φωτόπουλος, Ν., 2015), αυτά τα μέτρα συνδέονται στενά και αλληλοενισχύονται (European Commission /EACEA /Eurydice, 2013 : 37) με στρατηγικό στόχο τη μορφωτική ενδυνάμωση του γενικού πληθυσμού και ειδικότερα του εργατικού δυναμικού. Ταυτόχρονα δίνεται έμφαση στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων εντός της ΕΕ μέσα από τη διαμόρφωση μιας κοινής περιοχής της Δια Βίου Μάθησης και ενός κοινού ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων (CEDEFOP, 2015 : 12).

Σε ένα περιβάλλον, συνεπώς, οικονομικής κρίσης και ενός ιδιαίτερος αυξημένου ποσοστού ανεργίας, είναι προφανές πόσο αναγκαίος καθίσταται ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη αντίστοιχων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, που κύριο στόχο θα έχουν τη δημιουργία ευκαιριών, την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και την αναβάθμιση δεξιοτήτων (Γουβιάς, Δ. & Φωτόπουλος, Ν., 2015).

Προς επίτευξη αυτών των σκοπών και για την αύξηση της συμμετοχής των ενηλίκων στη διαρκή εκπαίδευση - μάθηση, λαμβάνοντας υπόψιν και την ανάπτυξη των ηλεκτρονικών και τεχνολογικών μέσων και του διαδικτύου, έχουν αρχίσει να σχεδιάζονται και να εφαρμόζονται νέοι τρόποι διδασκαλίας και παράδοσης γνώσεων, όπως χαρακτηριστικά η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, τα μαθήματα εκτός ωραρίου εργασίας, οι πρακτικές e-learning. Επιπλέον, η πρακτική της επιδότησης, ως χρηματοδοτικής μοριοδότησης – ανταπόδοσης ή των vouchers, αποτελεί μία αντισταθμιστικού τύπου πολιτική, σύμφωνα με την οποία παρέχεται διαρκής

κατάρτιση με το επιπλέον κίνητρο της επιδότησης ενώ παράλληλα δίνεται η δυνατότητα στον συμμετέχοντα να επιλέγει ο ίδιος τον πάροχο / φορέα κατάρτισης.

1.5. Η ΔΡΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Όπως προκύπτει και από την έρευνα που διενεργήθηκε το 2007 από το ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ (Φωτόπουλος, Ν – ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, ΕΑΠ, 2007), σε εθνικό επίπεδο η ενσωμάτωση της χώρας μας στον διεθνή καταμερισμό εργασίας, κατά τη συγκρότηση του σύγχρονου περιφερειακού καπιταλιστικού κράτους, επηρέασε βαθύτατα τη λειτουργία των θεσμών, επιβάλλοντας νέους μηχανισμούς εγχάραξης της κυρίαρχης κοινωνικής οργάνωσης, ένας από τους οποίους είναι και το συνδικαλιστικό κίνημα.

Είναι γεγονός ότι ο βαθμός ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το πολιτικοοικονομικό σύστημα και το ρυθμό ανάπτυξης μιας κοινωνίας, εξού και η καθυστέρηση στην εμφάνιση και ανάπτυξη αυτού στο πλαίσιο της ελληνικής κοινωνίας. Η επικράτηση παραδοσιακών δομών, η κοντόφθαλμη και ασυνάρτητη αναπτυξιακή πορεία της χώρας, οι επιφανειακές και χωρίς μακρόπνοο σχέδιο μεταρρυθμίσεις, η γενικότερα καθυστερημένη και ιδιότυπη αστικοποίηση της ελληνικής κοινωνίας, η ανώμαλη πολιτική κατάσταση από το 1920 μέχρι και τη μεταπολίτευση, αποτελούν ορισμένα από τα βασικά χαρακτηριστικά τα οποία συνέβαλαν καθοριστικά στην διαμόρφωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Κάποιες συστηματικές προσπάθειες έλαβαν χώρα προκειμένου να παραχθεί και να παρασχεθεί συνδικαλιστική εκπαίδευση, πλην όμως υπήρξαν αποσπασματικές. Η πρώτη σπουδαία και ολοκληρωμένη προσπάθεια έγινε το 2004 με την ίδρυση της Ακαδημίας της ΓΣΕΕ.

1.6. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Το σύστημα 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 ανάγκης και των τρέχουσων αναγκών, λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες εξελίξεις στο οικονομικό, κοινωνικό και εργασιακό επίπεδο (Γούλας, Χ. & Παπαγεωργίου, Η. ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2009).

Ειδικότερα, όσον αφορά τα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που υλοποίησε το Ινστιτούτο Εργασίας, σκοπό αυτών αποτέλεσε η εκπαίδευση – επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών και η προετοιμασία τους σε θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους και χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης και ενεργοποίησης.

Εν προκειμένω το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ ιδρύθηκε το 1990 και στα χρόνια λειτουργίας του επιδεικνύει πλούσιο έργο στους τομείς της επιστημονικής έρευνας, της κατάρτισης, της επιμόρφωσης, της διά βίου μάθησης και της τεκμηρίωσης των θέσεων και των διεκδικήσεων της ΓΣΕΕ, καθώς και ευρύτερα του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας.

Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και της ύφεσης (2009-2013), το Ινστιτούτο Εργασίας, αξιολογώντας εκ των προτέρων τις εφαρμοζόμενες πολιτικές, προέβλεψε έγκυρα και με επιτυχία, τόσο θεωρητικά όσο και ποσοτικά, τις δυσμενείς εξελίξεις για τα οικονομικά και κοινωνικά μεγέθη στην Ελλάδα. Παράλληλα, επεξεργάστηκε τεχνικά και επιστημονικά τις προτάσεις και τις διεκδικήσεις της ΓΣΕΕ για την ανάσχεση της ύφεσης και την εναλλακτική πρόταση της παραγωγικής ανασυγκρότησης, της αναδιανομής του εισοδήματος, της απασχόλησης, της καταπολέμησης της ανεργίας και της ανασύστασης του κράτους πρόνοιας στην χώρα μας.

ΣΥΝΟΨΗ

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύθηκε το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας μέσω βιβλιογραφικής επισκόπησης, έγινε αναφορά σε βασικές έννοιες όπως η έννοια της Δια Βίου Εκπαίδευσης, της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, των Κοινωνικών Δεξιοτήτων και της Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης, περιγράφηκαν οι τάσεις και οι προσανατολισμοί τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, και η περίπτωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ

Σύμφωνα με στοιχεία του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, όπως αυτά αναφέρονται ακριβώς στον αντίστοιχο διαδικτυακό ιστότοπο (<http://www.kanep-gsee.gr/content/katartisi-apasholisi-ekpaideytiki-politiki-diareynisi-tis-syndesis-tis-epaggelmatikis>) η πρωτογενής έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τον Τομέα Προγραμματισμού και Καινοτομίας του ΚΑΝΕΠ – ΓΣΕΕ, τον Οκτώβριο του 2012, σε 2.400 καταρτιζόμενους, με θέμα «Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική : Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση» μέσα από ποσοτική αλλά και ποιοτική ανάλυση των δεδομένων, κατέληξε πέρα από άλλα, στο συμπέρασμα ότι, εκτός από το διαρκές αίτημα για την ποιοτική αναβάθμιση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας, απαιτούνται ενεργητικές πολιτικές τόνωσης της απασχόλησης, οι οποίες να συνδέονται με το επιβεβλημένο ζητούμενο της διαρθρωτικής ανασυγκρότησης του παραγωγικού ιστού της χώρας.

Η προβληματική και οι υποθέσεις εργασίας τεκμηριώθηκαν σε δεδομένα όπως: α) η οικονομική και δημοσιονομική κρίση που τα τελευταία χρόνια πλήττει τη χώρα μας, με όσα δεινά αυτή συνεπάγεται για τους Έλληνες εργαζομένους, τους ανέργους, τους νέους, τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες β) η κοινά παραδεκτή άποψη σχετικά με την αναποτελεσματικότητα του ρόλου και της αποστολής της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα γ) ο χαμηλός βαθμός σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση δ) οι προοπτικές και οι προκλήσεις που η ελληνική κοινωνία θα κληθεί να αντιμετωπίσει σε ευρωπαϊκό πλαίσιο ε) οι διεθνείς ανακατατάξεις και οι πιέσεις που ασκούνται σε Ευρωπαϊκό αλλά και διεθνές επίπεδο για προσαρμογές των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης υπό το βάρος της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης (<http://www.kanep-gsee.gr/content/katartisi-apasholisi-ekpaideytiki-politiki-diareynisi-tis-syndesis-tis-epaggelmatikis>).

Γίνεται διαρκώς μια προσπάθεια ώστε με κατάλληλες πολιτικές αποφάσεις και δράσεις να δημιουργηθούν συνθήκες προόδου και εξέλιξης της επαγγελματικής κατάρτισης. Αναγκαίο είναι να διευθετηθούν ζητήματα εκσυγχρονισμού της επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και η πιστοποίηση της απόκτησης γνώσεων και ικανοτήτων που αφορούν σε αυτήν. Επιβεβαιώνεται διαρκώς ότι σε ένα εξαιρετικά δύσκολο, σκληρό κοινωνικό και εργασιακό τοπίο, οι καταρτιζόμενοι, δεδομένων των εξελίξεων, είναι αναγκασμένοι να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους, να

καινοτομήσουν και να απελευθερώσουν δημιουργικές δυνάμεις τόσο για την προσωπική-επαγγελματική τους ενδυνάμωση όσο και για την ευρύτερη κοινωνική και αναπτυξιακή προοπτική του τόπου (Φωτόπουλος, Ν – ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, ΕΑΠ, 2007).

Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης και των συνδικαλιστικών οργανώσεων ειδικότερα, όπως αυτό διαμορφώνεται στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, αλλά και μέσω της ευρωπαϊκής εμπειρίας, μελετήθηκε η βασική πρόκληση την οποία έχει να αντιμετωπίσει το εργατικό κίνημα, καθώς αυτό οφείλει σήμερα να βρει νέους τρόπους για να επανασυνδέσει αρμονικά την οικονομική ανάπτυξη και την ευημερία με την κοινωνική δικαιοσύνη, επινοώντας νέες στρατηγικές, που θα το αναδείξουν ως συλλογικό υποκείμενο ενός ριζοσπαστικού μετασχηματισμού της κοινωνίας. Σε μια εποχή που οι αλλαγές στην τεχνολογία είναι θεαματικές, και ειδικότερα στον τομέα της τεχνολογίας των επικοινωνιών, η ανθρωπότητα οδεύει προς έναν τύπο κοινωνίας όπου η γνώση τείνει να αποτελεί θεμελιακό παράγοντα ατομικής, κοινωνικής, πολιτικής αλλά και πολιτιστικής ανάπτυξης (Φωτόπουλος, Ν. - ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, ΕΑΠ, 2007).

Όπως μας διδάσκει το βρετανικό μοντέλο συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και η Trade Union Congress Education, στο Ηνωμένο Βασίλειο παρέχονται προγράμματα επιμόρφωσης συνδικαλιστών, βασιζόμενα τόσο στη συμβατική μέθοδο όσο και στην εξ αποστάσεως μάθηση, σε επιμέρους θέματα καθώς και ειδικότερα στο θέμα της ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων.

Σύμφωνα με το σουηδικό μοντέλο συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, εκεί τα συνδικάτα παρέχουν προγράμματα τα οποία απευθύνονται στον ευρύτερο πληθυσμό των εργαζομένων και αφορούν κυρίως την ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων τους.

Ζήτημα πάντα αποτελεί το κατά πόσο η εκπαίδευση ως διαδικασία μπορεί να ενισχύσει τη δυναμική των συνδικάτων, αλλά και τη συμμετοχή σε αυτά, καθώς και το πώς μπορεί κάποιος, πέρα από την αρχική σύνδεση της εργασιακής του πορείας με το συνδικαλιστικό κίνημα, να ασκεί τα συνδικαλιστικά καθήκοντά του με αποτελεσματικό και επωφελή τρόπο για το κοινωνικό σύνολο (Φωτόπουλος, Ν. 2007 2 (193-207), ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, ΕΑΠ).

Τα συμπεράσματα της μελέτης αυτής κατέληξαν στο ότι το συνδικάτο, ως κοινωνικός οργανισμός, πέραν του γεγονότος της διεκδίκησης και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, δύναται να αποτελέσει ένα ζωντανό «μαθησιακό

περιβάλλον», εντός του οποίου στόχος οφείλει να είναι η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων.

Διαφαίνεται, συνεπώς, η ανάγκη συγκρότησης μικτών θεματικών αντικειμένων που στόχο θα έχουν εκτός από την απόκτηση γνώσεων επαγγελματικής και αμιγούς συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και την παράλληλη ανάπτυξη ικανοτήτων ομαδικής εργασίας και επικοινωνίας. Για να είναι όλο αυτό εφικτό, καθίσταται σαφές ότι πρέπει να βελτιωθεί το μέσο - η παροχή της πληροφορίας. Έτσι θα επιτυγχάνεται και ο στόχος μικτών θεματικών αντικειμένων που θα συνδράμουν τόσο σε επιχειρηματικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο.

Εξάλλου, όπως ανέδειξε σχετική έρευνα στον Καναδά, η συνδικαλιστική ιδιότητα έχει γενικά θετική επίδραση στη συμμετοχή των εργαζομένων σε εκπαιδευτικές ή επιμορφωτικές δραστηριότητες (Livingstone, D.W. & Raykon, M. 2008, σε Κουτρούκης, Θ. 2008). Στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, ανάλογες μελέτες έχουν δείξει ότι τόσο τα συνδικάτα, όσο και οι συμμετέχοντες στην ΣΕΕ καρπώνονται μια σειρά από οφέλη (Spencer, B. & Frankel, N. 2002 : 22, σε Κουτρούκης, Θ. 2008). Έτσι, τα μαθήματα της ΣΕΕ συνδράμουν τα μέλη να ενδιαφερθούν περισσότερο για τα συνδικάτα, να λαμβάνουν καλύτερες συνδικαλιστικές αποφάσεις αλλά και να διαθέτουν αυξημένη αυτοπεποίθηση για να αναλάβουν θέσεις εθελοντικού χαρακτήρα στα συνδικάτα και να αμφισβητήσουν αυθαίρετες ή και αυταρχικές αποφάσεις του μάνατζμεντ (Spencer, B. & Frankel, N. 2002 : 22, ομοίως ως άνω).

Από έρευνα που πραγματοποιήθηκε αναφορικά με τον ρόλο της εκπαίδευσης στην ενίσχυση της θέσης των μελών συνδικαλιστικών οργάνων, προέκυψε η ανάγκη πρόσβασης των ατόμων σε ευκαιρίες μάθησης, επιτρέποντας έτσι την αύξηση της οικονομικής και κοινωνικής ευημερίας και τη δυνατότητα ανάπτυξης κριτικής επίγνωσης, προβληματισμού και δράσης, με έμφαση στη μάθηση μέσα από την κοινωνική συμμετοχή (Shelley, S. 2008).

Άλλωστε η ΣΕΕ είναι εκπαίδευση κοινωνικής και όχι ατομικής σκοπιμότητας. Πάνω σε αυτό το πλαίσιο μελέτη αναφορικά με τη στάση των ίδιων των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών φορέων κατέδειξε ότι οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών φορέων και της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης πρέπει να ξεπεράσουν το αίτημα για απλά καλύτερη πρόσβαση στην επαγγελματική ανάπτυξη αλλά να εμμείνουν στα περισσότερο θεμελιώδη ερωτήματα σχετικά με τη φύση της επαγγελματικής

ανάπτυξης και του εκπαιδευτικού συστήματος που εξυπηρετείται εν γένει (Stevenson, H. 2008).

Η συγκριτική μελέτη των συστημάτων ΣΕΕ στις χώρες της Ε.Ε δείχνει ότι δεν υπάρχει μια ενιαία δομή ούτε στις διαφορετικές χώρες, ούτε στο εσωτερικό των ευρωπαϊκών χωρών (Δημουλάς, Κ. 2004). Αντίθετα αυτό που επικρατεί είναι η παρουσία θεσμών και μορφών ΣΕΕ που παρέχεται από διαφορετικούς φορείς των συνδικάτων ή φορείς που συνεργάζονται με τα συνδικάτα. Ο ρολος των δομών ΣΕΕ των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κυμαίνεται από το συντονισμό και την υποστήριξη της ΣΕΕ που παρέχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις – μέλη μέχρι την άμεση παροχή πιστοποιημένων εκπαιδευτικών υπηρεσιών (Κουτρούκης Θ. 2007, & Δημουλάς, Κ.2004).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε, σε εθνικό επίπεδο, αναφορικά με τις απόψεις συνδικαλιστικών στελεχών για τη συνδικαλιστική εκπαίδευση, κοινή ήταν η άποψη πως η συμμετοχή τους σε δραστηριότητες ΣΕΕ είναι ωφέλιμη για τους ίδιους. Συμφώνησαν ότι η ΣΕΕ τους προετοίμασε για να παίξουν έναν πιο ενεργό ρόλο στο συνδικάτο, διεύρυνε τις γνώσεις τους σχετικά με τις στρατηγικές και τις πολιτικές του συνδικαλιστικού κινήματος, βοήθησε στην προσέγγιση κοινών στόχων με τους συναδέλφους τους. (Κουτρούκης, Θ., 2007)

Για να είναι αποτελεσματική άλλωστε η Δια Βίου Μάθηση, μέρος της οποίας αποτελεί και η ΣΕΕ, οφείλει να αναδιαταχθεί και να συνδυαστεί με την ανάπτυξη των γνώσεων – δεξιοτήτων – ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού στη βάση μιας ολιστικής προσέγγισης επιχειρώντας την υγιή σύνδεση της ΔΒΜ με τη σφαίρα της απασχόλησης. Ενδεικτικά, για να προωθηθεί η προοπτική αυτή, επιβάλλεται η παροχή αναβαθμισμένης, ποιοτικής γνώσης και εξειδίκευσης με παράλληλη καλλιέργεια δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού καθώς και η ανάπτυξη ενός διαρκώς ενημερωμένου συστήματος διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε επαγγέλματα, ειδικότητες και κυρίως σε δεξιότητες αιχμής (σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο) (Γούβιας Δ & Φωτόπουλος Ν. ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, 2015).

Στις συνόδους Κορυφής της Λισσαβόνας και της Φέιρα τονίστηκε ιδιαίτερα η σημασία της ηλεκτρονικής μάθησης και της ψηφιακής παιδείας για τους εργαζόμενους και τους ενήλικες όλων των ηλικιακών και επαγγελματικών κατηγοριών (Βρυξέλλες, 2001 σε Παπαδάκης, Σπ. & Φραγκούλης, Ι. 2015). Στις πιο πάνω συνόδους προσδιορίστηκαν με σαφήνεια και ακρίβεια οι κοινωνικές ικανότητες

που πρέπει να αναπτύξουν οι ενήλικες στην Κοινωνία της Πληροφορίας και της Γνώσης. Ως τέτοιες ικανότητες αναφέρονται: η αποτελεσματική επικοινωνία, η ομαδική εργασία, ο χειρισμός των διαφωνιών, η αποδοχή συνεχών αλλαγών και εξελίξεων, η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα, η οργάνωση, η ηγεσία, η ανάληψη πρωτοβουλιών και ρίσκων (Σταμπουλής, Μ., 2015). Σε κάθε περίπτωση, η χρήση διαδικτυακών πρακτικών από τις συνδικαλιστικές πρακτικές έχει ήδη δρομολογήσει αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις στις παραδοσιακές συνδικαλιστικές πρακτικές, συμπεριλαμβανομένης της ΣΕΕ (Walker, 2002, Creanor and Walker, 2000).

Τα συμπεράσματα των παραπάνω μελετών καταλήγουν στην άμεση ανάγκη συνδυασμού ενός μικτού συστήματος εκπαίδευσης – δια βίου μάθησης, το οποίο θα στοχεύει στην απόκτηση γνώσεων βασικής συνδικαλιστικής παιδείας και επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, ως αίτημα για μια εκπαιδευτική πολιτική που στόχο θα έχει την υπέρβαση της δεινής οικονομικής πραγματικότητας και τη χάραξη μιας στρατηγικής για την παιδεία, την απασχόληση, την κοινωνική ανάπτυξη και τον πολιτισμό.

Στο πλαίσιο αυτό, και δεδομένης της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας και των επιτευγμάτων που διαθέτει πλέον ο σύγχρονος χώρος της ΔΒΜ, γεννήθηκε η ανάγκη συνδυασμού της διαδικασίας ηλεκτρονικής μάθησης με την συνδικαλιστική εκπαίδευση προς ενδυνάμωση/ενίσχυση της αποτελεσματικότητας αυτής.

Γεννήθηκαν έτσι τα παρακάτω ερωτήματα προς διερεύνηση, τα οποία τέθηκαν στη δοκιμασία εμπειρικού ελέγχου :

- 1) Κατά την άποψη των συμμετεχόντων, η κατεύθυνση ενίσχυσης των κοινωνικών δεξιοτήτων συνεισέφερε στους σκοπούς του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος;
- 2) Κατά την άποψη των συμμετεχόντων, ο συνδυασμός δια ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης συνεισέφερε στην επίτευξη των στόχων του Προγράμματος, οι οποίοι αφορούν την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων και τη συμμετοχή στις συνδικαλιστικές διαδικασίες;

ΣΥΝΟΨΗ

Στο κεφάλαιο αυτό συνοψίστηκαν τα αποτελέσματα ερευνών που έχουν γίνει στο παρελθόν και έχουν καταδείξει την αναγκαιότητα της ενίσχυσης των κοινωνικών δεξιοτήτων καθώς και τη σπουδαιότητα της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Η παρούσα έρευνα προχωρά ένα βήμα παραπέρα, στο πόσο αποτελεσματική είναι η λειτουργία της μικτής εκπαίδευσης στον συνδυασμό ενίσχυσης κοινωνικών δεξιοτήτων και συνδικαλιστικής δράσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΟ ΥΠΟ ΜΕΛΕΤΗ / ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Το έργο που διερευνήθηκε στην παρούσα εργασία αφορά στην εκπαίδευση και κατάρτιση εργαζομένων, μέλων ΔΣ των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που εκπροσωπούνται στη ΓΣΕΕ Κεντρικής Μακεδονίας.

Το πρόγραμμα ενίσχυσης κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως αυτολεξεί περιγράφεται και από τον ίδιο τον φορέα, στοχεύει :

- Στην ενίσχυση των δεξιοτήτων των μελών και στελεχών των συνδικαλιστικών οργανώσεων που εκπροσωπούνται από τη ΓΣΕΕ ώστε να αναπτύσσουν τεκμηριωμένη και αποτελεσματική παρέμβαση στις διαδικασίες διαπραγμάτευσης και στις οργανωμένες συλλογικές δράσεις του κόσμου της εργασίας.
- Στην αναβάθμιση των προσόντων και των κοινωνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα.

Στο πλαίσιο αυτό αναπτύχθηκαν σε όλη τη χώρα εξειδικευμένοι κύκλοι συνδικαλιστικής επιμόρφωσης καθώς και προγράμματα ενίσχυσης των κοινωνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούνται στη ΓΣΕΕ. Υλοποιήθηκαν προγράμματα 32 διαφορετικών θεματικών αντικείμενων διάρκειας 20 και 35 ωρών σε δια ζώσης μορφή εκπαίδευσης και προγράμματα 40 και 60 ωρών σε μεικτή μορφή (συνδυασμός δια ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης). Στα προγράμματα επιμόρφωσης διάρκειας 20 ωρών η παρακολούθηση ήταν δωρεάν, ενώ στα προγράμματα κατάρτισης 35, 40 και 60 ωρών οι εκπαιδευόμενοι επιδοτήθηκαν με 3€ για κάθε ώρα δια ζώσης κατάρτισης και με 2€ για κάθε ώρα εκπαίδευσης εξ αποστάσεως. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες έλαβαν πιστοποιητικό παρακολούθησης εφόσον πρώτα πέρασαν με επιτυχία από τη διαδικασία αξιολόγησης.

Τόσο η εκπαιδευτική διαδικασία όσο και το υλικό ακολούθησε το περιεχόμενο των αρχών εκπαίδευσης ενηλίκων. Με αυτόν τον τρόπο επιβοηθήθηκε η ενεργή συμμετοχή των συμμετεχόντων εκπαιδευομένων. Τα προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης βασίστηκαν στην αξιοποίηση των εμπειριών των καταρτιζομένων, η δε υλοποίησή τους, από τη μεριά των εκπαιδευτών, βασίστηκε στις απαιτούμενες συγκεκριμένες γνώσεις και ικανότητες, σύμφωνες με τις βασικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων, στις θεωρίες μάθησης καθώς και σε συμμετοχικές εκπαιδευτικές τεχνικές.

Είναι ευνόητο ότι προκειμένου να ανταποκριθούν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στις παραπάνω απαιτήσεις, είναι απαραίτητο να έχουν λάβει σχετική εκπαίδευση. Γι' αυτό η Πολιτεία έχει δημιουργήσει από το 2001 ειδικό μητρώο για τους εκπαιδευτές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που λειτουργεί στο πλαίσιο του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ) και το οποίο σήμερα έχει αναλάβει ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ). Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τον νόμο 3879/2010 («Ανάπτυξη της διά βίου μάθησης και λοιπές διατάξεις»), η εκπαιδευτική επάρκεια θεσμοθετείται ως απαραίτητο προσόν για όλους τους εκπαιδευτές ενηλίκων από 1/1/2013.

Δεδομένου, ωστόσο, ότι οι εκπαιδευτές αποτελούν τον βασικότερο παράγοντα για ένα επιτυχές και αποτελεσματικό πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων, οι δε προϋποθέσεις του νόμου, από μόνες τους, δεν αρκούν για την επίτευξη αυτού, τα βασικά κριτήρια για την επιλογή των εκπαιδευτών ενός προγράμματος είναι (βλ. και Καραλής, Θ. 2005: 68):

- «1. πιστοποίηση του εκπαιδευτή και προηγούμενη εκπαίδευσή του*
- 2. εμπειρία σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων*
- 3. εμπειρία με συγκεκριμένους πληθυσμούς-στόχο*
- 4. γνώση του αντικειμένου εκπαίδευσης*
- 5. αποτελέσματα αξιολογήσεων από προηγούμενες συνεργασίες με τον φορέα*
- 6. ικανότητα προσαρμογής του περιεχομένου των εισηγήσεών του, στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων και τη στοχοθεσία του προγράμματος».*

Με βάση όλες τις ανωτέρω αρχές που ισχύουν στην εκπαίδευση ενηλίκων επιλέγησαν και συμμετείχαν στο υπό μελέτη πρόγραμμα αντίστοιχοι πιστοποιημένοι εκπαιδευτές.

Αναφορικά με το προφίλ των εκπαιδευομένων, αυτοί αποτελούν ενεργά μέλη Διοικητικών Συμβουλίων συνδικαλιστικών σωματείων, τα δε δημογραφικά τους στοιχεία αναλύονται ειδικότερα ακολούθως, επί των δεδομένων των ερωτηματολογίων που συλλέγησαν.

ΣΥΝΟΨΗ

Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει το υπό διερεύνηση πρόγραμμα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Όπως ήδη αναφέρθηκε και κατά την εισαγωγή, αντικείμενο της έρευνας είναι η μελέτη της αναγκαιότητας καθώς και της απόδοσης - αξιολόγησης του προγράμματος ενίσχυσης των κοινωνικών δεξιοτήτων των μελών του ΔΣ πρωτοβάθμιων σωματείων της περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας.

Από την επισκόπηση της ελληνικής αλλά και της διεθνούς βιβλιογραφίας, έχει γίνει σαφές ότι είναι αναγκαία μία σύνδεση μεταξύ της ενδυνάμωσης των κοινωνικών δεξιοτήτων και της συνδικαλιστικής δράσης, προς εξυπηρέτηση και προώθηση των συλλογικών δικαιωμάτων ενός φορέα, αλλά και για την καθοδήγηση των συμμετεχόντων σε μια διαδικασία ανάπτυξης, η οποία θα συμβάλει στην πρόοδο τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο δράσης.

Επιπλέον είναι γεγονός πως ελάχιστος αριθμός προγραμμάτων έχει διεξαχθεί με τη διαδικασία της μικτής εκπαίδευσης, ήτοι του συνδυασμού δια ζώσης / παρουσίας και εξ αποστάσεως.

Στόχος της έρευνας λοιπόν είναι να καταδείξει, εν είδει αξιολόγησης, το κατά πόσο, μέσω του συγκεκριμένου προγράμματος επιβοηθήθηκαν οι σκοποί του συνδικαλιστικού κινήματος στον τομέα της εκπαίδευσης, κατά πόσο επιτεύχθη ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων των συμμετεχόντων και εν τέλει κατά πόσο αποτελεσματικός ως προς αυτό ήταν ο συνδυασμός μικτής εκπαίδευσης.

Σε συνέχεια των ανωτέρω παρουσιάζονται τα βασικά σημεία της μεθοδολογικής προσέγγισης που ακολουθήθηκε για τη συλλογή και την ανάλυση δεδομένων, εκτίθενται ζητήματα δειγματοληψίας, ερευνητικού εργαλείου και ανάλυσης δεδομένων, και στο Παράρτημα Ι παρατίθεται το ερευνητικό εργαλείο - ερωτηματολόγιο ενώ στο Παράρτημα ΙΙ γραφήματα επί του συνόλου των ποσοτικών δεδομένων.

4.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο σχεδιασμός της έρευνας σύμφωνα με τον Yin (1994 : 26) «πρέπει να περιλαμβάνει πέντε συστατικά στοιχεία : 1) τα ερωτήματα της έρευνας, 2) τις υποθέσεις, 3) τις μεθόδους ανάλυσης, 3) τη λογική με την οποία συνδέονται δεδομένα με υποθέσεις και 5) τα κριτήρια για την ερμηνεία των ευρημάτων» (Κουτρούκης, Θ. 2007).

Για την εκπόνηση της συγκεκριμένης έρευνας προηγήθηκε συστηματική μελέτη τόσο στην ξένη όσο και στην ελληνόγλωσση βιβλιογραφία των μεθόδων που

ακολουθήθηκαν σε αντίστοιχες – παρεμφερείς έρευνες, επελέγη δε ως καταλληλότερη μέθοδος αυτή του ερωτηματολογίου.

Σε πρώτο στάδιο και πριν αναλύσουμε διεξοδικά την μεθολογική επιλογή, κρίνεται σκόπιμο να αποσαφηνιστεί ότι, εν προκειμένω, η παρούσα έρευνα αφορά στη συμμετοχή σε δραστηριότητα μη τυπικής, κατά το μοντέλο Coombs, εκπαίδευσης ενηλίκων (Καραλης, Θ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2013). Συγκεκριμενοποιήθηκε, για το λόγο τούτο, στους ερωτώμενους η φύση του προγράμματος το οποίο κλήθηκαν να παρακολουθήσουν και επί του οποίου κρίθηκαν να απαντήσουν, ενώ καθίσταται σαφές ότι πρόκειται για μία δραστηριότητα εκτός επίσημου εκπαιδευτικού προγράμματος ενός ακαδημαϊκού φορέα, εντασσόμενη ωστόσο εντός του πλαισίου ενός συνδικαλιστικού φορέα.

4.2. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ

Η ποσοτική προσέγγιση με χρήση ερωτηματολογίου μας δίνει μια καλή εικόνα για την καταγραφή ενός φαινομένου σε μακρο-κλίμακα και επιπλέον μας παρέχει την υπό όρους δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων από το δείγμα στον γενικό πληθυσμό.

Το ερωτηματολόγιο, ως βασικό εργαλείο ποσοτικής προσέγγισης, διαμορφώθηκε με γνώμονα την εξασφάλιση της συμβατότητας με αντίστοιχα εργαλεία άλλων διεθνών ερευνών. Με τον τρόπο αυτό είναι εφικτή η δυνατότητα σύγκρισης των αποτελεσμάτων στα οποία καταλήγουν αντίστοιχα ερωτηματολόγια διεθνώς. Η μελέτη των ερωτηματολογίων άλλων ερευνών συνδράμει στο να εμπλουτιστούν αυτά (τα ερωτηματολόγια) ή αντίστοιχα να απομειωθούν ζητήματα που δεν βρίσκουν εφαρμογή στην ελληνική πραγματικότητα (Καραλης, Θ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2013).

Ακολουθήθηκαν οι βασικοί κανόνες δεοντολογίας της έρευνας με κυριότερη τη συναίνεση, μετά από ενημέρωση, των ερωτηθέντων, ήτοι τη διαδικασία με την οποία τα άτομα επιλέγουν εάν θα συμμετέχουν σε μία έρευνα, αφού ενημερωθούν για γεγονότα τα οποία είναι πιθανό να επηρεάσουν τις αποφάσεις τους (Diener & Crandall, 1978), την αποσαφήνιση, την εχεμύθεια και τήρηση εμπιστευτικότητας, τη δυνατότητα διακοπής συμμετοχής στην έρευνα. Στις ποσοτικού τύπου ερευνητικές προσεγγίσεις κρίσιμο ζήτημα αποτελεί η επιλογή του δείγματος και η συλλογή των δεδομένων, το μέγεθος δείγματος, το χρονικό διάστημα συλλογής στοιχείων, ο τρόπος διεξαγωγής της έρευνας, η μέθοδος δειγματοληψίας, ήτοι πώς επιλέγησαν τα

υποκείμενα της έρευνας, και τέλος τη μέθοδο συλλογής στοιχείων (τηλ, mail, φυσική παρουσία).

Ειδικότερα, για κάθε κοινωνική έρευνα, κρίσιμη είναι η δοκιμασία της στους ελέγχους της δομικής εγκυρότητας (construct validity), της εσωτερικής εγκυρότητας (internal validity), της εξωτερικής εγκυρότητας (external validity) και της αξιοπιστίας (reliability) (Yin, 1994 : 33). Στην παρούσα, το ερευνητικό εργαλείο – ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε και τυποποιήθηκε έτσι, ώστε να πληροί και να ικανοποιεί τις προϋποθέσεις της αξιοπιστίας, ήτοι της συνέπειας και σταθερότητας των αποτελεσμάτων σε επαναληπτικές μετρήσεις υπό παρόμοιες συνθήκες καθώς και της εγκυρότητας, ήτοι ο βαθμός σχέσης (κάλυψης) της μέτρησης (ή του εργαλείου) με τη θεωρητική έννοια να είναι ισχυρός, καθώς μία μέτρηση είναι έγκυρη όταν μετρά αυτό που θέλει να μετρήσει (Κυριαζή, Ν. 1999).

Εν προκειμένω, για να προσδιοριστεί το δείγμα, η έρευνα έλαβε χώρα στο πλαίσιο των προγραμμάτων ενδυνάμωσης των κοινωνικών δεξιοτήτων που πραγματοποιήθηκαν από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ προς τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους κάποιων εκ των πρωτοβάθμιων σωματείων της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας. Η χρονική διάρκεια διεξαγωγής της πρωτογενούς έρευνας ήταν η περίοδος μηνών Ιανουαρίου 2016 - Μαρτίου 2016, με διακίνηση ερωτηματολογίου. Οι ερωτήσεις κατηγοριοποιήθηκαν αναφορικά με το ζήτημα των κοινωνικών δεξιοτήτων και τον συνδικαλισμό. Το ερωτηματολόγιο εστάλη σε 77 μέλη ΔΣ κάποιων εκ των συνδικαλιστικών πρωτοβάθμιων σωματείων Θεσσαλονίκης και Βέροιας. Ο τύπος του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα είναι αυτός της απευθείας συμπλήρωσης (ο ερωτώμενος, δηλαδή, σημειώνει μόνος του τις απαντήσεις στις ερωτήσεις που δίνει ο ερωτών).

Για την κατασκευή του ερωτηματολογίου – ερευνητικού εργαλείου κρίθηκε σκόπιμη η συνδρομή και άντληση πληροφοριών από εμπειρογνώμονες, στελέχη κατάρτισης, ενεργά μέλη συνδικαλιστικών φορέων, ώστε να καλυφθούν κατά το δυνατό περισσότερο όλες οι πτυχές που αφορούν στο συνδυασμό καλλιέργειας κοινωνικών δεξιοτήτων και συνδικαλιστικής δράσης. Για τον σχεδιασμό των ερωτήσεων τηρήθηκε σαφής προσδιορισμός των εννοιών, αποφυγή πολλαπλών ή σύνθετων ερωτήσεων καθώς και «φορτισμένων» λέξεων.

4.3 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου αποτελείται από 26 συνολικά ερωτήσεις, βασιζόμενο σε 6 θεματικές ερωτήσεων, οι περισσότερες κλειστού τύπου (σύντομη απάντηση) και δύο εν μέρει ανοικτού τύπου (έκθεση απόψεων σε ρέοντα λόγο επεξηγώντας το θετικό ή αρνητικό πρόσημο της αρχικής ερώτησης). Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου χρησιμοποιήθηκαν για τη διερεύνηση ζητημάτων στα οποία υπήρχε μια ήδη διατυπωμένη θεωρητική προσέγγιση που βασίστηκε σε προγενέστερες διεθνείς και εθνικές έρευνες και συνεπώς κρίθηκε σκόπιμη η παράθεση προκατασκευασμένων απαντήσεων (Κυριαζή, Ν., 1999 : 129) ενώ οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου, σε αριθμό δύο, έδωσαν συμπληρωματικά δεδομένα. Όπως σημειώνει και η Κυριαζή *«Ένας συνδυασμός κλειστών και ανοικτών ερωτήσεων, ανάλογα με το θέμα με αντίστοιχη ποσοτική και ποιοτική επεξεργασία των στοιχείων, αποτελεί τον πιο αποτελεσματικό και ολοκληρωμένο τρόπο προσέγγισης της πραγματικότητας»* (Κυριαζή, Ν. 1999 : 130).

Η πρώτη θεματική ερωτήσεων στοχεύει στη συλλογή πληροφοριών σχετικών με δημογραφικά στοιχεία που αφορούν στο φύλο, στην ηλικία, στην οικογενειακή κατάσταση και στο μορφωτικό επίπεδο,

η δεύτερη, περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης που οι ερωτηθέντες έχουν παρακολουθήσει, κυρίως δε για ζητήματα διάρκειας της κατάρτισης, ύπαρξης πιστοποίησης, λόγους επιλογής προγράμματος,

η τρίτη, αφορά στους στόχους και στις προσδοκίες των ερωτώμενων αναφορικά με τη συμμετοχή τους γενικά σε προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης και ειδικά στο συγκεκριμένο πρόγραμμα που υλοποιήθηκε από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ,

η τέταρτη, περιλαμβάνει ερωτήσεις γενικής εκτίμησης του προγράμματος αναφορικά με τη στελέχωση του, το βαθμό επίτευξης στόχων και τη γενικότερη αποτίμηση αυτού,

η πέμπτη, εξετάζει ειδικότερα τη συμβολή του συγκεκριμένου προγράμματος σε εργασιακό επίπεδο, σε επίπεδο απόκτησης και ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων,

και τέλος η έκτη κατηγορία περιλαμβάνει ερωτήσεις αναφορικά με την ειδικότερη άποψη για τους επιμέρους στόχους του προγράμματος, ήτοι τον συνδικαλιστικό παράγοντα και τον παράγοντα των κοινωνικών δεξιοτήτων.

Είναι άξιο να σημειώσουμε ότι η φύση της πλειοψηφίας των μεταβλητών που παράγεται από το σύνολο των δεδομένων της έρευνας (από τις ερωτήσεις δηλαδή που περιλαμβάνονται στο κύριο ερωτηματολόγιο) είναι «κατηγορική», έτσι ώστε τα

δεδομένα να μην μπορούν εύκολα να αναδιατάσσονται ή να επανακωδικοποιηθούν προκειμένου να εξάγουμε «ιεραρχικές» ή «συνεχείς» αριθμητικές κλίμακες, οι οποίες θα επιτρέπουν περίπλοκη επαγωγική στατιστική ανάλυση με παραμετρικά τεστ, δηλαδή ανάλυση που βασίζεται στην προϋπόθεση «κανονικής κατανομής» των δεδομένων (Φίλιας, Β. κ. συν, 2001 : 359-367, Cohen, Manion & Morrison, 2008 : 533-535).

Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ειδικού λογισμικού (SPSS). Η εξαγωγή των συμπερασμάτων έγινε με προσέγγιση τόσο συνολική όσο και σε επιμέρους κατηγορίες ζητημάτων, εν προκειμένω αυτή των κοινωνικών δεξιοτήτων και του συνδικαλισμού. Συσχετίστηκαν, για κάθε ερευνητικό ερώτημα, οι ερωτήσεις κλειδιά με τα δημογραφικά στοιχεία καθώς και με στοιχεία βαθμού ικανοποίησης επί των σκοπών.

Λόγω του μικρού αριθμού των υποκειμένων και των λίγων συμμετεχόντων σε κάθε κατηγορία, μετά την παραλαβή των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων, και προκειμένου να μπορούν να γίνουν συγκρίσεις και στατιστικός έλεγχος, έγινε συγχώνευση των κατηγοριών της ηλικίας από 8 σε 3. Οι τρεις κατηγορίες είναι : 1) Έως 35 ετών, 2) 36 έως 45 ετών και 3) 45 ετών και άνω. Όμοια έγινε συγχώνευση των κατηγοριών αναφορικά με την εκπαίδευση σε 3 κατηγορίες. Οι τρεις κατηγορίες είναι: 1) Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια, 2) ΑΕΙ και ΤΕΙ και 3) Μεταπτυχιακό. Τέλος, έγινε συγχώνευση των κατηγοριών (από 6 σε 3) στα έτη συμμετοχής σε συνδικαλιστικό σωματείο. Οι τρεις κατηγορίες είναι: 1) Έως 3 έτη, 2) 3 έως 7 έτη και 3) 7 έτη και άνω.

Σε κάθε περίπτωση τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας και μελέτης αξιολόγησης δεν δύνανται να γενικευθούν στο ευρύτερο σύνολο πληθυσμού (συνδικαλιστές) καθώς δεν έχουν ακολουθήσει δειγματοληψίες με τις οποίες να διασφαλίζεται η αντιπροσωπευτικότητα. Ωστόσο η έρευνα και μελέτη αξιολόγησης αφορά το σύνολο των προγραμμάτων εξειδίκευσης που υλοποιήθηκαν από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ κατά το χρονικό διάστημα Φεβρουαρίου – Νοεμβρίου 2015 και παρακολουθήθηκαν από 77 μέλη ΔΣ συνδικαλιστικών σωματείων, αποτελούν δε μια όσο το δυνατόν πλήρη μελέτη περίπτωσης, με βάση την οποία μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα και να δοθούν εναύσματα και υποθέσεις εργασίας προς διερεύνηση.

ΣΥΝΟΨΗ

Στο κεφάλαιο αυτό έγινε αναφορά σε ένα σύντομο θεωρητικό πλαίσιο των μεθόδων έρευνας και αξιολόγησης και του τρόπου επιλογής υποκειμένων, στην αιτιολογία επιλογής του συγκεκριμένου ερευνητικού εργαλείου (ερωτηματολόγιο), στον προσδιορισμό του χώρου και χρόνου εφαρμογής της έρευνας και τέλος στον τρόπο επεξεργασίας των δεδομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ.

Στο σημείο αυτό καταγράφονται τα δεδομένα της έρευνας πριν προχωρήσουμε στο συσχετισμό και την επεξεργασία τους μέσω στατιστικού πακέτου spss.

5.1 ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

5.1.1 ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ - ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΩΝ.

Στην παρούσα έρευνα τα στοιχεία που προκύπτουν από το σύνολο των 77 ερωτηθέντων έχουν ως εξής :

Η πρώτη ερώτηση αφορούσε στο φύλο των ερωτηθέντων.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 24,68% (19 άτομα) ήταν γυναίκες και 75,32% (58) άντρες. (βλ. Σχεδιάγραμμα 1).

Η δεύτερη ερώτηση αφορούσε στον καθορισμό ηλικίας των ερωτηθέντων.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 3,90% (3 άτομα) ήταν ηλικίας 26-30 ετών, 14,29% (11 άτομα) ήταν ηλικίας 31-35 ετών, 16,88% (13 άτομα) ήταν ηλικίας 36-40 ετών, 33,76% (26 άτομα) ήταν ηλικίας 41-45 ετών, 19,48% (15 άτομα) ήταν ηλικίας 46-50 ετών, 10,39% (8 άτομα) ήταν ηλικίας 51-60 ετών, κανείς από τους ερωτηθέντες δεν ήταν ηλικίας 0-25 και άνω των 61 ετών, ενώ ένας ερωτηθείς δεν απάντησε. (βλ. Σχεδιάγραμμα 2).

Η τρίτη ερώτηση αφορούσε στον τόπο κατοικίας των ερωτηθέντων.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 80,52% (62 άτομα) κατοικούν σε αστικό κέντρο, 9,09% (7 άτομα) σε κωμόπολη και 10,39% (8 άτομα) σε αγροτική περιοχή. (βλ. Σχεδιάγραμμα 3)

Η τέταρτη ερώτηση αφορούσε στην οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι 22,08% (17 άτομα) ήταν άγαμοι, 67,53% (52 άτομα) παντρεμένοι, 10,39% (8 άτομα) διαζευγμένοι και κανένας χήρος. (βλ. Σχεδιάγραμμα 4)

Η πέμπτη ερώτηση αφορούσε στο μορφωτικό επίπεδο – βαθμίδα εκπαίδευσης των ερωτηθέντων.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 6,49% (5 άτομα) ήταν Απόφοιτοι Γυμνασίου, 32,47% (25 άτομα) ήταν Απόφοιτοι Λυκείου, 25,97% (20 άτομα) ήταν Απόφοιτοι Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης – ΙΕΚ κλπ, 16,89% (13 άτομα) ήταν Απόφοιτοι Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης – ΤΕΙ κλπ, 5,19% (4 άτομα) ήταν απόφοιτοι Ανώτατης Εκπαίδευσης – ΑΕΙ κλπ, και 12,99% (10 άτομα) ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου, ενώ κανένας από τους ερωτηθέντες δεν απάντησε ως μη μετέχων σε καμία βαθμίδα εκπαίδευσης, ως Απόφοιτος Δημοτικού ή ως κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 5)

Η έκτη ερώτηση αφορούσε στο εργασιακό καθεστώς των ερωτηθέντων.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 27,27% (21 άτομα) εργάζονται στο Δημόσιο Τομέα και 71,43% (55 άτομα) στον Ιδιωτικό Τομέα, ενώ κανείς από τους ερωτηθέντες δεν απάντησε ότι απασχολείται ως εργατοβιοτέχνης, ελεύθερος επαγγελματίας, ή είναι άνεργος, και ένας δεν απάντησε καθόλου (1,30%). (βλ. Σχεδιάγραμμα 6).

Η έβδομη ερώτηση αφορούσε στα έτη προϋπηρεσίας των ερωτηθέντων.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 1,30% (1 άτομο) είχε προϋπηρεσία από 1 έως 2 έτη, 14,29% (11 άτομα) από 3 έως 8 έτη, 12,99% (10 άτομα) από 9 έως 14 έτη, 25,97% (20 άτομα) από 15 έως 19 έτη, 40,26% (31 άτομα) από 20 έως 29 έτη και 5,19% (4 άτομα) από 30 και άνω έτη. (βλ. Σχεδιάγραμμα 7).

Η όγδοη ερώτηση αφορούσε στη χρονική διάρκεια ενεργούς συμμετοχής σε συνδικαλιστικό σωματείο των ερωτηθέντων.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 1,30% (1 άτομο) συμμετείχε έως 1 έτος, 16,88% (13 άτομα) από 1 έως 3 έτη, 14,29% (11 άτομα) από 3 έως 5 έτη, 14,29% (11 άτομα) από 5 έως 7 έτη, 20,77% (16 άτομα) από 7 έως 10 έτη και 32,47% (25 άτομα) από 10 και άνω έτη. (βλ. Σχεδιάγραμμα 8).

5.1.2 ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Η ένατη ερώτηση αφορούσε τον αριθμό των προγραμμάτων της ΓΣΕΕ που παρακολούθησαν οι ερωτηθέντες εντός του τελευταίου έτους.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 18,19% (14 άτομα) συμμετείχαν σε 1 πρόγραμμα, 25,97% (20 άτομα) σε 2 προγράμματα, 25,97% (20 άτομα) σε 3

προγράμματα, 10,39% (8 άτομα) σε 4 προγράμματα, 5,19% (4 άτομα) σε 5 προγράμματα, 1,30% (1 άτομο) σε 6 προγράμματα, 3,90% (3 άτομα) σε 7 προγράμματα, 5,19% (4 άτομα) σε 8 προγράμματα, 1,30% (1 άτομο) σε 9 προγράμματα, κανένας σε 10 προγράμματα και ποσοστό 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 9).

Η δέκατη ερώτηση αφορούσε στον αριθμό των επιδοτούμενων και μη προγραμμάτων στα οποία συμμετείχαν οι ερωτηθέντες.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι αναφορικά με τα επιδοτούμενα προγράμματα ποσοστό 11,69% (9 άτομα) απάντησαν ότι παρακολούθησαν 1 πρόγραμμα, 20,78% (16 άτομα) παρακολούθησαν 2 προγράμματα, 29,87% (23 άτομα) παρακολούθησαν 3 προγράμματα, 14,29% (11 άτομα) παρακολούθησαν 4 προγράμματα, 7,79% (6 άτομα) παρακολούθησαν 5 προγράμματα και 15,58% (12 άτομα) ότι δεν παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα. (βλ. Σχεδιάγραμμα 10^α).

Αναφορικά με τα μη επιδοτούμενα προγράμματα ποσοστό 9,10% (7 άτομα) απάντησαν ότι παρακολούθησαν 1 πρόγραμμα, 6,49% (5 άτομα) παρακολούθησαν 2 προγράμματα, 6,49% (5 άτομα) παρακολούθησαν 3 προγράμματα, 6,49% (5 άτομα) παρακολούθησαν 4 προγράμματα, 5,19% (4 άτομα) παρακολούθησαν 5 προγράμματα ενώ ποσοστό 66,24% (51 άτομα) ότι δεν παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα. (βλ. Σχεδιάγραμμα 10^β).

Η ενδέκατη ερώτηση αφορούσε στη διάρκεια των προγραμμάτων επιμόρφωσης που επέλεξαν οι ερωτηθέντες να παρακολουθήσουν.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι αναφορικά με τα προγράμματα διάρκειας 20 ωρών ποσοστό 24,68% (19 άτομα) δήλωσαν ότι παρακολούθησαν 1 πρόγραμμα, 6,49% (5 άτομα) 2 προγράμματα, 7,79% (6 άτομα) 3 προγράμματα, 5,19% (4 άτομα) 4 προγράμματα, 1,30% (1 άτομο) 5 προγράμματα, κανένας 6 προγράμματα, 1,30% (1 άτομο) 7 προγράμματα και 53,25% (41 άτομα) ότι δεν παρακολούθησαν κανένα πρόγραμμα 20ωρης διάρκειας. (βλ. Σχεδιάγραμμα 11^α)

Αναφορικά με τα προγράμματα διάρκειας 35 ωρών, ποσοστό 10,39% (8 άτομα) δήλωσαν ότι παρακολούθησαν 1 πρόγραμμα, 12,99% (10 άτομα) 2 προγράμματα, 11,69% (9 άτομα) 3 προγράμματα, κανένας 4 προγράμματα, 2,60% (2 άτομα) 5 προγράμματα και 62,33% (48 άτομα) ότι δεν παρακολούθησαν κανένα πρόγραμμα 35ωρης διάρκειας. (βλ. Σχεδιάγραμμα 11^β)

Αναφορικά με τα προγράμματα διάρκειας 40 ωρών, ποσοστό 25,97% (20 άτομα) δήλωσαν ότι παρακολούθησαν 1 πρόγραμμα, 19,48% (15 άτομα) 2 προγράμματα, 2,60% (2 άτομα) 3 προγράμματα, κανένας 4 προγράμματα, 1,30% (1 άτομα) 5 προγράμματα και 50,65% (39 άτομα) ότι δεν παρακολούθησαν κανένα πρόγραμμα 40ωρης διάρκειας. (βλ.Σχεδιάγραμμα 11γ)

Τέλος, αναφορικά με τα προγράμματα διάρκειας 60 ωρών, ποσοστό 23,38% (18 άτομα) δήλωσαν ότι παρακολούθησαν 1 πρόγραμμα, 22,07% (17 άτομα) 2 προγράμματα, 1,30% (1 άτομα) 3 προγράμματα, 2,60% (2 άτομα) 4 προγράμματα, 2,60% (2 άτομα) 5 προγράμματα και 48,05% (37 άτομα) ότι δεν παρακολούθησαν κανένα πρόγραμμα 60ωρης διάρκειας. (βλ.Σχεδιάγραμμα 11δ)

Η δωδέκατη ερώτηση αφορούσε στο είδος των προγραμμάτων, δια ζώσης, μικτό, ή εξ ολοκλήρου εξ αποστάσεως.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 53,25% (41 άτομα) απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει δια ζώσης προγράμματα (μόνο παρακολούθηση στην τάξη) ενώ ποσοστό 46,75% (36 άτομα) ότι δεν έχει παρακολουθήσει αμιγώς δια ζώσης προγράμματα. (βλ.Σχεδιάγραμμα 12α)

ποσοστό 67,53% (52 άτομα) απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει μικτό πρόγραμμα (εντός τάξης και μέσω Η/Υ) ενώ 32,47% (25 άτομα) ότι δεν έχουν παρακολουθήσει μικτό πρόγραμμα (βλ.Σχεδιάγραμμα 11β)

και τέλος ποσοστό 6,49% (5 άτομα) απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει εξ ολοκλήρου αποστάσεως πρόγραμμα ενώ το υπόλοιπο 93,51% (72 άτομα) δεν έχουν παρακολουθήσει αντίστοιχο πρόγραμμα. (βλ.Σχεδιάγραμμα 12γ)

Η δέκατη τρίτη ερώτηση αφορούσε στο αν έχουν στο παρελθόν οι ερωτηθέντες παρακολουθήσει άλλο πρόγραμμα κατάρτισης.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 61,04% (47 άτομα) απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει και 38,96% (30 άτομα) ότι δεν έχουν παρακολουθήσει. (βλ.Σχεδιάγραμμα 13α)

Από αυτούς που έχουν παρακολουθήσει, 7 άτομα δήλωσαν ότι έχουν παρακολουθήσει προγράμματα ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 9 άτομα προγράμματα ΓΣΕΕ, 2 άτομα

στην ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΧΡΥΣΟΣ, 5 άτομα προγράμματα στο ΥΠΕΠΘ, 3 άτομα στη ΓΣΕΒΕΕ, 13 άτομα σε άλλους φορείς και 38 άτομα δεν απάντησαν καθόλου (βλ.Σχεδιάγραμμα 13β)

5.1.3. ΕΠΙ ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

Η δέκατη τέταρτη ερώτηση αφορούσε τους γενικότερους λόγους συμμετοχής σε προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης.

Η ερώτηση αυτή επιμερίζεται σε 14 ειδικότερες. Η καταγραφή των δεδομένων, όπως προέκυψε από το σύνολο 77 ερωτηθέντων, σε κάθε επιμέρους ερώτηση με κλιμάκωση απαντήσεων από το 1 έως το 5 όπου το 1=όχι, καθόλου, 2=ίσως λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=ναι, έχει ως εξής :

Επί του λόγου «για να αυξήσω τις οικονομικές μου απολαβές» ποσοστό 28,57% (22 άτομα) δήλωσαν όχι (1), 27,27% (21 άτομα) ίσως λίγο (2), 14,29% (11 άτομα) αρκετά (3), 7,88% (6 άτομα) πολύ (4), 7,88% (6 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 14,29% (11 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.1)

Επί του λόγου «για να διατηρήσω τη θέση εργασίας μου» ποσοστό 35,06% (27 άτομα) δήλωσαν όχι (1), 20,78% (16 άτομα) ίσως λίγο (2), 14,29% (11 άτομα) αρκετά (3) 9,09% (7 άτομα) πολύ (4), 6,49% (5 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 14,29% (11 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.2)

Επί του λόγου «για να βρω καλύτερη εργασία» ποσοστό 38,96% (30 άτομα) δήλωσαν όχι (1), 3,90% (3 άτομα) ίσως λίγο (2), 20,78% (16 άτομα) αρκετά (3), 16,88% (13 άτομα) πολύ (4), 1,30% (1 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 18,18% (14 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.3)

Επί του λόγου «για να είμαι περισσότερο αποδοτικός στην εργασία μου» ποσοστό 2,60% (2 άτομα) δήλωσαν όχι (1), 7,88% (6 άτομα) ίσως λίγο (2), 16,88% (13 άτομα) αρκετά (3), 28,57% (22 άτομα) πολύ (4), 33,77% (26 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 10,39% (8 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.4)

Επί του λόγου «γιατί μου αρέσει να μαθαίνω καινούρια πράγματα», κανένας δεν απάντησε όχι (1), 1,30% (1 άτομα) ίσως λίγο (2), 3,90% (3 άτομα) αρκετά (3),

18,18% (14 άτομα) πολύ (4), 68,83% (53 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 7,88% (6 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.5)

Επί του λόγου «γιατί στο παρελθόν δεν μπόρεσα να σπουδάσω όσο και όσα θα ήθελα», ποσοστό 36,36% (28 άτομα) απάντησαν όχι (1), 9,09% (7 άτομα) ίσως λίγο (2), 11,69% (9 άτομα) αρκετά (3), 5,19% (4 άτομα) πολύ (4), 22,08% (17 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 15,58% (12 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.6)

Επί του λόγου «γιατί η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί σε όλη μας τη ζωή», κανένας δεν απάντησε όχι (1), 1,30% (1 άτομα) ίσως λίγο (2), 6,49% (5 άτομα) αρκετά (3), 15,58% (12 άτομα) πολύ (4), 74,02% (57 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.7)

Επί του λόγου «για να λάβω βεβαίωση / πιστοποιητικό συμμετοχής», ποσοστό 7,88% (6 άτομα) απάντησαν όχι (1), 9,09% (7 άτομα) ίσως λίγο (2), 35,06% (27 άτομα) αρκετά (3), 18,18% (14 άτομα) πολύ (4), 7,88% (6 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 22,08% (17 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.8)

Επί του λόγου «για να αυξήσω τα τυπικά μου προσόντα», ποσοστό 2,60% (2 άτομα) απάντησαν όχι (1), κανένας δεν απάντησε ίσως λίγο (2), 28,57% (22 άτομα) αρκετά (3), 19,48% (15 άτομα) πολύ (4), 36,36% (28 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 12,99% (10 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.9)

Επί του λόγου «για να είμαι πιο ολοκληρωμένος πολίτης», ποσοστό 2,60% (2 άτομα) απάντησαν όχι (1), 9,09% (7 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 11,69% (9 άτομα) αρκετά (3), 29,87% (23 άτομα) πολύ (4), 37,66% (29 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 9,09% (10 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.10)

Επί του λόγου «για να συναντήσω καινούριους ανθρώπους», ποσοστό 5,19% (4 άτομα) απάντησαν όχι (1), 7,78% (6 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 19,49% (15 άτομα) αρκετά (3), 36,36% (28 άτομα) πολύ (4), 19,49% (15 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 11,69% (9 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.11)

Επί του λόγου «για να αξιοποιήσω τον ελεύθερο μου χρόνο» ποσοστό 24,68% (19 άτομα) απάντησαν όχι (1), 9,09% (7 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 19,48% (15

άτομα) αρκετά (3), 19,48% (15 άτομα) πολύ (4), 9,09% (7 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 18,18% (14 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.12)

Επί του λόγου «για να ξεφύγω από τα προβλήματά μου» ποσοστό 66,23% (51 άτομα) απάντησαν όχι (1), 9,09% (7 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 3,90% (3 άτομα) αρκετά (3), 1,30% (1 άτομο) πολύ (4), 19,48% (15 άτομα) ναι (5) και κανένας δεν απάντησε κενό. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.13)

Επί άλλου απροσδιόριστου λόγου, ποσοστό 9,09% (7 άτομα) απάντησαν όχι (1), 2,60% (2 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 1,30% (1 άτομο) αρκετά (3), 1,30% (1 άτομο) πολύ (4), 1,30% (1 άτομο) ναι (5) και ποσοστό 84,41% (65 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ.Σχεδιάγραμμα 14.14)

Η δέκατη πέμπτη ερώτηση αφορούσε τους γενικότερους λόγους συμμετοχής στο συγκεκριμένο πρόγραμμα της ΓΣΕΕ.

Η ερώτηση αυτή επιμερίζεται σε 14 ειδικότερες. Η καταγραφή των δεδομένων, όπως προέκυψε από το σύνολο 77 ερωτηθέντων, σε κάθε επιμέρους ερώτηση με κλιμάκωση απαντήσεων από το 1 έως το 5 όπου το 1=όχι, καθόλου, 2=ίσως λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=ναι, έχει ως εξής :

Επί του λόγου «για να αυξήσω τις οικονομικές μου απολαβές» ποσοστό 32,47% (25 άτομα) δήλωσαν όχι (1), 22,08% (17 άτομα) ίσως λίγο (2), 11,69% (9 άτομα) αρκετά (3), 10,39% (8 άτομα) πολύ (4), 5,19% (4 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 18,18% (14 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.1) .

Επί του λόγου «για να διατηρήσω τη θέση εργασίας μου» ποσοστό 36,36% (28 άτομα) δήλωσαν όχι (1), 18,18% (14 άτομα) ίσως λίγο (2), 16,88% (13 άτομα) αρκετά (3), 10,48% (8 άτομα) πολύ (4), 18,18% (14 άτομα) ναι (5) και κανένας δεν απάντησε καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.2)

Επί του λόγου «για να βρω καλύτερη εργασία» ποσοστό 32,47% (25 άτομα) δήλωσαν όχι (1), 12,99% (10 άτομα) ίσως λίγο (2), 29,87% (23 άτομα) αρκετά (3), 6,49% (5 άτομα) πολύ (4), 1,30% (1 άτομο) ναι (5) και ποσοστό 16,88% (13 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.3)

Επί του λόγου «για να είμαι περισσότερο αποδοτικός στην εργασία μου» ποσοστό 7,78% (6 άτομα) δήλωσαν όχι (1), 11,69% (9 άτομα) ίσως λίγο (2), 25,97% (20 άτομα) αρκετά (3), 10,39% (8 άτομα) πολύ (4), 28,57% (22 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 15,58% (12 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.4)

Επί του λόγου «γιατί μου αρέσει να μαθαίνω καινούρια πράγματα», κανένας δεν απάντησε όχι (1), κανένας δεν απάντησε ίσως λίγο (2), 10,39% (8 άτομα) αρκετά (3), 22,08% (17 άτομα) πολύ (4), 55,84% (43 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 11,69% (9 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.5)

Επί του λόγου «γιατί στο παρελθόν δεν μπόρεσα να σπουδάσω όσο και όσα θα ήθελα», ποσοστό 33,69% (26 άτομα) απάντησαν όχι (1), 7,78% (6 άτομα) ίσως λίγο (2), 14,29% (11 άτομα) αρκετά (3), 12,99% (10 άτομα) πολύ (4), 15,58% (12 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 15,58% (12 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.6)

Επί του λόγου «γιατί η εκπαίδευση πρέπει να διαρκεί σε όλη μας τη ζωή», κανένας δεν απάντησε όχι (1), 1,30% (1 άτομα) ίσως λίγο (2), 3,90% (3 άτομα) αρκετά (3), 20,78% (16 άτομα) πολύ (4), 64,93% (50 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 9,09% (7 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.7)

Επί του λόγου «για να λάβω βεβαίωση / πιστοποιητικό συμμετοχής», ποσοστό 7,79% (6 άτομα) απάντησαν όχι (1), 9,09% (7 άτομα) ίσως λίγο (2), 33,77% (26 άτομα) αρκετά (3), 14,29% (11 άτομα) πολύ (4), 19,48% (15 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 15,58% (12 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.8)

Επί του λόγου «για να αυξήσω τα τυπικά μου προσόντα», κανένας δεν απάντησε όχι (1), 7,79% (6 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 18,18% (14 άτομα) αρκετά (3), 25,98% (20 άτομα) πολύ (4), 36,36% (28 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 11,69% (9 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.9)

Επί του λόγου «για να είμαι πιο ολοκληρωμένος πολίτης», ποσοστό 12,99% (10 άτομα) απάντησαν όχι (1), 1,30% (1 άτομο) απάντησε ίσως λίγο (2), 16,88% (13 άτομα) αρκετά (3), 15,58% (12 άτομα) πολύ (4), 38,96% (30 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 14,29% (11 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.10)

Επί του λόγου «για να συναντήσω καινούριους ανθρώπους» ποσοστό 10,39% (8 άτομα) απάντησαν όχι (1), 7,79% (6 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 25,98% (20 άτομα) αρκετά (3), 33,76% (26 άτομα) πολύ (4), 12,99% (10 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 9,09% (7 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.11)

Επί του λόγου «για να αξιοποιήσω τον ελεύθερο μου χρόνο» ποσοστό 32,47% (25 άτομα) απάντησαν όχι (1), 10,39% (8 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 18,18% (14 άτομα) αρκετά (3), 10,39% (8 άτομα) πολύ (4), 11,69% (9 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 16,88% (13 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.12)

Επί του λόγου «για να ξεφύγω από τα προβλήματά μου» ποσοστό 59,74% (46 άτομα) απάντησαν όχι (1), 15,58% (12 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 3,90% (3 άτομα) αρκετά (3), 3,90% (3 άτομα) πολύ (4), 16,88% (13 άτομα) ναι (5) και κανένας δεν απάντησε κενό. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.13)

Επί άλλου απροσδιόριστου λόγου, ποσοστό 10,39% (8 άτομα) απάντησαν όχι (1), 1,30% (1 άτομο) απάντησαν ίσως λίγο (2), 1,30% (1 άτομο) αρκετά (3), 1,30% (1 άτομο) πολύ (4), 3,90% (3 άτομα) ναι (5) και ποσοστό 81,82% (63 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 15.14)

Η δέκατη έκτη ερώτηση αφορούσε το βαθμό επίτευξης των στόχων στο σύνολο τους.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι σε κλιμάκωση από το καθόλου έως το απόλυτα, από το 1 έως το 5 αντίστοιχα, ποσοστό 5,19% (4 άτομα) αξιολόγησαν με 1, 7,79% (6 άτομα) αξιολόγησαν με 2, 32,47% (25 άτομα) αξιολόγησαν με 3, 24,67% (19 άτομα) αξιολόγησαν με 4 και 29,87% (23 άτομα) αξιολόγησαν με 5. (βλ. Σχεδιάγραμμα 16)

Η δέκατη έβδομη ερώτηση αφορούσε στη εξακρίβωση εκείνων των παραγόντων που θα μπορούσαν να διευκολύνουν την παρακολούθηση αντίστοιχων σεμιναρίων στο μέλλον.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι ποσοστό 20,78% (16 άτομα) θεώρησαν ενισχυτικό παράγοντα τις διευκολύνσεις στην εργασία, 2,60% (2 άτομα) τις υπηρεσίες απασχόλησης παιδιών κατά το σεμινάριο, 10,39% (8 άτομα) την καλύτερη ποιότητα υλοποίησης των σεμιναρίων, 27,27% (21 άτομα) την αναγνώριση των

προσόντων που αποκτώνται από το σεμινάριο, 5,19% (4 άτομα) τη βελτίωση του μισθού, 20,78% (16 άτομα) την περισσότερη πληροφόρηση για τα σεμινάρια που πραγματοποιούνται. 7,79% (6 άτομα) να γίνονται με εξ αποστάσεως εκπαίδευση, 2,60% (2 άτομα) θεώρησαν άλλο λόγο σημαντικό, χωρίς να τον προσδιορίσουν και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 17)

5.1.4 ΕΠΙ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΣ

Η δέκατη όγδοη ερώτηση αφορούσε την βαθμολόγηση – αξιολόγηση ζητημάτων γενικών επί του προγράμματος, των εκπαιδευτικών μεθόδων κλπ.

Η καταγραφή των δεδομένων, όπως προέκυψε από το σύνολο 77 ερωτηθέντων, σε κάθε επιμέρους ερώτηση με κλιμάκωση απαντήσεων από το 1 έως το 5 όπου το 1=κακό, 2=υποφερτό, 3=μέτριο, ούτε καλό ούτε κακό, 4= Αρκετά καλό, 5=Εξαιρετικό, έχει ως εξής :

Επί της οργάνωσης, κανένας δεν απάντησε κακό (1), ποσοστό 2,60% (2 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 9,09% (7 άτομα) μέτριο (3), 38,96% (30 άτομα) αρκετά καλό (4), 46,75% (36 άτομα) εξαιρετικό (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.1)

Επί του γενικού περιεχομένου του προγράμματος, κανένας δεν απάντησε κακό (1), ποσοστό 3,90% (2 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 15,58% (12 άτομα) μέτριο (3), 38,96% (30 άτομα) αρκετά καλό (4), 35,07% (276 άτομα) εξαιρετικό (5) και 6,49% (5 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.2)

Επί της δια ζώσης εκπαίδευσης, ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), κανείς δεν απάντησε υποφερτό (2), 6,49% (5 άτομα) μέτριο (3), 37,66% (29 άτομα) αρκετά καλό (4), 42,86% (33 άτομα) εξαιρετικό (5) και 9,09% (7 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.3)

Επί της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, ποσοστό 6,49% (5 άτομα) απάντησαν κακό (1), 5,19% (4 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 7,79% (6 άτομα) μέτριο (3), 23,38% (18 άτομα) αρκετά καλό (4), 29,88% (23 άτομα) εξαιρετικό (5) και 27,27% (21 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.4)

Επί των εκπαιδευτών, ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), κανείς δεν απάντησε υποφερτό (2), 3,90% (3 άτομα) μέτριο (3), 37,66% (29 άτομα) αρκετά καλό (4), 49,35% (38 άτομα) εξαιρετικό (5) και 5,19% (4 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.5)

Επί των εκπαιδευτικών μεθόδων, ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), κανείς δεν απάντησε υποφερτό (2), 11,69% (9 άτομα) μέτριο (3), 40,26% (31 άτομα) αρκετά καλό (4), 42,86% (33 άτομα) εξαιρετικό (5) και 1,30% (1 άτομο) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.6)

Επί του εκπαιδευτικού υλικού, κανένας δεν απάντησε κακό (1), 6,49% (5 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 25,97% (20 άτομα) μέτριο (3), 37,67% (29 άτομα) αρκετά καλό (4), 24,68% (19 άτομα) εξαιρετικό (5) και 5,19% (4 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.7)

Επί της συμμετοχής των επιμορφούμενων, ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), 3,90% (3 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 31,17% (24 άτομα) μέτριο (3), 35,06% (27 άτομα) αρκετά καλό (4), 20,78% (16 άτομα) εξαιρετικό (5) και 5,19% (4 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.8)

Επί των κερδών από την παρακολούθηση, ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), κανένας δεν απάντησε υποφερτό (2), 11,69% (9 άτομα) μέτριο (3), 37,66% (29 άτομα) αρκετά καλό (4), 45,45% (35 άτομα) εξαιρετικό (5) και 1,30% (1 άτομο) δεν απάντησε καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.9)

Επί της διοικητικής στήριξης, ποσοστό 1,30% (1 άτομο) απάντησε κακό (1), κανένας δεν απάντησε υποφερτό (2), 6,49% (5 άτομα) μέτριο (3), 29,87% (23 άτομα) αρκετά καλό (4), 51,14% (44 άτομα) εξαιρετικό (5) και 5,19% (4 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.10)

Επί της επάρκειας και της καταλληλότητας των χώρων, ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), 3,90% (3 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 24,67% (19 άτομα) μέτριο (3), 25,97% (20 άτομα) αρκετά καλό (4), 38,96% (30 άτομα) εξαιρετικό (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.11)

Τέλος, επί της συνέπειας και της τήρησης των ωραρίων, ποσοστό 1,30% (1 άτομο) απάντησε κακό (1), κανένας δεν απάντησε υποφερτό (2), 10,39% (8 άτομα) μέτριο (3), 23,38% (18 άτομα) αρκετά καλό (4), 58,44% (45 άτομα) εξαιρετικό (5) και 6,49% (5 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 18.12)

Η δέκατη ένατη ερώτηση αφορούσε την βαθμολόγηση – αξιολόγηση ζητημάτων επί του συγκεκριμένου προγράμματος

Η καταγραφή των δεδομένων, όπως προέκυψε από το σύνολο 77 ερωτηθέντων, σε κάθε επιμέρους ερώτηση με κλιμάκωση απαντήσεων από το 1 έως το 5 όπου το 1=κακό, 2=υποφερτό, 3=μέτριο, ούτε καλό ούτε κακό, 4= Αρκετά καλό, 5=Εξαιρετικό, έχει ως εξής :

Επί «του βαθμού ανταπόκρισης στις αρχικές προσδοκίες», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), κανένας δεν απάντησε υποφερτό (2), 12,99% (10 άτομα) μέτριο (3), 45,45% (35 άτομα) αρκετά καλό (4), 29,87% (23 άτομα) εξαιρετικό (5) και 7,79% (6 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 19.1)

Επί της «σαφήνειας των εκπαιδευτικών στόχων», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), 2,60% (2 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 16,88% (13 άτομα) μέτριο (3), 33,77% (26 άτομα) αρκετά καλό (4), 36,36% (28 άτομα) εξαιρετικό (5) και 6,49% (5 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 19.2)

Επί της «ταύτισης εκπαιδευτικών στόχων με τους προσωπικούς στόχους», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), κανένας δεν απάντησε υποφερτό (2), 16,88% (13 άτομα) μέτριο (3), 44,17% (34 άτομα) αρκετά καλό (4), 27,27% (21 άτομα) εξαιρετικό (5) και 7,79% (6 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 19.3)

Επί του «βαθμού εκπλήρωσης των εκπαιδευτικών στόχων», ποσοστό 5,19% (4 άτομα) απάντησαν κακό (1), κανένας δεν απάντησε υποφερτό (2), 18,18% (14 άτομα) μέτριο (3), 33,76% (26 άτομα) αρκετά καλό (4), 35,07% (27 άτομα) εξαιρετικό (5) και 7,79% (6 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 19.4)

Επί του «βαθμού χρησιμότητας στην επαγγελματική σταδιοδρομία», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), 3,90% (3 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 14,29% (11 άτομα) μέτριο (3), 46,75% (36 άτομα) αρκετά καλό (4), 23,38% (18 άτομα) εξαιρετικό (5) και 7,79% (6 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 19.5)

Επί «νέας προστιθέμενης γνώσης σε γενικότερο επίπεδο», ποσοστό 5,19% (4 άτομα) απάντησαν κακό (1), κανένας δεν απάντησε υποφερτό (2), 5,19% (4 άτομα) μέτριο (3), 44,17% (34 άτομα) αρκετά καλό (4), 40,26% (31 άτομα) εξαιρετικό (5) και 5,19% (4 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 19.6)

Η εικοστή ερώτηση αφορούσε την βαθμολόγηση – αξιολόγηση του εκπαιδευτικού υλικού του συγκεκριμένου προγράμματος

Η καταγραφή των δεδομένων, όπως προέκυψε από το σύνολο 77 ερωτηθέντων, σε κάθε επιμέρους ερώτηση με κλιμάκωση απαντήσεων από το 1 έως το 5 όπου το 1=κακό, 2=υποφερτό, 3=μέτριο, ούτε καλό ούτε κακό, 4= Αρκετά καλό, 5=Εξαιρετικό, έχει ως εξής :

Για το «αν το υλικό ήταν ενδιαφέρον, καλά οργανωμένο και κατανοητό», κανένας δεν απάντησε κακό (1), ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 7,79% (6 άτομα) μέτριο (3), 46,75% (36 άτομα) αρκετά καλό (4), 38,96% (30 άτομα) εξαιρετικό (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.1)

Για το «αν υπήρχε ποικιλία στο εκπαιδευτικό υλικό», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν κακό (1), κανένας δεν απάντησε υποφερτό (2), 12,99% (10 άτομα) μέτριο (3), 44,17% (34 άτομα) αρκετά καλό (4), 37,67% (29 άτομα) εξαιρετικό (5) και 1,30% (1 άτομο) δεν απάντησε καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.2)

Για το «αν ο όγκος του υλικού ήταν ικανοποιητικός», κανένας δεν απάντησε κακό (1), ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 31,17% (24 άτομα) μέτριο (3), 32,46% (25 άτομα) αρκετά καλό (4), 31,17% (24 άτομα) εξαιρετικό (5) και 1,30% (1 άτομο) δεν απάντησε καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.3)

Για το «αν οι δραστηριότητες είχαν άμεση συνάφεια με το εκπαιδευτικό υλικό», κανένας δεν απάντησε κακό (1), ποσοστό 5,19% (4 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 9,09% (7 άτομα) μέτριο (3), 48,06% (37 άτομα) αρκετά καλό (4), 36,36% (28 άτομα) εξαιρετικό (5) και 1,30% (1 άτομο) δεν απάντησε καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.4)

Για το «αν οι δραστηριότητες ήταν κατανοητές», κανένας δεν απάντησε κακό (1), ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 9,09% (7 άτομα) μέτριο (3), 40,26% (31 άτομα) αρκετά καλό (4), 45,45% (35 άτομα) εξαιρετικό (5) και 1,30% (1 άτομο) δεν απάντησε καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.5)

Για το «αν ο όγκος των δραστηριοτήτων ήταν ικανοποιητικός», κανένας δεν απάντησε κακό (1), ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 24,67% (19 άτομα) μέτριο (3), 28,57% (22 άτομα) αρκετά καλό (4), 40,26% (31 άτομα) εξαιρετικό (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.6)

Για το «αν ο χρόνος για την ολοκλήρωση των δραστηριοτήτων ήταν επαρκής», κανένας δεν απάντησε κακό (1), ποσοστό 10,39% (8 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 12,99% (10 άτομα) μέτριο (3), 37,67% (29 άτομα) αρκετά καλό (4), 37,67% (29 άτομα) εξαιρετικό (5) και 1,30% (1 άτομο) δεν απάντησε καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.7)

Για το «αν η πλατφόρμα ευνοούσε την αλληλεπίδραση με τον εκπαιδευτή», ποσοστό 1,30% (1 άτομο) απάντησε κακό (1), 1,30% (1 άτομο) απάντησε υποφερτό (2), 22,07% (17 άτομα) μέτριο (3), 40,26% (31 άτομα) αρκετά καλό (4), 32,47% (25 άτομα) εξαιρετικό (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.8)

Για το «αν η πλατφόρμα ευνοούσε την αλληλεπίδραση με τους άλλους εκπαιδευόμενους», ποσοστό 1,30% (1 άτομο) απάντησε κακό (1), 9,09% (7 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 22,07% (17 άτομα) μέτριο (3), 32,47% (25 άτομα) αρκετά καλό (4), 32,47% (25 άτομα) εξαιρετικό (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.9)

Για το «αν η πλατφόρμα παρουσίασε λειτουργικά προβλήματα», ποσοστό 1,30% (1 άτομο) απάντησε κακό (1), 3,90% (3 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 25,97% (20 άτομα) μέτριο (3), 48,05% (37 άτομα) αρκετά καλό (4), 18,18% (14 άτομα) εξαιρετικό (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.10)

Για το «αν η δομή της πλατφόρμας ήταν εύχρηστη», ποσοστό 1,30% (1 άτομο) απάντησε κακό (1), κανένας δεν απάντησε υποφερτό (2) , 33,76% (26 άτομα) μέτριο (3), 37,67% (29 άτομα) αρκετά καλό (4), 20,78% (16 άτομα) εξαιρετικό (5) και 6,49% (5 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.11)

Για το «αν η χρήση της συγκεκριμένης εκπαιδευτικής πλατφόρμας με βοήθησε να εξοικειωθώ περισσότερο με αυτή τη μορφή της εκπαίδευσης», ποσοστό 1,30% (1 άτομο) απάντησε κακό (1), 2,60% (2 άτομα) απάντησαν υποφερτό (2), 27,27% (21 άτομα) μέτριο (3), 40,26% (31 άτομα) αρκετά καλό (4), 25,97% (20 άτομα) εξαιρετικό (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 20.12)

Η εικοστή πρώτη ερώτηση αφορούσε το βαθμό αξιολόγησης συνολικά του προγράμματος.

Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι με κλιμάκωση από το πολύ κακό έως το άριστο, από το 1 έως το 5 αντίστοιχα, κανένας δεν αξιολόγησε με 1, 3,90% (3 άτομα) αξιολόγησαν με 2, 6,49% (5 άτομα) αξιολόγησαν με 3, 32,47% (25 άτομα) αξιολόγησαν με 4 και 35,06% (27 άτομα) αξιολόγησαν με 5 και ποσοστό 22,08% (17 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 21)

5.1.5 ΕΠΙ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ

Η εικοστή δεύτερη ερώτηση αφορούσε την αξιολόγηση απόκτησης γνώσεων και συμβολής επί του αντικείμενου εργασίας των ερωτηθέντων

Η καταγραφή των δεδομένων, όπως προέκυψε από το σύνολο 77 ερωτηθέντων, σε κάθε επιμέρους ερώτηση με κλιμάκωση απαντήσεων από το 1 έως το 5 όπου το 1=καθόλου, 2=ίσως λίγο, 3=Αρκετά, 4= Πολύ, 5=Πάρα πολύ, έχει ως εξής :

Για την αποκτηση γνώσεων στην εργασία, αναφορικά με το «αν είχαν εφαρμογή στη δουλειά μου», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 9,09% (7 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 38,96% (30 άτομα) αρκετά (3), 23,38% (18 άτομα) πολύ (4), 15,58% (12 άτομα) πάρα πολύ (5) και 9,09% (7 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 22.1).

«αν έκαναν την δουλειά μου πιο εύκολη» ποσοστό 5,19% (4 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 18,18% (14 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 35,07% (27 άτομα) αρκετά (3), 20,78% (16 άτομα) πολύ (4), 16,88% (13 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 22.2).

«αν βοήθησαν στην επίλυση προβλημάτων στην δουλειά» ποσοστό 7,79% (6 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 3,90% (3 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 24,68% (19 άτομα) αρκετά (3), 40,26% (31 άτομα) πολύ (4), 15,58% (12 άτομα) πάρα πολύ (5) και 7,79% (6 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 22.3)

«αν βελτίωσαν την εργασιακή μου κατάσταση» ποσοστό 9,09% (7 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 22,08% (17 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 24,67% (19 άτομα) αρκετά (3), 23,38% (18 άτομα) πολύ (4), 11,69% (9 άτομα) πάρα πολύ (5) και 9,09% (7 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 22.4)

«αν είχαν αντίκτυπο στην σχέση μου με τους συνεργάτες μου με τη διοίκηση» ποσοστό 10,39% (8 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 7,79% (6 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 20,78% (16 άτομα) αρκετά (3), 27,27% (21 άτομα) πολύ (4), 29,87% (23 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 22.5)

Η εικοστή τρίτη ερώτηση αφορούσε την αξιολόγηση απόκτησης γνώσεων και συμβολής επί της συνδικαλιστικής δράσης των ερωτηθέντων

Η καταγραφή των δεδομένων, όπως προέκυψε από το σύνολο 77 ερωτηθέντων, σε κάθε επιμέρους ερώτηση με κλιμάκωση απαντήσεων από το 1 έως το 5 όπου το 1=καθόλου, 2=ίσως λίγο, 3=Αρκετά, 4= Πολύ, 5=Πάρα πολύ, έχει ως εξής :

Για την αποκτηση γνώσεων επί της συνδικαλιστικής δράσης, αναφορικά με το «αν είχαν άμεση εφαρμογή στη συμμετοχή μου ως συνδικαλιστή», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 7,79% (6 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 25,97% (20 άτομα) αρκετά (3), 27,27% (21 άτομα) πολύ (4), 31,17% (24 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 23.1)

«αν έκαναν την δουλειά μου πιο εύκολη», ποσοστό 5,19% (4 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 16,88% (13 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 14,29% (11 άτομα) αρκετά (3), 46,76% (36 άτομα) πολύ (4), 10,39% (8 άτομα) πάρα πολύ (5) και 6,49% (5 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 23.2)

«αν βοήθησαν στην επίλυση προβλημάτων στην δουλειά», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 16,88% (13 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 14,29% (11 άτομα) αρκετά (3), 42,86% (33 άτομα) πολύ (4), 15,58% (12 άτομα) πάρα πολύ (5) και 6,49% (5 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 23.3)

«αν βελτίωσαν τη θέση μου στο συνδικαλιστικό όργανο», ποσοστό 10,39% (8 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 9,09% (7 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 22,09% (17 άτομα) αρκετά (3), 25,97% (20 άτομα) πολύ (4), 27,27% (21 άτομα) πάρα πολύ (5) και 5,19% (4 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 23.4)

«αν είχαν αντίκτυπο στην σχέση μου με τους συνεργάτες μου με τη διοίκηση» ποσοστό 5,19% (4 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 10,39% (8 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 20,78% (16 άτομα) αρκετά (3), 31,17% (24 άτομα) πολύ (4), 28,57% (22 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 23.5)

«αν ενίσχυσαν την δράση μου ως εκπροσώπου του φορέα» ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 16,88% (13 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 22,08% (17 άτομα) αρκετά (3), 27,27% (21 άτομα) πολύ (4), 25,97% (20 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 23.6)

«αν ενίσχυσαν την διαπραγματευτική μου ικανότητα», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 6,49% (5 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 14,28%

(11 άτομα) αρκετά (3), 38,96% (30 άτομα) πολύ (4), 32,47% (25 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 23.7)

Η εικοστή τέταρτη ερώτηση αφορούσε την αξιολόγηση απόκτησης γνώσεων και συμβολής επί της ανάπτυξης των κοινωνικών δεξιοτήτων των ερωτηθέντων

Η καταγραφή των δεδομένων, όπως προέκυψε από το σύνολο 77 ερωτηθέντων, σε κάθε επιμέρους ερώτηση με κλιμάκωση απαντήσεων από το 1 έως το 5 όπου το 1=καθόλου, 2=ίσως λίγο, 3=Αρκετά, 4= Πολύ, 5=Πάρα πολύ, έχει ως εξής :

Για την απόκτηση γνώσεων επί των κοινωνικών δεξιοτήτων, αναφορικά με το αν με βοήθησαν «να βελτιωθώ στη λεκτική / μη λεκτική επικοινωνία», κανένας δεν απάντησε καθόλου (1), 7,79% (6 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 25,97% (20 άτομα) αρκετά (3), 31,17% (24 άτομα) πολύ (4), 32,47% (25 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.1)

«να είμαι πιο ενεργητικός ακροατής», κανένας δεν απάντησε καθόλου (1), 5,19% (4 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 23,38% (18 άτομα) αρκετά (3), 36,36% (28 άτομα) πολύ (4), 32,47% (25 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.2)

«να αναγνωρίζω, εκφράζω και να διαχειρίζομαι τα συναισθήματά μου» κανένας δεν απάντησε καθόλου (1), 12,99% (10 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 23,38% (18 άτομα) αρκετά (3), 33,77% (26 άτομα) πολύ (4), 27,27% (21 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.3)

«να βελτιώσω τις οργανωτικές μου ικανότητες», κανένας δεν απάντησε καθόλου (1), 3,90% (3 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 18,18% (14 άτομα) αρκετά (3), 40,26% (31 άτομα) πολύ (4), 35,07% (27 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.4)

«να βελτιώσω την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων», κανένας δεν απάντησε καθόλου (1), 5,19% (4 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 20,78% (16 άτομα) αρκετά

(3), 38,96% (30 άτομα) πολύ (4), 31,17% (24 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.5)

«να διαχειρίζομαι πιο αποτελεσματικά τις συγκρούσεις», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 7,79% (6 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 19,48% (15 άτομα) αρκετά (3), 32,47% (25 άτομα) πολύ (4), 33,76% (26 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.6)

«να αναπτύξω τις δεξιότητες άρνησης», ποσοστό 5,19% (4 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 9,09% (7 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 16,87% (13 άτομα) αρκετά (3), 44,17% (34 άτομα) πολύ (4), 20,78% (16 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.7)

«να αναπτύξω τις δεξιότητες της αποφασιστικής στάσης», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 5,19% (4 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 23,38% (18 άτομα) αρκετά (3), 35,06% (27 άτομα) πολύ (4), 29,87% (23 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.8)

«να αναπτύξω τη δεξιότητα της ενσυναίσθησης», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 9,09% (7 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 20,78% (16 άτομα) αρκετά (3), 35,06% (27 άτομα) πολύ (4), 28,57% (22 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.9)

«να αναπτύξω το σεβασμό στη διαφορετικότητα του άλλου», κανένας δεν απάντησε καθόλου (1), ποσοστό 6,49% (5 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 16,88% (13 άτομα) αρκετά (3), 41,56% (32 άτομα) πολύ (4), 31,17% (24 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.10)

«να αναπτύξω τη δεξιότητα της συνεργατικότητας / ομαδικότητας», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), κανένας δεν απάντησαν ίσως λίγο (2), 15,56% (12 άτομα) αρκετά (3), 40,27% (31 άτομα) πολύ (4), 37,67% (29 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.11)

«να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), κανένας δεν απάντησαν ίσως λίγο (2), 18,18% (14 άτομα) αρκετά (3),

31,17% (24 άτομα) πολύ (4), 44,16% (34 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.12)

«να αναπτύξω τη δεξιότητα της ηγεσίας», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 6,49% (5 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 16,88% (13 άτομα) αρκετά (3), 38,96% (30 άτομα) πολύ (4), 29,87% (23 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.13)

«να αναπτύξω τις δεξιότητες στήριξης ατομικών απόψεων και επιλογών», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 5,19% (4 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 31,17% (24 άτομα) αρκετά (3), 25,97% (20 άτομα) πολύ (4), 31,17% (24 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.14)

«να ενισχύσω τα αισθήματα αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 3,90% (3 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 19,48% (15 άτομα) αρκετά (3), 28,57% (22 άτομα) πολύ (4), 41,55% (32 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.15)

«να αναπτύξω τις δεξιότητες δικτύωσης και κινητοποίησης», ποσοστό 3,90% (3 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), 6,49% (5 άτομα) απάντησαν ίσως λίγο (2), 18,18% (14 άτομα) αρκετά (3), 27,27% (21 άτομα) πολύ (4), 41,55% (32 άτομα) πάρα πολύ (5) και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.16)

«να προσαρμόζω τη συμπεριφορά μου ανάλογα με το πλαίσιο επικοινωνίας», ποσοστό 5,19% (4 άτομα) απάντησαν καθόλου (1), κανένας δεν απάντησε ίσως λίγο (2), 22,08% (17 άτομα) αρκετά (3), 29,87% (23 άτομα) πολύ (4), 38,96% (30 άτομα) πάρα πολύ (5) και 3,90% (3 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 24.17)

5.1.6 ΕΠΙ ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗΣ ΑΠΟΨΗΣ ΓΙΑ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ.

Η εικοστή πέμπτη ερώτηση αφορούσε το κατά πόσο οι ερωτηθέντες θα επιθυμούσαν να παρακολουθήσουν εντός των επομένων μηνών άλλο σεμινάριο που να αφορά στην ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων.

Από το σύνολο των 77 ερωτηθέντων προέκυψε ότι ποσοστό 88,31% (68 άτομα) απάντησαν ναι, 9,09% (7 άτομα) απάντησαν όχι και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 25)

Η εικοστή έκτη ερώτηση αφορούσε το κατά πόσο οι ερωτηθέντες θα επιθυμούσαν να παρακολουθήσουν εντός των επομένων μηνών άλλο σεμινάριο που να αφορά στο επάγγελμα και την συνδικαλιστική τους δράση.

Από το σύνολο των 77 ερωτηθέντων προέκυψε ότι ποσοστό 90,91% (70 άτομα) απάντησαν ναι, 6,49% (5 άτομα) απάντησαν όχι και 2,60% (2 άτομα) δεν απάντησαν καθόλου. (βλ. Σχεδιάγραμμα 26)

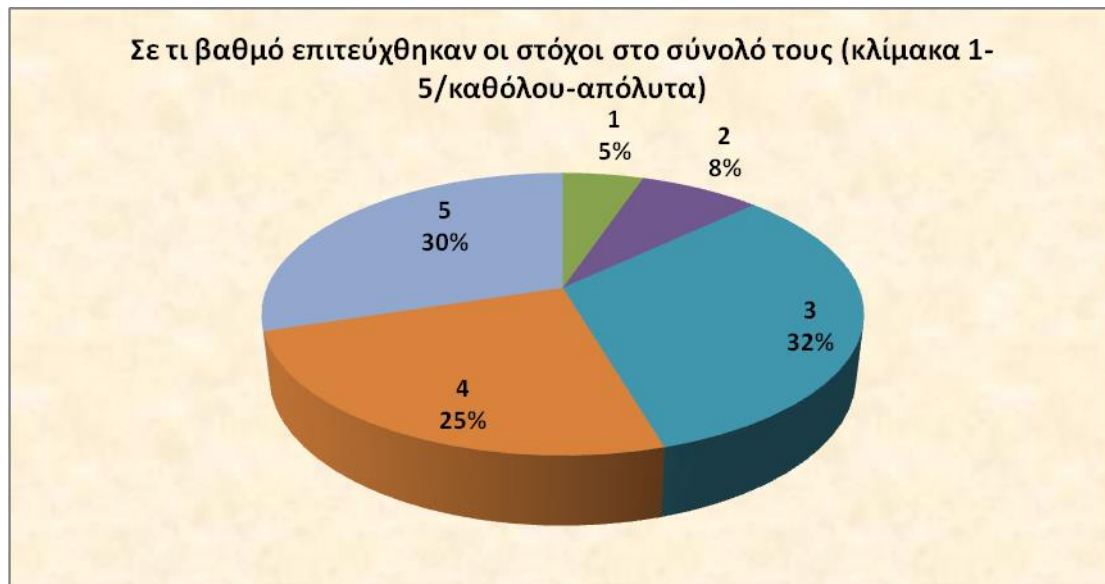
5.2 ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Αναφορικά με τα Δεδομένα που προέκυψαν από την ως άνω καταγραφή, προκύπτουν τα επιμέρους, ανά ερευνητικό ερώτημα, συμπεράσματα.

5.2.1 ΕΠΙ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΣ

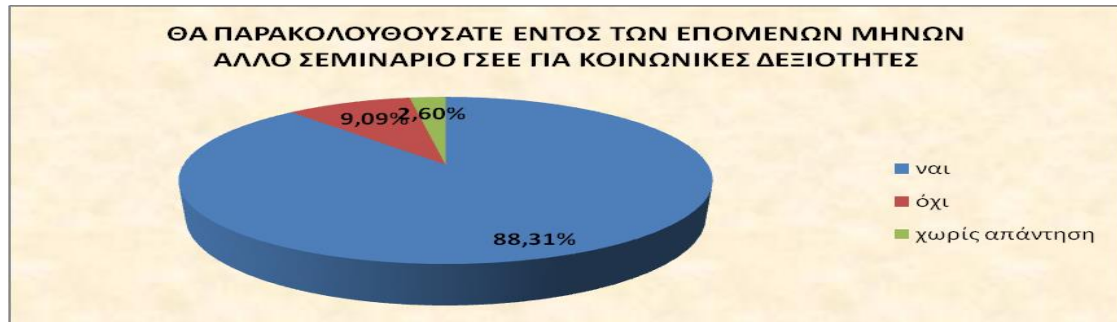
Όσον αφορά στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή στο αν «Κατά την άποψη των συμμετεχόντων, η κατεύθυνση ενίσχυσης των κοινωνικών δεξιοτήτων συνεισέφερε στους σκοπούς του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος;» κρίσιμα είναι τα ποσοστά που προέκυψαν από την ερώτηση 16. Ειδικότερα, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, αναφορικά με την γενικότερη εκτίμηση του προγράμματος και την επίτευξη των στόχων του, βασικός των οποίων είναι και η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων και η η προάσπιση της γνώσης του συνδικαλιστικού έργου και της καλύτερης δράσης του συνδικαλιστικού κινήματος, η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων, δήλωσε ότι παρέμεινε από αρκετά έως απόλυτα ευχαριστημένη. Ειδικότερα ποσοστό 32,47% (25 άτομα) δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι, 24,67% (19 άτομα) πολύ και 29,87% (23 άτομα) απόλυτα ικανοποιημένοι.

(Βλ. σχεδιάγραμμα 16, όπως στο παράρτημα. Τα ποσοστά στο σχεδιάγραμμα καταγράφονται κατά προσέγγιση άνευ δεκαδικών).



Παράλληλα, από τις απαντήσεις στην ερώτηση 24, αναφορικά με την ειδικότερη εκτίμηση της συμβολής του προγράμματος στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων, σε κάθε μία επιμέρους κοινωνική δεξιότητα που αποτέλεσε ύλη – στόχο του προγράμματος ποσοστό σε μέσο όρο 90% κινήθηκε μεταξύ του αρκετά έως πάρα πολύ. Η συμβολή του προγράμματος κρίθηκε ικανοποιητική και καθοριστική, όσον αφορά στη βελτίωση της λεκτικής / μη λεκτικής επικοινωνίας, της ενεργητικής ακρόασης, της αναγνώρισης – έκφρασης και διαχείρισης συναισθημάτων, της ικανότητας επίλυσης διαφορών, της αποτελεσματικής διαχείρισης των συγκρούσεων, της άρνησης, της αποφασιστικής στάσης, της ενσυναίσθησης, της ηγεσίας, της στήριξης των ατομικών απόψεων και επιλογών, της προσαρμογής της συμπεριφοράς ανάλογα με το πλαίσιο επικοινωνίας. Μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης – επίτευξης στόχου σημειώθηκαν στη βελτίωση των οργανωτικών ικανοτήτων (ποσοστό 40,26% πολύ και 35,07% πάρα πολύ), του σεβασμού στην ιδιαιτερότητα των άλλων (πολύ 41,56% και πάρα πολύ 31,17%), της συνεργατικότητας / ομαδικότητας (πολύ 40,27% και πάρα πολύ 37,67%), της ανάληψης πρωτοβουλιών (πολύ 31,17% και πάρα πολύ 44,16%), της ενίσχυσης των αισθημάτων αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης (πολύ 28,57% και πάρα πολύ 41,55%) και δικτύωσης / κινητοποίησης (πολύ 27,27% και πάρα πολύ 41,56%). Επιπλέον, σύμφωνα με την ερώτηση 25, από την οποία καταδεικνύεται η επιθυμία παρακολούθησης από τους ερωτηθέντες, στο προσεχές μέλλον, νέων προγραμμάτων από την ΓΣΕΕ για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, η συντριπτική πλειοψηφία αυτών (ποσοστό 88,31% / 68 άτομα) απάντησαν ότι θα επιθυμούσαν να

παρακολουθήσουν αντίστοιχα προγράμματα εντός των επομένων μηνών. Στην αιτιολόγησή τους ως βασικό λόγο δηλώνουν ότι θεωρούν την απόκτηση γνώσεων αναγκαίο εφόδιο σε διάρκεια χρόνου. Αξίζει να παρατηρηθεί εδώ ότι οι αρνητικές απαντήσεις, μόλις 9,09% /7 άτομα, παρουσίασαν ως μοναδικό λόγο την έλλειψη χρόνου και τον φόρτο εργασίας. (βλ. σχεδιάγραμμα 25 ως στο Παράρτημα II).



Σύμφωνα με την ερώτηση 26, από την οποία καταδεικνύεται η επιθυμία παρακολούθησης από τους ερωτηθέντες, στο προσεχές μέλλον, νέων προγραμμάτων από την ΓΣΕΕ που να σχετίζονται με την εργασία και την συνδικαλιστική δράση, η συντριπτική πλειοψηφία αυτών (ποσοστό 90,91% / 70 άτομα) απάντησαν ότι θα επιθυμούσαν να παρακολουθήσουν αντίστοιχα προγράμματα εντός των επομένων μηνών. Στην αιτιολόγησή τους, ως βασικούς λόγους δηλώνουν ότι ένα αντίστοιχο πρόγραμμα θεωρείται αναγκαίο τόσο για συνδικαλιστικούς λόγους όσο και για την συνολική εξέλιξή τους. Και στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι αρνητικές απαντήσεις, μόλις 6,49% /5 άτομα, παρουσίασαν ως μοναδικό λόγο την έλλειψη χρόνου και το φόρτο εργασίας. (βλ. σχεδιάγραμμα 26 ως το Παράρτημα II).



Επιπλέον, από τις απαντήσεις στην ερώτηση 23, αναφορικά με την ειδικότερη εκτίμηση της απόκτησης γνώσεων και της συμβολής του προγράμματος στη συνδικαλιστική δράση, σε κάθε μία επιμέρους υποκατηγορία που αποτέλεσε ύλη – στόχο του προγράμματος ποσοστό αντίστοιχα σε μέσο όρο 90% κινήθηκε μεταξύ του αρκετά έως πάρα πολύ. Οι ερωτώντες δήλωσαν ότι το πρόγραμμα συνέβαλε ουσιαστικά στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, στην επίλυση των προβλημάτων, στη βελτίωση των σχέσεων με συνεργάτες και με τη διοίκηση, στην δράση των μελών ως εκπροσώπων του φορέα. Μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης – επίτευξης στόχου σημειώθηκαν στην άμεση εφαρμογή της προσληφθείσας από τα προγράμματα γνώσης επί της συνδικαλιστικής συμμετοχής (ποσοστό 31,17% πάρα πολύ) και στην ενίσχυση της διαπραγματευτικής ικανότητας (ποσοστό 32,47% πάρα πολύ).

Όλα τα ως άνω δεδομένα καταδεικνύουν ένα μεγάλο ποσοστό ικανοποίησης των συμμετεχόντων όσον αφορά στην ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων και στην ενδυνάμωση της θέσης τους ως εκπροσώπων του συνδικαλιστικού κινήματος.

Παρακάτω (κεφ. 5.3) παρατίθενται επιπλέον συμπεράσματα, όπως αυτά προέκυψαν από συσχετίσεις των επιμέρους μεταβλητών.

5.2.2. ΕΠΙ ΤΟΥ ΔΕΥΤΕΡΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΣ

Όσον αφορά στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή στο αν «*Κατά την άποψη των συμμετεχόντων, ο συνδυασμός δια ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης συνεισέφερε στην επίτευξη των στόχων του Προγράμματος, οι οποίοι αφορούν την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων και τη συμμετοχή στις συνδικαλιστικές διαδικασίες;*» κρίσιμα πάντα παραμένουν τα ποσοστά που προέκυψαν από την ερώτηση 16, καθώς η όλη λειτουργία του προγράμματος, όπως αυτή δομήθηκε μέσα από τον συνδυασμό της φυσικής παρουσίας των εκπαιδευτών και της πλατφόρμας μέσω διαδικτύου, είχε ως αποτέλεσμα η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων να δηλώσει ότι παραμένει από αρκετά έως απόλυτα ευχαριστημένη. Ειδικότερα, ως και ανωτέρω, ποσοστό 32,47% (25 άτομα) δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι, 24,67% (19 άτομα) πολύ και 29,87% (23 άτομα) απόλυτα ικανοποιημένοι. (βλ. σχεδιάγραμμα ως ανωτέρω με αριθμό 16, ως και στο Παράρτημα II).

Στο σημείο αυτό, οι απαντήσεις επί των υποερωτημάτων της ερωτήσεως 20, τα οποία αφορούν στο εκπαιδευτικό υλικό και τη διάδραση των συμμετεχόντων, καταδεικνύουν την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την παρακολούθηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων. Πιο συγκεκριμένα, η διαδικασία χρήσης της

πλατφόρμας και η αλληλεπίδραση μέσω αυτής με τον εκπαιδευτή, αξιολογήθηκε ως εξαιρετική (σε ποσοστό 32,47% / 25 άτομα) και σε ίδιο ποσοστό (32,47%) αρκετά καλή, η αλληλεπίδραση με άλλους εκπαιδευόμενους ως αρκετά καλή σε ποσοστό 48,05% / 37 άτομα, ενώ πολύ υψηλά ήταν τα ποσοστά που αφορούν στο ευχάριστο της δομής της πλατφόρμας, στην μη εμφάνιση λειτουργικών προβλημάτων και στην εξοικείωση με αυτή τη μορφή της εκπαίδευσης.

Παρακάτω (κεφ. 5.3) παρατίθενται επιπλέον συμπεράσματα όπως αυτά προέκυψαν από συσχετίσεις των επιμέρους μεταβλητών.

5.3. ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΙ

5.3.1 ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΕΠΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Στον Πίνακα 1 δίνονται τα αποτελέσματα των ερωτήσεων που αφορούν στην επίτευξη του στόχου του προγράμματος. Από τα αποτελέσματα παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι οι στόχοι τους, στο σύνολο τους, επιτεύχθηκαν σε πολύ μεγάλο βαθμό (μ.τ. 4.11, τ.α. 0.88).

Όσον αφορά την ανάπτυξη κάποιων κοινωνικών δεξιοτήτων προέκυψε ότι συμφωνούν σε πολύ μεγάλο βαθμό ότι μέσω του προγράμματος ανέπτυξαν την δεξιότητα της ηγεσίας (μ.τ. 4.12, τ.α. 1.00) και τις οργανωτικές τους ικανότητες (μ.τ. 4.08, τ.α. 0.87) ενώ ανέπτυξαν και δεξιότητες στήριξης ατομικών απόψεων και επιλογών (μ.τ. 4.16, τ.α. 1.03). Επιπρόσθετα προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες ανέπτυξαν σε μεγάλο βαθμό κοινωνικές δεξιότητες (μ.τ. 4.01, τ.α. 1.07) ενώ έμαθαν να προσαρμόζουν τη συμπεριφορά τους ανάλογα με το πλαίσιο επικοινωνίας (μ.τ. 4.00, τ.α. 1.07) και ενισχύθηκε παράλληλα η ανάληψη πρωτοβουλιών (μ.τ. 4.07, τ.α. 0.98). Τέλος, παρατηρήθηκε ότι το πρόγραμμα βοήθησε τους συμμετέχοντες στο να αναπτύξουν σεβασμό προς τη διαφορετικότητα του άλλου (μ.τ. 4.00, τ.α. 0.92) όπως επίσης τους βοήθησε να αναπτύξουν ικανότητες συνεργατικότητας/ομαδικότητας (μ.τ. 4.01, τ.α. 0.91).

Γενικότερα από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων προκύπτει ότι βοηθήθηκαν σε πολλούς τομείς από την παρακολούθηση του προγράμματος ενώ έμειναν αρκετά ικανοποιημένοι από αυτό καθώς, με βάση τις απαντήσεις τους, σε μεγάλο βαθμό επιτεύχθηκαν οι στόχοι που είχαν εξ αρχής θέσει.

**Πίνακας 1 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις που αφορούσαν την επίτευξη του στόχου
(1=Καθόλου, 5=Πάρα πολύ)**

| | Μέση τιμή (μ.τ.) | Τυπική απόκλιση (τ.α.) |
|---|---------------------|---------------------------|
| ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΣΤΟΧΩΝ | | |
| ΣΕ ΤΙ ΒΑΘΜΟ ΕΠΙΤΕΥΧΘΗΚΑΝ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΣΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥΣ | 4,11 | 0,88 |
| ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ | | |
| ΒΕΛΤΙΩΘΩ ΣΤΗ ΛΕΚΤΙΚΗ/ ΜΗ ΛΕΚΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ | 3,89 | ,98 |
| ΕΙΜΑΙ ΠΙΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΣ ΑΚΡΟΑΤΗΣ | 3,97 | ,91 |
| ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΩ, ΝΑ ΕΚΦΡΑΖΩ ΚΑΙ ΝΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΑΙ ΤΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΜΟΥ ΒΕΛΤΙΩΣΩ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΜΟΥ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ | 3,77 | 1,03 |
| ΒΕΛΤΙΩΣΩ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΜΟΥ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ | 4,08 | ,87 |
| ΒΕΛΤΙΩΣΩ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ | 3,97 | 0,89 |
| ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΑΙ ΠΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ ΤΙΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ | 3,84 | 1,13 |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΡΝΗΣΗΣ | 3,66 | 1,10 |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΗΣ ΣΤΑΣΗΣ | 3,81 | 1,07 |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗΣ | 3,76 | 1,13 |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΟ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΑΛΛΟΥ | 4,00 | 0,92 |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ/ ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑΣ | 4,01 | 0,91 |
| ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΩ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ | 4,07 | ,98 |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ | 4,12 | 1,00 |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΑΠΟΨΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΩΝ | 4,16 | 1,03 |
| ΕΝΙΣΧΥΣΩ ΤΑ ΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ | 3,85 | 1,07 |

| | | |
|---|------|------|
| ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ | 4,01 | 1,07 |
| ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ | 3,95 | 1,13 |
| ΠΡΟΣΑΡΜΟΖΩ ΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΜΟΥ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ | 4,00 | 1,07 |

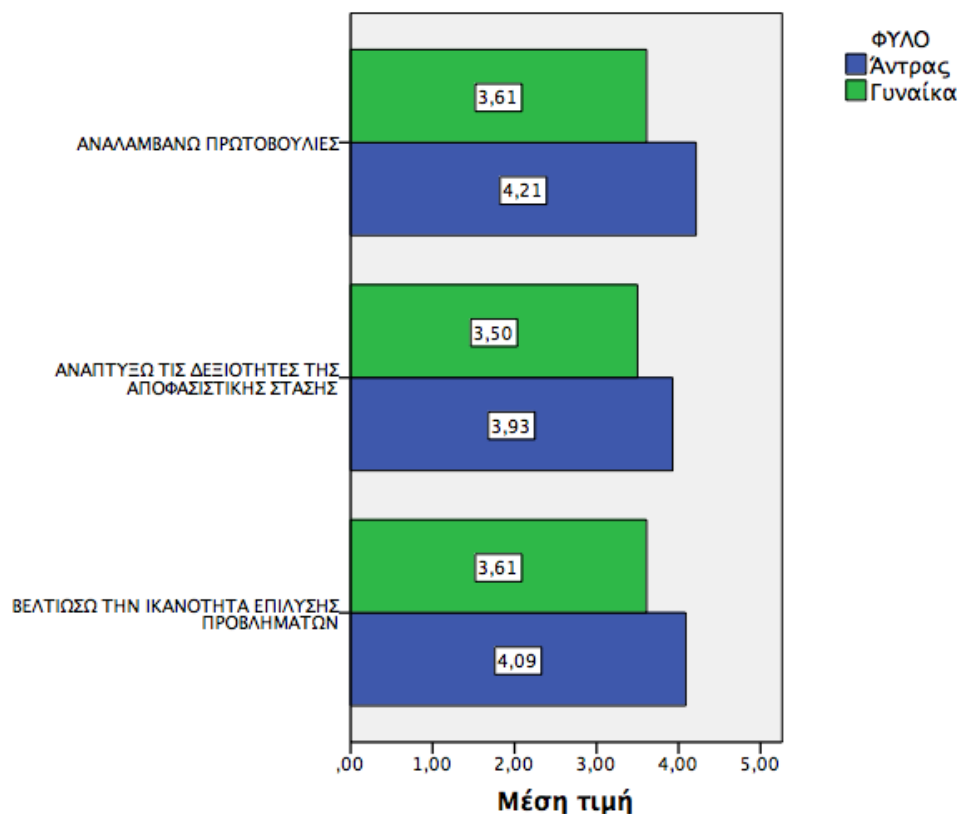
5.3.2. ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΙ ΜΕ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Στην συνέχεια με χρήση του μη παραμετρικού ελέγχου Mann Whitney για δύο ανεξάρτητα δείγματα, με χρήση του μη παραμετρικού ελέγχου Kruskal Wallis για περισσότερα από δύο ανεξάρτητα δείγματα και με χρήση του μη παραμετρικού συντελεστή συσχέτισης του Spearman, ελέγχθηκε αν υπάρχει διαφοροποίηση τόσο ως προς την επίτευξη του στόχου όσο και ως προς το αν οι συμμετέχοντες ανέπτυξαν κάποιες δεξιότητες/ικανότητες μετά την παρακολούθηση του προγράμματος. Για λόγους έκτασης και καλύτερης παρουσίασης των αποτελεσμάτων δίνονται μόνο τα στατιστικώς σημαντικά ευρήματα που προέκυψαν σε επίπεδο σημαντικότητας 95% ($\alpha=0.05$).

Αρχικά με χρήση του ελέγχου Mann Whitney παρατηρήθηκαν τρεις στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς το φύλο οι οποίες και παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 1. Από την ανάλυση προέκυψε ότι το πρόγραμμα ενίσχυσε περισσότερο ($p=0.003<0.05$) την ανάληψη πρωτοβουλιών από τους άντρες (μ.τ. 4.21, τ.α. 0.91) σε σύγκριση με τις γυναίκες (μ.τ. 3.61, τ.α. 0.88).

Επίσης, προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ως προς την ανάπτυξη δεξιοτήτων αποφασιστικής στάσης ($p=0.044<0.05$). Αναλυτικότερα οι άντρες (μ.τ. 3.93, τ.α. 0.88) με την παρακολούθηση του προγράμματος ανέπτυξαν σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες (μ.τ. 3.50, τ.α. 0.71) τις δεξιότητες αποφασιστικής στάσης. Επιπλέον οι άντρες (μ.τ. 4.09, τ.α. 0.91) με την παρακολούθηση του προγράμματος βελτίωσαν σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες (μ.τ. 3.61, τ.α. 0.95) την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων ($p=0.039<0.05$).

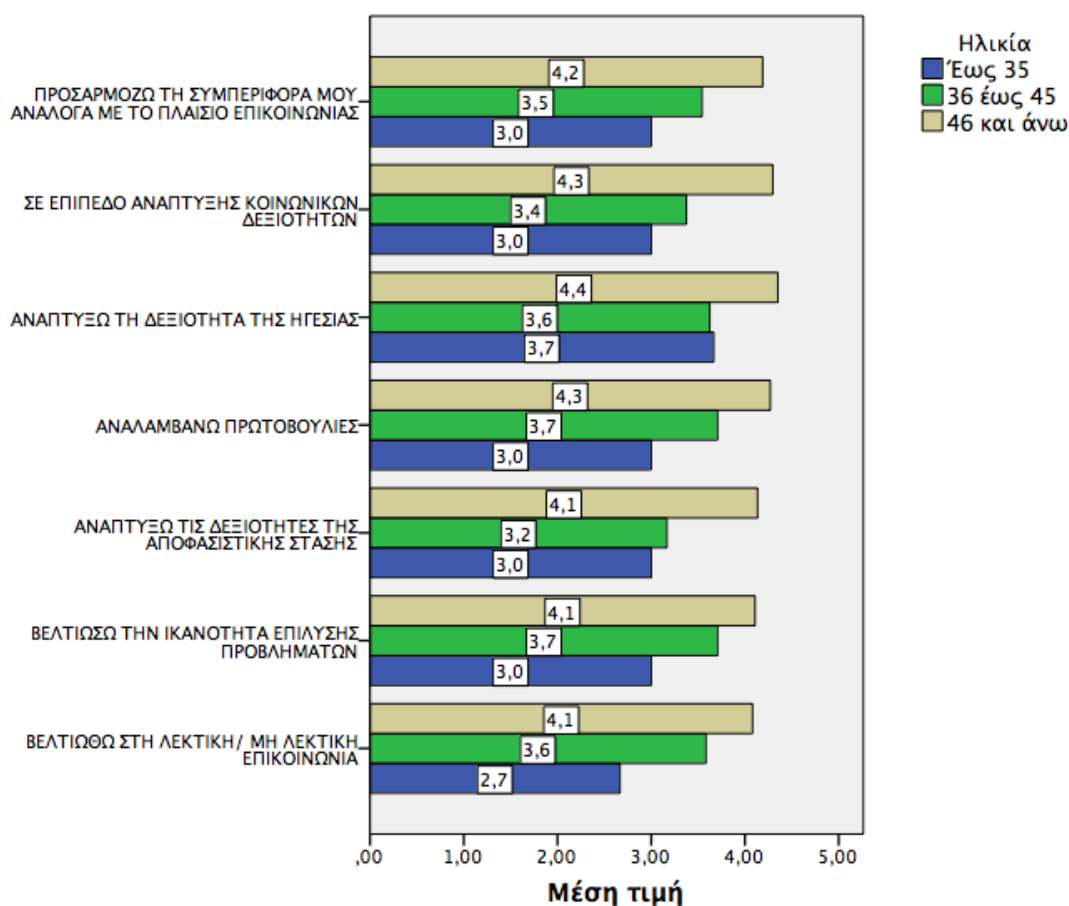
Διαγραμματικά τα αποτελέσματα δίνονται στο Διάγραμμα 2 με τη μορφή ραβδογράμματος μέσης τιμής.



Διάγραμμα 1 Στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το φύλο για την ανάπτυξη δεξιοτήτων/ικανοτήτων

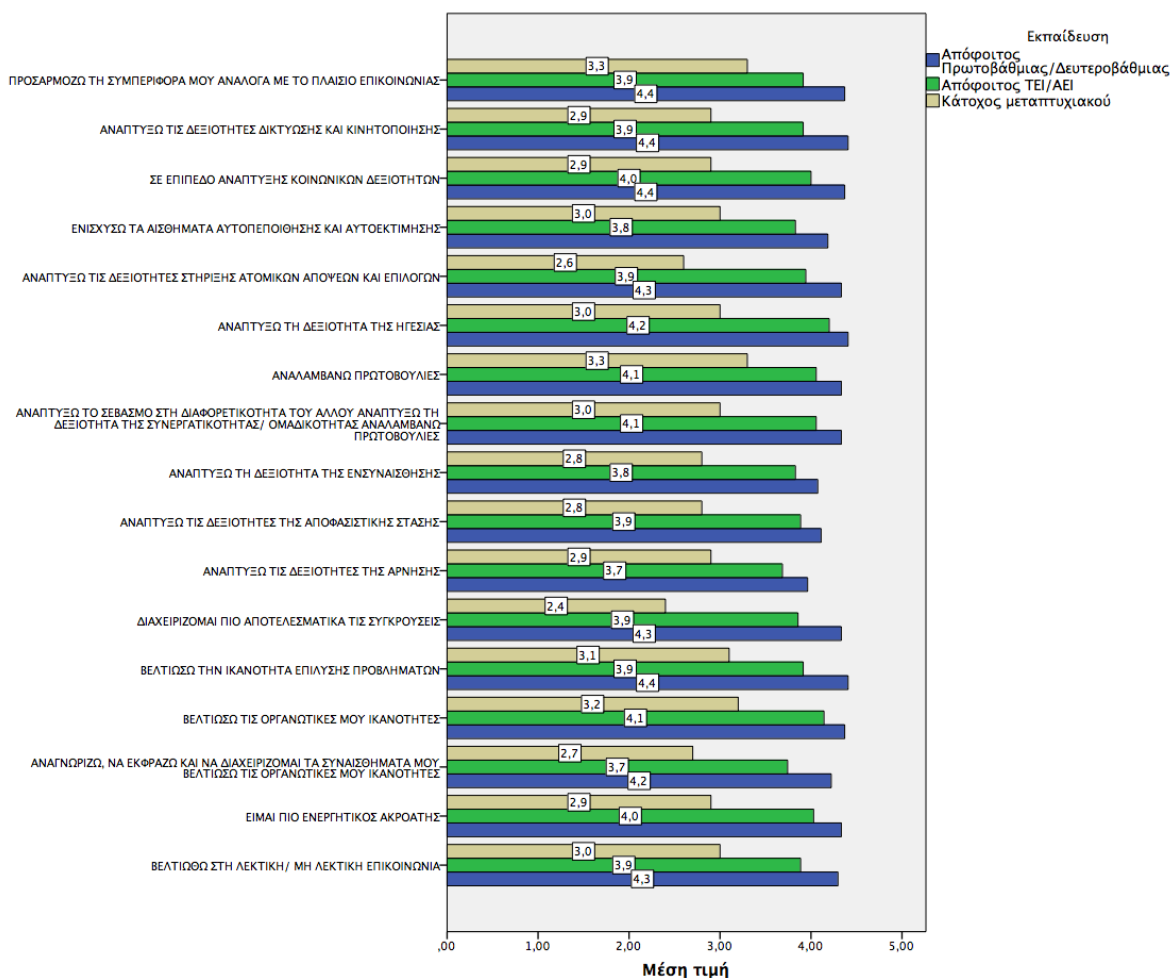
Στην συνέχεια με χρήση του ελέγχου Kruskal Wallis παρατηρήθηκαν επτά στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς την ηλικιακή ομάδα οι οποίες και παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 2. Από την ανάλυση προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την βελτίωση της λεκτικής/ μη λεκτικής επικοινωνίας ($p=0.017<0.05$) με τα άτομα άνω των 46 ετών (μ.τ. 4.1, τ.α. 1.01) να δηλώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους υπόλοιπους ότι βελτιώθηκαν στον συγκεκριμένο τομέα. Επίσης, προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την βελτίωση της ικανότητας επίλυσης προβλημάτων ($p=0.036<0.05$) με τα άτομα άνω των 46 ετών (μ.τ. 4.1, τ.α. 0.99) να δηλώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους υπόλοιπους ότι βελτιώθηκαν στην επίλυση προβλημάτων. Παρόμοια, προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ανάπτυξη δεξιοτήτων αποφασιστικής στάσης ($p=0.002<0.05$) με τα άτομα άνω των 46 ετών (μ.τ. 4.1, τ.α. 0.95) να προκύπτει και σε αυτήν την περίπτωση ότι ανέπτυξαν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους υπόλοιπους δεξιότητες αποφασιστικής στάσης. Επίσης, τα άτομα άνω των 46 ετών ανέπτυξαν περισσότερο τη δεξιότητα της ηγεσίας ($p=0.044<0.05$) και αναλαμβάνουν περισσότερες πρωτοβουλίες ($p=0.014<0.05$) μετά την παρακολούθηση του προγράμματος.

Τέλος, παρατηρήθηκε ότι όσοι ήταν στην ηλικιακή ομάδα άνω των 46 ετών ανέπτυξαν περισσότερο τις κοινωνικές τους δεξιότητες ($p=0.002<0.05$) και έμαθαν να προσαρμόζουν την συμπεριφορά τους ανάλογα με το πλαίσιο επικοινωνίας σε μεγαλύτερο βαθμό ($p=0.017<0.05$).



Διάγραμμα 2 Στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την ηλικία για την ανάπτυξη δεξιοτήτων/ικανοτήτων

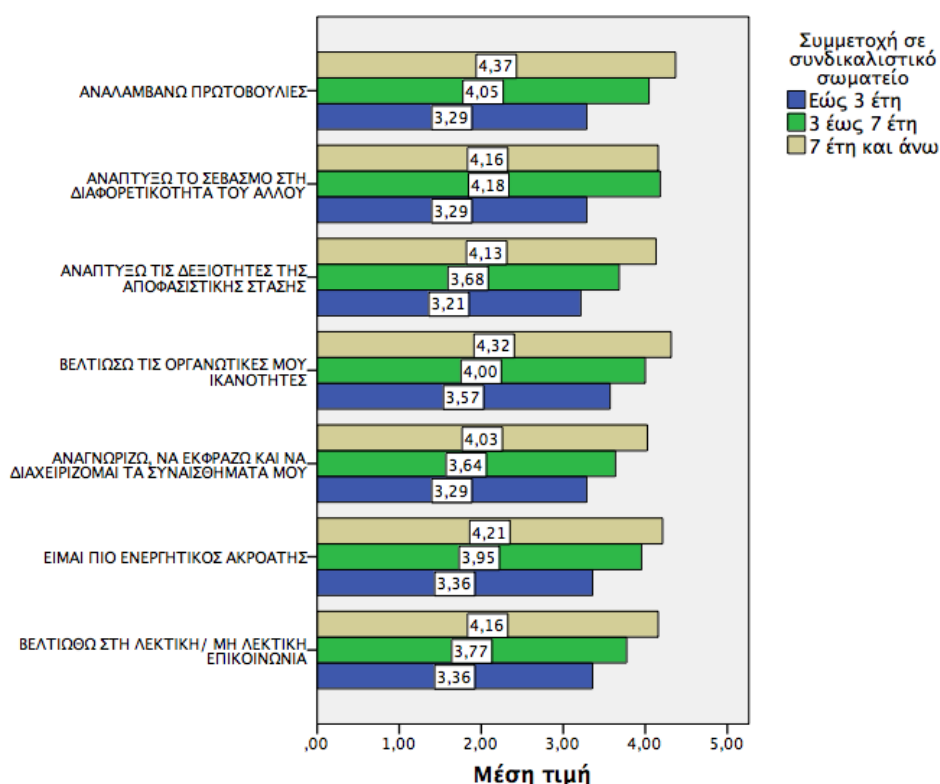
Στην συνέχεια με χρήση του ελέγχου Kruskal Wallis παρατηρήθηκαν δεκαεπτά στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης οι οποίες και παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 3. Από την ανάλυση προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σε όλες τις περιπτώσεις ανάπτυξης δεξιοτήτων/ικανοτήτων ($p<0.05$ σε όλες τις περιπτώσεις). Αυτό που παρατηρήθηκε από την ανάλυση είναι ότι οι απόφοιτοι Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ήταν αυτοί που ανέπτυξαν σε μεγαλύτερο βαθμό όλες τους τις δεξιότητες και ικανότητες σε σύγκριση με τους υπόλοιπους.



Διάγραμμα 3 Στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την εκπαίδευση για την ανάπτυξη δεξιοτήτων/ικανοτήτων

Επίσης, με χρήση του ελέγχου Kruskal Wallis παρατηρήθηκαν επτά στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τα έτη συμμετοχής σε συνδικαλιστικό κίνημα οι οποίες και παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 4. Από την ανάλυση προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη βελτίωση της λεκτικής/ μη λεκτικής επικοινωνίας ($p=0.039<0.05$) με τα άτομα που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικό κίνημα περισσότερο από 7 έτη (μ.τ. 4.4, τ.α. 1.01) να δηλώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους υπόλοιπους ότι βελτιώθηκαν στον συγκεκριμένο τομέα. Επίσης, προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς το να είναι πιο ενεργητικοί ακροατές ($p=0.020<0.05$) με τα άτομα που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικό κίνημα περισσότερο από 7 έτη (μ.τ. 4.2, τ.α. 0.91) να δηλώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους υπόλοιπους ότι έγιναν περισσότερο ενεργητικοί ακροατές μετά την συμμετοχή στο πρόγραμμα. Παρόμοια, προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικά με την αναγνώριση, έκφραση και διαχείριση των συναισθημάτων τους ($p=0.038<0.05$)

με τα άτομα που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικό κίνημα περισσότερο από 7 έτη (μ.τ. 4.0, τ.α. 0.89) να προκύπτει και σε αυτήν την περίπτωση ότι ανέπτυξαν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους υπόλοιπους δεξιότητες αναγνώρισης, έκφρασης και διαχείρισης των συναισθημάτων τους. Ενώ τα άτομα που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικό κίνημα περισσότερο από 7 έτη αναλαμβάνουν περισσότερες πρωτοβουλίες ($p=0.025<0.05$), ανέπτυξαν περισσότερο την αποφασιστική στάση ($p=0.018<0.05$) και τον σεβασμό στη διαφορετικότητα του άλλου ($p=0.012<0.05$) μετά την παρακολούθηση του προγράμματος.



Διάγραμμα 4 Στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τα έτη συμμετοχής σε συνδικαλιστικό σωματείο για την ανάπτυξη δεξιοτήτων/ικανοτήτων

Στον Πίνακα 2 δίνονται τα αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman μεταξύ της ανάπτυξης δεξιοτήτων και της συμβολής αυτών στην εργασία τους. Προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του τι βαθμό βάζουν στο πρόγραμμα και της ανάπτυξης όλων των δεξιοτήτων και ικανοτήτων ($p<0.05$ σε όλες τις περιπτώσεις). Επίσης προέκυψε ότι η ανάπτυξη όλων των ικανοτήτων και δεξιοτήτων σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με την άμεση εφαρμογή που αυτές είχαν στην δουλειά τους ($p<0.05$), κάνοντας τη δουλειά τους πιο εύκολη ($p<0.05$), βοηθώντας στην επίλυση προβλημάτων στην δουλειά ($p<0.05$) και επηρεάζοντας θετικά τη σχέση τους με τους συνεργάτες ή τη διοίκηση ($p<0.05$).

ΣΥΝΟΨΗ

Στο παρόν κεφάλαιο καταγράφηκαν τα δεδομένα που συλλέχθηκαν μέσω των ερωτηματολογίων, διατυπώθηκαν συγκεντρωτικά κάποια αποτελέσματα, έγινε μια πρώτη εκτίμηση επί των ερευνητικών ερωτημάτων και παράλληλα συσχετισμός μεταβλητών με αντίστοιχη αξιολόγηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας συνοψίζονται τα συμπεράσματα στα οποία κατέληξε η παρούσα έρευνα μέσω της καταγραφής και ανάλυσης των παραπάνω δεδομένων.

Όπως ήδη αναφέραμε, η παρούσα έρευνα εξετάζει την επίτευξη ή μη της ενίσχυσης των κοινωνικών δεξιοτήτων των συνδικαλιστικών οργάνων, μέσω της διαδικασίας μικτής εκπαίδευσης, πρώτη φορά εφαρμοζόμενης σε αντίστοιχο πρόγραμμα. Λαμβάνοντας υπόψιν θεωρητικές προσεγγίσεις, όπως καταγράφησαν παραπάνω και οι οποίες αφορούν στην εκπαίδευση ενηλίκων, στην δια βίου εκπαίδευση, στη συνδικαλιστική εκπαίδευση και τέλος στην ενδυνάμωση των κοινωνικών ικανοτήτων, καθίσταται σαφές ότι το αποτέλεσμα της έρευνας αυτής καταδεικνύει μια καθαρή εικόνα, χρήσιμη για εξαγωγή συμπερασμάτων και έκφραση προτάσεων για το μέλλον.

Από την καταγραφή και καταμέτρηση των ερευνητικών ευρημάτων προέκυψε ότι το δείγμα εξέφρασε σε πολύ μεγάλο ποσοστό ικανοποίηση σχετικά με την επίτευξη των στόχων του προγράμματος που παρακολούθησε (ερώτηση 16), επιβεβαίωσε δε την εκτίμησή του αυτή ανά υποπερίπτωση απόκτησης / ενίσχυσης κοινωνικής δεξιότητας και αντίστοιχα συνδικαλιστικής γνώσης / ενδυνάμωσης.

Το επιτυχές και η ικανοποίηση αποδεικνύεται και από τα αποτελέσματα των ερωτήσεων 25 και 26, όπου οι ερωτηθέντες δήλωσαν σε πλειοψηφία σχεδόν 90% ότι θα επιθυμούσαν σύντομα να επαναλάβουν κάποιο αντίστοιχο πρόγραμμα είτε για την ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων, είτε για την ενδυνάμωσή τους στον επαγγελματικό και συνδικαλιστικό χώρο. Ως λόγους παρακολούθησης ενός νέου αντίστοιχου προγράμματος αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες, κατά πλειοψηφία δηλώνουν ότι θεωρούν την εκπαίδευση και τη διάρκεια στη γνώση απαραίτητο στοιχείο, οι δε κοινωνικές δεξιότητες τούς προσδίδουν νέες γνώσεις και κάνουν τη δουλειά τους πιο εύκολη. Αναφορικά με τη συνδικαλιστική δράση δηλώνουν ότι για λόγους ακριβώς ενδυνάμωσης του ρόλου και της θέσης τους μέσα στον συνδικαλιστικό φορέα επιθυμούν νέα γνώση. Και στις δύο περιπτώσεις κάνει αισθητή την παρουσία του, στις απαντήσεις των ερωτηθέντων, το κοινωνικό στοιχείο, καθώς οι ερωτηθέντες θεωρούν την συναναστροφή με τους συναδέλφους ως έναν εξίσου σημαντικό λόγο παρακολούθησης αντίστοιχων προγραμμάτων. Στο σημείο αυτό,

επαναλαμβάνουμε την παρατήρηση ότι όποια αρνητική διατύπωση είχε να κάνει με την έλλειψη χρόνου και με τον φόρτο εργασίας, καθόλου δε με αρνητική αξιολόγηση του προγράμματος.

Από τους επιμέρους συσχετισμούς η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι άντρες υποβοηθήθηκαν περισσότερο στην ενίσχυση των κοινωνικών τους δεξιοτήτων, με σημαντικότερες αυτές της ανάληψης πρωτοβουλιών, αποφασιστικής τάσης και επίλυσης προβλημάτων, έναντι των γυναικών. Επιπλέον, αντίστοιχα ενισχυμένη παρουσιάζεται η επίδραση στα άτομα άνω των 46 ετών, όπου δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες, όσον αφορά στις δεξιότητες ηγεσίας, αποφασιστικής στάσης και ικανότητας επίλυσης διαφορών.

Συνολικά προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σε όλες τις περιπτώσεις ανάπτυξης δεξιοτήτων. Ωστόσο, συσχετίζοντας το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, προκύπτει ότι πλέον ευχαριστημένοι δηλώνουν οι απόφοιτοι Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τόσο στο επίπεδο της ενίσχυσης κοινωνικών δεξιοτήτων, όσο και στη συνδρομή σε εργασιακό και συνδικαλιστικό επίπεδο, όπου κυρίως εκεί, οι Μεταπτυχιακής Εκπαίδευσης ερωτηθέντες, παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά ενδιαφέροντος και ικανοποίησης.

Αναφορικά με τα έτη συμμετοχής στη συνδικαλιστική δράση, οι συμμετέχοντες πάνω από 7 έτη δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι ως προς τη βελτίωση της λεκτικής ή μη επικοινωνίας, της ενεργητικής ακρόασης και της αναγνώρισης και διαχείρισης συναισθημάτων και γενικότερα στο μεγαλύτερο μέρος που αφορά στις κοινωνικές δεξιότητες.

Σημαντικά θετικά αποτελέσματα προκύπτουν από τη συσχέτιση ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων και αποδοτικότητας στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα προέκυψε ότι η ανάπτυξη όλων των ικανοτήτων και δεξιοτήτων σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με την καλύτερη αντιμετώπιση και απόδοση στην εργασία.

Αντίστοιχα ικανοποιημένοι, σε μεγάλο βαθμό, δηλώνουν οι ερωτηθέντες – συμμετέχοντες και για την περίπτωση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και για την ενίσχυση κάθε επιμέρους τομέα αυτής. Η κατηγορία των άνω των 7 ετών συνδικαλιστικής συμμετοχής εμφανίζεται ως η πλέον ικανοποιημένη. Σε επίπεδο εκπαίδευσης η κατηγορία εχόντων λάβει Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση εμφανίζεται ως η λιγότερο ικανοποιημένη.

Από όλα τα ανωτέρω προκύπτει αβίαστα το συμπέρασμα ότι οι ερωτηθέντες έμειναν ικανοποιημένοι στο μεγαλύτερο μέρος του προγράμματος. Είναι ξεκάθαρο ότι έχουν αποδεχθεί τη στενή σχέση που υπάρχει ανάμεσα στη συνδικαλιστική εκπαίδευση και την ανάπτυξη / ενδυνάμωση των κοινωνικών δεξιοτήτων. Οι μετέχοντες ενεργά πάνω από 7 χρόνια, όπως απέδειξαν τα ευρήματα, καθώς και οι ανήκοντες σε ηλικία άνω των 46, δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι, γεγονός που γεννά τη σκέψη και το ερώτημα πώς θα μπορούσαν να προσεγγιστούν οι ανήκοντες σε άλλες ομάδες, ήτοι νεότεροι ηλικιακά ή σε συμμετοχή, ώστε να αποκτήσουν περισσότερο ενδιαφέρον. Το γεγονός δε ότι οι έχοντες μεταπτυχιακό τίτλο δεν επιδεικνύουν μεγάλο ενδιαφέρον, συγκριτικά με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες, φανερώνει ότι το υλικό και η διαδικασία απευθύνεται κατεξοχήν σε άτομα μέτριου μορφωτικού επιπέδου, προκειμένου να είναι κατανοητά και εύχρηστα για όλους τους εκπαιδευόμενους. Ίσως μια διάκριση των ομάδων στο μέλλον και ένας αντίστοιχος σχεδιασμός διαβαθμισμένης δυσκολίας προγράμματος και υλικού, ανά κατηγορία αποκτηθείσας εκπαίδευσης, να μπορούν να είναι σε μεγαλύτερο βαθμό αποδοτικοί για όλους.

Το γεγονός της χρήσης μικτής εκπαίδευσης, δηλαδή ο συνδυασμός της φυσικής παρουσίας και της μέσω υπολογιστή διαδικασίας, κέρδισε το ενδιαφέρον και την προσοχή των συμμετεχόντων, εμπλουτίζοντας τις γνώσεις τους, χωρίς να στερείται από την έλλειψη της δια ζώσης επικοινωνίας, καθώς οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι η διάδραση με τους εκπαιδευτές ήταν ικανοποιητική. Θα μπορούσε ένας καλύτερος σχεδιασμός στο μέλλον να αυξήσει τα ποσοστά ικανοποίησης αναφορικά με τη διάδραση μεταξύ των εκπαιδευομένων, και αυτό κυρίως όσον αφορά στο κομμάτι της διαδικτυακής επικοινωνίας.

Είναι εξαιρετικά σημαντικό το γεγονός ότι μέσω ενός προγράμματος με βασικό προσανατολισμό τη συνδικαλιστική εκπαίδευση δόθηκε η αφορμή για περαιτέρω εργασία του κάθε συμμετέχοντα με τον εαυτό του. Γιατί ουσιαστικά η ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων έχει να κάνει ακριβώς με αυτό, την ανίχνευση των στοιχείων αυτών της προσωπικότητας του καθενός, τα οποία σε αλληλεπίδραση με άλλους, μπορούν να συνδράμουν ώστε οι προσωπικές, οι κοινωνικές, οι επαγγελματικές και εν τέλει οι συνδικαλιστικές σχέσεις να γίνουν καλύτερες.

Γεγονός είναι ότι ο λόγος για τον οποίο ο καθένας από τους εργαζόμενους επιλέγει να συμμετέχει, στα πλαίσια του εργασιακού του περιβάλλοντος, και σε συνδικαλιστικές δράσεις, ποικίλλει ανά περίπτωση. Όταν, ωστόσο, αυτή η επιλογή συνδυάζεται με απόκτηση γνώσεων και εξάσκηση επ' αυτών σε κοινωνικό επίπεδο, με στόχο τον άνθρωπο και την κοινωνία, τη συλλογικότητα και όχι το άτομο, και εφόσον η επιλογή αυτή επιβοηθείται από ένα σύστημα οργανωμένης παροχής πληροφοριών και επιστήμης, τότε τα αποτελέσματα μπορούν να υπόσχονται πολλά για το μέλλον.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Α. ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΕΣ

- Βεργίδης, Δ. & Καραλής, Θ. (2004), "Τυπολογίες και Στρατηγικές στην Εκπαίδευση Ενηλίκων", *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 2
- Γκλιάου-Χριστοδούλου, Ν. *Μεθοδολογικές προσεγγίσεις που συμβάλλουν στην ανάπτυξη επικοινωνιακών και κοινωνικών δεξιοτήτων για αποτελεσματική συμμετοχή των παιδιών στη μαθησιακή διαδικασία*, Εκπαιδευτικό υλικό του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων – παιδαγωγικό Ινστιτούτο, http://www.pi-schools.gr/content/index.php?lesson_id=300&ep=371, (τελευταία ανάκτηση 30-05-2016)
- Γούλας, Χ., & Παπαγεωργίου, Η. (2009), *Δια βίου εκπαίδευση και εργαζόμενοι, Μελέτη αξιολόγησης προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και εκπαίδευσης Εργαζομένων*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Γούβιας, Δ. & Φωτόπουλος, Ν. (2015), *Διά βίου Μάθηση και σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα*, Δημοσιεύτηκε στον ιστοτόπο του ΚΑΝΕΠΙ-ΓΣΕΕ, 18/09/2015
- Δημουλάς, Κ. (2004), *Η συνδικαλιστική εκπαίδευση στις χώρες της Ε.Ε* (επιμ.) Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 111, 2-17
- Καραλής, Α. (2008), Σχεδιασμός και Διεξαγωγή της Αξιολόγησης. Στο: Βεργίδης, Δ., Καραλής, Α., (επιμ.), *Εισαγωγή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων – Σχεδιασμός, Οργάνωση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων*. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Καραλής, Α. (2008), Εκπαίδευση ενηλίκων και δια βίου μάθηση : Απόπειρα χαρτογράφησης των ερευνητικών τάσεων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 14, 24-29
- Καραλής, Θ. (2013), *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση*. Αθήνα : ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ.
- Καραλής, Θ. & Παπαγεωργίου, Η. (2012), *Εκπαίδευση Εργαζομένων στην Εκπαίδευση ενηλίκων. Σχεδιασμός, Υλοποίηση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Διά Βίου Εκπαίδευσης*, ΙΝΕ – ΓΣΕΕ Εκπαιδευτικό Υλικό.
- Κόκκος, Α. (2005), *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Κόκκος, Α. (2005), *Εκπαιδευτικές Μέθοδοι*, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

- Κουτρούκης, Θ. (2007), *Η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση στην Ελλάδα : Μελέτη των απόψεων πρωτοβάθμιων στελεχών για τις επιδράσεις της*, ΕΑΠ
- Κουτρούκης, Θ. (2008), *Απόψεις συνδικαλιστικών στελεχών για τη συνδικαλιστική εκπαίδευση: η περίπτωση ενός πρωτοβάθμιου εργατικού σωματείου*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, 49, 14-24.
- Κυριαζή, Ν. (1999), *Η Κοινωνιολογική έρευνα*, Αθήνα : Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαδάκης, Σπ. & Φραγκούλης, Ι, (2015), *Η ανάπτυξη Κοινωνικών Ικανοτήτων και η απόκτηση Κοινωνικών Δεξιοτήτων στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, στην Κοινωνία της Πληροφορίας : Διαμόρφωση Δεικτών Ποιότητας για την αξιολόγησή τους*. Αθήνα 16-18/12/2015 πρακτικά εισηγήσεων 2^ο Διεθνές Συνέδριο Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων
- Ρούσος, Π. & Τσαούσης, Ι. (2002), *Στατιστική εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες*, Αθήνα : Ελληνικά Γράμματα
- Σταμπουλής, Μ, (2015), *Η εξισορρόπηση επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων στο πλαίσιο του συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Αποτελέσματα έρευνας αναγκών κατάρτισης προσωπικού επιχειρήσεων της Βόρειας Ελλάδας*, Δρ., Αθήνα 16-18/12/2015 πρακτικά εισηγήσεων 2^ο Διεθνές Συνέδριο Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων
- Φίλιας, Β. Κ. Συν. (2001), (β' έκδοση), *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία των Κοινωνικών Ερευνών*. Αθήνα : Gutenberg
- Φωτόπουλος, Ν. (2007), *Εκπαίδευση και συνδικαλιστικές οργανώσεις: Όψεις της ευρωπαϊκής εμπειρίας και σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα*, ΚΑΝΕΠ /ΓΣΕΕ, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Δημουλάς, Κ., Κοντονή, Α., Κρητικίδης, Γ., Μπελεγρή-Ρομπόλη, Α., Παπαδόγαμβρος, Β., Παπαδοπούλου, __, Παληός, Ζ., Τραγάκη, Α., (2003). *Κατάρτιση και απασχόληση* Σειρά 17, Μελέτες., Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ-Α_Ε_Υ.
- Cohen, L., Manion, L., & Morisson, K. (2008), *Μεθοδολογία εκπαιδευτική έρευνας* (μτφ. Σ. Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη, Χ. Μητσοπούλου, Π. Μπιθαρά, Μ. Φιλοπούλου). Αθήνα: Μεταίχμιο. (έτος έκδοσης πρωτοτύπου 2000).
- Rogers, A. (1999), *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Schafer, K. H. (1992), «Γνώσεις και δεξιότητες» [λήμμα], στο Κ. Χάρης (επιμ.). Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια Λεξικό, σελ. 1171. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

- Jarvis, P. (2004), Το νόημα της ισόβιας μάθησης για τη δια βίου εκπαίδευση (μτφ Α. Μανιάτη), *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, 1
- Jarvis, P. (2005), Εκπαίδευση Ενηλίκων : προσωρινό φαινόμενο ή μόνιμη πραγματικότητα; (μτφ. Γ. Κουλαουζίδης) στο Α. Κόκκος (επιμ.) *Πρακτικά του 1^{ου} Συνεδρίου της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων*, Αθήνα : Μεταίχμιο, σσ. 19-28

B. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ

- Bridgford, J., & Stirling, J., (eds), (2000), Trade union education in Europe. ETUCO (European Trade Union College). Brussels: ETUCO
- CEDEFOP (2010) Employer-provided vocational training in Europe Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey, Luxembourg: Publications Office of the European Union,
- Commission of the European Communities (CEC) (2001). Making a European area of lifelong learning a reality. Commission Communication. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Commission of the European Communities (CEC) (2003b). Implementing Lifelong Learning Strategies in Europe: Progress report on the follow-up to the 2002 Council resolution - Reply to the Commission questionnaire: HELLAS, Brussels: European Commission - Directorate-General for Education and Culture.
- Coombs, P. H. & Ahmed, M. (1974), Attacking Rural Poverty: How Nonformal Education Can Help. Βαλτιμόρη: The Johns Hopkins University Press
- Creanor L., Walker S. (2000), European Trade Union Distance Education, Educational Media International, 37, 4, pp263-269, Routledge
- Diener, E. & Crandall, R. (1978), Ethics in Social and Behavioral Research, University of Chicago Press United States of America
- European Commission/EACEA/Eurydice (2013), Education and Training in Europe 2020: Responses from the EU Member States – Eurydice Report. Brussels: Eurydice Available at: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice> [ανακτήθηκε: 26.01.2016]
- Jarvis, P. (2015), Adult and Continuing Education: Theory and Practice, Psychology Press.

- Livingstone, D.W. & Raykov, M. (2008), *Union influence on worker education and training in Canada in tough times*, Just Labour, 5, 50-64.
- Shelley, S. (2008), Understanding the role of union learning representatives in developing distinctive approaches to union learning, , Journal of In-service Education, Vol, 34, No 4, December 2008, pp. 441-454
- Spencer, B. and Frankel, N. (2002), Unions And Learning *In A Global Economy*, in B.Spencer (Ed), *Unions And Learning In a Global Economy, Toronto, TEP, 169-177*
- Stevenson, H. (2008), Challenging the orthodoxy : union learning representatives as organic intellectuals, Journal of In-service Education, Vol, 34, No 4, December 2008, pp. 455-466
- UNESCO (1976) Recommendation on the development of adult education : Nairobi Conference. Paris, UNESCO
- Wain, K. (2006). Lifelong Education and Adult Education: the State of the Theory, στο P. Jarvis (επιμ.). From Adult Education to the Learning Society. Routledge.

Γ. ΣΕΛΙΔΕΣ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

- <http://www.kanep-gsee.gr/content/katartisi-apasholisi-ekpaideytiki-politiki-diareynisi-tis-syndesis-tis-epaggelmatikis#sthash.j0YUNTY6.dpuf>
- <http://www.oecd.org/employment/>
- http://www.pi-schools.gr/content/index.php?lesson_id=300&ep=371
- Δικτυακός τόπος Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων, <http://www.gsae.edu.gr>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Α. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥ

1. ΦΥΛΟ:

ΑΝΔΡΑΣ ☐

ΓΥΝΑΙΚΑ ☐

2. ΗΛΙΚΙΑ:

έως 25 ☐

26-30 ☐

31 -35 ☐

36-40 ☐

41-45 ☐

46-50 ☐

51-60 ☐

61 και άνω ☐

3. ΤΟΠΟΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:

Αστικό κέντρο. Όνομα Πόλης.....

☐

Κωμόπολη. Όνομα Κωμόπολης.....

☐

Αγροτική περιοχή. Όνομα Περιοχής.....

☐

4. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:

Άγαμος/-η

☐

Παντρεμένος/-η

☐

Διαζευγμένος/-η

☐

Χήρος/-α

☐

5. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ:

| | |
|---|--|
| ΜΗ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩΝ ΣΕ ΒΑΘΜΙΔΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ | |
| ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ | |
| ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ | |
| ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΛΥΚΕΙΟΥ | |
| ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΜΕΤΑΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (Π.Χ. ΙΕΚ Κ.ΛΠ.) | |
| ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (Π.Χ. ΤΕΙ Κ.ΛΠ.) | |
| ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΑΕΙ) | |
| ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ | |
| ΚΑΤΟΧΟΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ | |

6. ΕΡΓΑΣΙΑ:

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΒΙΟΤΕΧΝΕΣ, ΆΛΛΟΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ

ΕΜΠΟΡΙΟ

ΑΝΕΡΓΟΣ

☐☐☐☐☐**7. ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ:**

1-2

☐

3-8

☐

9-14

☐

15-19

☐

20 -29

☐

30 και άνω

☐**8. ΧΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΝΕΡΓΟΥΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ:**

έως 1 χρόνο

☐

1-3 χρόνια

☐

3-5 χρόνια

☐

5-7 χρόνια

☐

7-10 χρόνια

☐

10 χρόνια και άνω

☐**Β. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ/ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ****ΓΕΝΙΚΑ:**

9. Σε πόσα Προγράμματα Επιμόρφωσης / Κατάρτισης που υλοποιήθηκαν από τη ΓΣΕΕ έχετε συμμετάσχει τον τελευταίο χρόνο;

1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 ☐

10. Πόσα από αυτά τα Προγράμματα Επιμόρφωσης / Κατάρτισης ήταν επιδοτούμενα και πόσα δεν ήταν;

Επιδοτούμενα: (συμπληρώστε τον αριθμό των Προγραμμάτων)

Μη επιδοτούμενα: (συμπληρώστε τον αριθμό των Προγραμμάτων)

11. Τι διάρκειας ήταν τα Προγράμματα Επιμόρφωσης / Κατάρτισης που επιλέξατε να παρακολουθήσετε;

20ωρα ☐ Πόσα 20ωρα παρακολουθήσατε;

35ωρα ☐ Πόσα 35ωρα παρακολουθήσατε;

40ωρα ☐ Πόσα 40ωρα παρακολουθήσατε;

60ωρα ☐ Πόσα 60ωρα παρακολουθήσατε;

12. Τι είδους ήταν το Πρόγραμμα Επιμόρφωσης / Κατάρτισης που επιλέξατε να παρακολουθήσετε;

Δια ζώσης (μόνο παρακολούθηση εντός τάξης) ☐

Μεικτό (παρακολούθηση εντός τάξης και δραστηριότητες μέσω Η/Υ) ☐

Εξ ολοκλήρου αποστάσεως (παρακολούθηση μέσω Η/Υ)

13. Έχετε ποτέ ξανά παρακολουθήσει Πρόγραμμα Επιμόρφωσης / Κατάρτισης;

Ναι ☐ Αν ναι, ποιος ήταν ο Φορέας υλοποίησης;

Όχι ☐

Γ. ΣΤΟΧΟΙ - ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ

14. Για ποιους λόγους συμμετέχετε, γενικά σε προγράμματα Διά Βίου Εκπαίδευσης;

1= όχι/ καθόλου
2= ίσως λίγο
3= αρκετά
4= πολύ
5= ναι

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| ΓΙΑ ΝΑ ΑΥΞΗΣΩ ΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΠΟΛΑΒΕΣ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΩ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΒΡΩ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΕΙΜΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ | | | | | |
| ΓΙΑΤΙ ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ ΝΑ ΜΑΘΑΙΝΩ ΚΑΙΝΟΥΡΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΑ | | | | | |
| ΓΙΑΤΙ ΣΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΣΑ ΝΑ ΣΠΟΥΔΑΣΩ ΟΣΟ ΚΑΙ ΟΣΑ ΘΑ ΗΘΕΛΑ | | | | | |
| ΓΙΑΤΙ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΡΚΕΙ ΣΕ ΟΛΗ ΜΑΣ ΤΗ ΖΩΗ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΛΑΒΩ ΒΕΒΑΙΩΣΗ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΑΥΞΗΣΩ ΤΑ ΤΥΠΙΚΑ ΜΟΥ ΠΡΟΣΟΝΤΑ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΕΙΜΑΙ ΠΙΟ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟΣ ΠΟΛΙΤΗΣ | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| ΓΙΑ ΝΑ ΣΥΝΑΝΤΗΣΩ ΚΑΙΝΟΥΡΙΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΩ ΤΟΝ ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΧΡΟΝΟ ΜΟΥ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΞΕΦΥΓΩ ΑΠΟ ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΟΥ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ, ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ) | | | | | |
| ΑΛΛΟ (προσδιορίστε)..... | | | | | |

15. Για ποιους λόγους συμμετείχατε στο/α συγκεκριμένο/α πρόγραμμα/ματα που υλοποιήθηκαν από τη ΓΣΕΕ;

1= όχι/ καθόλου
2= ίσως λίγο
3= αρκετά
4= πολύ
5= ναι

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| ΓΙΑ ΝΑ ΑΥΞΗΣΩ ΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΜΟΥ ΑΠΟΛΑΒΕΣ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΩ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΟΥ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΒΡΩ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΕΙΜΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΟΥ | | | | | |
| ΓΙΑΤΙ ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ ΝΑ ΜΑΘΑΙΝΩ ΚΑΙΝΟΥΡΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΑ | | | | | |
| ΓΙΑΤΙ ΣΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΣΑ ΝΑ ΣΠΟΥΔΑΣΩ ΟΣΟ ΚΑΙ ΟΣΑ ΘΑ ΗΘΕΛΑ | | | | | |
| ΓΙΑΤΙ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΡΚΕΙ ΣΕ ΟΛΗ ΜΑΣ ΤΗ ΖΩΗ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΛΑΒΩ ΒΕΒΑΙΩΣΗ / ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΑΥΞΗΣΩ ΤΑ ΤΥΠΙΚΑ ΜΟΥ ΠΡΟΣΟΝΤΑ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΕΙΜΑΙ ΠΙΟ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟΣ ΠΟΛΙΤΗΣ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΣΥΝΑΝΤΗΣΩ ΚΑΙΝΟΥΡΙΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΩ ΤΟΝ ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΧΡΟΝΟ ΜΟΥ | | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΞΕΦΥΓΩ ΑΠΟ ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΟΥ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ, ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ) | | | | | |
| ΑΛΛΟ (προσδιορίστε)..... | | | | | |

16. Σε τι βαθμό επιτεύχθηκαν οι στόχοι σας στο σύνολό τους;

ΚΑΘΟΛΟΥ

| | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|----------|----------|----------|----------|

ΑΠΟΛΥΤΑ

17. Ποιό από τα παρακάτω θα σας διευκόλυνε να παρακολουθήσετε στο μέλλον ένα σεμινάριο που θα σας ενδιέφερε; (Επιλέξτε μόνο το πιο σημαντικό για εσάς)

| | |
|--|--|
| ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ | |
| ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ | |
| ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ | |
| ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΝΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΚΤΩΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ | |
| ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΜΙΣΘΟΥ | |
| ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ | |
| ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΜΕ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | |
| ΑΛΛΟ..... | |

Δ. ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ

18. Παρακαλούμε να βαθμολογήσετε τα ακόλουθα θέματα, που αφορούν στο πρόγραμμα/ στα προγράμματα επιμόρφωσης / κατάρτισης που παρακολουθήσατε, σημειώνοντας ένα «x» στο πλαίσιο με το χαρακτηρισμό που εκφράζει καλύτερα τη γνώμη σας.

- 1= Κακό
2= Υποφερτό
3= Μέτριο – Ούτε καλό ούτε κακό
4= Αρκετά καλό
5= Εξαιρετικό

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| ΟΡΓΑΝΩΣΗ: | | | | | |
| ΓΕΝΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ: | | | | | |
| ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: | | | | | |
| ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (ΕΦΟΣΟΝ ΠΡΟΒΛΕΠΟΤΑΝ) | | | | | |
| ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ: | | | | | |
| ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ: | | | | | |
| ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ: | | | | | |
| ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΠΙΜΟΡΦΟΥΜΕΝΩΝ: | | | | | |
| ΩΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ: | | | | | |
| ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ: | | | | | |
| ΕΠΑΡΚΕΙΑ / ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑ ΧΩΡΩΝ: | | | | | |
| ΣΥΝΕΠΕΙΑ / ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ: | | | | | |

19. Παρακαλούμε να βαθμολογήσετε τα ακόλουθα θέματα που αφορούν γενικά στο σεμινάριο/ στα σεμινάρια που παρακολουθήσατε, σημειώνοντας ένα « x » στο πλαίσιο με το χαρακτηρισμό που εκφράζει καλύτερα τη γνώμη σας.

- 1= Κακό
2= Υποφερτό
3= Μέτριο – Ούτε καλό ούτε κακό
4= Αρκετά καλό
5= Εξαιρετικό

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΑΡΧΙΚΕΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΣΑΣ | | | | | |
| ΣΑΦΗΝΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ | | | | | |
| ΤΟ ΥΛΙΚΟ ΗΤΑΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ, ΚΑΛΑ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΟ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΗΤΟ | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ΤΑΥΤΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ | | | | | |
| ΒΑΘΜΟΣ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ | | | | | |
| ΒΑΘΜΟΣ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΣΑΣ | | | | | |
| ΝΕΑ, ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΓΝΩΣΗ ΣΕ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ | | | | | |

20. Παρακαλούμε να βαθμολογήσετε τα ακόλουθα θέματα που αφορούν στο εκπαιδευτικό υλικό του σεμιναρίου/ των σεμιναρίων που παρακολουθήσατε, σημειώνοντας ένα « x » στο πλαίσιο με το χαρακτηρισμό που εκφράζει καλύτερα τη γνώμη σας.

- 1= Κακό
2= Υποφερτό
3= Μέτριο – Ούτε καλό ούτε κακό
4= Αρκετά καλό
5= Εξαιρετικό

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ΥΠΗΡΧΕ ΠΟΙΚΙΛΙΑ ΣΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ (άρθρα, βίντεο, παρουσιάσεις) | | | | | |
| Ο ΟΓΚΟΣ ΤΟΥ ΥΛΙΚΟΥ ΗΤΑΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟΣ | | | | | |
| ΟΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΙΧΑΝ ΑΜΕΣΗ ΣΥΝΑΦΕΙΑ ΜΕ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ | | | | | |
| ΟΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΗΤΑΝ ΚΑΤΑΝΟΗΤΕΣ | | | | | |
| Ο ΟΓΚΟΣ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΗΤΑΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟΣ | | | | | |
| Ο ΧΡΟΝΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΗΤΑΝ ΕΠΑΡΚΗΣ | | | | | |
| Η ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΕΥΝΟΟΥΣΕ ΤΗΝ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ | | | | | |
| Η ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΕΥΝΟΟΥΣΕ ΤΗΝ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΛΛΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ | | | | | |
| Η ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΔΕΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ | | | | | |
| Η ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΗΤΑΝ ΕΥΧΡΗΣΤΗ | | | | | |
| Η ΧΡΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΜΕ ΒΟΗΘΗΣΕ ΝΑ ΕΞΟΙΚΟΙΩΘΩ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΜΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΜΟΡΦΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ | | | | | |

21. Τι βαθμό θα βάζατε συνολικά στο Πρόγραμμα/ στα Προγράμματα που παρακολουθήσατε;

ΠΟΛΥ ΚΑΚΟ

| | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|----------|----------|----------|----------|

ΑΡΙΣΤΟ

Ε. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ:

α. ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

22. Παρακαλούμε να βαθμολογήσετε τα ακόλουθα θέματα που αφορούν γενικά στο σεμινάριο/ στα σεμινάρια που παρακολουθήσατε, σημειώνοντας ένα « x » στο πλαίσιο με το χαρακτηρισμό που εκφράζει καλύτερα τη γνώμη σας.

- 1= Καθόλου
2= Ίσως λίγο
3= Αρκετά
4= Πολύ
5= Πάρα πολύ

| | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ΟΣΑ ΕΜΑΘΑ ΣΤΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ/ ΣΤΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ΕΙΧΑΝ ΑΜΕΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ | | | | | |
| ΕΚΑΝΑΝ ΤΗΝ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ ΠΙΟ ΕΥΚΟΛΗ | | | | | |
| ΜΕ ΒΟΗΘΗΣΑΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΔΟΥΛΕΙΑ | | | | | |
| ΒΕΛΤΙΩΣΑΝ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ | | | | | |
| ΕΙΧΑΝ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ ΣΤΗΝ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΜΟΥ/ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ | | | | | |

β. ΣΤΗΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

23. Παρακαλούμε να βαθμολογήσετε τα ακόλουθα θέματα που αφορούν γενικά στο σεμινάριο/ στα σεμινάρια που παρακολουθήσατε, σημειώνοντας ένα « x » στο πλαίσιο με το χαρακτηρισμό που εκφράζει καλύτερα τη γνώμη σας.

- 1= Καθόλου
2= Ίσως λίγο
3= Αρκετά
4= Πολύ
5= Πάρα πολύ

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|---|---|---|---|---|

ΟΣΑ ΕΜΑΘΑ ΣΤΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ/ ΣΤΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ΕΙΧΑΝ ΑΜΕΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ | | | | | |
| ΕΚΑΝΑΝ ΤΗΝ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΟΥ ΠΙΟ ΕΥΚΟΛΗ | | | | | |
| ΜΕ ΒΟΗΘΗΣΑΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΔΟΥΛΕΙΑ | | | | | |
| ΒΕΛΤΙΩΣΑΝ ΤΗΝ ΘΕΣΗ ΜΟΥ ΣΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ | | | | | |
| ΕΙΧΑΝ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ ΣΤΗΝ ΣΧΕΣΗ ΜΟΥ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΜΟΥ/ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ | | | | | |
| ΕΝΙΣΧΥΣΑΝ ΤΗΝ ΔΡΑΣΗ ΜΟΥ ΩΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ | | | | | |
| ΕΝΙΣΧΥΣΑΝ ΤΗΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΤΙΚΗ ΜΟΥ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ | | | | | |

ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

24. Παρακαλούμε να βαθμολογήσετε τα ακόλουθα θέματα που αφορούν γενικά στο σεμινάριο/ στα σεμινάρια που παρακολουθήσατε, σημειώνοντας ένα « x » στο πλαίσιο με το χαρακτηρισμό που εκφράζει καλύτερα τη γνώμη σας.

- 1= Καθόλου
2= Ίσως λίγο
3= Αρκετά
4= Πολύ
5= Πάρα πολύ

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|---|---|---|---|---|

ΟΣΑ ΕΜΑΘΑ ΣΤΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ/ ΣΤΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΜΕ ΒΟΗΘΗΣΑΝ ΝΑ:

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| ΒΕΛΤΙΩΘΩ ΣΤΗ ΛΕΚΤΙΚΗ/ ΜΗ ΛΕΚΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ | | | | | |
| ΕΙΜΑΙ ΠΙΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΣ ΑΚΡΟΑΤΗΣ | | | | | |
| ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΩ, ΝΑ ΕΚΦΡΑΖΩ ΚΑΙ ΝΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΑΙ ΤΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΜΟΥ | | | | | |
| ΒΕΛΤΙΩΣΩ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΜΟΥ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ | | | | | |
| ΒΕΛΤΙΩΣΩ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ | | | | | |
| ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΑΙ ΠΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ ΤΙΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ | | | | | |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΡΝΗΣΗΣ | | | | | |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΗΣ ΣΤΑΣΗΣ | | | | | |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗΣ | | | | | |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΟ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΑΛΛΟΥ | | | | | |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ/ ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑΣ | | | | | |
| ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΩ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ | | | | | |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ | | | | | |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΑΠΟΦΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΩΝ | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ΕΝΙΣΧΥΣΩ ΤΑ ΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ | | | | | |
| ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ | | | | | |
| ΠΡΟΣΑΡΜΟΖΩ ΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΜΟΥ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ | | | | | |

ΣΤ. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΑΠΟΨΗ ΓΙΑ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

25. Θα επιθυμούσατε εντός των επομένων μηνών να συμμετάσχετε σε άλλο σεμινάριο της ΓΣΕΕ που αφορά την ενίσχυση των κοινωνικών σας δεξιοτήτων;

ΝΑΙ

☐

Γιατί;.....
.....

ΟΧΙ

☐

Γιατί;.....
.....

26. Θα επιθυμούσατε εντός των επομένων μηνών να συμμετάσχετε σε άλλο σεμινάριο της ΓΣΕΕ που αφορά το επάγγελμά σας και τη συνδικαλιστική δράση;

ΝΑΙ

☐

Γιατί;.....
.....

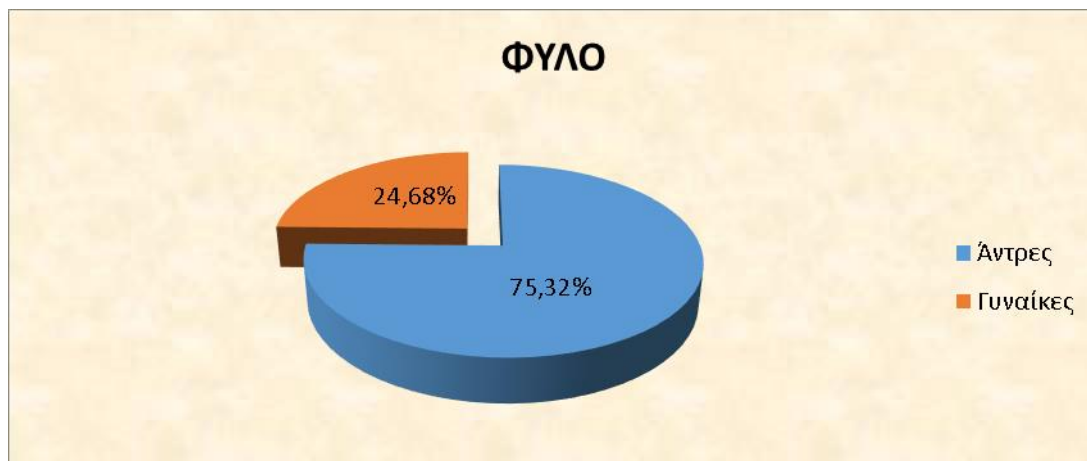
ΟΧΙ

☐

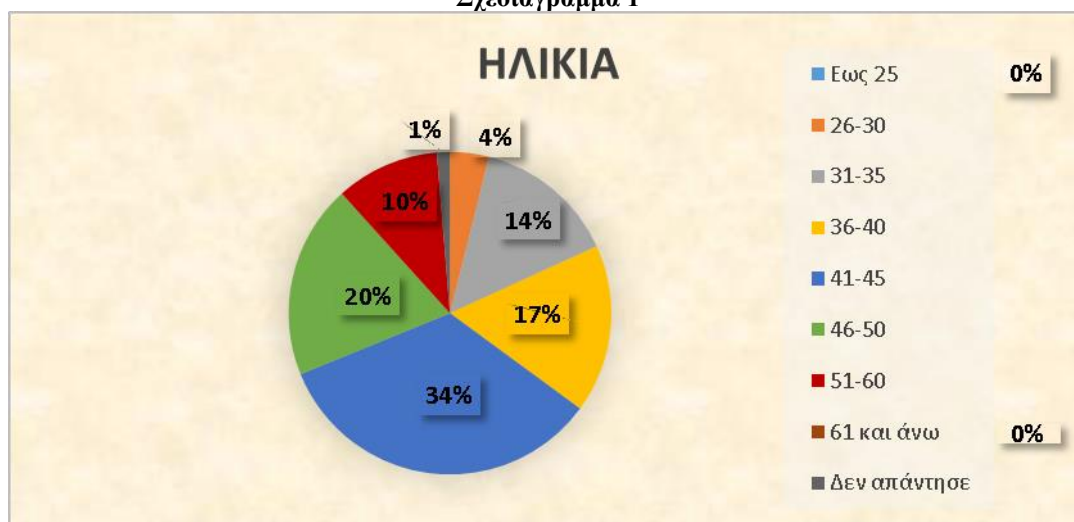
Γιατί;.....
.....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ



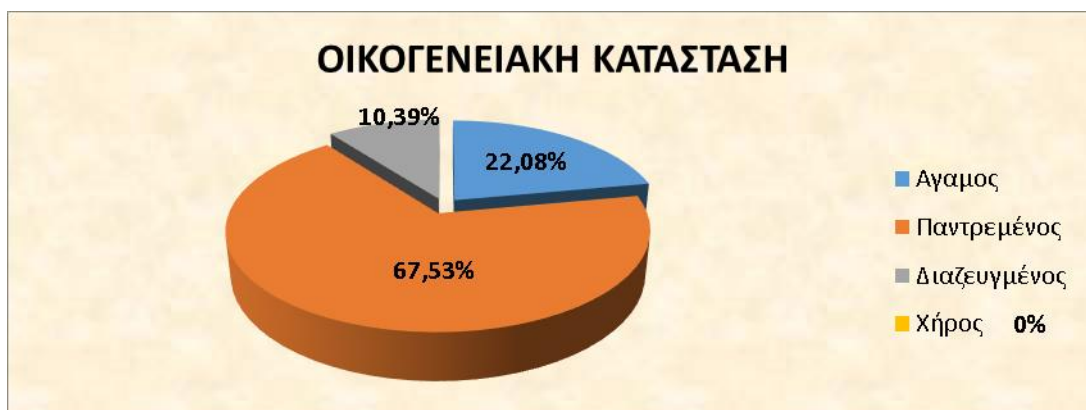
Σχεδιάγραμμα 1



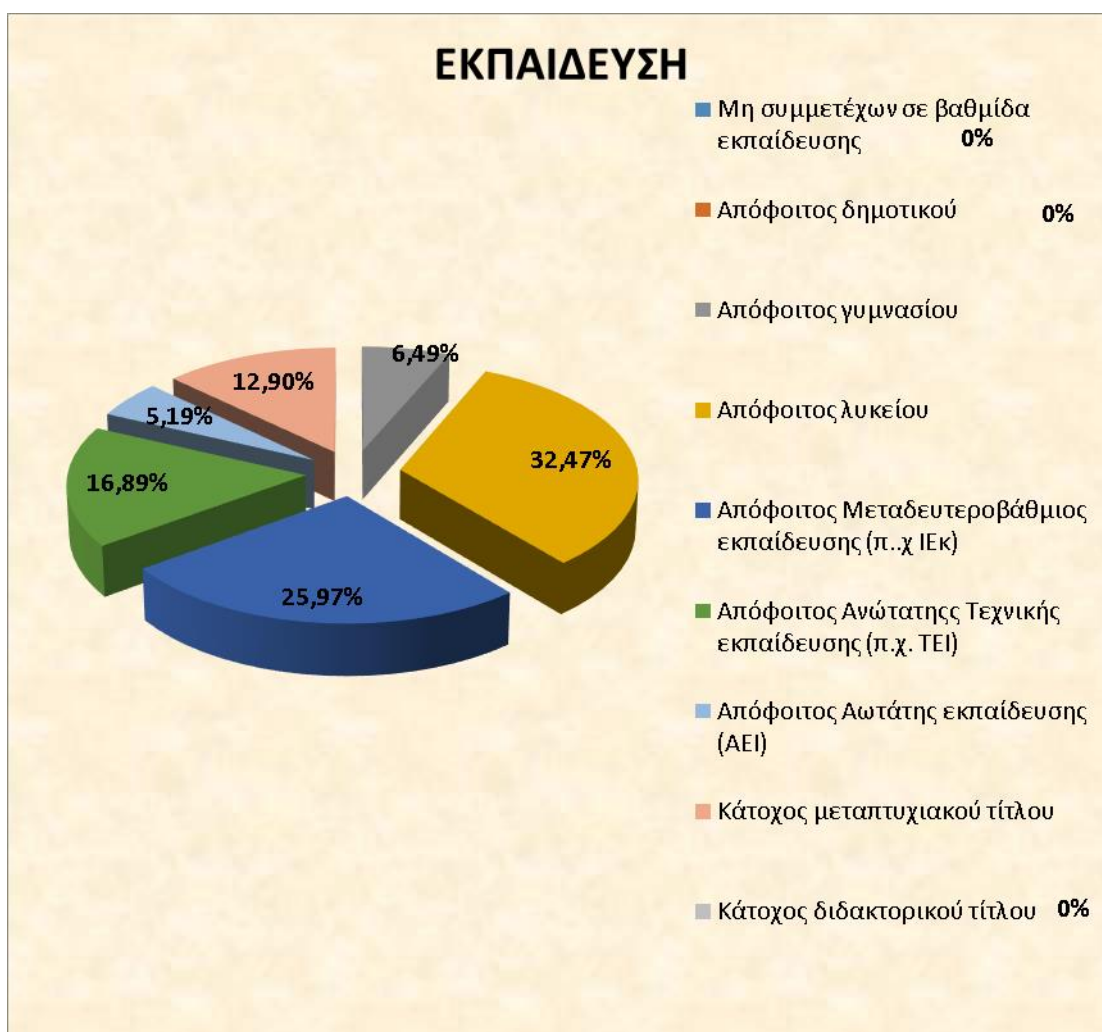
Σχεδιάγραμμα 2



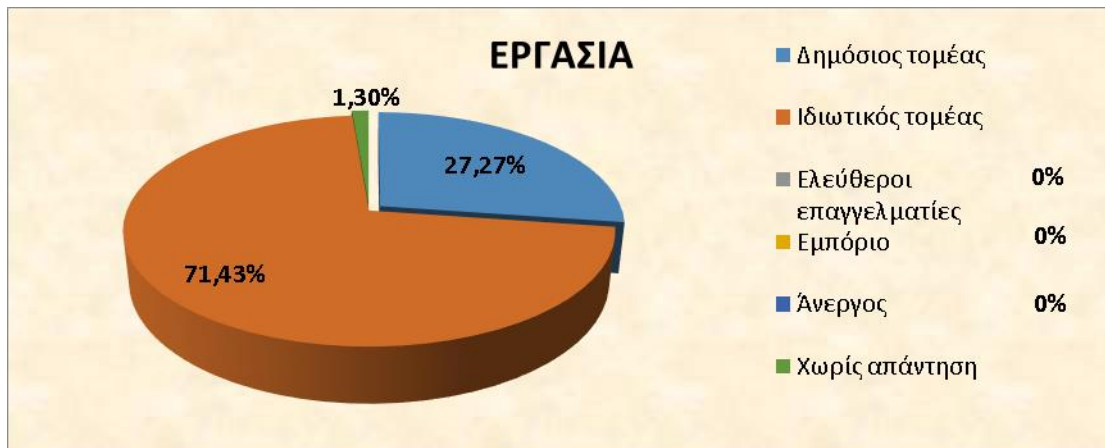
Σχεδιάγραμμα 3



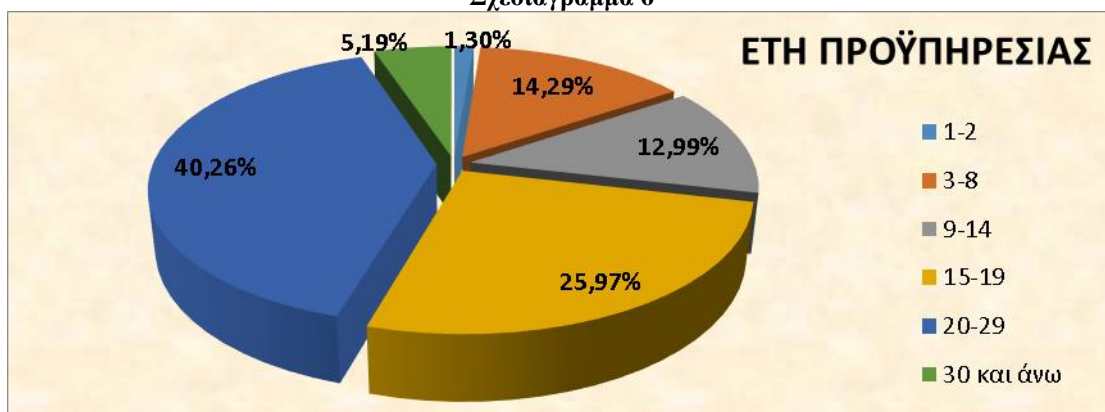
Σχεδιάγραμμα 4



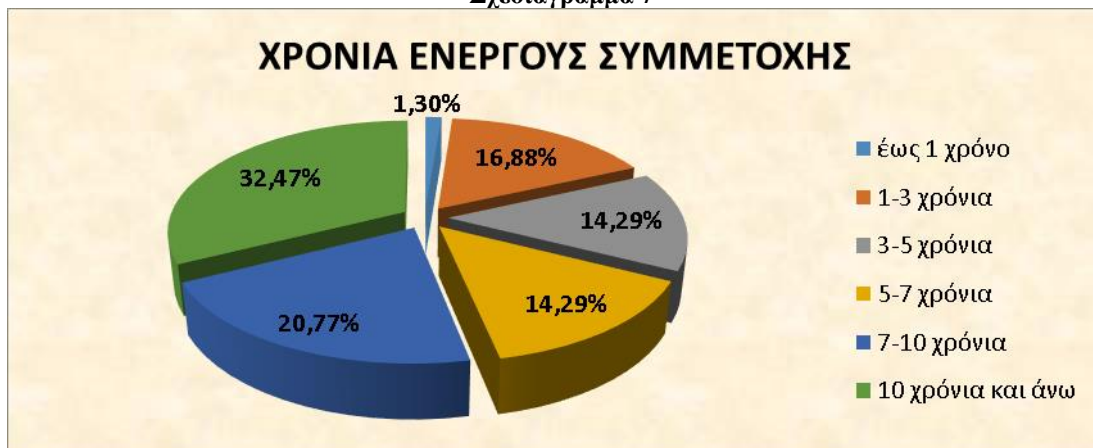
Σχεδιάγραμμα 5



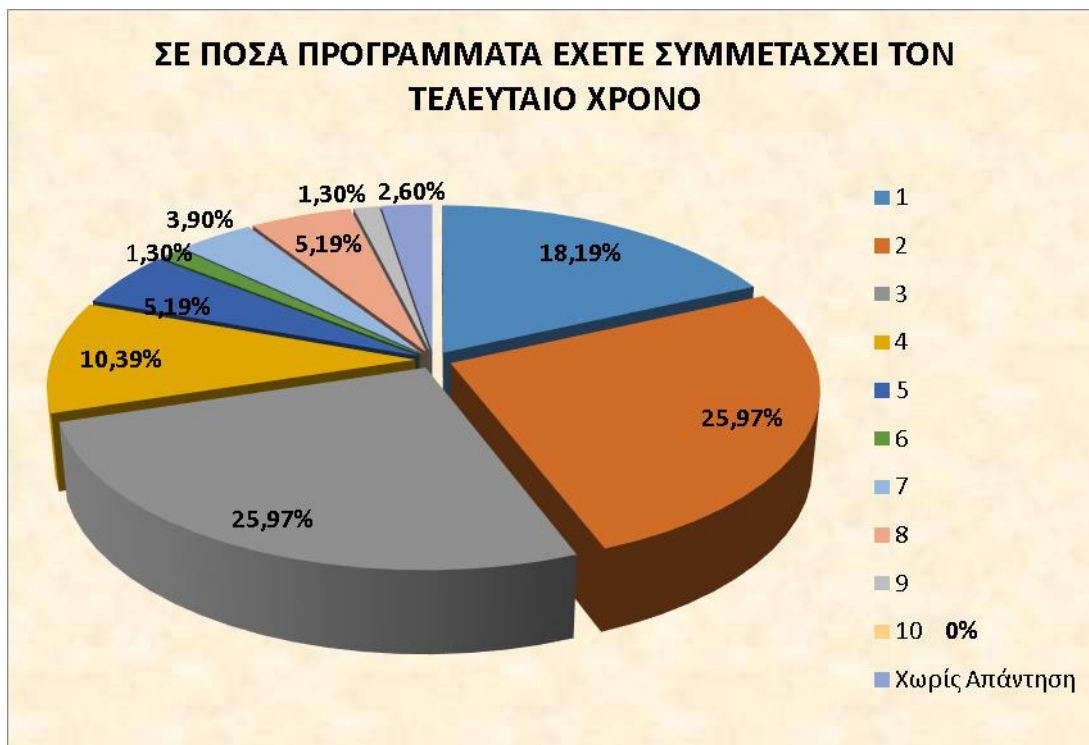
Σχεδιάγραμμα 6



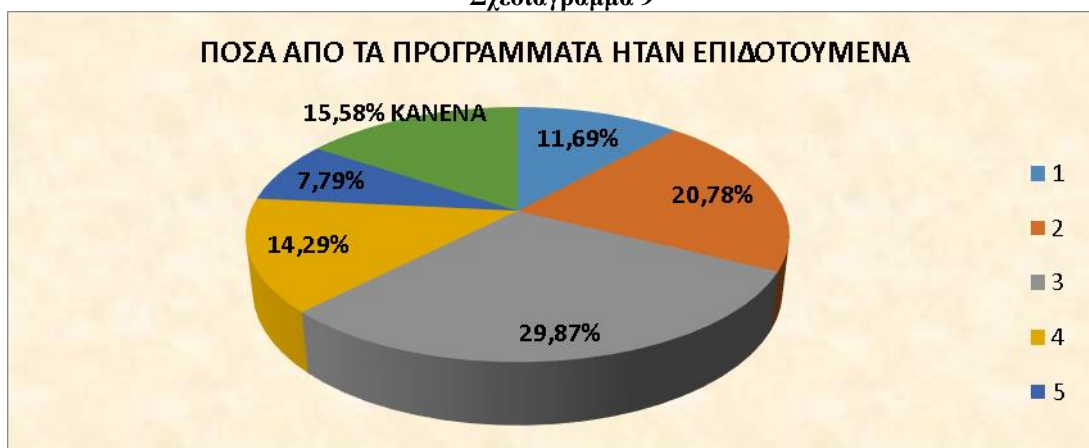
Σχεδιάγραμμα 7



Σχεδιάγραμμα 8



Σχεδιάγραμμα 9



Σχεδιάγραμμα 10α



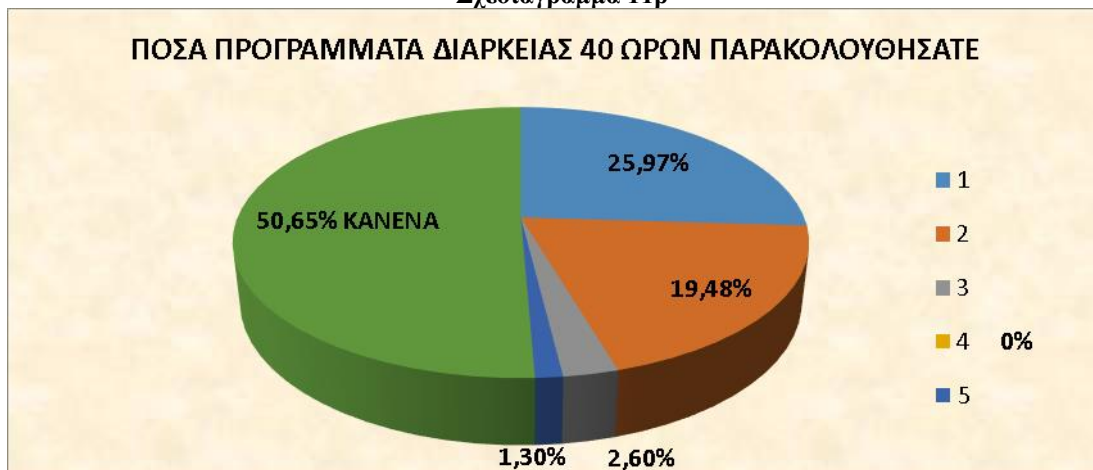
Σχεδιάγραμμα 10β



Σχεδιάγραμμα 11α

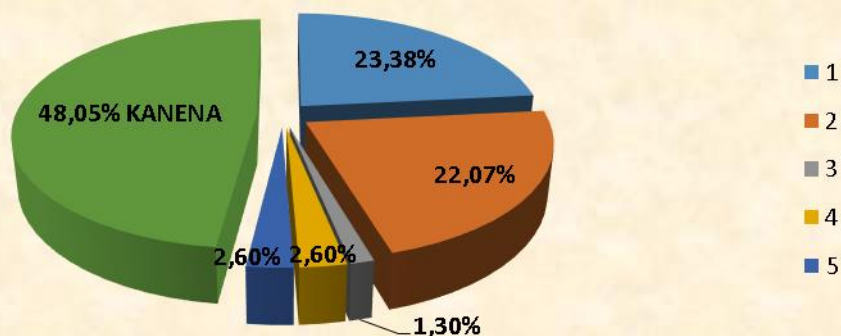


Σχεδιάγραμμα 11β

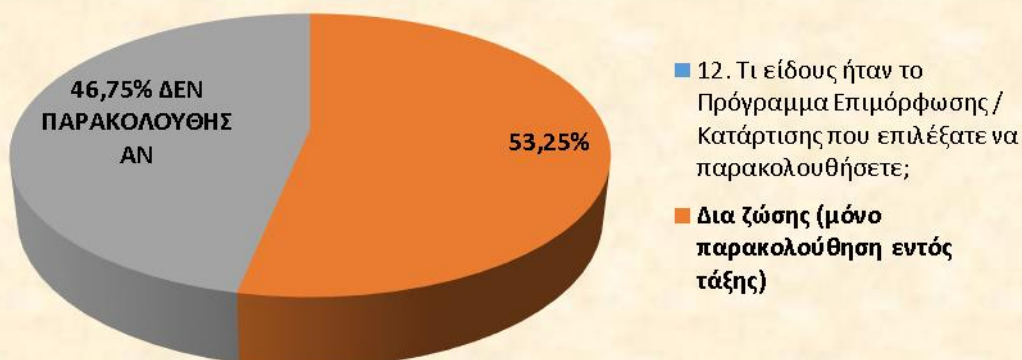


Σχεδιάγραμμα 11γ

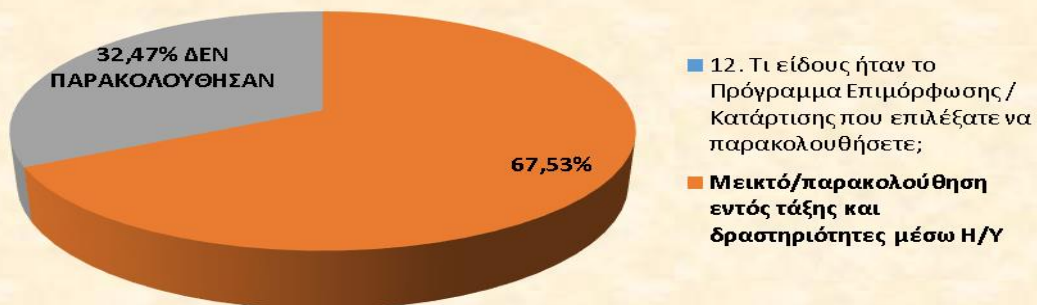
ΠΟΣΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ 60 ΩΡΩΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΤΕ



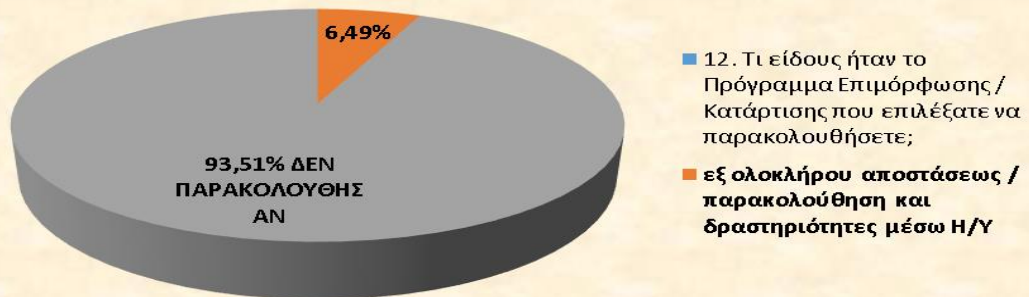
Σχεδιάγραμμα 11δ



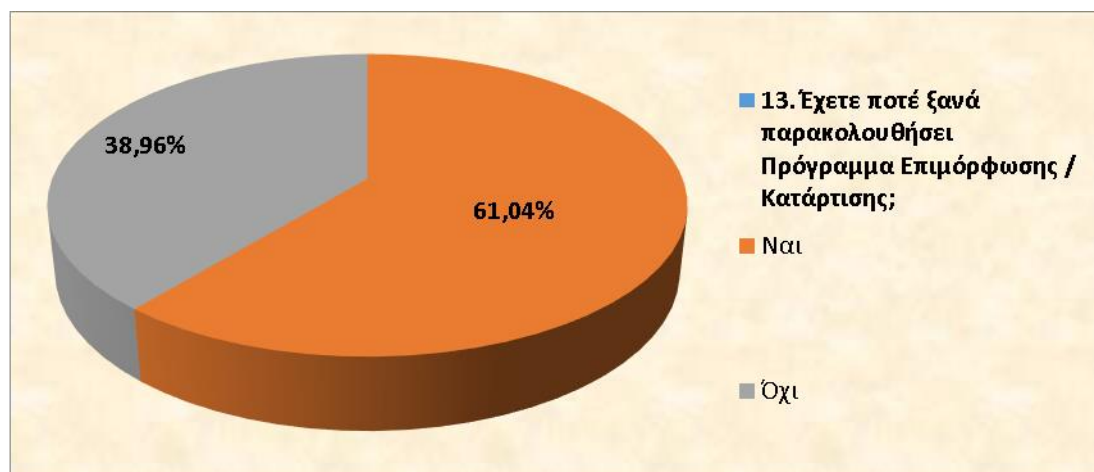
Σχεδιάγραμμα 12α



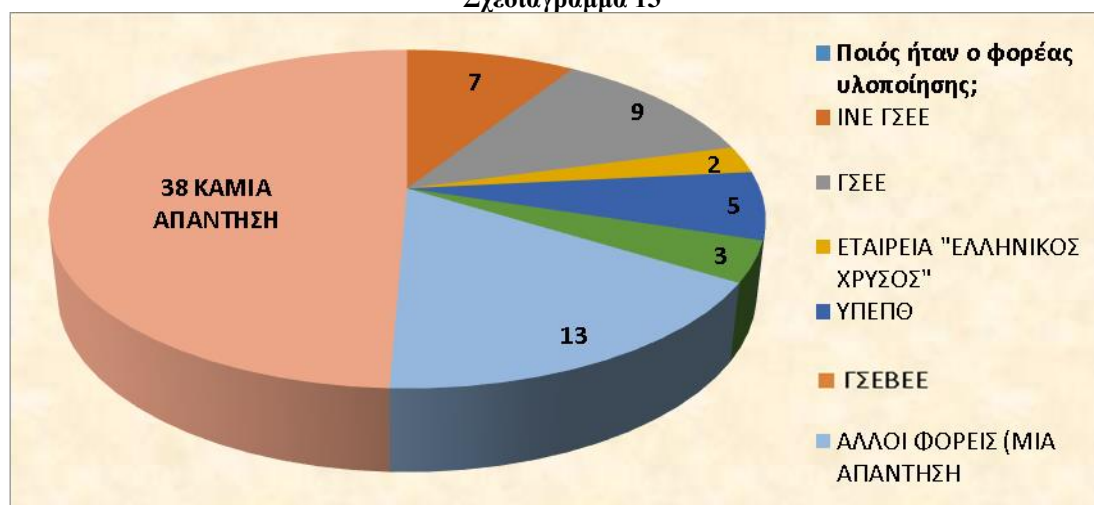
Σχεδιάγραμμα 12β



Σχεδιάγραμμα 12γ



Σχεδιάγραμμα 13



Σχεδιάγραμμα 13β



Σχεδιάγραμμα 14.1



Σχεδιάγραμμα 14.2

14.3 για να βρω καλύτερη εργασία



Σχεδιάγραμμα 14.3

14.4 για να είμαι περισσότερο αποδοτικός στην εργασία μου



Σχεδιάγραμμα 14.4

14.5 γιατί μου αρέσει να μαθαίνω καινούρια πράγματα.



Σχεδιάγραμμα 14.5

14.6 γιατί στο παρελθόν δεν μπόρεσα να σπουδάσω όσο και όσα θα ήθελα



Σχεδιάγραμμα 14.6



Σχεδιάγραμμα 14.7



Σχεδιάγραμμα 14.8

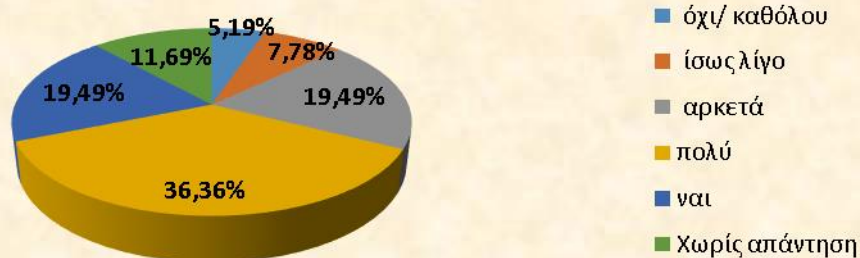


Σχεδιάγραμμα 14.9



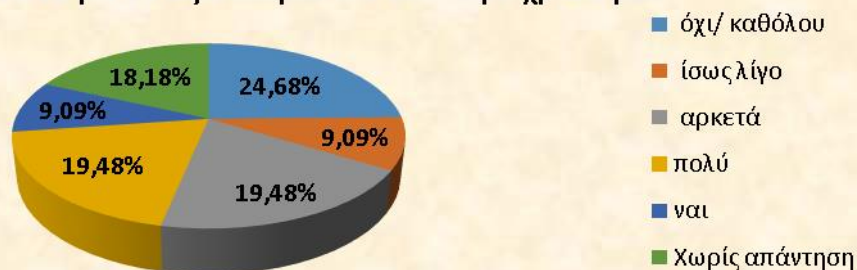
Σχεδιάγραμμα 14.10

14.11 για να συναντήσω καινούριους ανθρώπους



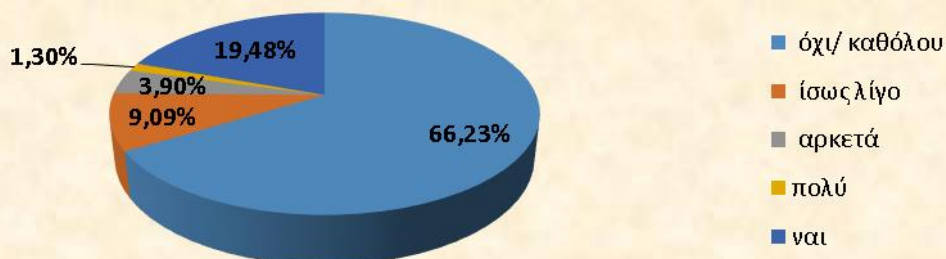
Σχεδιάγραμμα 14.11

14.12 για να αξιοποιήσω τον ελεύθερο χρόνο μου



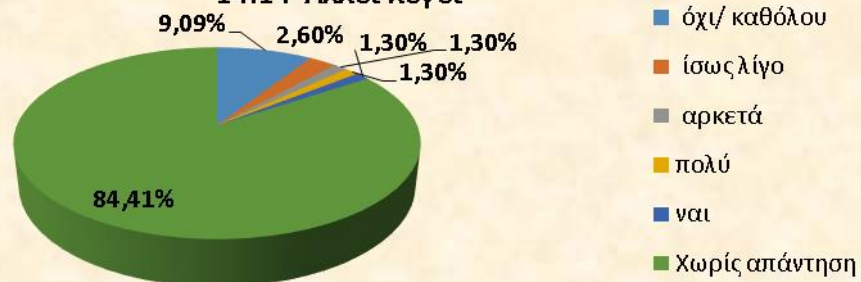
Σχεδιάγραμμα 14.12

14.13 για να ξεφύγω από τα προβλήματά μου



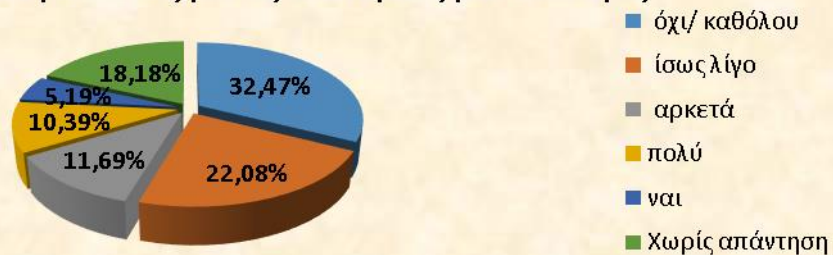
Σχεδιάγραμμα 14.13

14.14 Άλλοι λόγοι



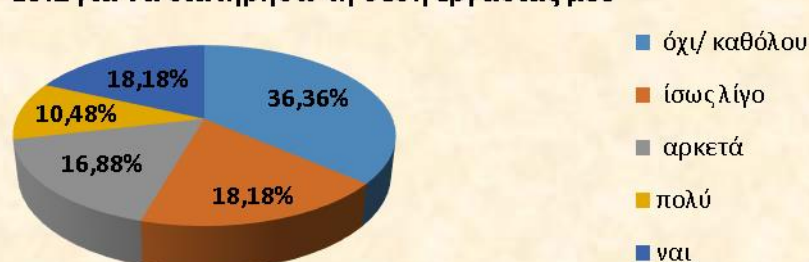
Σχεδιάγραμμα 14.14

15.1 για να αυξήσω τις οικονομικές μου απολαβές



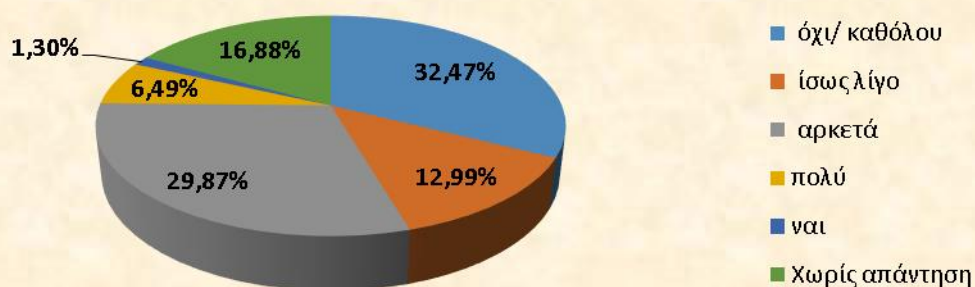
Σχεδιάγραμμα 15.1

15.2 για να διατηρήσω τη θέση εργασίας μου



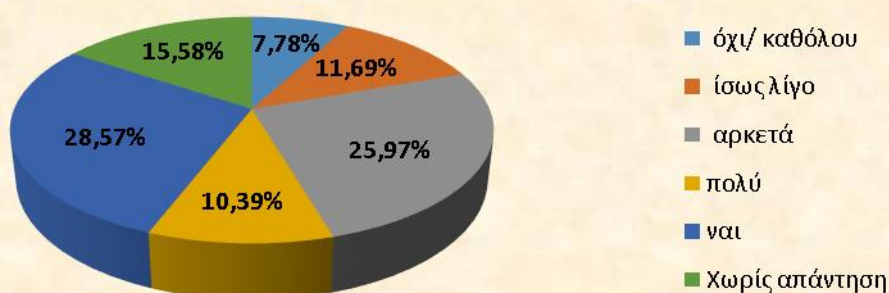
Σχεδιάγραμμα 15.2

15.3 για να βρω καλύτερη εργασία



Σχεδιάγραμμα 15.3

15.4 για να είμαι περισσότερο αποδοτικός στην εργασία μου



Σχεδιάγραμμα 15.4



Σχεδιάγραμμα 15.5



Σχεδιάγραμμα 15.6

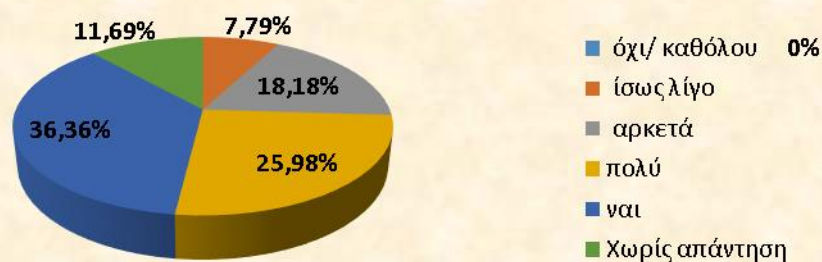


Σχεδιάγραμμα 15.7



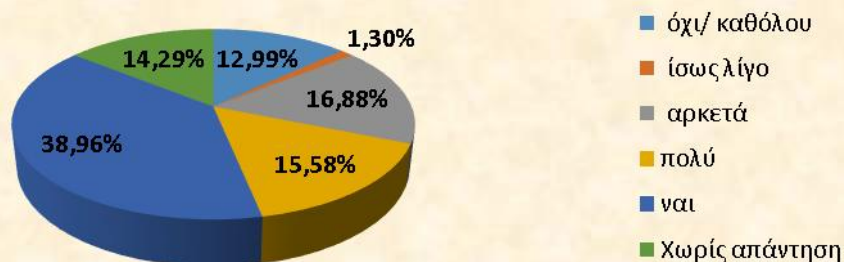
Σχεδιάγραμμα 15.8

15.9 για να αυξήσω τα τυπικά μου προσόντα



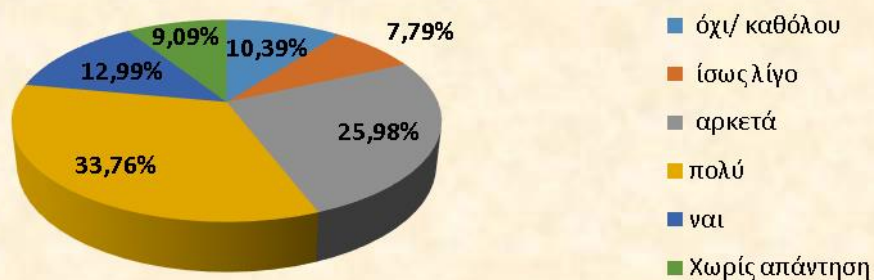
Σχεδιάγραμμα 15.9

15.10 για να είναι πιο ολοκληρωμένος πολίτης



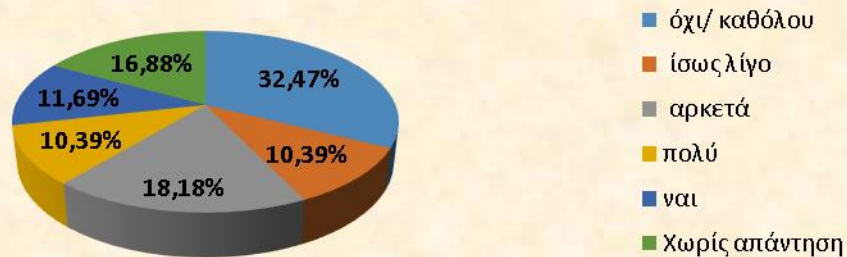
Σχεδιάγραμμα 15.10

15.11 για να συναντήσω καινούριους ανθρώπους



Σχεδιάγραμμα 15.11

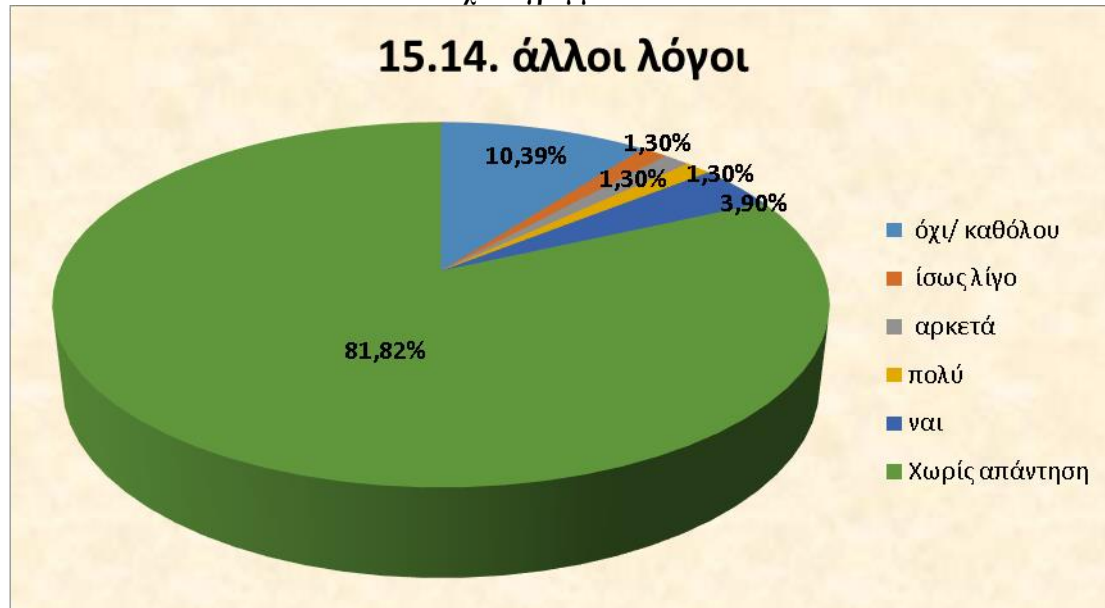
15.12 για να αξιοποιήσω τον ελεύθερο χρόνο μου



Σχεδιάγραμμα 15.12



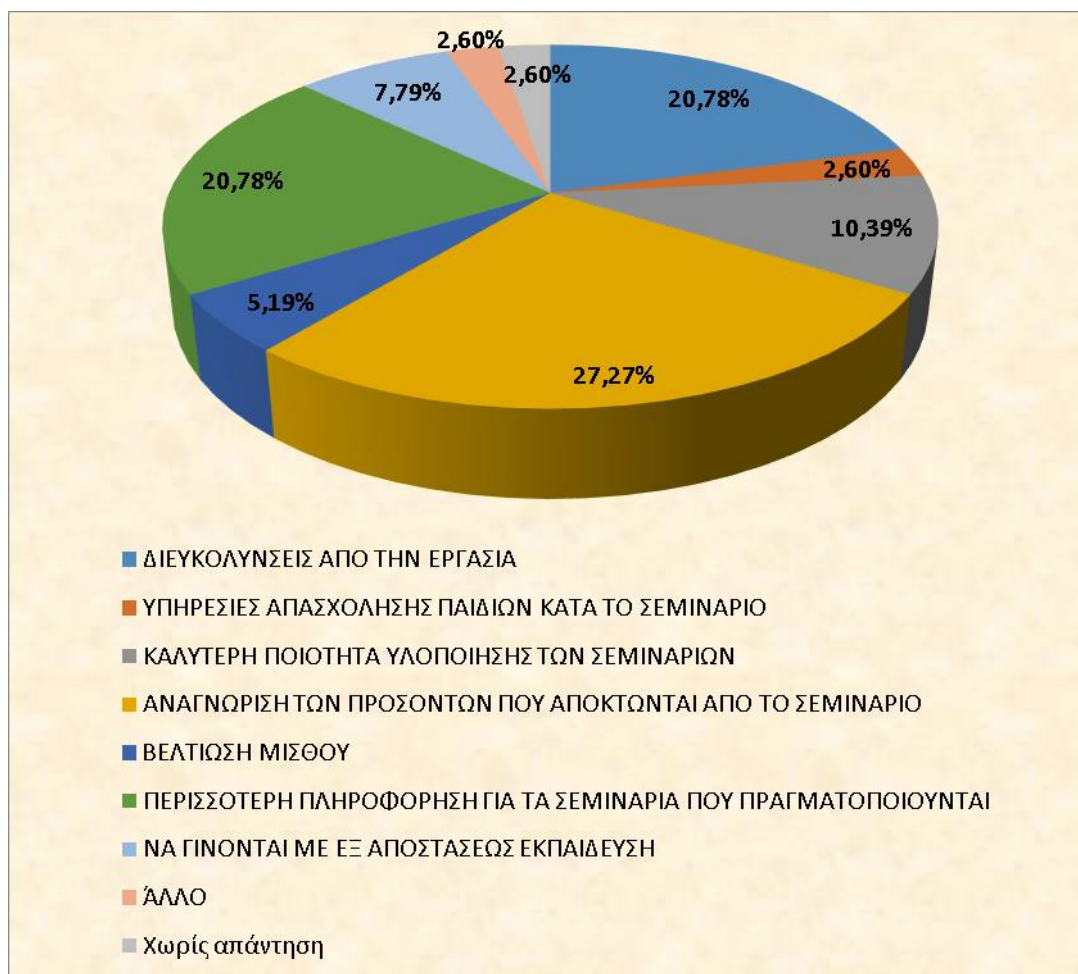
Σχεδιάγραμμα 15.13



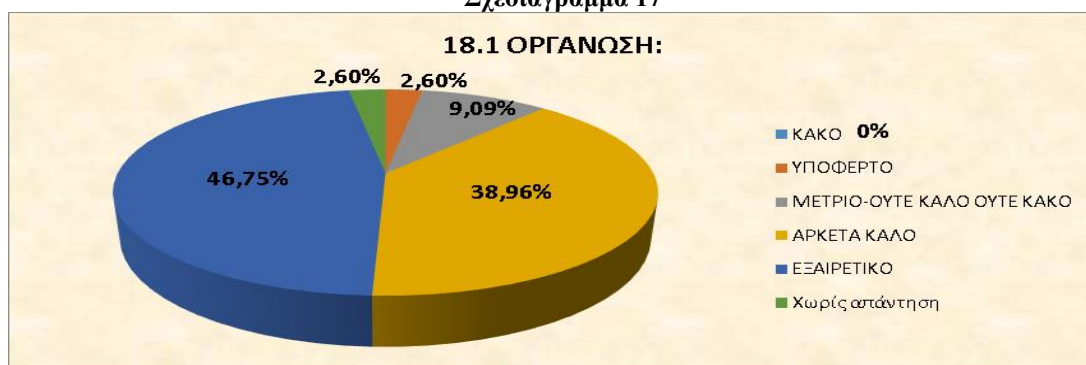
Σχεδιάγραμμα 15.14



Σχεδιάγραμμα 16



Σχεδιάγραμμα 17



Σχεδιάγραμμα 18.1



Σχεδιάγραμμα 18.2



Σχεδιάγραμμα 18.3



Σχεδιάγραμμα 18.4



Σχεδιάγραμμα 18.5



Σχεδιάγραμμα 18.6



Σχεδιάγραμμα 18.7



Σχεδιάγραμμα 18.8



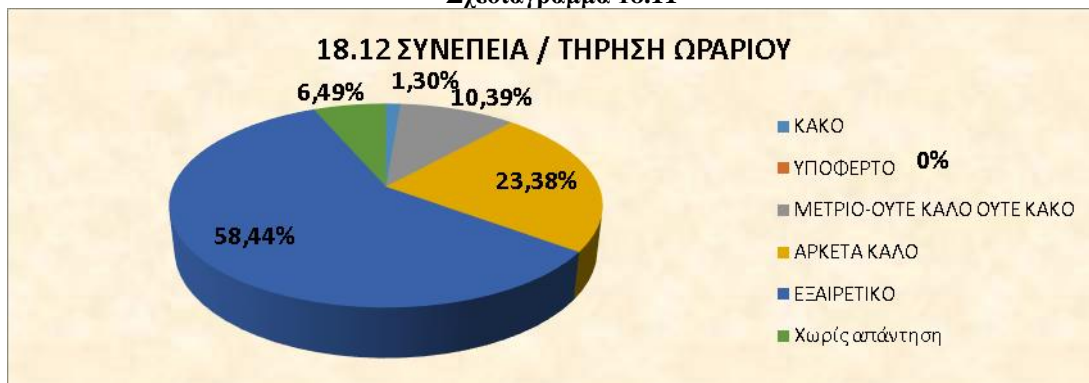
Σχεδιάγραμμα 18.9



Σχεδιάγραμμα 18.10



Σχεδιάγραμμα 18.11



Σχεδιάγραμμα 18.12

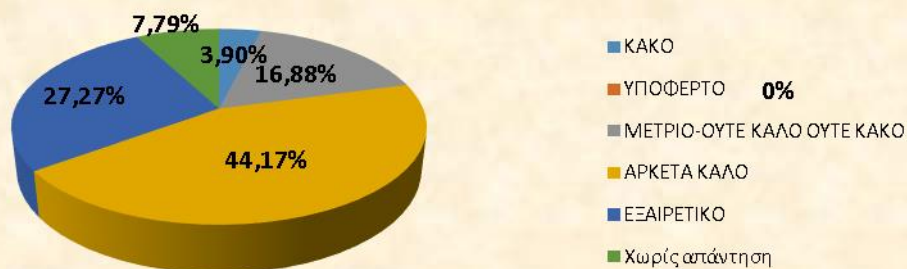


Σχεδιάγραμμα 19.1



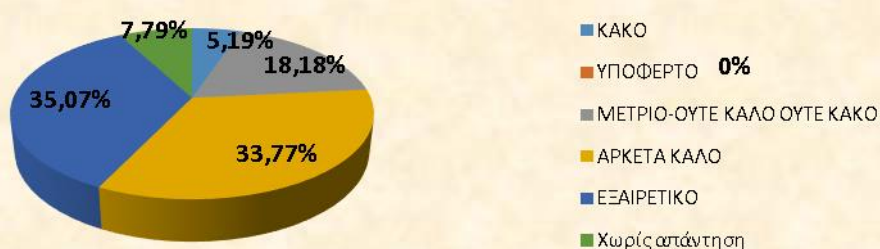
Σχεδιάγραμμα 19.2

19.3 ΤΑΥΤΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ



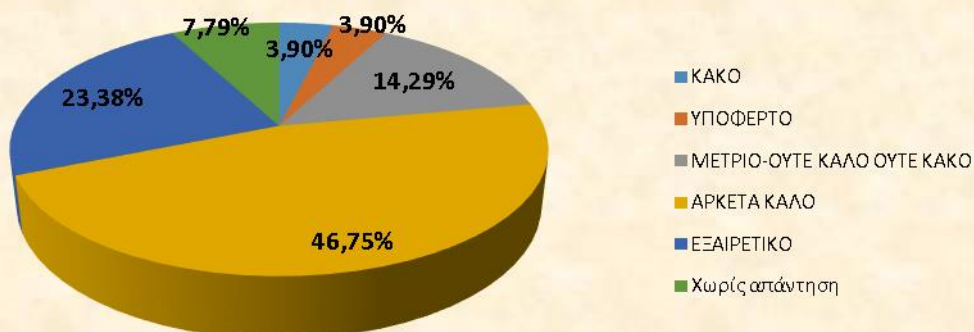
Σχεδιάγραμμα 19.3

19.4 ΒΑΘΜΟΣ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ



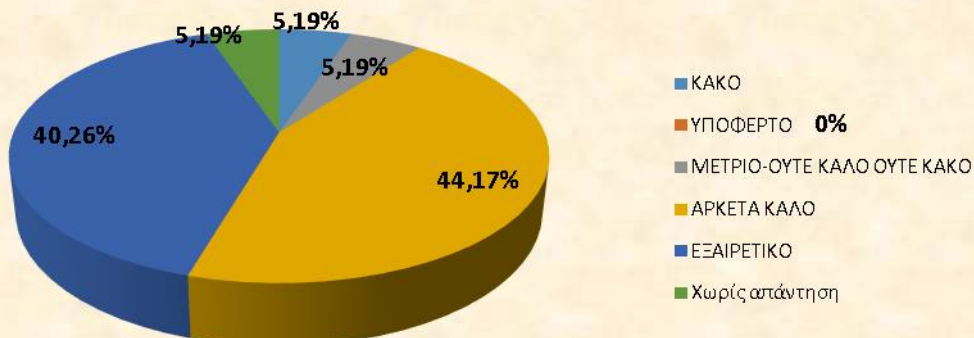
Σχεδιάγραμμα 19.4

19.5 ΒΑΘΜΟΣ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ

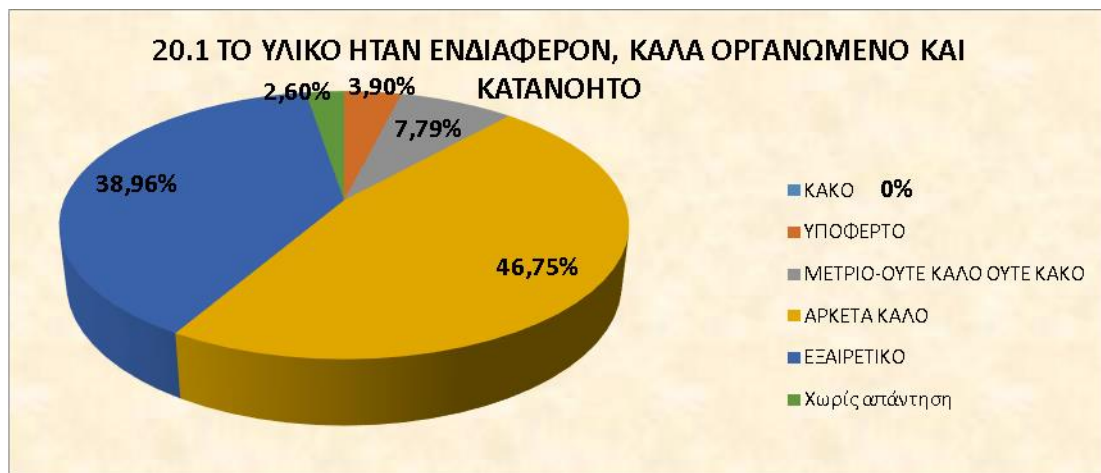


Σχεδιάγραμμα 19.5

19.6 ΝΕΑ ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΓΝΩΣΗ ΣΕ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ



Σχεδιάγραμμα 19.6



Σχεδιάγραμμα 20.1



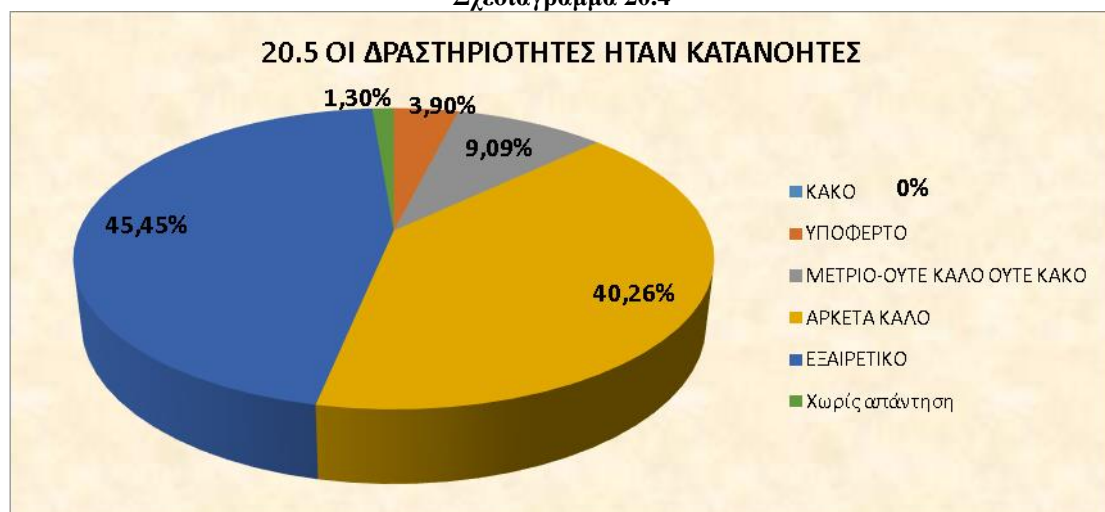
Σχεδιάγραμμα 20.2



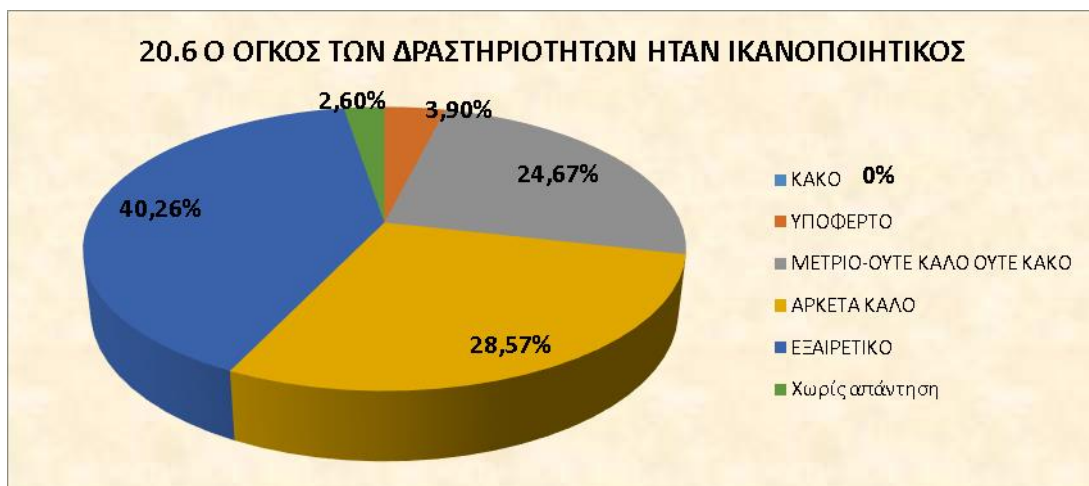
Σχεδιάγραμμα 20.3



Σχεδιάγραμμα 20.4



Σχεδιάγραμμα 20.5



Σχεδιάγραμμα 20.6



Σχεδιάγραμμα 20.7



Σχεδιάγραμμα 20.8



Σχεδιάγραμμα 20.9



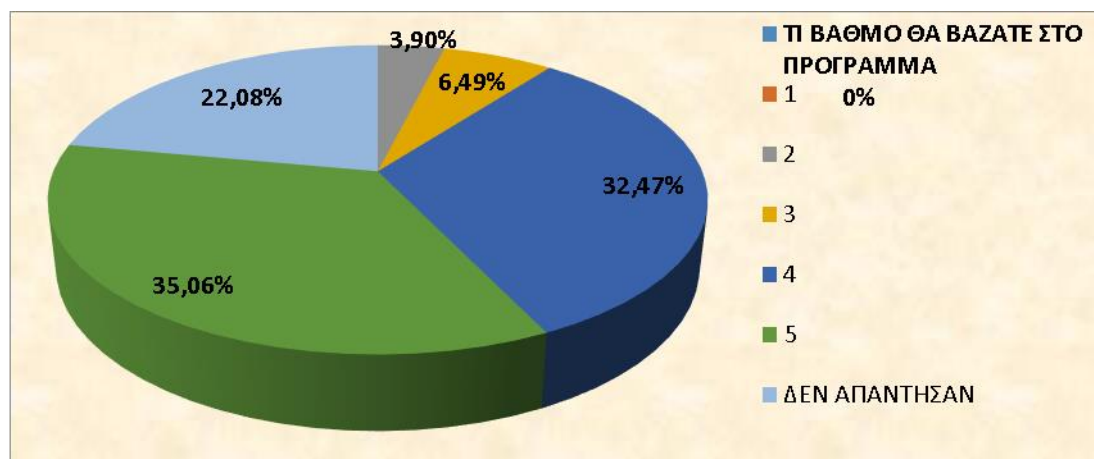
Σχεδιάγραμμα 20.10



Σχεδιάγραμμα 20.11



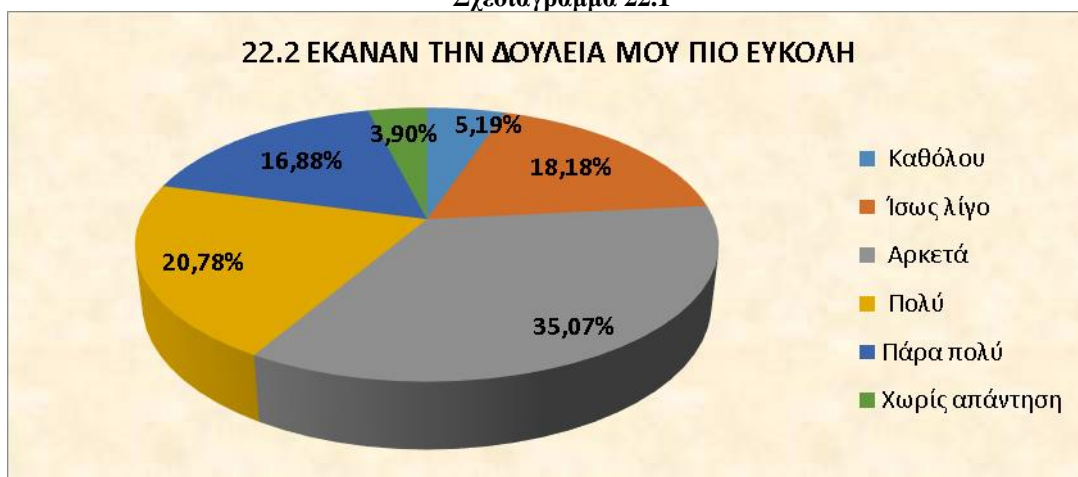
Σχεδιάγραμμα 20.12



Σχεδιάγραμμα 21

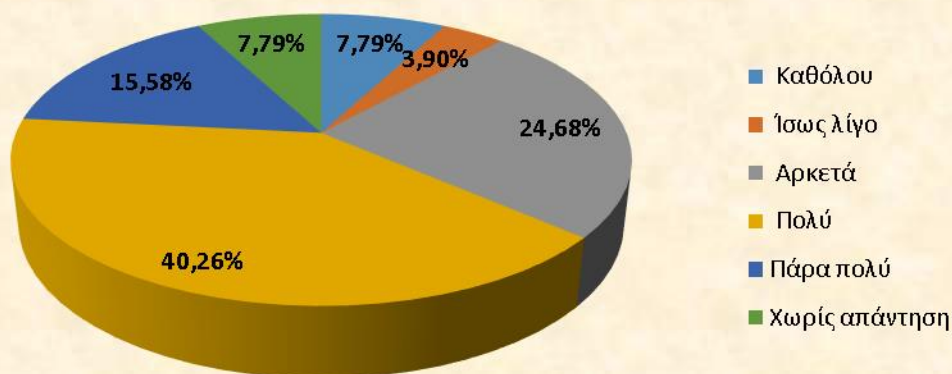


Σχεδιάγραμμα 22.1



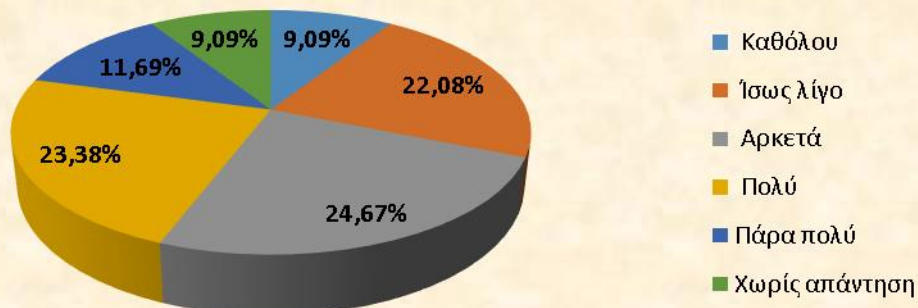
Σχεδιάγραμμα 22.2

22.3 ΜΕ ΒΟΗΘΗΣΑΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΔΟΥΛΕΙΑ



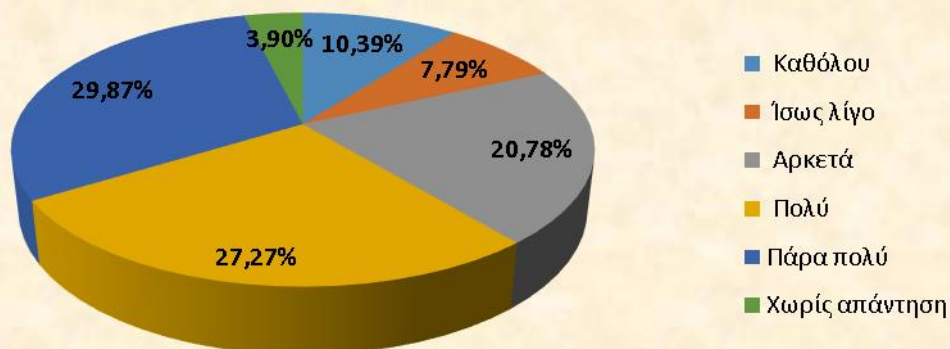
Σχεδιάγραμμα 22.3

22.4 ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΜΟΥ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

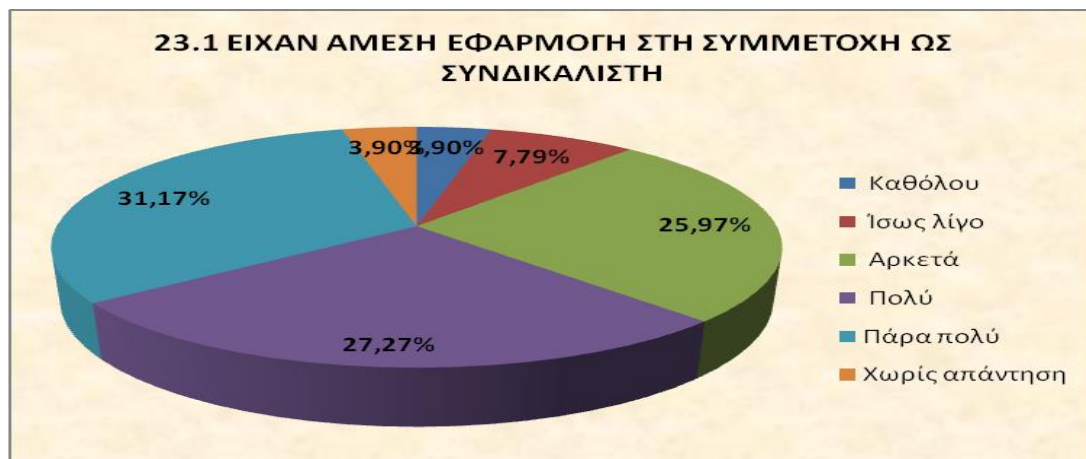


Σχεδιάγραμμα 22.4

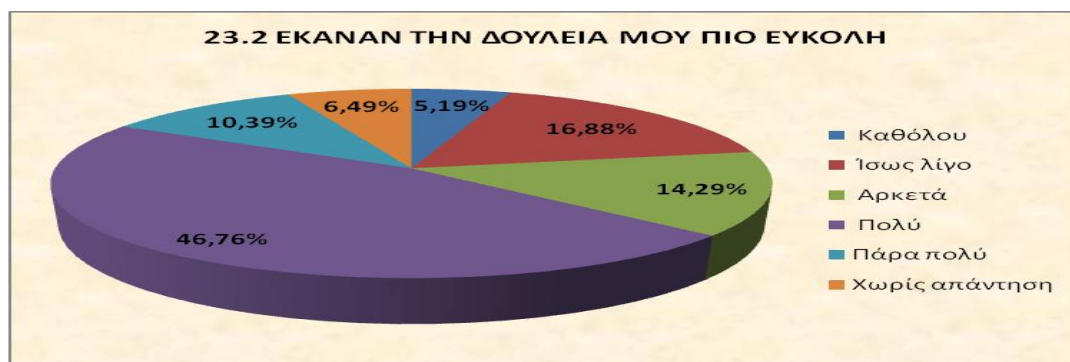
22.5 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ / ΔΙΟΙΚΗΣΗ



Σχεδιάγραμμα 22.5



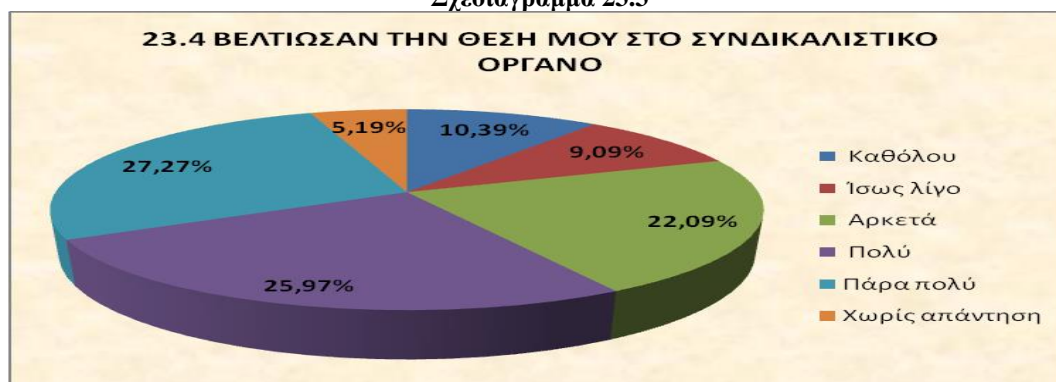
Σχεδιάγραμμα 23.1



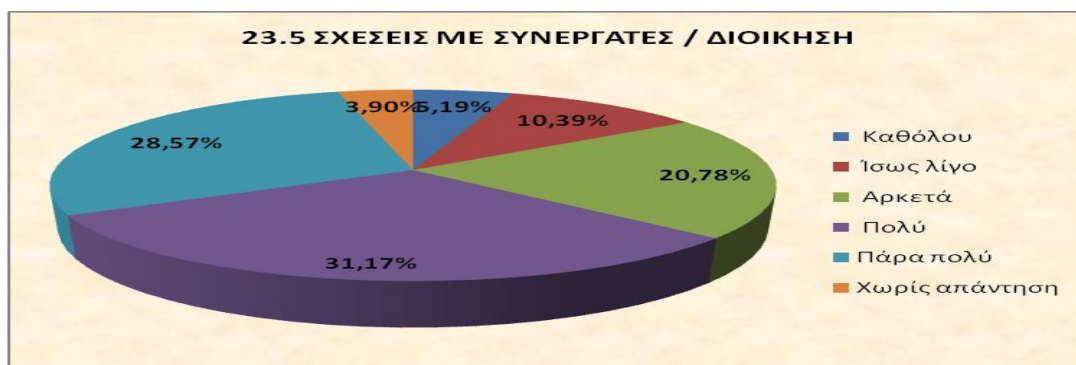
Σχεδιάγραμμα 23.2



Σχεδιάγραμμα 23.3



Σχεδιάγραμμα 23.4



Σχεδιάγραμμα 23.5



Σχεδιάγραμμα 23.6



Σχεδιάγραμμα 23.7



Σχεδιάγραμμα 24.1



Σχεδιάγραμμα 24.2

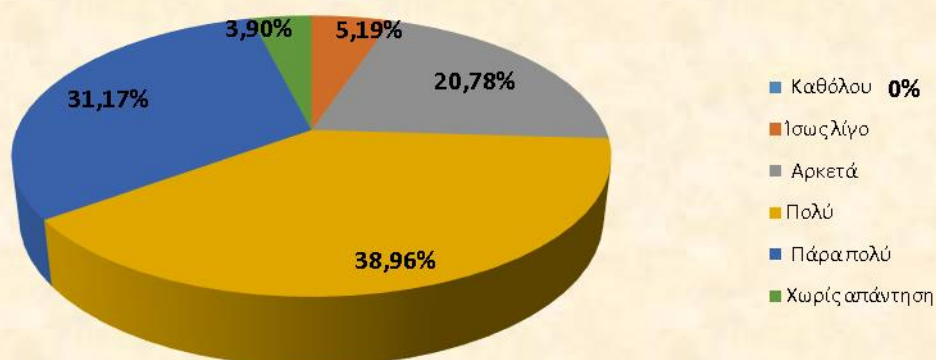


Σχεδιάγραμμα 24.3



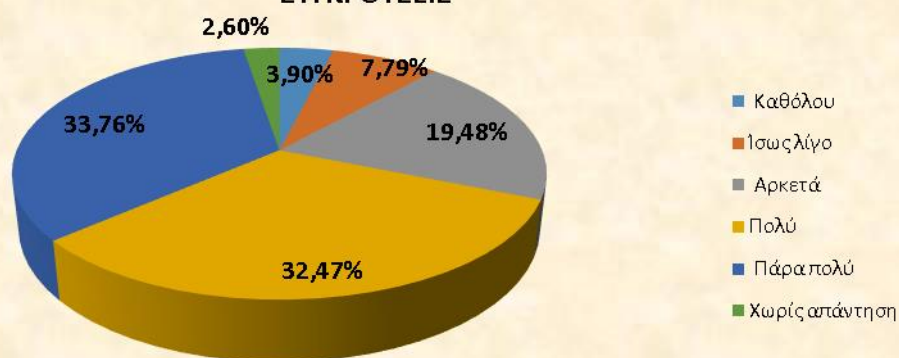
Σχεδιάγραμμα 24.4

24.5 ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΩ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ



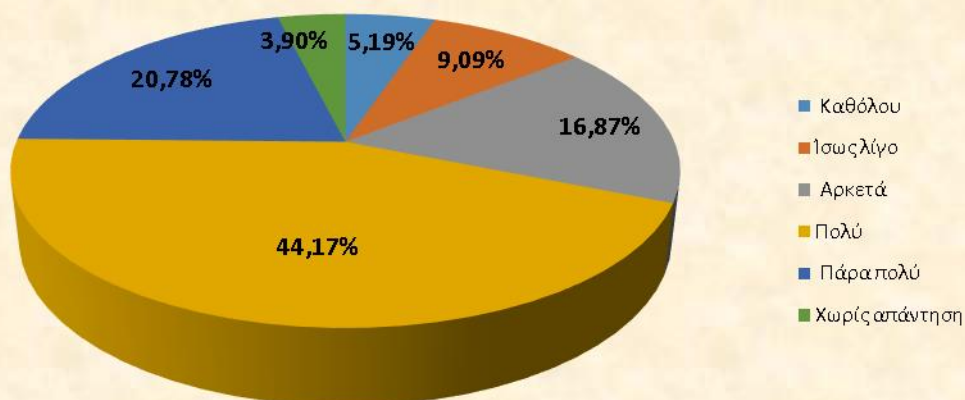
Σχεδιάγραμμα 24.5

24.6 ΝΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΜΑΙ ΠΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ ΤΙΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ



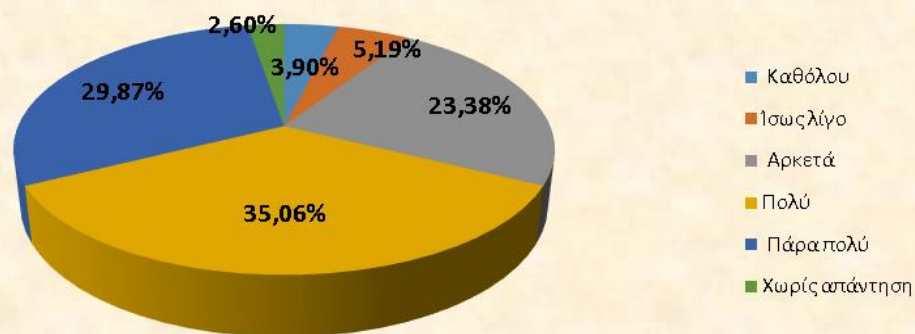
Σχεδιάγραμμα 24.6

24.7 ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΡΝΗΣΗΣ



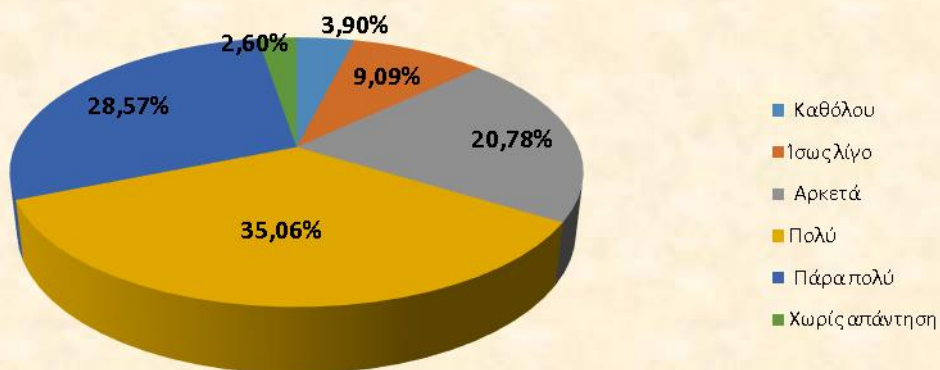
Σχεδιάγραμμα 24.7

24.8 ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΗΣ ΣΤΑΣΗΣ



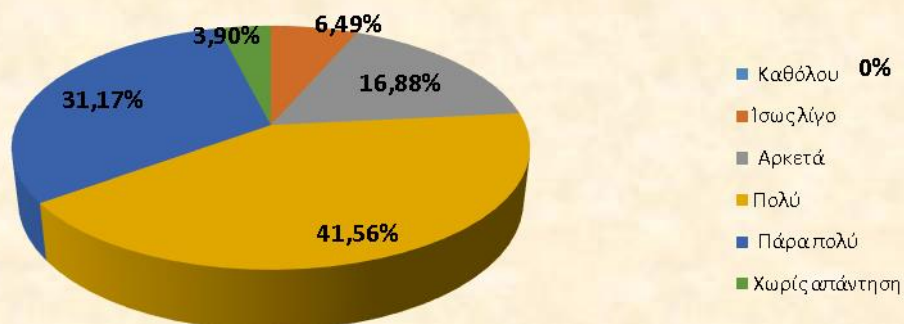
Σχεδιάγραμμα 24.8

24.9 ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗΣ



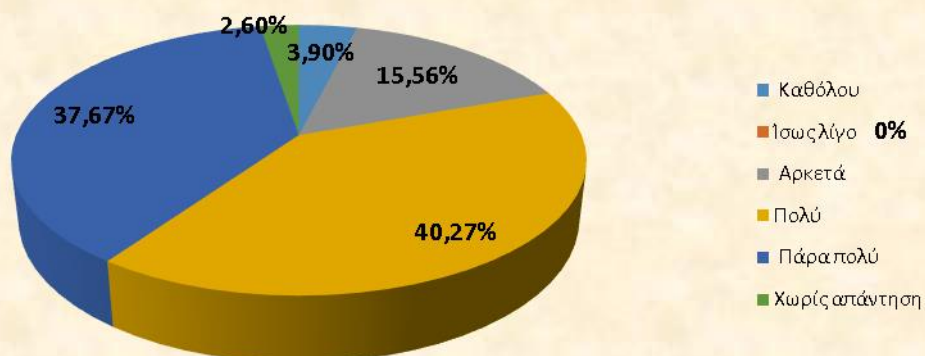
Σχεδιάγραμμα 24.9

24.10 ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΟ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΑΛΛΟΥ



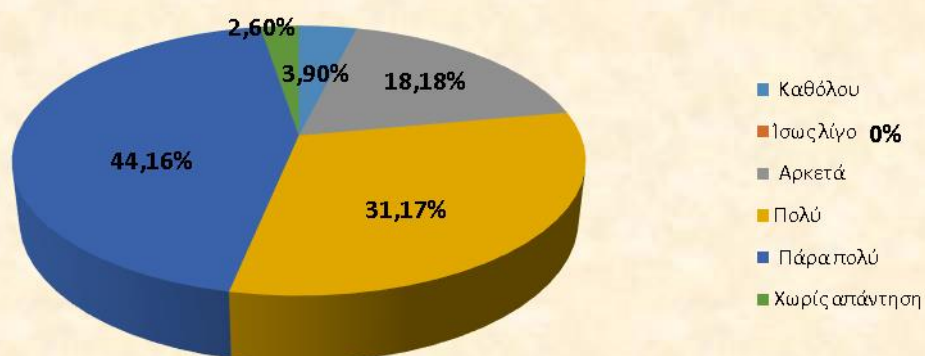
Σχεδιάγραμμα 24.10

24.11 ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ/ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑΣ



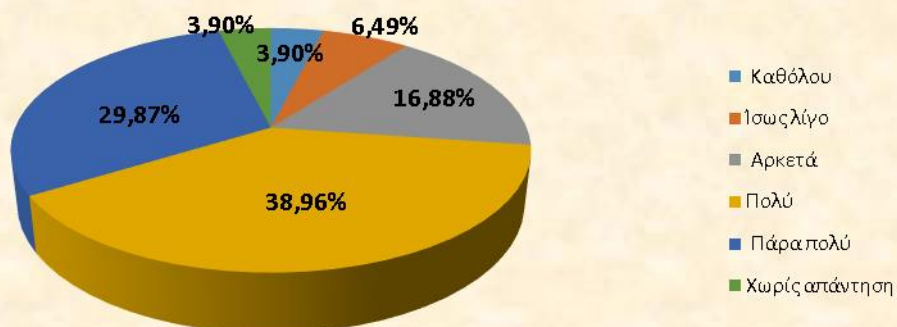
Σχεδιάγραμμα 24.11

24.12 ΝΑ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΩ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ



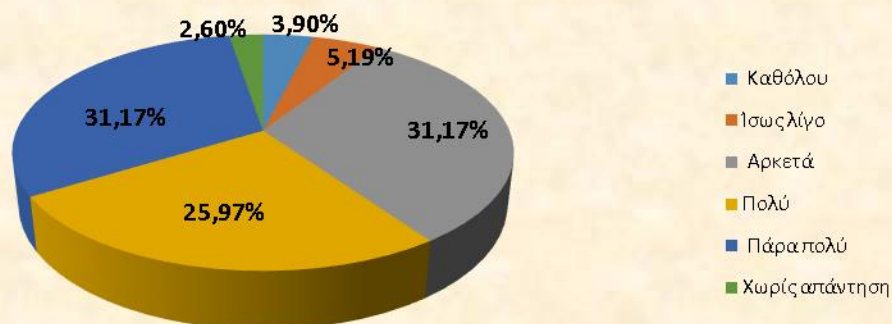
Σχεδιάγραμμα 24.12

24.13 ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ



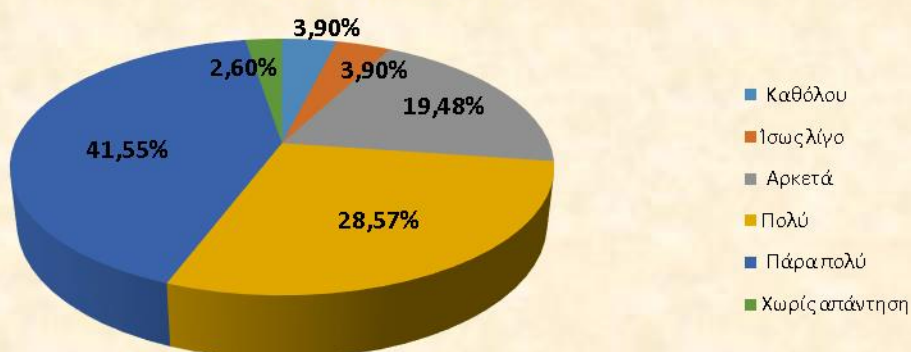
Σχεδιάγραμμα 24.13

24.14 ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΑΠΟΨΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΩΝ



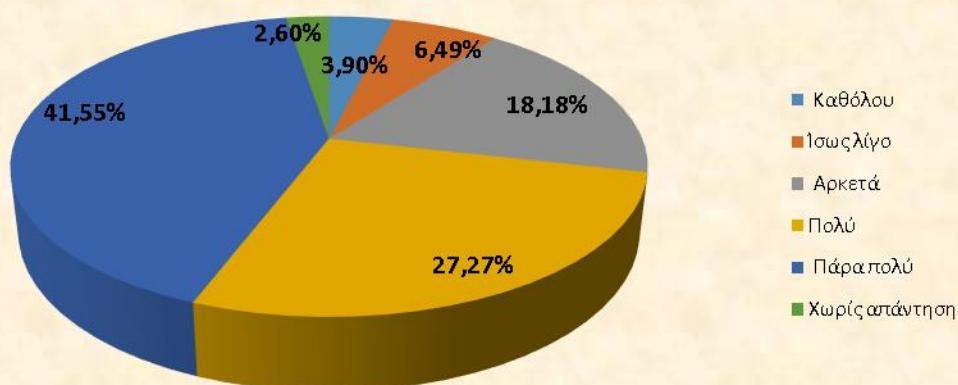
Σχεδιάγραμμα 24.14

24.15 ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΣΩ ΤΑ ΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ



Σχεδιάγραμμα 24.15

24.16 ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΩ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ



Σχεδιάγραμμα 24.16



Σχεδιάγραμμα 24.17



Σχεδιάγραμμα 25



Σχεδιάγραμμα 26