



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
UNIVERSITY OF CRETE

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Μ.Π.Σ. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

*Ο συνδικαλισμός των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης:
προβλήματα και προοπτικές μετά το 2020*

ΖΑΧΑΡΙΑΣ ΜΑΡΑΘΙΑΝΟΣ

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2022

Με την παρούσα εργασία ολοκληρώνεται μετά από πολλή προσπάθεια το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών του Παιδαγωγικού Τμήματος Προσχολικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Κρήτης το οποίο θεωρώ πως εμπλούτισε σε πολύ μεγάλο βαθμό τις γνώσεις και τις δεξιότητες μου. Κλείνοντας λοιπόν αυτόν τον κύκλο θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους με βοήθησαν και με στήριξαν στην προσπάθεια αυτή. Αρχικά θέλω να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Τμήματος οι οποίοι από την πρώτη στιγμή στάθηκαν στο πλάι όλων των φοιτητών και με τις γνώσεις τους συνέβαλαν τα μέγιστα, όχι μόνο στην ακαδημαϊκή αλλά και στην προσωπική μας εξέλιξη ως άνθρωποι και ως εκπαιδευτικοί. Ιδιαίτερα όμως οφείλω να ευχαριστήσω την επόπτρια της διπλωματικής μου εργασίας, την επίκουρη καθηγήτρια του Τμήματος, κυρία Αργυροπούλου Ελευθερία. Οι συμβουλές της, οι προτροπές της, οι οδηγίες που μου έδινε σε όλη την διαδικασία της συγγραφής της διπλωματικής μου εργασίας καθώς και η εν γένει υποστήριξη την οποία μου παρείχε αποτελούν καθοριστικά στοιχεία για την επιτυχή ολοκλήρωση τόσο της διπλωματικής εργασίας όσο και του κύκλου σπουδών γενικότερα.

Για το τέλος άφησα τον σημαντικότερο παράγοντα που με βοήθησε περισσότερο από οποιοδήποτε άλλο αυτά τα δύο χρόνια των μεταπτυχιακών μου σπουδών. Οφείλω λοιπόν ένα μεγάλο ευχαριστώ στην γυναίκα μου, Έλενα, η οποία τόσο με τις ακαδημαϊκές και επιστημονικές γνώσεις τις οποίες κατέχει και με την πλήρη ψυχική και ψυχολογική υποστήριξη που μου παρείχε όσο και με την κατανόηση την οποία έδειξε απλόχερα συνέβαλε τα μέγιστα στην επιτυχή ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη σελ.3

Εισαγωγή σελ. 3

1. Θεωρητικό μέρος σελ. 4
 - 1.1 Ορισμοί σελ. 4
 2. Συνδικαλισμός και Ηγεσία στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση σελ.5
 - 2.1 Ηγεσία και Εκπαίδευση σελ.5
 - 2.1.1 Ηγεσία και Ηθική: Χαρακτηριστικά Ηθικού Ηγέτη σελ.6
 - 2.1.2 Ηγετικές Δεξιότητες σελ.7
 - 2.1.3 Αυτεπίγνωση στην Ηγεσία σελ. 7
 - 2.1.4 Αποτελεσματική Ηγεσία σελ.8
 - 2.2 Χαρακτηριστικά χαρισματικού ηγέτη σελ. 9
 - 2.3 Ρόλος συνδικαλιστικών οργάνων σελ. 10
 - 2.3.1 Πρωτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις σελ. 11
 - 2.3.2 Προϋποθέσεις Ίδρυσης Συνδικαλιστικής Οργάνωσης σελ. 11
 - 2.3.3 Το καταστατικό της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης σελ. 11
 - 2.3.4 Συνελεύσεις Μελών Σωματείου σελ. 12
 - 2.3.5 Εκλογές Σωματείων σελ. 13
 - 2.3.5.1 Διεξαγωγή εκλογών σελ. 14
 - 2.3.5.2 Σύστημα Εκλογών σελ. 14
 - 2.3.6 Διοικητικό Συμβούλιο σελ. 15
 - 2.4 Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος σελ. 15
 - 2.5 Θεσμός Αιρετών σελ. 17
 - 2.6 Στάσεις των Συνδικαλιστών και του εκπαιδευτικού κινήματος απέναντι στις Υπουργικές αποφάσεις του 2020 σελ. 18

3. Ερευνητικό μέρος

- 3.1 Αφετηρία, σκοπός και στόχοι της έρευνας σελ.19
- 3.2 Μεθοδολογία της έρευνας σελ. 22
- 3.3 Ερευνητική Μέθοδος και εργαλεία σελ. 22
- 3.4 Οδηγός Συνέντευξης σελ. 25
- 3.5 Στάδια συλλογής Δεδομένων σελ.25
- 3.6 Δείγμα έρευνας – συμμετέχοντες σελ. 25
- 3.7 Περιορισμοί της έρευνας σελ. 27
- 3.8 Ανάλυση Δεδομένων σελ. 27

4. Συμπεράσματα – Συζήτηση των αποτελεσμάτων σελ. 51

4.1 Ερευνητικές και Εκπαιδευτικές Προτάσεις σελ. 56

Βιβλιογραφικές Αναφορές σελ. 58

Παράρτημα σελ 63

Περίληψη

Στην παρούσα διπλωματική εργασία, τίθεται το ζήτημα της συνδικαλιστικής παρουσίας και δράσης σήμερα. Επιχειρείται να γίνει μια εννοιολογική προσέγγιση και εκτενής καταγραφή των εννοιών του συνδικαλισμού και των συνδικαλιστικών οργάνων και διαδικασιών που το διαρθρώνουν αλλά και του ρόλου του συνδικαλισμού στο εκπαιδευτικό σύνολο. Επιπροσθέτως, θα επιχειρηθεί να οριστεί εννοιολογικά η έννοια της ηγεσίας και η εφαρμογή της στον συνδικαλιστικό χώρο έτσι όπως αυτός διαρθρώνεται. Θα γίνει μια εφαρμογή των παραπάνω στο πεδίο της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης προκειμένου να παρατηρηθεί και να σχολιαστεί η στάση που κράτησαν τόσο οι συνδικαλιστές, όσο και οι μη συνδικαλιστές εκπαιδευτικοί απέναντι στις Υπουργικές Αποφάσεις του 2020, αναφορικά με την διεξαγωγή των εκλογών των αιρετών. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την απάντηση και τα συμπεράσματα των ερευνητικών ερωτημάτων, είναι η ποιοτική προσέγγιση και συγκεκριμένα η ποιοτική έρευνα με την χρήση συνεντεύξεων σε 10 μη συνδικαλιστές και σε 10 συνδικαλιστές εκπαιδευτικούς. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν, ανοίγουν ένα ευρύ πεδίο συζήτησης για μελλοντικούς προβληματισμούς και βελτιώσεις.

Abstract

The subject of the bachelor paper is the trade union presence in Primary Education. An attempt is made to make a conceptual approach and an extensive record of the concepts of trade unionism and the trade union bodies and processes that structure it as well as the role of trade unionism in the educational community. Additionally, an attempt will be made to conceptually define the concept of leadership and its application in the trade union space as it is structured. An application of the above will be made in the field of Primary Education in order to observe and comment on the attitude taken by both trade unionists and non-trade union teachers towards the Ministerial Decisions of 2020, regarding the conduct of elective elections. The method used to answer and draw conclusions from the research questions is the qualitative approach, specifically qualitative research using interviews with 10 non-unionized and 10 unionized teachers. The resulting conclusions open a wide field of discussion for future considerations and improvements.

Εισαγωγή

«Μαζεύω τα σύνεργά μου: όραση, ακοή, γέψη, όσφρηση, αφή, μυαλό, βράδιασε πια, τελεύει το μεροκάματο, γυρίζω σαν τον τυφλοπόντικα σπίτι μου, στο χώμα. Όχι γιατί κουράστηκα να δουλεύω, δεν κουράστηκα, μα ο ήλιος βασίλεψε.» Νίκος Καζαντζάκης, 1883-1957, Έλληνας συγγραφέας. Η ρήση του μεγάλου αυτού ποιητή, είναι ο καλύτερος τρόπος για να εισαχθεί κανείς στην έννοια και το ευρύ πεδίο των εργασιακών διεκδικήσεων μέσα στα χρόνια και τις ποικίλες νίκες του εργατικού κινήματος, σε πολλούς εργασιακούς τομείς. Ένα από αυτά τα ριζοσπαστικά κινήματα,

ήταν και το συνδικαλιστικό, το οποίο ιστορικά από την γέννησή του μέχρι και σήμερα, έχει κατορθώσει να επιφέρει σημαντικές αλλαγές και ποιοτικές αναβαθμίσεις της εκπαιδευτικής διαδικασίας και να εξασφαλίσει την ικανοποίηση ποικίλων εκπαιδευτικών αναγκών που έχουν ανακύψει ανά τα χρόνια, βασιζόμενο πάντα στις αρχές του συλλογικού οράματος, της αυτό-οργάνωσης και της εξέλιξης.

1. Θεωρητικό Μέρος

1.1 Ορισμοί

Η παρούσα διπλωματική εργασία, θα διαπραγματευτεί την συνολική στάση της εκπαιδευτικής κοινότητας και των συνδικαλιστών εκπαιδευτικών απέναντι στις αποφάσεις του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, αναφορικά με τον τρόπο διεξαγωγής των εκλογών των αιρετών του Διοικητικού Συμβουλίου, την χρονιά 2020. Προκειμένου να γίνουν κατανοητές όλες οι έννοιες, οι διασαφηνίσεις και οι εννοιολογικές συνδέσεις, θα πρέπει να προχωρήσουμε σε κάποιους βασικούς ορισμούς, αναφορικά με κομβικές έννοιες που θα συναντάμε συχνά στην παρούσα εργασία. Η ηγεσία ως όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει ένα ιδιαίτερο συνδυασμό προσωπικών ποιοτικών χαρακτηριστικών, «έναν τρόπο ζωής». Τα άτομα που αναμένεται με βάση τα προσωπικά τους γνωρίσματα ή τις εκάστοτε περιστάσεις να ασκούν ηγετικό ρόλο, αναφέρονται ως «Ηγέτες». Τα χαρακτηριστικά που συνθέτουν την προσωπικότητα του ηγέτη ενθαρρύνουν και προσελκύουν τους άλλους να ακολουθήσουν. Άλλοι εννοιολογικοί ορισμοί της ηγεσίας, την περιγράφουν ως εξής. Ως μια διαδικασία επιρροής που συμβαίνει μεταξύ του εκάστοτε ηγέτη και των υποστηρικτών του. Ως τα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές εκείνες του ηγέτη, οι οποίες δικαιολογούν την επιρροή που μπορεί να έχει αναφορικά με τους υποστηρικτές του και τέλος, ως έννοια της οποίας το περιεχόμενο διαμορφώνεται μέσα από τις αντιλήψεις που διαμορφώνουν οι υποστηρικτές ενός ηγέτη για αυτόν. (Αργυροπούλου, 2022). Η αντίληψη ότι κάποιος διαθέτει ηγετικά χαρακτηριστικά, σημαίνει πρακτικά ότι εφαρμόζει με επιτυχία ένα σύνολο από πρακτικές, οι οποίες διδάσκονται και καλλιεργούνται (Καμπουρίδης, 2002: 143). Ο προσδιορισμός ενός ατόμου ως ηγέτη κάποιου οργανισμού είναι σχετικά εύκολη υπόθεση, επειδή συγκεντρώνει ορισμένες εξαιρετικές ικανότητες για υψηλές θετικές επιδόσεις (Θεοφανίδης, 1999: 20-32). Η εξακρίβωση, όμως, των προσωπικών χαρακτηριστικών των ηγετών, αυτών δηλαδή των στοιχείων που ξεχωρίζουν τους ηγέτες από τους μη ηγέτες, καθώς και ο ακριβής προσδιορισμός του περιεχομένου του όρου ηγεσία παραμένει ένα δύσκολο πρόβλημα (Σαΐτης, 2002: 107).

Διοίκηση είναι ο συντονισμός και η επίβλεψη της λειτουργίας μίας επιχείρησης, ενός ιδρύματος, ενός οργανισμού ή εν γένει, ενός φορέα οργάνωσης ατόμων. Είναι ένα είδος διαχείρισης, δηλαδή προσπάθειας οργάνωσης των διαθέσιμων πόρων, η οποία έχει ως στόχο την καλύτερη δυνατή λειτουργία του φορέα. Τα άτομα που

ασκούν τη διοίκηση είναι επιφορτισμένα με την λήψη αποφάσεων απαραίτητων για την λειτουργία του φορέα. Τα καθήκοντά τους ποικίλλουν ανάλογα με την φύση του φορέα τον οποίο διοικούν. Παραδείγματα ατόμων που ασκούν διοίκηση είναι ο διευθυντής μίας επιχείρησης, ο διοικητής μίας στρατιωτικής σχολής, ο πρύτανης ενός πανεπιστημίου ή ο πρόεδρος ενός οργανισμού. Πολλές φορές, τα άτομα τα οποία ασκούν διοίκηση, αποκαλούνται συνεκδοχικά «η Διοίκηση». (Κατσαρός, 2008)

Ο συνδικαλισμός είναι ριζοσπαστικό ρεύμα στο εργατικό κίνημα. Η έννοια της συνδικαλιστικής επανάστασης ή του επαναστατικού συνδικαλισμού εμφανίστηκε στα γαλλικά σοσιαλιστικά περιοδικά το 1903 όταν η γαλλική Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας (Confederation générale du travail, CGT) χρησιμοποίησε τον όρο για να περιγράψει το νόημα του συνδικαλισμού. Ο Λάρι Πέτερσον δίνει έναν πιο περιοριστικό ορισμό του συνδικαλισμού βάσει μερικών κριτηρίων:

- Διαφωνία με τα πολιτικά κόμματα.
- Η γενική απεργία ως το υπέρτατο επαναστατικό όπλο.
- Αντικατάσταση του κράτους από μια "ομοσπονδιακή, οικονομική οργάνωση της κοινωνίας".
- Καθιέρωση των συνδικάτων ως τα βασικά δομικά στοιχεία μιας μετα-καπιταλιστικής κοινωνίας.

Ο συνδικαλισμός είναι μια συλλογική δραστηριότητα ανθρώπων που ασκούν το ίδιο επάγγελμα και δραστηριοποιούνται με στόχους την προάσπιση των κοινών τους συμφερόντων και την προβολή των διεκδικήσεών τους. Μορφές συνδικαλισμού είναι η ίδρυση επαγγελματικών ενώσεων (σωματείων, συνδικάτων), η συλλογική προβολή και διεκδίκηση αιτημάτων, η απεργία κτλ.

Με βάση την αποσαφήνιση και την ξεκάθαρη εικόνα που έχει διαμορφωθεί για τους όρους της ηγεσίας, το συνδικαλιστικό κίνημα και την διοίκηση, μπορούμε να περάσουμε στην θεωρητική τους ανάλυση και επισκόπηση, οι οποίες θα μας οδηγήσουν στην έρευνα.

2. Συνδικαλισμός και Ηγεσία στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

2.1 Ηγεσία & Εκπαίδευση

Μετά την παράθεση των εννοιολογικών ορισμών της ηγεσίας, κρίνεται σκόπιμο να γίνει μια αναφορά στην συσχέτιση της ηγεσίας με την έννοια της Ηθικής, μιας αρετής απαραίτητης για την απρόσκοπτη λειτουργία του σχολείου και την μεταλαμπάδευση αξιών. Αρχικά, η εκπαίδευση, θα πρέπει να βασίζεται σε ηθικούς κανόνες, να προάγει δηλαδή αξίες όπως ο σεβασμός, η ενότητα και η αλληλεγγύη. Επιπροσθέτως, η εκπαίδευση θα πρέπει να έχει ποιότητα. Αυτό σημαίνει πως θα συμβάλλει στην πνευματική καλλιέργεια του ατόμου, την ηθική του ανάταση και την ανάπτυξη ολοκληρωμένης προσωπικότητας και ακέραιου χαρακτήρα. Πιο συγκεκριμένα, για να

επιτευχθεί η ποιότητα στην εκπαίδευση, στα πλαίσια του σχολικού περιβάλλοντος, θα πρέπει ως διαδικασία, να μπορεί να δίνει στους μαθητές την δυνατότητα απόκτησης και εφαρμογής ενός συνόλου γνώσεων, προκειμένου να του δημιουργεί κίνητρα για υψηλές επιδιώξεις και στόχους.

2.1.1 Ηγεσία και Ηθική: Χαρακτηριστικά Ηθικού Ηγέτη

Όπως στους μεγάλους οργανισμούς και επιχειρήσεις, ηγετικές θέσεις κατέχουν οι προϊστάμενοι, αντιστοίχως στην εκπαιδευτική κοινότητα, τα ηνία της ηγεσίας, τα «κρατούν», οι διευθυντές των σχολικών μονάδων. Προκειμένου να είναι κανείς αποτελεσματικός και άξιος ηγέτης, ώστε να προάγει ηθικές αξίες και αρετές, αλλά και να συντονίζει σωστά την εκπαιδευτική διαδικασία και λειτουργία, θα πρέπει πρωτίστως ο ίδιος να αυτοπροσδιορίζεται και να δρα ως ηθικός. Τούτο σημαίνει πως συνολικά, τόσο η συγκρότηση, όσο και η συνολική τους συμπεριφορά, αλλά και η ικανότητα λήψης αποφάσεων, είναι βασισμένες στις ηθικές αρχές και αξίες. Το κέντρο του ενδιαφέροντος τους, θα πρέπει να είναι το μαθητικό κοινό και μόνο και να στοχεύουν στην ευημερία των μαθητών, τόσο λειτουργικά όσο και ψυχοσυναισθηματικά. Ένας Διευθυντής σχολικής μονάδας, προκειμένου να είναι σε θέση να μεταλαμπαδεύσει μέσα από την θέση αυτή τούτες τις αξίες, θα πρέπει πρώτα ο ίδιος να αντιλαμβάνεται τόσο τον εαυτό του, όσο και το διδακτικό του έργο ως ηθικά (Αργυροπούλου, 2022).

Σύμφωνα με τον Robert Starratt, υπάρχουν τρεις βασικές αρετές, οι οποίες συνθέτουν την αντίληψη του ηθικού εαυτού, στο σύνολό της. Αρχικά, θα γίνει αναφορά στην αρετή της ευθύνης. Η ευθύνη, αφορά την «πλήρη και σφαιρική αντίληψη των ευθυνών, αλλά και των συνεπειών που έχει η ανάληψη μιας ηγετικής θέσης». Η σφαιρική αντίληψη, σημαίνει ένα ηγετικό / διευθυντικό στέλεχος, να μπορεί να αντιλαμβάνεται πότε πρέπει να δράσει και να δρα με τέτοιο τρόπο, ώστε να στοχεύει τόσο στην ευημερία των εργαζομένων του, όσο και στο καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου. Επιπροσθέτως, η αυθεντικότητα, αποτελεί μια δεύτερη πτυχή που συνθέτει τον ηθικό εαυτό. Ειδικότερα στα εκπαιδευτικά πλαίσια, το να επιδεικνύει ένας άνθρωπος που βρίσκεται σε διευθυντική θέση, συνέπεια και ακεραιότητα σε κάθε περίπτωση / κατάσταση που συμβαίνει, χωρίς εναλλαγές στον τρόπο δράσης και ανταπόκρισής του, τον καθιστά ηθικό και αυθεντικό. (Αργυροπούλου, 2022). Τέλος, η αντίληψη του ηθικού εαυτού, ολοκληρώνεται με την παρουσία. Η παρουσία, συνίσταται στο να είναι κανείς διαλογικά και φυσικά παρόν, σε κάθε κατάσταση / περίπτωση επίσης. Δεν αρκεί μόνο η ανάληψη των ηνίων της ηγεσίας, απαιτείται συνεχής παρουσία και σκληρή δουλειά, προκειμένου ένας «ηγέτης», να χαρακτηριστεί ως ικανός / ηθικός (Αργυροπούλου, 2022).

Ένας επικεφαλής μιας σχολικής μονάδας, δεν αρκεί μόνο να αντιλαμβάνεται ο ίδιος τον εαυτό του ως ηθικό, αλλά θα πρέπει οι ηθικές αρετές που συνθέτουν την προσωπικότητά του, να συμβαδίζουν και με το έργο του, προκειμένου να ανταποκρίνεται με τρόπο αποτελεσματικό και δίκαιο στην εξάσκηση των καθηκόντων του. Πιο συγκεκριμένα, ο αυθεντικός ηγέτης, καλλιεργεί συνεχώς την αυθεντική διδασκαλία και μάθηση, στο σύνολο του μαθητικού κοινού και επιδεικνύει υπευθυνότητα κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, στο σύνολο των γεγονότων που το απαιτούν. Τέλος, ένας επικεφαλής μιας σχολικής μονάδας, ο οποίος είναι ποιοτικά και ηθικά παρών, δηλώνει την παρουσία του εκτός από φυσικό τρόπο και μέσω των

συμπεριφορών της επιβεβαίωσης, την συμπαράσταση, της επικοινωνιακής κριτικής όπου αυτή είναι απαραίτητη και της ενίσχυσης και παροχής κινήτρων τόσο στο υφιστάμενο εκπαιδευτικό δυναμικό, όσο και στο σύνολο της μαθητικής κοινότητας (Αργυροπούλου, 2022).

2.1.2 Ηγετικές Δεξιότητες

Ο Σαΐτης (2000: 239, 2008: 137-138) διακρίνει τρεις ομάδες δεξιοτήτων: α) την ικανότητα του συνεργάζεσθαι, στην οποία συμπεριλαμβάνονται η γνώση και η ικανότητα χειρισμού της ψυχολογικής κατάστασης των ατόμων και των ομάδων, η αντικειμενικότητα, η ανεκτικότητα, η υπομονή και η καλή διάθεση, η ικανότητα επικοινωνίας και η ικανότητα διαχείρισης συγκρούσεων και κρίσεων, β) την επαγγελματική ικανότητα, στην οποία περιλαμβάνονται οι ικανότητες εκτίμησης των καθηκόντων, των ευθυνών και των προβλημάτων των υφισταμένων, η ικανότητα αποτελεσματικής εποπτείας και η ικανότητα λήψης ορθολογικών αποφάσεων και γ) την αντιληπτική ικανότητα, η οποία χρειάζεται να συνοδεύεται από παρατηρητικότητα, διοικητική φαντασία και ενεργητικότητα, ικανότητα εντοπισμού αδυναμιών, ικανότητα σχεδιασμού και εφαρμογής και φυσικά ευελιξίας, αναλόγως την κάθε κατάσταση και τα χαρακτηριστικά αυτής. Ο Φασουλής (2011) αναφέρει ότι στις ηγετικές συμπεριφορές του διευθυντή σχολικής μονάδας περιλαμβάνονται η δυνατότητα έμπνευσης του οράματος, η θετική ενίσχυση των εκπαιδευτικών, η ενίσχυση των σχέσεων σχολείου-οικογένειας, η ευαισθησία εκφρασμένη ως έκφραση συναισθημάτων και η επαγγελματική του πληρότητα. Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ατόμων που έχουν διάθεση και ικανότητα άσκησης ηγεσίας είναι, σύμφωνα με τους Dubrin (1988: 25-32), Μπουραντά (2005: 252-253), Yukl (2009: 250-269), τα εξής: ανάγκη για επιτεύγματα/όραμα, ανάγκη για αυτοεκτίμηση/αναγνώριση, πίστη και δέσμευση σε αξίες, ανάγκη για δύναμη και επιρροή, αντοχή στην πίεση, συναισθηματική ευστάθεια και ωριμότητα, τεχνικές, γνωστικές και διαπροσωπικές δεξιότητες, ενθουσιασμός, αίσθηση του χιούμορ. Τα ανωτέρω γνωρίσματα προπάντων αφορούν στο περιεχόμενο της ηγετικής συμπεριφοράς και σχετίζονται με το έργο. Τέτοια είναι η ακεραιότητα, η αυστηρότητα, η ταπεινότητα, η ευαισθησία και το ενδιαφέρον για τους ανθρώπους, η αυτοπεποίθηση, το θάρρος, το κουράγιο, η εστίαση, η επιμονή, η πειθαρχία, η προσαρμοστικότητα (Dubrin, 1988: 32-37 . Μπουραντάς, 2005: 229, 255-259). Για την αποτελεσματική άσκηση της ηγεσίας απαραίτητες ικανότητες θεωρούνται (Μπουραντάς, 2005: 260-262): η ικανότητα δημιουργικής λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων, η συστηματική σκέψη, η ικανότητα επικοινωνίας, η συναισθηματική νοημοσύνη, η αυτεπίγνωση, η αυτορρύθμιση. Το έργο του ηγέτη μπορεί να τακτοποιηθεί σε τρεις σφαίρες επιρροής, τη συναισθηματική, τη συμπεριφορική και τη γνωστική (Cheng, 2005: 54-55).

2.1.3 Αυτεπίγνωση στην Ηγεσία

Συνεχίζοντας την διαδικασία ανάλυσης, θα αναφερθούμε στην έννοια της αυτεπίγνωσης, η οποία είναι η κρίσιμη και θεμελιώδης ικανότητα πάνω στην οποία

βασίζεται η συναισθηματική ικανότητα της *επίγνωσης των συναισθημάτων*, δηλαδή της αναγνώρισης του τρόπου με τον οποίο τα συναισθήματά μας επηρεάζουν την επίδοσή μας, η ικανότητα να χρησιμοποιούμε τις αξίες μας ως οδηγό για τη λήψη αποφάσεων. Η *αυτοπεποίθηση* είναι το θάρρος που πηγάζει από τη βεβαιότητα που νιώθουμε για τις ικανότητές μας, τις αξίες και τους στόχους μας. Οι ηγέτες με αυτές τις ικανότητες μπορούν να αρθρώσουν απόψεις που δεν είναι δημοφιλείς και να αγωνιστούν για το σωστό, ενώ είναι ικανοί να πάρουν σοβαρές αποφάσεις παρά τις αβεβαιότητες και τις πιέσεις. (Goleman, 2000: 90, 109). Η έννοια της κοινωνικής επίγνωσης είναι η ικανότητα του ατόμου να διαισθάνεται τα συναισθήματα των άλλων, να μπορεί να μπαίνει στη θέση των άλλων και να αλληλεπιδρά θετικά με διαφορετικές ομάδες (Παρασκευά & Παπαγιάννη, 2008:179). Η τελευταία διάσταση από τις κοινωνικές ικανότητες, η διαχείριση σχέσεων, αφορά την ικανότητα διαχείρισης των διαπροσωπικών σχέσεων και περιλαμβάνει την έμπνευση (ικανότητα καθοδήγησης ατόμων και ομάδων προς το όραμα), την επιρροή (ικανότητα αποτελεσματικής διαχείρισης μεθόδων πειθούς), την ανάπτυξη των άλλων (ικανότητα αντίληψης των αναγκών ανάπτυξης των άλλων και υποστήριξής τους μέσα από ανατροφοδότηση και καθοδήγηση), την καταλυτική δράση στην αλλαγή (ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και καθοδήγησης προς νέες κατευθύνσεις), τη διαχείριση συγκρούσεων (ικανότητα διαπραγμάτευσης και επίλυσης διαφωνιών), την οικοδόμηση δεσμών (η ικανότητα καλλιέργειας και συντήρησης ενός δικτύου σχέσεων), τη σύμπραξη και συνεργασία (ικανότητα ανάπτυξης συνεργατικότητας και ομαδικότητας) (Goleman, Boyatzis & McKee, 2002: 58-59).

2.1.4 Αποτελεσματική Ηγεσία

Το να χαρακτηριστεί κανείς ως αποτελεσματικός ηγέτης, σε σχέση με την άσκηση των καθηκόντων του, μέσα στο πλαίσιο της θεσμικής του θέσης, είναι μια αρκετά πολύπλοκη πρόκληση, αφού ειδικά σήμερα, οι ανάγκες και οι απαιτήσεις του εκπαιδευτικού συστήματος, είναι κρίσιμες και τα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν ποικίλα. Η ανταπόκριση λοιπόν ενός διοικητικού στελέχους αποτελεσματικά στις παραπάνω προκλήσεις, επιφέροντας αλλαγές θετικές για το εκπαιδευτικό σύνολο, είναι καθοριστικής σημασίας για την αποτελεσματικότητά του. Ένα διοικητικό στέλεχος, το οποίο απλώς διεκπεραιώνει γραφειοκρατικές και τυπικές διαδικασίες, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί σε καμία περίπτωση ως χαρισματικός ηγέτης, αφού θα πρέπει να συνδυάζει τις πρακτικές γνώσεις, με πρωτοβουλία, συλλογικό όραμα, δυναμικότητα και αυτενέργεια, όπως και ανάληψη ευθυνών

Η έννοια της αποτελεσματικής ηγεσίας, δεν είναι μια μονοσήμαντη έννοια, αλλά αποτελείται και διέπεται από διάφορες συνιστώσες και πιο συγκεκριμένα τρεις κατηγορίες δυνάμεων οι οποίες καθορίζουν την αποτελεσματικότητά της. Του ηγέτη, των οπαδών και της κατάστασης. Αυτό σημαίνει ότι για να κατανοηθεί στην ολότητά της, απαιτείται να ιδωθεί ως διαδικασία η οποία εδράζεται σε πλώνες, όπως τα στοιχεία της προσωπικότητας του ηγέτη, το προφίλ της ομάδας των συνεργατών/μελών/υφισταμένων, την κουλτούρα που διέπει την ομάδα, το αξιακό της σύστημα, το πολιτισμικό της κεφάλαιο, την πηγή της ισχύος, το εξωτερικό περιβάλλον, τις ευκαιρίες, καθώς και τις απειλές του περιβάλλοντος χώρου (Φωτόπουλος, 2013: 6). Η απόδοση αιτιότητας στις σχέσεις που αναπτύσσουν οι τρεις κατηγορίες δυνάμεων ενίοτε καθιστά βιώσιμη την πρόβλεψη και ερμηνεία της συμπεριφοράς του ηγέτη. Μεταβλητές όπως δομικές ιδιότητες της οργάνωσης, ρόλοι, γνωρίσματα των οπαδών και του ηγέτη, εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον μπορούν να αναγνωρισθούν ως καταστασιακές ορίζουσες (Καραγιάννης, 2014: 211).

Σε γενικές γραμμές και με βάση τις παραπάνω βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις, έρευνες και πηγές, καταλήγουμε πως η ύπαρξη ενός αποτελεσματικού και ικανού ηγέτη, μέσα στους κόλπους της εκπαιδευτικής κοινότητας, αλλά ειδικότερα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, είναι καθοριστικός για την αξιολόγηση και την επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν στην εκπαιδευτική κοινότητα, για τον καθορισμό και την επίτευξη εκπαιδευτικών στόχων που τίθενται από το σχολικό συμβούλιο, προκειμένου να ευνοηθεί και να βελτιωθεί, τόσο η εκπαιδευτική λειτουργία, όσο και η σύσταση και απόδοση του εκπαιδευτικού δυναμικού. Ένας αποτελεσματικός διευθυντής, ικανός να διοικήσει μια σχολική μονάδα, θα πρέπει να έχει αυξημένες αξιολογικές ικανότητες, να είναι δυναμικός, να αφογκράζεται τις συνολικές ανάγκες του εκπαιδευτικού δυναμικού και της μαθητικής κοινότητας και να μπορεί να ανταποκριθεί στις προκλήσεις αυτές, επιδεικνύοντας πρωτοβουλία, κάνοντας κατάλληλες κινήσεις με ευελιξία και βρίσκοντας με γρήγορα αντανακλαστικά την ταχύτερη και πιο συμφέρουσα λύση.

2.2 Χαρακτηριστικά ενός Χαρισματικού Ηγέτη

Μετά τον ορισμό της πολυδύναμης έννοιας της ηγεσίας, αλλά και την άμεση συσχέτισή της με την εκπαίδευση και την εκπαιδευτική διαδικασία και λειτουργία γενικότερα, έγινε μια εκτενής αναφορά και ανάλυση της έννοιας του αποτελεσματικού ηγέτη και των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που πρέπει να διέπουν ένα διοικητικό στέλεχος σε μια διευθυντική θέση στα πλαίσια της σχολικής μονάδας, προκειμένου να μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις συνεχείς προκλήσεις της εκπαιδευτικής κοινότητας συνολικά. Ένας άνθρωπος που αναλαμβάνει μια θέση ευθύνης και ανήκει στους κόλπους της ηγεσίας και συνδυάζει τόσο εμπειρικές και πρακτικές γνώσεις, όσο και αντιληπτικές, κοινωνικές, γνωστικές, συναισθηματικές ικανότητες, μαζί με γρήγορα αντανακλαστικά, μπορεί να χαρακτηριστεί ως ένας χαρισματικός ηγέτης. Πρωτού γίνει μια προσπάθεια ορισμού και κατηγοριοποίησης των χαρακτηριστικών ενός χαρισματικού ηγέτη, θα πρέπει η έννοια της ηγεσίας, να προσεγγιστεί σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα ενός ηγέτη, διαχρονικά και ιστορικά, προκειμένου να φτάσουμε στο σήμερα.

Τα προσωπικά χαρακτηριστικά ενός ηγέτη, άρχισαν να ενδιαφέρουν τους κόλπους των ερευνητών, ήδη από τις αρχές του 19ου αιώνα. Η ηγετική ικανότητα αποτελεί ένα χάρισμα που το έχει ο άνθρωπος από την γέννησή του και είναι ιδιοσυγκρασιακό χαρακτηριστικό, το οποίο οι άνθρωποι που το κατέχουν χαρακτηρίζονται ξεχωριστοί και διαφορετικοί από τους υπόλοιπους (Northouse, 1997). Ο ίδιος ο ηγέτης ως άνθρωπος, θα πρέπει να διέπεται τόσο από ικανότητες ενσυναίσθησης, όσο και από δεξιότητες αποτελεσματικής συνεργασίας με τα υπόλοιπα μέλη που απαρτίζουν το εκπαιδευτικό δυναμικό.

2.3 Ρόλος των Συνδικαλιστικών Οργάνων

Η διάρθρωση του συνδικαλιστικού συστήματος, από ιεραρχική άποψη όσο και από άποψη οργάνωσης και δομής, είναι απαραίτητο να γίνει κατανοητή σε όλα τα πεδία και τις πτυχές της και να κατανοηθούν σε βάθος, τα συνδικαλιστικά όργανα, ο ρόλος που επιτελούν καθώς και το πλήθος των συνδικαλιστικών διαδικασιών και των αποτελεσμάτων που αυτές μπορούν να επιφέρουν, στοχεύοντας στην εύρυθμη λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος ευρύτερα και στις διεκδικήσεις και τις νίκες που επιδιώκει να πετύχει μέσα από την δράση του. Σύμφωνα με τα όσα γράφει η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, στην επίσημη ιστοσελίδα της (<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2153#>), τα όργανα και οι λειτουργίες του συνδικαλιστικού κινήματος στο σύνολό του, ορίζονται και διαμορφώνονται ως εξής:

Το σωματείο, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, αποτελείται από τουλάχιστον είκοσι άτομα, έχει μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα και αποτελεί νομικά κατοχυρωμένο πρόσωπο, αφού έχει γίνει εγγραφή σε ειδικό δημόσιο βιβλίο. Τα σωματεία βασίζονται στις γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα (άρθρα 78-106). Ως σωματεία μπορούν να οριστούν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, δηλαδή οι ενώσεις 20 τουλάχιστον εργαζομένων, οι οποίοι έχουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. «Οι οργανώσεις αυτές διέπονται από τις διατάξεις του Ν. 1264/1982, όπως αυτός τροποποιήθηκε και ισχύει και συμπληρωματικά από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα.» (ΣΕΕ, 2020).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διαμορφώνουν ελεύθερα τα καταστατικά τους, να οργανώνουν σύμφωνα με αυτά τη λειτουργία τους και να εκλέγουν ελεύθερα τα όργανα εκπροσώπησής τους. Ο εργοδότης δεν μπορεί να εμποδίσει την ελεύθερη άσκηση του δικαιώματος των εργαζομένων για την ίδρυση ή τη συμμετοχή τους στη συνδικαλιστική οργάνωση. Η συνδικαλιστική δράση απαγορεύεται να παρεμποδίζεται τόσο από τον εργοδότη, όσο και από το κράτος (άρθρο 14 Ν. 1264/1982). Μια σημαντική πτυχή, η οποία τονίζει την ελεύθερη συνδικαλιστική δράση είναι η οικονομική αυτονομία. (ΣΕΕ, 2020).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

1) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

α) τα σωματεία

β) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου.

γ) Οι ενώσεις προσώπων

2) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

α) οι Ομοσπονδίες: ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματών.

β) τα Εργατικά Κέντρα: ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.

γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συννομοσπονδίες) είναι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων. Τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, κατά το Ν. 1264/1982, είναι η Γ.Σ.Ε.Ε., στην οποία υπάγονται ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα που έχουν στη δύναμη τους σωματεία εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα ή στο δημόσιο, ν.π.δ.δ. και Ο.Τ.Α.

2.3.1 Πρωτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

Τα πρωτοβάθμια σωματεία διακρίνονται στα ομοιοεπαγγελματικά, τα κλαδικά, τα επιχειρησιακά, τα τοπικά και τα πανελλαδικά. Τα ομοιοεπαγγελματικά, εργατικά σωματεία που είναι οργανώνονται με βάση το επάγγελμα που ασκεί ο μισθωτός π.χ. σωματείο λογιστών, σωματείο οικοδόμων. Τα κλαδικά εργατικά σωματεία, οργανώνονται με βάση τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας π.χ. σωματείο εργαζομένων στη βιομηχανία τσιμέντου, στη χημική βιομηχανία, σωματεία τραπεζοϋπαλλήλων. Τα επιχειρησιακά, εργατικά σωματεία οργανώνονται με βάση την επιχείρηση ή εκμετάλλευση όπου εργάζεται ο μισθωτός π.χ. σωματείο εργαζομένων ΤΙΤΑΝ, σωματείο εργαζομένων Ναυπηγείων Ελευσίνας. Τα τοπικά εργατικά σωματεία, οργανώνονται με βάση το επάγγελμα ή τον κλάδο σε μία πόλη ή ένα νομό π.χ. σωματείο εμποροϋπαλλήλων Θεσσαλονίκης. Τέλος, τα πανελλαδικά εργατικά σωματεία, οργανώνονται με βάση το επάγγελμα ή το κλάδο και έχουν πανελλαδική εμβέλεια π.χ. Σύλλογος Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας.

2.3.2 Προϋποθέσεις ίδρυσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Για να καταστεί εφικτό να ιδρυθεί μια Πρωτοβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση και να αποκτήσει νομική προσωπικότητα απαιτούνται να γίνουν οι παρούσες ενέργειες. Αρχικά να αποτελείται από 20 τουλάχιστον εργαζομένους οι οποίοι είτε εργάζονται στον ίδιο εργοδότη είτε ανήκουν στον ίδιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Αυτά, ονομάζονται ιδρυτικά μέλη. Τα ιδρυτικά μέλη του εργατικού σωματείου θα πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις που απαιτεί ο ν.1264/82 (άρθρο 7παρ.1), δηλαδή, να έχουν συμπληρώσει δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησής τους. Ιδρυτικά μέλη εργατικών σωματείων μπορούν επίσης να είναι, αλλοδαποί και ανήλικοι εργαζόμενοι, εφ' όσον εργάζονται νόμιμα (ν.1264/82 άρθρο 1 αριθμ.12, άρθρο 7 παρ.1 εδ. 2). Επιπλέον, τα ιδρυτικά μέλη, θα πρέπει να εκλέξουν ένα 5μελές προσωρινό Διοικητικό Συμβούλιο, με μυστική ψηφοφορία χωρίς την παρουσία δικαστικού αντιπροσώπου. Τέλος, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η σύνταξη καταστατικού από τα ιδρυτικά μέλη, σύμφωνα με ότι ορίζει το άρθρο 80 του Α.Κ. (ΣΕΕ, 2020).

2.3.3 Το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Για κάθε συνδικαλιστική Οργάνωση απαραίτητο για τη λειτουργία της είναι, η ύπαρξη του καταστατικού, το οποίο με το σύνολο των διατάξεών του ρυθμίζει τη λειτουργία της. Το καταστατικό κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθορίζεται ελεύθερα απ' τα μέλη

του, σύμφωνα όμως με τη νομοθεσία που επιβάλλει την αναφορά ορισμένων απαραίτητων στοιχείων για την έγκρισή του απ' το δικαστήριο.

Παρακάτω ακολουθούν τα βασικά στοιχεία που περιλαμβάνει ένα καταστατικό νόμιμου σωματείου (ΣΕΕ, 2020).

1. Η επωνυμία της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης. Αυτή πρέπει να είναι σύντομη και ευνημόνευτη γιατί θα αναφέρεται και θα υπάρχει στο μικρό χώρο της σφραγίδας.
2. Η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, βάσει της οποίας ρυθμίζεται η εγγραφή σε Εργατικό Κέντρο κλπ.
3. Οι σκοποί της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης, οι οποίοι καθορίζονται υποχρεωτικά απ' το άρθρο 4 του ν. 1264/1982.
4. Οι πόροι της, οι οποίοι καθορίζονται απ' το άρθρο 5 του 1264/1982.
5. Ποιοι εργαζόμενοι μπορούν να είναι μέλη της, σύμφωνα με το άρθρο 7 του ν.1264/1982.
6. Οι όροι με βάση τους οποίους συγκαλείται, συνεδριάζει και αποφασίζει η Γενική Συνέλευση των μελών της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο άρθρο 8 του ν.1264/82.
7. Τα όργανα διοίκησης και αντιπροσώπευσης της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο άρθρο 9 του ν.1264/82.
8. Οι εκλογικές διαδικασίες της συνδικαλιστικής οργάνωσης για την ανάδειξη νέων οργάνων διοίκησης και αντιπροσώπευσης στις Δευτεροβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (Εργατικό Κέντρο - Ομοσπονδία) σύμφωνα και υποχρεωτικά με τα άρθρα 10,11,12, και 13 του κεφαλαίου Δ του ν.1264/82.
9. Τα σχετικά με τα οικονομικά στοιχεία (προϋπολογισμό - οικονομικό απολογισμό - Έκθεση Ελεγκτικής Επιτροπής) και την έγκρισή τους απ τη Γενική Συνέλευση των μελών της Οργάνωσης.
10. Οι όροι για την τροποποίηση του καταστατικού της Οργάνωσης.
11. Τα καθήκοντα κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και οι αρμοδιότητές τους.

2.3.4 Συνελεύσεις μελών Σωματείου

Η Συνέλευση των μελών είναι το ανώτατο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης και αποφασίζει για κάθε θέμα που δεν υπάγεται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου, ισχύει επομένως από το νόμο ένα τεκμήριο αρμοδιότητας για τη συνέλευση. Η συνέλευση έχει αποκλειστική αρμοδιότητα για ορισμένα θέματα, π.χ. μεταβολή του σκοπού (άρθρο 100 ΑΚ), τροποποίηση του καταστατικού και διάλυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης

(άρθρο 99,103 Α.Κ).Επίσης αποκλειστική αρμοδιότητα έχει η συνέλευση να εκλέγει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, της ελεγκτικής επιτροπής και τους αντιπροσώπους σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση (άρθρα 8 παρ.3, 9 παρ.2 και 3 ν.1264/82), να αποφασίζει αν η αντιπροσώπευση της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στην τριτοβάθμια θα γίνει δια μέσου του εργατικού κέντρου ή της Ομοσπονδίας (άρθρο 10 παρ.2 εδάφ β ν.1264/82), να αποφασίζει την άμεση εφαρμογή της απλής αναλογικής σύμφωνα με το άρθρο 26 ν. 1264/82, να αποφασίζει την κήρυξη απεργίας στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις με εξαίρεση τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης (άρθρο 20 ν.1264).Τέλος η Συνέλευση έχει αποκλειστική αρμοδιότητα να εποπτεύει και να ελέγχει τα όργανα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, να παύει τα όργανα διοικήσεως, εφ' όσον αυτό υπαγορεύεται από σπουδαίο λόγο. Η Γενική Συνέλευση συγκαλείται κατά τους όρους των άρθρων 95 και 96 του Α.Κ. και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν την οργάνωση εκτός αν κατά το καταστατικό υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου της .Η Γενική Συνέλευση συγκαλείται από το Διοικητικό συμβούλιο της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει συγκροτηθεί νόμιμα. Το καταστατικό καθορίζει υποχρεωτικά τους όρους, υπό τους οποίους συγκαλείται , συνεδριάζει και αποφασίζει η Γεν. Συνέλευση.

Το καταστατικό προβλέπει συνήθως τακτικές και έκτακτες γενικές συνελεύσεις και καθορίζει τον τρόπο προσκλήσεως, καθώς και την προθεσμία που πρέπει να τηρείται για πρόσκληση των μελών πριν από την ημερομηνία της Γενικής Συνελεύσεως. Αν το καταστατικό δεν περιέχει σχετικές διατάξεις, τότε η διοίκηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης πρέπει να προσκαλεί τα μέλη κατά τον τρόπο που επιβάλλουν οι επιτόπιες συνθήκες και η καλή πίστη. Το ποσοστό απαρτίας υπολογίζεται με βάση τον αριθμό των μελών που είναι οικονομικά τακτοποιημένα (άρθρο 8 παρ.2 ν.1264) και έχουν δικαίωμα ψήφου. Μπορεί το καταστατικό ελεύθερα να καθορίζει τα ποσοστά απαρτίας. Δεν είναι κατά τη γνώμη μας, έγκυρη διάταξη του καταστατικού, κατά την οποία για τον υπολογισμό του ποσοστού απαρτίας συναριθμούνται και τα μη τακτοποιημένα οικονομικά μέλη. Για την απαρτία συναριθμούνται και τα παρόντα μέλη που δεν συμμετέχουν στην ψηφοφορία. Η απαρτία πρέπει να υπάρχει όχι μόνο κατά την έναρξη της συνεδρίασης της Γενικής Συνελεύσεως αλλά και κατά τη διάρκειά της. Αν λοιπόν δεν υπάρχει απαρτία κατά τη διάρκεια της Συνελεύσεως ή της ψηφοφορίας δεν είναι νόμιμη η λήψη της αποφάσεως. Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 του Α.Κ. όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία και εφ' όσον το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, για να γίνει συζήτηση και για να ληφθεί απόφαση κατά τις Συνελεύσεις απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του (1/3) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών, (άρθρο 8 παρ.2 ν.1264/82). Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη συζήτηση συγκαλείται νέα συνέλευση μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες κατά την οποία απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Εάν δεν υπάρξει απαρτία κατά τη δεύτερη συνέλευση συγκαλείται μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες τρίτη κατά την οποία είναι αρκετή η παρουσία του ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.

2.3.5 Εκλογές Σωματείου

Οι εργαζόμενοι, μέλη των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργάνωσεων, εκλέγουν τα Διοικητικά συμβούλια και τις ελεγκτικές επιτροπές και αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις και εκλέγονται επίσης εφόσον έχουν εκπληρώσει τις οικονομικές υποχρεώσεις, που προβλέπονται απ' τα καταστατικά τους. Τα μέλη των

πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαιούνται να ψηφίσουν αντιπροσώπους, μόνο για μια Ομοσπονδία και ένα Εργατικό Κέντρο. Αν ανήκουν σε δύο οργανώσεις επιλέγουν τη μία απ' αυτές, για να ασκήσουν το δικαίωμά τους αυτό, με δήλωσή τους προς τον πρόεδρο της εφορευτικής επιτροπής των εκλογών. Δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι, κατά το νόμο, έχουν τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχουν εκπληρώσει τις οικονομικές υποχρεώσεις που προβλέπει το καταστατικό. Δεν έχουν το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι, οι συνταξιούχοι γιατί δεν μπορούν να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Εξαιρούνται μόνο οι συνταξιούχοι που είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων των δημοσιογράφων (βλ. άρθρο 14, αριθμ. 10 Ν. 1264/1982). Οι εκλογές στις συνδικαλιστικές οργανώσεις διενεργούνται από εφορευτική επιτροπή, της οποίας προεδρεύει ο δικαστικός αντιπρόσωπος, εκτός αν πρόκειται για εκλογές σωματείων που έχουν την έδρα τους εκτός έδρας του ειρηνοδικείου και ο αριθμός των μελών τους δεν υπερβαίνει τους (50) πενήντα. Δικαστικός αντιπρόσωπος ορίζεται δικηγόρος με επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον τεσσάρων (4) ετών, εφόσον πρόκειται για δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ο δικαστικός αντιπρόσωπος ορίζεται με αίτηση της οργάνωσης από τον Δικηγορικό Σύλλογο της έδρας της. Εφόσον πρόκειται για σωματεία που έχουν την έδρα τους εντός της Περιφέρειας του Δικηγορικού Συλλόγου, δικαστικός αντιπρόσωπος ορίζεται δικηγόρος του οικείου Δικηγορικού Συλλόγου (άρθρο 52 παρ. 1 του Ν. 4446/2016).

2.3.5.1 Διεξαγωγή εκλογών

Οι εκλογές διεξάγονται σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται από το καταστατικό της οργάνωσης, πάντοτε υπό την προϋπόθεση τήρησης του άρθρου 11 του Ν. 1264/1982. Οι εκλογές για τα όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων διεξάγονται υποχρεωτικά από εφορευτική επιτροπή. Το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης καθορίζει τη σύνθεση της εφορευτικής επιτροπής, η οποία πρέπει να είναι πολυμελής. Αν το καταστατικό δεν ρυθμίζει τον αριθμό των μελών της εφορευτικής επιτροπής, τότε για το ζήτημα αυτό αποφασίζει η Γενική Συνέλευση. Η εκλογή της εφορευτικής επιτροπής γίνεται με μυστική ψηφοφορία. Έργο της Εφορευτικής Επιτροπής-λήψη αποφάσεων. Έργο της εφορευτικής επιτροπής είναι η διεξαγωγή των εκλογών σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου και του καταστατικού. Κατά τη διάρκεια των εκλογών η εφορευτική επιτροπή αποφασίζει για όλα τα θέματα που προκύπτουν καθώς και για τις ενστάσεις που υποβάλλονται. Αν το καταστατικό δεν περιέχει διαφορετική ρύθμιση οι αποφάσεις της εφορευτικής επιτροπής λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία.

2.3.5.2 Σύστημα εκλογών

Η εκλογή των οργάνων της συνδικαλιστικής οργάνωσης γίνεται με το σύστημα της απλής αναλογικής. Οι έδρες του Διοικητικού Συμβουλίου της Ελεγκτικής Επιτροπής και ο αριθμός των αντιπροσώπων κατανέμονται μεταξύ των συνδυασμών και των χωριστών υποψηφίων ανάλογα με την εκλογική τους δύναμη. Το σύνολο των έγκυρων ψηφοδελτίων διαιρείται με τον αριθμό των εδρών του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Ελεγκτικής Επιτροπής ή με τον αριθμό των αντιπροσώπων που εκλέγονται. Το πηλίκο αυτής της διαίρεσης, παραλειπομένου του κλάσματος, αποτελεί το εκλογικό μέτρο. Κάθε συνδυασμός καταλαμβάνει τόσες έδρες στο Διοικητικό Συμβούλιο ή την Ελεγκτική Επιτροπή και εκλέγει τόσους αντιπροσώπους όσες φορές χωρεί το εκλογικό μέτρο στον αριθμό των έγκυρων ψηφοδελτίων που έλαβε. Χωριστός υποψήφιος που έλαβε τον ίδιο ή

μεγαλύτερο αριθμό ψήφων από το εκλογικό μέτρο καταλαμβάνει μία έδρα στο όργανο για το οποίο είχε θέσει υποψηφιότητα ή εκλέγεται αντιπρόσωπος εφόσον ήταν υποψήφιος για τη θέση αυτή. Συνδυασμός που περιλαμβάνει υποψηφίους λιγότερους από τις έδρες που του ανήκουν, καταλαμβάνει τόσες μόνο έδρες ή εκλέγει τόσους μόνο αντιπροσώπους, όσοι είναι και οι υποψήφιοί του. Οι έδρες που μένουν αδιάθετες και ο αριθμός των αντιπροσώπων που δεν καλύπτεται σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων κατανέμονται από μία στους συνδυασμούς εκείνους που έχουν καταλάβει τουλάχιστον μία έδρα ή έχουν εκλέξει έναν αντιπρόσωπο και οι οποίοι συγκεντρώνουν υπόλοιπο ψηφοδελτίων μεγαλύτερο από το 1/3 του εκλογικού μέτρου και που πλησιάζουν περισσότερο το εκλογικό μέτρο. Οι έδρες που μένουν αδιάθετες ή ο αριθμός των αντιπροσώπων που δεν καλύπτεται και μετά την εφαρμογή των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου κατανέμονται μεταξύ των συνδυασμών που έχουν το μεγαλύτερο υπόλοιπο ψηφοδελτίων από μία έδρα ή από έναν αντιπρόσωπο. Σε περίπτωση ισοδυναμίας γίνεται κλήρωση.

2.3.6 Διοικητικό Συμβούλιο

Η διοίκηση, δηλ. η εκτέλεση, επιμέλεια και διεύθυνση των υποθέσεων της συνδικαλιστικής οργάνωσης ασκείται από το Διοικητικό συμβούλιο. Το Διοικητικό συμβούλιο είναι, επομένως το μόνιμο εκτελεστικό όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης που διαχειρίζεται όλες τις υποθέσεις της και την εκπροσωπεί δικαστικώς και εξωδίκως (άρθρο 67 Α.Κ.). Το Διοικητικό Συμβούλιο της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκροτείται όπως ορίζει το καταστατικό. Οι ιδιότητες του Προέδρου, Αντιπροέδρου, Γεν. Γραμματέα ή Ταμία δεν επιτρέπεται να συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο. Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 3 χρόνια. (άρθρο 9παρ.1,εδαφ.β ν.1264). Οι αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου που αντίκεινται στο νόμο ή στο καταστατικό είναι ακυρώσιμες ή απόλυτα άκυρες, όπως ακριβώς και οι αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν είναι νόμιμοι αντιπρόσωποί της αλλά καταστατικά όργανα της συνδικαλιστικής οργάνωσης που εκφράζουν τη βούλησή της. Η εσωτερική σχέση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και Διοικητικού Συμβουλίου διέπεται από τις διατάξεις του καταστατικού. Το Διοικητικό συμβούλιο υπόκειται σε έλεγχο της Γενικής Συνέλευσης που είναι το ανώτατο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης και έχει την εξουσία να ορίζει και να παύει το Διοικητικό συμβούλιο.

Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει τα αναγκαία για τη διοίκησή της πρόσωπα ή αν τα συμφέροντα των προσώπων αυτών συγκρούονται με τα συμφέροντα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, τότε το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, διορίζει προσωρινή διοίκηση. Δεν υπάρχει αντίθετα έλλειψη διοίκησης, όταν οι θέσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που έχουν παραιτηθεί, παντεί, εκπέσει, καλύπτονται από αναπληρωματικά μέλη, αυτό όμως πρέπει να προβλέπεται από το καταστατικό. Η προσωρινή διοίκηση διορίζεται από το δικαστήριο και έχει περιορισμένη εξουσία και για περιορισμένο χρονικό διάστημα, π.χ. δεν έχει εξουσία να αποφασίσει, την πραγματοποίηση ή την κήρυξη της απεργίας, ή την σύναψη συλλογικής σύμβασης. (ΣΕΕ, 2020).

2.4 Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος

Αυτή τη χρονιά (2022) συμπληρώνονται 100 χρόνια από όταν συστήθηκε για πρώτη φορά η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας, η οποία ξεκίνησε το 1922 και παραμένει

μέχρι σήμερα (2022), το μοναδικό συνδικαλιστικό όργανο το οποίο εκπροσωπεί τους δασκάλους, τους νηπιαγωγούς και τους άλλους εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων, που διδάσκουν στα Ελληνικά δημόσια δημοτικά σχολεία. Η σημασία της συγκρότησής της είναι πολύ σημαντική διότι οργάνωσε, εκπροσώπησε και προώθησε τα αιτήματα ενός σημαντικού κλάδου εργαζομένων ο οποίος άρχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες του αμέσως μετά τη συγκρότηση του νεοελληνικού κράτους το 1832. Στα πρώτα χρόνια της λειτουργίας του ελληνικού κράτους, από το 1832 και μετά, ο κλάδος των δασκάλων, παρά τη μεγάλη προσφορά του, ήταν τελειώς περιφρονημένος για πολλούς λόγους. Ένας βασικός λόγος ήταν ότι οι περισσότεροι δάσκαλοι ήταν ποιοτικά ανεπαρκείς διότι πολλοί λίγοι είχαν αποφοιτήσει από την πρώτη σχολή κατάρτισης των δασκάλων το «Διδασκαλείον», ενώ οι περισσότεροι ήταν οι λεγόμενοι γραμματοδιδάσκαλοι με μειωμένα προσόντα, απόφοιτοι είτε των Ελληνικών Σχολείων ή Σχολαρχείων που φοιτούσαν για τρία χρόνια μετά το τετράχρονο δημοτικό σχολείο, είτε απόφοιτοι των τρίχρονων Γυμνασίων στα οποία φοιτούσαν μετά την αποφοίτηση από το Σχολαρχείο. Αυτοί οι δάσκαλοι στερούνταν τα στοιχειώδη, τα απαραίτητα εφόδια και τις γνώσεις για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στο εκπαιδευτικό τους έργο. (Μπάρδα κ.α., 2021).

Η κατάσταση του κλάδου των δασκάλων άρχισε να βελτιώνεται από το έτος 1880, όταν στις ευρωπαϊκές χώρες αναπτύχθηκε το συνδικαλιστικό κίνημα και άρχισαν να οργανώνονται στη χώρα μας συλλογικά και οι δάσκαλοι στα τέλη του 19ου αιώνα για να προβάλλουν και να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους, αλλά και να βελτιώσουν την επαγγελματική τους κατάσταση. Στις αρχές του 1900 ιδρύθηκαν οι πρώτοι Διδασκαλικοί Σύλλογοι στις επαρχίες και από το έτος 1920, αφού είχε προηγηθεί για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα η ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Ελλάδας (ΓΣΕΕ) ιδρύθηκαν από τους δασκάλους δύο Ομοσπονδίες Διδασκαλικών Συλλόγων, η μία με έδρα τη Χαλκίδα και η άλλη με έδρα την Αθήνα. Στη συνέχεια άρχισε μια κίνηση, με επικοινωνίες και συζητήσεις, για να ενωθούν οι δύο Ομοσπονδίες σε μία με έδρα την Αθήνα. Αυτές οι προσπάθειες έφεραν αποτέλεσμα και έτσι στις 21 Απριλίου 1921 έγινε σύγκληση στην Αθήνα των αντιπροσώπων των επαρχιακών συλλόγων των δασκάλων, στην οποία αποφασίστηκε η ένωση των δύο Ομοσπονδιών σε μία με την ονομασία «Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος», (ΔΟΕ). (Μπάρδα κ.α., 2021).

Στις εκλογές που έγιναν την περίοδο εκείνη εκλέχθηκε το πρώτο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο εγκαταστάθηκε και ανέλαβε τα καθήκοντά του την 1η Μαρτίου 1922 με πρώτο Πρόεδρο το δάσκαλο Αντώνιο Καραγιάννη. Η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας (Δ.Ο.Ε.) απέκτησε νομική προσωπικότητα ως δευτεροβάθμιο σωματείο με τη απόφαση 1849 του Πρωτοδικείου Αθήνας, της 18ης Μαΐου 1922. Το πρώτο δημοσιογραφικό όργανο της Ομοσπονδίας ήταν το περιοδικό «ΕΡΜΗΣ» που εκδίδονταν στη Χαλκίδα. Από τον Ιούνιο όμως του 1924 μέχρι σήμερα, δημοσιογραφικό όργανο της Δ.Ο.Ε. είναι το ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΚΟ ΒΗΜΑ, μια εφημερίδα η οποία εκδίδεται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Βασικός σκοπός της συνδικαλιστικής οργάνωσης των δασκάλων ήταν η εξύψωση του σχολείου και των λειτουργιών του, καθώς και η εξυπηρέτηση των ηθικών και υλικών συμφερόντων τους όπως παρουσιάζονταν στο καταστατικό ίδρυσης της Ομοσπονδίας. (Μπάρδα κ.α., 2021)

Στη διαδρομή των εκατό (100) χρόνων δράσης της Διδασκαλικής Ομοσπονδίας πραγματοποιήθηκαν ογδόντα οχτώ (88) Γενικές Συνελεύσεις των αντιπροσώπων των τοπικών συλλόγων από όλη την Ελλάδα, οι οποίες έλαβαν αποφάσεις για την βελτίωση της επαγγελματικής και εκπαιδευτικής κατάστασης του κλάδου των δασκάλων. Οι πιο σημαντικοί σταθμοί στην πορεία της Διδασκαλικής Ομοσπονδίας Ελλάδας (Δ.Ο.Ε.) είναι οι παρακάτω: Το 1927, λίγα χρόνια μετά τη συγκρότησή της, γίνεται διάσπαση της Δ.Ο.Ε. ύστερα από κρατική παρέμβαση και η ομάδα η οποία αποσχίστηκε ίδρυσε τη

«Νέα Διδασκαλική Ομοσπονδία» στην οποία συμμετείχαν ελάχιστοι Διδασκαλικοί Σύλλογοι. Ο Υπουργός Παιδείας την αναγνώρισε γιατί βάδιζε «επί τη βάσει των κοινωνικών και εκπαιδευτικών απόψεων του κράτους». (Μπάρδα κ.α., 2021). Από το 1981 μέχρι σήμερα οι εκλογές για την ανάδειξη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΟΕ γίνονται με το σύστημα της απλής αναλογικής και το Δ.Σ. που εκλέγεται έχει θητεία δύο χρόνια. Σ' όλη τη διάρκεια της 100χρονης δράσης η Δ.Ο.Ε. προώθησε σημαντικά επαγγελματικά και εκπαιδευτικά αιτήματα των δασκάλων και νηπιαγωγών και αναβάθμισε την ποιότητα των εκπαιδευτικών με πιο σημαντικές κατακτήσεις τις εξής: Πέτυχε με τους αγώνες της τη μισθολογική και βαθμολογική αναβάθμιση του κλάδου των δασκάλων και νηπιαγωγών. Πέτυχε να πείσει την Πολιτεία ώστε να ικανοποιηθεί το αίτημά της για να ανέβει το επίπεδο της μόρφωσης των δασκάλων & νηπιαγωγών από τις 2ετείς σπουδές σε 4ετείς και μέσα σε πανεπιστημιακές σχολές. Πέτυχε με την επιμονή της και τους συνεχείς αγώνες της να αλλάξει ο θεσμός του Επιθεωρητή και να αντικατασταθεί με το θεσμό του Σχολικού Συμβούλου. (Μπάρδα κ.α., 2021).

2.5 Ο Θεσμός των αιρετών

Ο θεσμός των αιρετών και το σύστημα εκλογής τους, αφορά έναν θεσμό με πάνω από 100 χρόνια παρουσία και πολύ μεγάλη ιστορία πίσω του. Η τοπική αυτοδιοίκηση ως έννοια κατοχυρώθηκε νομοθετικά και συνταγματικά το 1912 και αποκτά αυτοτέλεια με το νόμο «περί συστάσεως των δήμων», το 1833. Οι βάσεις για ένα σύγχρονο (για την εποχή εκείνη) σύστημα τοπικής αυτοδιοίκησης τέθηκαν το έτος 1828, από τον πρώτο κυβερνήτη της Ελλάδος Ιωάννη Καποδίστρια με την καθιέρωση των Κοινοτικών και Επαρχιακών Δημογεροντιών. Ο Καποδίστριας φαίνεται ότι μετέφερε στην Ελλάδα τις σύγχρονες τότε Ευρωπαϊκές Απόψεις και την αντίστοιχη πρακτική (κυρίως τη Γαλλική) περί διοικητικής διαίρεσης και τοπικής διοίκησης της χώρας. Με το Γ ψήφισμα της 13ης Απριλίου 1828 και διάφορα άλλα νομοθετήματα και διοικητικές πράξεις του Κυβερνήτη, η χώρα διαιρέθηκε σε δεκατρία (13) τμήματα (Νομούς), σε εξήντα δυο (62) Επαρχίες και σε Πόλεις, Κωμοπόλεις και Χωριά. (Γιαννόπουλος, 2017).

Η μεταπολίτευση της 23ης Ιουλίου 1974 απέφερε το Ν. 180/1975 "περί επαναφοράς εν ισχύει διατάξεων του δια του Ν.Δ. 2888/1954 κυρωθέντος Δημοτικού και Κοινοτικού Κωδικός, ως "τροποποιηθήκαν, συμπληρώθηκαν και αντικατεστάθησαν μέχρι της 20ης Απριλίου 1967, συμπληρώσεως ενίων διατάξεων αυτού και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων". Το Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 102) αποσαφήνισε πλήρως τη δομή της τοπικής αυτοδιοίκησης, η οποία διαρθρώνεται σε βαθμίδες την πρώτη εκ των οποίων αποτελούν οι δήμοι και οι κοινότητες. Προχωρώντας, οι εξελίξεις στο χώρο της πρωτοβάθμιας τοπικής αυτοδιοίκησης έφεραν στις 13 Ιουνίου 1994 και στο αρ. 90 ΦΕΚ Τ.Α., δημοσιεύεται ο Ν. 2218/1994 "Ίδρυση Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, τροποποίηση διατάξεων για την πρωτοβάθμια αυτοδιοίκηση και την περιφέρεια και άλλες διατάξεις", ο οποίος ουσιαστικά εισάγει στη χώρα μας το θεσμό του δεύτερου βαθμού τοπικής αυτοδιοίκησης και δίνει άλλη δυναμική στους πρωτοβάθμιους αντίστοιχους οργανισμούς. Προχωρώντας ιστορικά, ακόμη πιο κοντά στο σήμερα, φτάνουμε στην Δημιουργία και την Εφαρμογή του Νόμου Καποδίστρια. Νόμος Καποδίστρια ή Σχέδιο Καποδίστρια είναι η συνηθισμένη ονομασία του νόμου (2539/97) του Ελληνικού Κράτους, που δημοσιεύτηκε το 1997 και σύμφωνα με τον οποίο έγινε συνένωση κοινοτήτων σε μεγαλύτερους δήμους με σκοπό τη βελτιστοποίηση της δημόσιας

διοίκησης στο επίπεδο της τοπικής αυτοδιοίκησης. Ένας νέος όρος που εισήγαγε ο Νόμος Καποδίστρια είναι τα Δημοτικά Διαμερίσματα (οι παλαιές κοινότητες).

Ο νόμος Καποδίστρια, οδήγησε στην δημιουργία των Ο.Τ.Α. Τους ΟΤΑ (Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης) αποτελούν οι Δήμοι και οι Κοινότητες. Σήμερα υπάρχουν 914 Δήμοι και 120 Κοινότητες (προηγούμενη κατάσταση: 5.800 περίπου Δήμοι και Κοινότητες). Επικεφαλής των Δήμων είναι οι Δήμαρχοι, οι Κοινοτάρχες και τα Δημοτικά και Κοινοτικά Συμβούλια αντίστοιχα. Οι ΟΤΑ αποτελούν Ν.Π.Δ.Δ.(Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου) και απολαύουν διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας. (Γιαννόπουλος 2017). Αυτό σημαίνει ότι έχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις, δική τους περιουσία, δικό τους προϋπολογισμό και απασχολούν δικούς τους υπαλλήλους. Η οικονομική τους δυνατότητα είναι βασικός παράγοντας για την ουσιαστική λειτουργία τους. Γι' αυτό, το κράτος μεριμνά για την εξασφάλιση των αναγκαίων πόρων τους. Η μέριμνα αυτή πραγματοποιείται με ρυθμίσεις εκ μέρους του κράτους που να εξασφαλίζουν έσοδα, όπως π.χ. από τον φόρο ακίνητης περιουσίας. Η πολιτεία ασκεί διοικητική εποπτεία στους ΟΤΑ με τρόπο, όμως, που να μην εμποδίζει την πρωτοβουλία και την ελεύθερη δράση τους, δηλαδή ασκεί έλεγχο νομιμότητας. (Γιαννόπουλος, 2017).

2.6 Στάσεις των συνδικαλιστών και του εκπαιδευτικού κινήματος απέναντι στις αποφάσεις του Υπουργείου το 2020.

Τον Νοέμβριο του 2020, για πρώτη φορά, έγινε η πρόταση από την πλευρά του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων να διεξαχθούν οι εκλογές των αιρετών ηλεκτρονικά. Σύμφωνα με την επίσημη σελίδα του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, η ανακοίνωση ήταν η ακόλουθη:

«Για πρώτη φορά μέσω **ηλεκτρονικής ψηφοφορίας** θα διεξαχθεί στις **7 Νοεμβρίου 2020** η εκλογή αιρετών εκπροσώπων στα Υπηρεσιακά Συμβούλια των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης καθώς και των μελών Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΕΠ) και Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού (ΕΒΠ), βάσει της Κοινής Υπουργικής Απόφασης των **Υπουργών Παιδείας και Θρησκευμάτων, Νίκης Κεραμέως και Επικρατείας και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Κυριάκου Πιερρακάκη**. Η ψηφοφορία θα υλοποιηθεί μέσω του ειδικού πληροφοριακού συστήματος (σύστημα «ΖΕΥΣ») του **Εθνικού Δικτύου Υποδομών Τεχνολογίας και Έρευνας Α.Ε.** («Ε.Δ.Υ.Τ.Ε Α.Ε.»).

Το σύστημα «ΖΕΥΣ» βασίζεται σε διεθνώς αναγνωρισμένα τεχνολογικά πρότυπα για τη διεξαγωγή ηλεκτρονικών ψηφοφοριών, τα οποία διασφαλίζουν το αδιάβλητο και το απόρρητο της εκλογικής διαδικασίας και υποστηρίζονται από εξειδικευμένη ομάδα διαχειριστών που μεριμνούν για την ασφάλεια του συστήματος. Φιλοξενείται στο υπολογιστικό κέντρο του «Ε.Δ.Υ.Τ.Ε. Α.Ε.», και έχει ήδη εφαρμοστεί με μεγάλη επιτυχία σε πρόσφατες πρυτανικές εκλογές έξι Πανεπιστημίων.

Όπως δήλωσε η **Υπουργός, Νίκη Κεραμέως**: *«Μία νέα εποχή ξεκινά και στις εκλογές για την ανάδειξη των υπηρεσιακών συμβουλίων των εκπαιδευτικών, με την ηλεκτρονική διεξαγωγή τους το Σάββατο 7 Νοεμβρίου 2020. Εξασφαλίζουμε ταυτόχρονα, μεταξύ άλλων, τη μη διατάραξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας, την ψηφιοποίηση και τον εκσυγχρονισμό των εκλογών σύμφωνα με διεθνή πρότυπα που διασφαλίζουν το αδιάβλητο της διαδικασίας και το απόρρητο των ψηφοδελτίων, την πρόληψη από τον κορωνοϊό με την αποτροπή του συγχρωτισμού δεκάδων χιλιάδων εκλογέων. Διευκολύνουμε, επιπλέον, τη δυνατότητα ευρύτερης συμμετοχής των ψηφοφόρων, ενισχύοντας τη δημοκρατική αυτή εκλογική διαδικασία. Οι εκπαιδευτικοί δείχνουν τον δρόμο μπροστά για όλο τον Δημόσιο Τομέα.*

Ευχαριστούμε θερμά το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης για την εξαιρετική συνεργασία και την καίρια συμβολή του στο σημαντικό αυτό εγχείρημα.»

Αναλυτικές πληροφορίες για την διαδικασία:

Οι Διευθύνσεις Εκπαίδευσης καταρτίζουν ηλεκτρονικά μέσω του πληροφοριακού συστήματος «myschool» τους πίνακες εκλογέων, οι οποίοι περιλαμβάνουν τους εκπαιδευτικούς που έχουν οργανική θέση ή υπηρετούν ως προσωρινοί αναπληρωτές σε σχολικές μονάδες που υπάγονται στην οικεία Διεύθυνση Εκπαίδευσης. Οι Περιφερειακοί Διευθυντές Εκπαίδευσης καταρτίζουν ηλεκτρονικά μέσω του πληροφοριακού συστήματος «myschool» τους πίνακες εκλογέων, οι οποίοι περιλαμβάνουν τα μέλη του Ειδικού Εκπαιδευτικού και Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού, που υπηρετούν οργανικά ή ως προσωρινοί αναπληρωτές σε ΣΜΕΑΕ και ΚΕΣΥ της περιοχής της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης. Για κάθε Υπηρεσιακό Συμβούλιο λειτουργεί χωριστή «ηλεκτρονική κάλη». Η Εφορευτική Επιτροπή παρακολουθεί την κανονική λειτουργία του συστήματος και μετά τη λήξη της εκλογικής διαδικασίας εκδίδει τα αποτελέσματα. Παρέχεται επίσης η δυνατότητα σε κάθε συνδυασμό ή ανεξάρτητο υποψήφιο αφού απευθυνθεί στην οικεία Εφορευτική Επιτροπή, να παραστεί διά εκπροσώπου, αντιπροσώπου ή αυτοπροσώπως, στον χώρο που θα γίνει η εξαγωγή των αποτελεσμάτων και η καταμέτρηση των ψήφων.»

Σύμφωνα λοιπόν με τις αναλυτικές οδηγίες της σελίδας του Υπουργείου Παιδείας, οι εκλογές θα διεξαχθούν με ηλεκτρονικό τρόπο μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας και όχι δια ζώσης, όπως τα προηγούμενα χρόνια. Η απόφαση αυτή, πυροδότησε δεκάδες αντιδράσεις των συνδικαλιστών, οι οποίοι για πρώτη φορά, σύμφωνα με δηλώσεις και ανακοινώσεις, ένιωσαν βασικά δικαιώματά τους να καταπατώνται καθώς, θεωρούσαν πως με τον συγκεκριμένο τρόπο, οι εκλογές δεν θα διενεργούνταν με διαφάνεια και θα εξυπηρετούσαν άλλα συμφέροντα. Σύμφωνα με άρθρο του Βασίλη Παπαχρήστου, αιρετό του ΠΥΣΔΕ Σερρών, σχετικά με την νέα τροπολογία για τις εκλογές των αιρετών, σημειώνεται το παρακάτω, το οποίο εκφράζει με έναν καυστικό τρόπο την συλλογική αντίδραση των συνδικαλιστών εκπαιδευτικών, αναφορικά με την παρούσα απόφαση. «Σύσσωμη η εκπαιδευτική κοινότητα, μετά τις αποφάσεις του Υπουργείου για διενέργεια της εκλογής των αιρετών ηλεκτρονικά, δήλωσε την απόσυρση των ψηφοδελτίων, αρνήθηκε να συμμετάσχει στην υποχρεωτική ηλεκτρονική ψηφοφορία, δεν πρότεινε συναδέλφους για τις εφορευτικές επιτροπές.» Καθίσταται λοιπόν φανερό πως η εκπαιδευτική κοινότητα στο σύνολό της, αρνήθηκε να συμμετάσχει υπό αυτούς τους όρους στην εκλογική διαδικασία των αιρετών. (Γιαννόπουλος, 2017).

3. Ερευνητικό Μέρος

3.1 Αφετηρία, σκοπός και στόχοι της έρευνας

Καθίσταται φανερό πως με βάση τα προηγούμενα κεφάλαια ο Συνδικαλισμός στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση, καθοδηγούμενος και οργανωμένος από τα εκτελεστικά

όργανα που επιτελούν διοικητικούς και ηγετικούς ρόλους (πχ Διευθυντές, Περιφερειακοί Σύμβουλοι κτλ.), επηρεάζει άμεσα την εκπαιδευτική διαδικασία, τόσο σε επίπεδο εύρυθμης λειτουργίας, όσο και σε επίπεδο βελτίωσης των πτυχών που είναι προβληματικές σε επίπεδο απόδοσης των βασικών λειτουργιών που πρέπει να επιτελεί το εκπαιδευτικό σύστημα στο σύνολό του. Όπως προαναφέρθηκε, τα συνδικαλιστικά κινήματα, από ιστορική σκοπιά, ήρθαν σε πολλές περιπτώσεις αντιμέτωπα με τις κυβερνητικές πρακτικές και τις κυβερνήσεις στο σύνολό τους, καθώς διεκδικούσαν πάντα άμεσες αλλαγές και αναδιαμορφώσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα, οι οποίες θα ευνοούσαν τόσο τους εργαζομένους, όσο και το μαθητικό κοινό στο σύνολό του, κάτι που σε πολλές περιπτώσεις αντέκρουε τα κυβερνητικά συμφέροντα, δημιουργώντας συνεχείς ρήξεις μεταξύ συνδικαλιστικού κινήματος και κυβέρνησης. Με βάση τις τελευταίες εξελίξεις του 2020, στις οποίες το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, πήρε την απόφαση να διενεργήσει τις εκλογές των αιρετών διαδικτυακά και όχι δια ζώσης όπως τα προηγούμενα χρόνια, ανακύπτουν κάποιοι προβληματισμοί και αναδύονται κάποια ζητήματα προς διερεύνηση.

Το συνδικαλιστικό κίνημα μέσα στον χρόνο, έχει καταφέρει μέσα από διεκδικήσεις να επιφέρει και να εφαρμόσει πληθώρα θετικών αλλαγών αναφορικά με την εκπαιδευτική διαδικασία στο σύνολό της, αλλά και αναφορικά με το σύνολο των δικαιωμάτων και το παροχών στο εκπαιδευτικό και μαθητικό δυναμικό. Αναδεικνύεται λοιπόν μέσα από αυτή τη σκοπιά η σπουδαιότητα των παρακάτω προβληματισμών, οι οποίοι καθίσταται αναγκαίο να διερευνηθούν από μία συνολικά εμπειρική σκοπιά. Ο βασικός σκοπός αυτής της ερευνητικής προσέγγισης, θα είναι να οροθετηθεί εννοιολογικά, να κατανοηθεί και να αποσαφηνιστεί, η στάση του συνόλου των συνδικαλιστών, απέναντι στα νέα δεδομένα του συνδικαλιστικού κινήματος και των συνδικαλιστικών διαδικασιών (πχ εκλογές), όπως αυτά διαμορφώθηκαν μετά το 2020 και τις σχετικές αποφάσεις του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Στόχευση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, είναι η ανίχνευση, η καταγραφή και η κατανόηση, των απόψεων και των στάσεων των συνδικαλιστών, τόσο για τις αποφάσεις του Υπουργείου, όσο και για τον τρόπο λειτουργίας και διάρθρωσης του συνδικαλιστικού κινήματος εσωτερικά, δηλαδή τον τρόπο δράσης των συνδικαλιστικών οργάνων, αλλά και των ανθρώπων που κατέχουν διοικητικές και ηγετικές θέσεις μέσα στα πλαίσια του συνδικαλιστικού κινήματος. Τα βασικά ερωτήματα / προβληματισμοί που αναδύονται με βάση τα παραπάνω και στόχος είναι να ερευνηθούν εμπειρικά, είναι τα εξής:

- Ποια είναι η σχέση του Συνδικαλιστικού κινήματος και της Ηγεσίας στην Εκπαίδευση και πώς αυτή εκδηλώνεται
- Ποιες είναι οι στάσεις των Συνδικαλιστών απέναντι στον τρόπο δράσης των Συνδικαλιστικών οργάνων της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης
- Ποια είναι η στάση της Εκπαιδευτικής κοινότητας στο σύνολό της απέναντι στον Συνδικαλισμό
- Πώς διαμορφώνονται οι στάσεις των Συνδικαλιστών σχετικά με την απόφαση του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων αναφορικά με τις εκλογές των αιρετών του 2020

Οι απαντήσεις των παραπάνω ερωτημάτων, θα γίνει προσπάθεια να αναδυθούν, μέσα από την εμπειρική έρευνα, σχετικά με τις στάσεις και τις απόψεις τόσο των

Συνδικαλιστών, όσο και των μη Συνδικαλιστών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με το Κυβερνητικό όργανο (το Υπουργείο), αλλά και σχετικά με την συνολική λειτουργία του Συνδικαλιστικού κινήματος *per se*. Οι συνεχόμενες μεταβολές των εκπαιδευτικών αναγκών και διεκδικήσεων. Ο χώρος της εκπαίδευσης, όπως και ολόκληρη η κοινωνία, βιώνει ραγδαίους μετασχηματισμούς, συνεχείς «καινοτομίες» και έντονη ανταγωνιστικότητα με έμφαση στην απόδοση. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι η κατάλληλη ηγεσία στην εκπαίδευση συμβάλλει σημαντικά στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της σχολικής μονάδας, του εκπαιδευτικού δυναμικού και κατ' επέκταση στη βελτίωση των επιδόσεων των μαθητών και της συνολικής λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος. Ως αποτέλεσμα, ο διεκπεραιωτικός ηγέτης που τηρεί τις γραφειοκρατικές υποχρεώσεις δεν ταιριάζει στην σύγχρονη κοινωνία και χρειάζονται άτομα στις διοικητικές θέσεις, που θα είναι ευέλικτα, θα αφουγκράζονται τις συγκεκριμένες ανάγκες του συνόλου κάθε φορά, θα δρουν με γνώμονα το συλλογικό καλό και θα είναι θαρραλέοι, θα παίρνουν ρίσκα και θα διεκδικούν ριζικές αλλαγές.

Με βάση όλα τα παραπάνω καθώς και με την παράθεση των σκοπών που δύναται και πρέπει να εξυπηρετήσει το συνδικαλιστικό κίνημα, η ποιοτική έρευνα με στόχο την διερεύνηση των στάσεων και των απόψεων των εκπαιδευτικών σήμερα αναφορικά με την δράση του συνδικαλιστικού κινήματος στο σύνολό του κρίνεται αναγκαία. Πιο συγκεκριμένα και με βάση τα γεγονότα των τελευταίων 2 χρόνων, με την έλευση της πανδημίας και όλες τις λειτουργικές αλλαγές που αυτή επέφερε στον εκπαιδευτικό τομέα (τηλεκπαίδευση, είσοδο της τεχνολογίας στα σχολεία, εκπαιδευτικές διαδικασίες και συνεδριάσεις μέσω υπολογιστή), είναι αναγκαίο να διερευνηθεί και ο τομέας της συνδικαλιστικής δράσης και πώς αυτή διαμορφώθηκε, λόγω του ότι οι περισσότερες διαδικασίες της εκπαίδευσης, λειτουργούσαν ηλεκτρονικά και εξ αποστάσεως. Ιδιαίτερη βάση εκτός από την διερεύνηση των απόψεων σχετικά με την γενικότερη δράση των συνδικαλιστών, δόθηκε και στις στάσεις και απόψεις που αναπτύχθηκαν από την μεριά της εκπαιδευτικής κοινότητας, απέναντι στην απόφαση του συνδικαλιστικού κινήματος, να απέχει συνολικά από τις εκλογές των αιρετών το 2020, μετά από απόφαση του Υπουργείου Παιδείας αυτές να διεξαχθούν ηλεκτρονικά, λόγω της πανδημίας. Μια τέτοια διερεύνηση κρίνεται αναγκαία, καθώς είναι η πρώτη φορά από την σύσταση του συνδικαλιστικού κινήματος, που λαμβάνεται μια τέτοια απόφαση από μεριάς του Υπουργείου και οι ενδεχόμενες αλλαγές που αυτό μπορεί να επιφέρει στον εκπαιδευτικό κλάδο, αλλά και στην αντιμετώπιση των συνδικαλιστών από το σύνολο των εκπαιδευτικών από εδώ και πέρα, κρίνεται παραπάνω από χρήσιμο να παρατηρηθεί και να καταγραφεί, καθώς μέσω αυτού θα αναδυθούν όχι μόνο αναφορικά με τον θεσμό των εκλογών, αλλά και σε γενικότερο πλαίσιο τα ελλείμματα της συνδικαλιστικής δράσης όπως αυτή έχει διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια και με ποιους τρόπους η τελευταία επιδέχεται λειτουργικών και στοχοθετημένων βελτιώσεων.

3.2 Μεθοδολογία της έρευνας

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα περιγράφουμε η ερευνητική μέθοδος και το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε, το δείγμα-συμμετέχοντες της έρευνας, καθώς και η τεχνική συλλογής δεδομένων του προς μελέτη υλικού.

3.3 Ερευνητική μέθοδος και ερευνητικό εργαλείο

Με τον όρο «μέθοδος» εννοούμε εκείνο το φάσμα των προσεγγίσεων οι οποίες χρησιμοποιούνται στην εκπαιδευτική έρευνα προκειμένου να συλλεχθούν δεδομένα που πρόκειται να αξιοποιηθούν ως βάση συμπερασμάτων και ερμηνείας, εξήγησης και πρόβλεψης. Παραδοσιακά, η λέξη παραπέμπει σε εκείνες τις τεχνικές που είναι συνδεδεμένες με το θετικιστικό μοντέλο— εκμαίευση απαντήσεων σε προκαθορισμένα ερωτήματα, καταγραφή μετρήσεων, περιγραφή φαινομένων και εκτέλεση πειραμάτων (Cohen&Manion, 1997: 66). Επιπλέον, θα γίνει χρήση του ερμηνευτικού μοντέλου, καθώς σκοπός είναι η επικέντρωση στο άτομο ως μονάδα και στην φαινομενολογική προσέγγιση, δηλαδή στον τρόπο που αντιλαμβάνεται τις καταστάσεις, τις αλλαγές και την γενικότερη λειτουργία του κόσμου, σε υποκειμενικό επίπεδο και πλαίσιο. Η ερευνητική μέθοδος επί της παρούσης, θα ακολουθήσει και θα βασιστεί στις ερμηνείες που δίνει το άτομο, σχετικά με τα εκάστοτε γεγονότα και συμβάντα, από υποκειμενική και ατομική σκοπιά πάντοτε και με βάση αυτές τις εξατομικευμένες ερμηνείες, θα επιχειρήσει να γενικεύσει τα συμπεράσματα που θα προκύψουν και να τα κατηγοριοποιήσει, προκειμένου να καταλήξει σε κάποιες βασικές συνιστώσες των στάσεων των Συνδικαλιστών απέναντι στην εκπαιδευτική πραγματικότητα. (Cohen, Manion&Morrison, 2007: 35-36)

Επεκτείνοντας λοιπόν τα παραπάνω, θα χρησιμοποιηθεί επί της παρούσης, η μέθοδος της ποιοτικής έρευνας, η οποία στοχεύει στην διερεύνηση του θέματος. Σύμφωνα με τους Bird et al. (1999), η ποιοτική προσέγγιση επιτρέπει τη βαθύτερη ανάλυση και ερμηνεία καταστάσεων, γεγονότων και συμπεριφορών, ενώ, σύμφωνα με τους Faulkner et al. (1999), τη χαρακτηρίζει ευελιξία και μπορεί να δώσει όλο το φάσμα των απαντήσεων και τη δυνατότητα ανακάλυψης κάποιων πτυχών, οπτικών ή παραγόντων που δεν είχαν προληφθεί (Κεδράκα, 2008: 43). Επιπροσθέτως, η ποιοτική έρευνα, στοχεύει και διαχειρίζεται κατά βάση την υποκειμενική και προσωπική εμπειρία και αντίληψη του διερωτώμενου, στοχεύοντας στα εξατομικευμένα γνωστικά του σχήματα, αντιλήψεις, εννοιολογικές προσεγγίσεις και πεποιθήσεις απέναντι στα πράγματα και τον τρόπο που λειτουργούν. Εξαιτίας της αυθεντικότητας και της ευελιξίας που φέρει σαν προσέγγιση, η ποιοτική έρευνα ταιριάζει στην εκτίμηση πραγματικών και σύνθετων περιστατικών, φαινομένων και διαδικασιών που ενέχει η διοίκηση και το ανθρώπινο δυναμικό οπουδήποτε πλαισιώνεται απέναντι σε κάποιο σκοπό, όπως πχ το Συνδικαλιστικό κίνημα. (Καραγιάννης, 2014: 334).

Στην παρούσα λοιπόν εργασία, επιλέχθηκε η ποιοτική έρευνα ως βασική ερευνητική μέθοδος εξαγωγής συμπερασμάτων σχετικά με τις στάσεις των εκπαιδευτικών και συνδικαλιστών απέναντι στο συνδικαλιστικό κίνημα και τις αποφάσεις του

Υπουργείου, καθώς φαίνεται πως θα είναι πιο αποτελεσματική στον τρόπο που λειτουργεί, για να διερευνηθούν και να αποσαφηνιστούν οι αντιλήψεις, οι στάσεις και οι απόψεις των διερωτώμενων εκπαιδευτικών, γύρω από τα ερωτήματα και τους προβληματισμούς που έχουν τεθεί αναφορικά με τις στάσεις των συνδικαλιστών και των εκπαιδευτικών συνολικά, απέναντι στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων και τις αποφάσεις που λήφθηκαν το 2020. (Τσουρβάκας, 1997). Η χρήση και η μέθοδος της ποιοτικής έρευνας, είναι πιο άμεση και στοχεύει κατευθείαν στις αντιλήψεις του ατόμου που διερωτάται, αντλώντας πληροφορίες σε βάθος και λεπτομερώς με βάση τις απαντήσεις του. Εδώ διαδραματίζει βασικό ρόλο η τεχνική της συνέντευξης που χρησιμοποιείται στην ποιοτική έρευνα, τεχνική άμεση, ευθύς και στοχευμένη. (Ιωσηφίδης, 2003). Η ερευνητική συνέντευξη έχει οριστεί ως συζήτηση δύο ατόμων, που αρχίζει από τον συνεντευκτή, με ειδικό σκοπό την απόκτηση σχετικών με την έρευνα πληροφοριών, και επικεντρώνεται από αυτόν {...} σε περιεχόμενο καθορισμένο από τους στόχους της έρευνας με συστηματική περιγραφή, πρόβλεψη ή ερμηνεία (Cannell&Kahn, 1968). Κατά την διαδικασία της συνέντευξης, υπάρχει άμεση λεκτική συναλλαγή ανάμεσα στα άτομα, κάτι που μπορεί να μας δώσει άμεσες πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις πάνω στο εκάστοτε ζήτημα, καθώς εκτός από τα λεκτικά σήματα που λαμβάνει κάποιος κατά την διαδικασία της συνέντευξης, λαμβάνει και μη λεκτικά σήματα, όπως είναι οι αλλαγές στον τόνο και την ένταση της φωνής κατά την διάρκεια των απαντήσεων, οι παύσεις που μπορεί να μεσολαβήσουν ανάμεσα στις απαντήσεις ή και κατά την διάρκεια μιας συγκεκριμένης απάντησης σε μία ερώτηση, οι συρμοί μεταξύ των λέξεων κτλ. Κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών δεν παρατηρήθηκαν μεγάλες παύσεις κατά την διάρκεια των απαντήσεών τους και φάνηκαν να είναι αρκετά στοχευμένες και μετά από ενδελεχή ενημέρωση τόσο στους ενεργούς συνδικαλιστές όσο και στους μη ενεργούς. Οι περισσότερες απαντήσεις ήταν φορτισμένες με αρνητικά συναισθήματα και απόψεις απέναντι στις συνδικαλιστικές διαδικασίες κάτι που φάνηκε από την χρήση συναισθηματικά φορτισμένων λέξεων όπως προκύπτουν από την διαδικασία της απομαγνητοφώνησης (Παράρτημα 1), όπως «απογοητευμένος», «δυστυχώς», «σύγχυση». Οι παραπάνω είναι ενδείξεις, φανερώνουν σημάδια συναισθηματικής φόρτισης κατά την διάρκεια της συνέντευξης. Ουσιαστικά, η τεχνική της συνέντευξης, λόγω της αμεσότητάς της, δεν αφήνει περιθώρια στο άνθρωπο που απαντά τις ερωτήσεις να «κρυφτεί», καθώς τόσο λεκτικά, όσο και μη λεκτικά σήματα, προδίδουν τις πραγματικές του πεποιθήσεις και στάσεις.

Κάτι τέτοιο, είναι καθοριστικής σημασίας για τα αποτελέσματα που θα διεξαχθούν από την διαδικασία των συνεντεύξεων, καθώς επιτρέπουν στο άτομο που τις διενεργεί να προβεί σε ακόμα πιο άμεσα και αληθή συμπεράσματα, αποφεύγοντας γενικολογίες και αποφυγές. Στην παρούσα λοιπόν διπλωματική εργασία, αλλά και στα ερευνητικά δεδομένα που έχουν τεθεί, πρώτον, η τεχνική της συνέντευξης στα πλαίσια της ποιοτικής έρευνας εξασφάλισε ταχύτερη και ασφαλέστερη συγκέντρωση εμπειρικών πληροφοριών και επέτρεψε να δοθούν διευκρινήσεις και να κινητοποιηθούν οι αποκρινόμενοι. Δεύτερον, κατέστησε εφικτή την κατάθεση προσωπικών απόψεων και μαρτυριών ποιοτικής φύσης για συμπεριφορικά χαρακτηριστικά της συνδικαλιστικής

πράξης. Άλλωστε, στη βιβλιογραφία έχει υποστηριχθεί ότι η συλλογή στοιχείων με συνέντευξη διασφαλίζει μεγαλύτερη εγκυρότητα (Υφαντόπουλος & Νικολαΐδου, 2008: 44).

Πιο συγκεκριμένα, στην παρούσα διπλωματική εργασία και με βάση την φύση των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν, αλλά και του συγκεκριμένου πληθυσμού από τον οποίο θα συλλεχθούν τα δεδομένα (εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συνδικαλιστές και μη συνδικαλιστές) θα ακολουθηθεί η μέθοδος, της εστιασμένης συνέντευξης (focused interview), που μας δίνει τη δυνατότητα για μελέτη σε βάθος των αξόνων της έρευνάς μας (Παρασκευόπουλος, 1993: 126-128). Η Bell (1997: 148) αναφέρει ότι το πλεονέκτημα της εστιασμένης συνέντευξης είναι ότι ορίζουμε εκ των προτέρων ένα πλαίσιο εργασίας, ώστε η ανάλυση να είναι σε μεγάλο βαθμό απλοποιημένη. Αυτό είναι σημαντικό για οποιαδήποτε έρευνα, αλλά ιδιαίτερα για τις περιορισμένου χρόνου μελέτες.

Η εστιασμένη συνέντευξη διαφέρει από άλλους τύπους της ερευνητικής συνέντευξης στους παρακάτω άξονες (Merton & Kendall, 1946):

- Τα άτομα από τα οποία λαμβάνεται συνέντευξη, γνωρίζουμε ότι έχουν συμμετάσχει σε μια συγκεκριμένη κατάσταση: Στην προκειμένη διπλωματική εργασία, γνωρίζουμε πως είναι εκπαιδευτικοί, πώς δραστηριοποιούνται στο Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, πως ανήκουν στην βαθμίδα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και πως εμπλέκονται με το σύστημα του Συνδικαλισμού είτε άμεσα, ως ενεργοί συνδικαλιστές, είτε έμμεσα, ως εκπαιδευτικοί που υφίστανται τις αλλαγές που επιφέρουν οι συνδικαλιστικές διεκδικήσεις.
- Μέσω των τεχνικών ανάλυσης περιεχομένου, τα στοιχεία της κατάστασης τα οποία ο ερευνητής θεωρεί σημαντικά έχουν αναλυθεί προηγουμένως. Έχει, έτσι, καταλήξει σε ένα σύνολο υποθέσεων που σχετίζονται με την έννοια και τις επιδράσεις των καθορισμένων στοιχείων. Εδώ, έχουν προσδιοριστεί εκ των προτέρων οργανωμένα και με σαφήνεια τα ερευνητικά δεδομένα και οι ερευνητικοί στόχοι που θέλουμε να απαντηθούν, προκειμένου να προκύψουν συγκεκριμένα συμπεράσματα
- Χρησιμοποιώντας την ανάλυσή του ως βάση, ο ερευνητής συντάσσει έναν οδηγό για τη συνέντευξη. Αυτός προσδιορίζει τις κύριες περιοχές έρευνας και τις υποθέσεις που καθορίζουν τα σημαντικά στοιχεία τα οποία θα αναζητηθούν στη συνέντευξη.
- Η ίδια η συνέντευξη επικεντρώνεται στις υποκειμενικές εμπειρίες των ατόμων που έχουν βιώσει τη συγκεκριμένη κατάσταση. Οι απαντήσεις τους δίνουν τη δυνατότητα στον ερευνητή τόσο να ελέγξει την εγκυρότητα των υποθέσεών του όσο και να πληροφορηθεί μη προβλεφθείσες απαντήσεις τους, δημιουργώντας έτσι περισσότερες υποθέσεις (Cohen, Manion & Morrison, 2007).

3.4 Οδηγός συνέντευξης

Όπως αναφέρθηκε, θα πρέπει να συνταχθεί ένας οδηγός συνέντευξης, βασισμένος, τόσο στο ερευνητικό / θεωρητικό πλαίσιο από το οποίο προκύπτουν τα ερευνητικά ερωτήματα, όσο και με τα ίδια τα ερευνητικά ερωτήματα και τον σκοπό που θέλουμε να εξυπηρετήσουν. Οι βασικοί άξονες λοιπόν της συνέντευξης εν προκειμένω, καθορίζονται και ταυτίζονται με τα ερευνητικά ερωτήματα που προαναφέρθηκαν και τα συμπεράσματα της παρούσας ποιοτικής έρευνας, θα βασιστούν πάνω στα δεδομένα που θα προκύψουν από την ανάλυση των απαντήσεων των συνεντεύξεων που θα διεξαχθούν και θα επιχειρήσουμε να τα γενικεύσουμε. Οι άξονες λοιπόν της συνέντευξης, διαρθρώνονται ως εξής:

- Ποια είναι η σχέση του Συνδικαλιστικού κινήματος και της Ηγεσίας στην Εκπαίδευση και πώς αυτή εκδηλώνεται
- Ποιες είναι οι στάσεις των Συνδικαλιστών απέναντι στον τρόπο δράσης των Συνδικαλιστικών οργάνων της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης
- Ποια είναι η στάση της Εκπαιδευτικής κοινότητας στο σύνολό της απέναντι στον Συνδικαλισμό
- Πώς διαμορφώνονται οι στάσεις των Συνδικαλιστών σχετικά με την απόφαση του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων αναφορικά με τις εκλογές των αιρετών του 2020
- Πώς έχει διαμορφωθεί η παρούσα και τωρινή κατάσταση μετά τις αποφάσεις του Υπουργείου, στους κόλπους του Συνδικαλιστικού Κινήματος

Ο οδηγός συνέντευξης δομήθηκε με ερωτήσεις ανοιχτού τύπου (openquestions), δηλαδή προτιμήθηκαν εκείνες που παρείχαν ένα πλαίσιο αναφοράς για τις απαντήσεις των ερωτώμενων, αλλά έθεταν ελάχιστους περιορισμούς στις απαντήσεις και στην έκφρασή τους (Kerlinger, 1970 στο Cohen&Manion, 1997: 381). Πέρα από τις ερωτήσεις της συνέντευξης, οι οποίες καθορίστηκαν με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα που προέκυψαν από την ανάλυση του θεωρητικού πλαισίου, δεν εντοπίζονται άλλοι περιορισμοί, αναφορικά με την φύση των απαντήσεων των διερωτώμενων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με τον συνδικαλισμό.

3.5 Δείγμα της έρευνας – Συμμετέχοντες

Τα ερευνητικά ερωτήματα, διέπονται από συγκεκριμένα κριτήρια και για αυτόν τον λόγο το δείγμα ορίστηκε επιλεκτικά. Η βασική μονάδα του δείγματος, είναι οι εκπαιδευτικοί και το βασικό ερώτημα που καλούνται να απαντήσουν, είναι ανοικτού τύπου και αφορά τις απόψεις τους πάνω στον τρόπο λειτουργίας του συνδικαλιστικού κινήματος και των αποφάσεων του Υπουργείου σε σχέση με αυτό. Για την ανάλυση του δείγματος λήφθηκε υπόψιν η ηλικία των συμμετεχόντων, η οποία ορίστηκε πάνω από 30 έτη, τα χρόνια εμπειρίας τους στην εκπαιδευτική κοινότητα, τα οποία

οριστήκαν στα 10 έτη και πάνω. Προτιμήθηκε η σκόπιμη δειγματοληψία (purposivesampling) έχοντας υπόψη ότι όλοι οι ερευνητές εξαρτώνται από την καλή θέληση και τη διαθεσιμότητα των υποκειμένων και ότι θα ήταν μάλλον δύσκολο για ένα ερευνητή που δουλεύει μια εργασία μικρής κλίμακας να βρει ένα πραγματικά τυχαίο δείγμα (Bell, 1997: 132). Η μέθοδος της σκόπιμης δειγματοληψίας, είναι προτιμητέα, καθώς είναι βολική για τον ερευνητή, επειδή είναι σε θέση να γνωρίζει εκ των προτέρων βασικά στοιχεία για τα άτομα που θα λάβουν μέρος στην συνέντευξη και αυτό τον βοηθάει να καταλήξει σε λιγότερο χρόνο και πιο στοχευμένα σε ορθά και αντικειμενικά συμπεράσματα, βάσει των απαντήσεων, τα οποία δεν θα επιδέχονται αμφισβήτησης της εγκυρότητας τους.

Το δείγμα των εκπαιδευτικών, συγκροτήθηκε από 10 εκπαιδευτικούς οι οποίοι ήταν ενεργοί συνδικαλιστές και μέλη του συνδικαλιστικού κινήματος ευρύτερα και από 10 εκπαιδευτικούς, οι οποίοι δεν ήταν ενεργοί συνδικαλιστές και απλώς ασκούσαν το λειτούργημά τους. Το συνολικό μέγεθος του δείγματος (20 άτομα), είναι σχετικά μικρό, όπως συνήθως επιτάσσουν οι ποιοτικές έρευνες, όμως στην προκειμένη περίπτωση ένα μικρότερο δείγμα, είναι καταλληλότερο, καθώς, αφού βασιζόμαστε στην φαινομενολογική αντίληψη και πεποιθήσεις των εκπαιδευτικών Απέναντι στα ζητήματα της συνδικαλιστικής διαδικασίας και των αποφάσεων του Υπουργείου, ένα μεγαλύτερο δείγμα, θα μπορούσε να οδηγήσει σε εννοιολογικά κενά και ασαφή συμπεράσματα, καθώς η υποκειμενικότητα που διέπει τις απαντήσεις των ερωτήσεων της συνέντευξης, σε ένα μεγαλύτερο δείγμα είναι δυσκολότερο να πλαισιωθεί και να οδηγήσει σε έγκυρα συμπεράσματα. (Creswell, 2005: 207).

Η διαδικασία της συνέντευξης, στο σύνολό της, αποτελεί μια διαπροσωπική συνάντηση και αλληλεπίδραση μεταξύ του ερευνητή και του συμμετέχοντος, και δεν εξετάζεται απλώς η απρόσωπη συλλογή δεδομένων, καθώς η λεκτική όσο και η μη λεκτική επικοινωνία είναι άμεσες. Σύμφωνα με τον Φίλια (1997: 81), η συνέντευξη για να είναι έγκυρη θα πρέπει να είναι σύστοιχη με το αντικείμενο της έρευνας, να ακολουθεί τις ανάγκες των ερωτώμενων, να είναι στο επίπεδό τους, να τους ενδιαφέρει, να μην τους προσβάλλει και να δημιουργεί μια ατμόσφαιρα ευνοϊκή. Για τον λόγο αυτό, οι ερωτήσεις που επιλέχθηκαν για να ερευνηθεί το ζήτημα που επιθυμούμε, ήταν στοχευμένες και αφορούσαν απόψεις οι οποίες διαμορφώθηκαν μέσα από γεγονότα χωρίς απαραίτητα να χρειάζεται ο διερωτώμενος να κατέχει μια συγκεκριμένη και επιθυμητή απάντηση.

Η δεοντολογική διάσταση της συνέντευξης πρέπει να βρίσκεται πάντα στο μυαλό του ερευνητή διασφαλίζοντας τη συνειδητή συναίνεση, τις εγγυήσεις εμπιστευτικότητας, την ωφέλεια και τη μη βλάβη, δηλαδή ότι η συνέντευξη μπορεί να ωφελήσει τον απαντώντα και ότι δε θα τον βλάψει (Cohen, Manion&Morrison, 2007: 471). Για να τηρηθούν οι δεοντολογικοί κανόνες, έγινε χρήση καταγραφέα φωνής κατά την διάρκεια της συνέντευξης και δεν χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των σημειώσεων από τον ερευνητή, προκειμένου κατά την διάρκεια της απομαγνητοφώνησης, αφενός να αποτυπωθούν τα λεγόμενα του συμμετέχοντα

ακριβώς έτσι όπως ειπώθηκαν χωρίς παραφράσεις και παρανοήσεις και με όσες περισσότερες μη λεκτικές συμπεριφορές είναι δυνατόν, όπως οι παύσεις στην ομιλία, οι αλλαγές του τόνου της φωνής, το σύρσιμο των λέξεων όταν έχει αμηχανία / αβεβαιότητα σχετικά με την απάντηση μιας ερώτησης. Με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται η διαφάνεια της διαδικασίας της συνέντευξης.

3.6 Στάδια συλλογής δεδομένων

Τα στάδια συλλογής δεδομένων ήταν τέσσερα. Στο πρώτο στάδιο προχωρήσαμε σε τηλεφωνική επικοινωνία με τους εκπαιδευτικούς, αφού τους προσκαλέσαμε προφορικά να συμμετάσχουν στην έρευνα και εξηγήσαμε σε γενικές γραμμές το σκοπό της, ζητήσαμε τη συναίνεσή τους για τη διεξαγωγή της συνέντευξης. Στο δεύτερο στάδιο σε κατ' ιδίαν συνάντηση με τους εκπαιδευτικούς, τους ενημερώσαμε για τη φύση και το σκοπό της συνέντευξης με όσο το δυνατόν περισσότερη λεπτομέρεια και ειλικρίνεια, εξηγώντας τη διαδικασία και τον τρόπο με τον οποίο θα καταγράφαμε τις απαντήσεις και ζητώντας τη συγκατάθεσή τους. Στην κατ' ιδίαν συνάντηση υπήρχε διαβεβαίωση ως προς τη διασφάλιση της ανωνυμίας. Στο τρίτο στάδιο, ακολούθησε δεύτερη τηλεφωνική επικοινωνία για επιβεβαίωση και καθορισμό του χρόνου διεξαγωγής της έρευνας, ενώ στο τέταρτο στάδιο διενεργήθηκαν οι συνεντεύξεις σε ιδιωτικό χώρο κατά τις απογευματινές ώρες και εκτός σχολικού ωραρίου.

3.7 Ανάλυση δεδομένων

Επειδή ακριβώς βασικό χαρακτηριστικό της ποιοτικής προσέγγισης και έρευνας είναι η φαινομενολογία και η υποκειμενικότητα των απαντήσεων, η ανάλυση των δεδομένων ακολούθησε σε γενικές γραμμές τη διαδικασία που προτείνει ο Hycner (1985) από την οπτική του φαινομενολογικού πρίσματος. Η ανάγνωση του υλικού των συνεντεύξεων των ερωτώμενων και η διαίρεσή του σε κατηγορίες έγινε μέσα από μία διαδικασία ταξινόμησης, έχοντας ως άξονες ενδιαφέροντος τα ερευνητικά ερωτήματα και μεταβάλλοντας το λεκτικό περιεχόμενο των συνεντεύξεων σε συνοπτικά ευρήματα, τα οποία στη συνέχεια αποδόθηκαν με ποιοτικούς όρους. Ενδεικτικά παρατίθεται η διαδικασία της απομαγνητοφώνησης:

<ul style="list-style-type: none"> • Ποια είναι η ηλικία σας; <p><i>Είμαι 42 ετών</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ποια είναι η εργασιακή σας εμπειρία στον χώρο της εκπαίδευσης; <p><i>...Είμαι μόνιμος εκπαιδευτικός και έχω 17 χρόνια προϋπηρεσία</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ποια είναι η ειδικότητά σας; <p><i>Δάσκαλος ΠΕ 70</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Θεωρείτε ότι είστε ενημερωμένος σε ικανοποιητικό βαθμό σχετικά με τα 	
---	--

<p>συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου σας;</p> <p><i>Ναι με δεδομένο ότι ασχολούμαι και εγώ ενεργά με τον συνδικαλισμό.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Συνδικαλιζέστε εσείς ο ίδιος, με ποιο τρόπο και ποιοι είναι οι λόγοι που σας οδήγησαν στην απόφαση αυτή; <p><i>Ασχολούμαι ενεργά διότι από την αρχή της καριέρας μου θέλησα να βοηθήσω στην διεκδίκηση των συμφερόντων των εργαζομένων.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Είναι μαζικό το συνδικαλιστικό κίνημα; Για ποιους λόγους; <p><i>Σχετικά με άλλους τομείς το συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών είναι από τα πιο μαζικά.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Ποια θεωρείτε ότι είναι η γνώμη της εκπαιδευτικής κοινότητας για τον συνδικαλισμό; <p><i>Δυστυχώς πολλοί συνάδελφοι θεωρούν ότι οι συνδικαλιστές εκπαιδευτικοί τους έχουν πουλήσει.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Υπάρχουν τομείς οι οποίοι επιδέχονται βελτίωση και ποιοι είναι αυτοί; <p><i>Φυσικά και υπάρχουν. Για παράδειγμα οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να έχουμε καλύτερη και αμεσότερη επικοινωνία με τους συναδέλφους και να υπάρχει εγκυρότητα στο λόγια τους και να συνάδουν με τις πράξεις τους και φυσικά να μην αξιοποιούν για προσωπικό τους όφελος τυχόν γνωριμίες που μπορεί να υπάρχουν με πολιτικά πρόσωπα. Αντίθετα οι όποιες γνωριμίες και επαφές θα έπρεπε να αξιοποιούνται για χάρη του</i></p>	<p>Συνδικαλιστική δράση</p> <p>Αντικειμενική οπτική για τα ελλείμματα της συνδικαλιστικής δράσης</p>
--	--

αντίδραση;

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιτάθηκαν στο νέο νόμο που προέβλεπε εκλογές για τα υπηρεσιακά συμβούλια πρώτον σε ώρα και μέρα εκτός εργασιακού ωραρίου. Πρόκειται για εκλογές διοίκησης οπότε η διοίκηση είναι υποχρεωμένη να κάνει τις εκλογές εν ώρα υπηρεσίας. Επίσης ένα άλλο θέμα που δημιούργησε ακόμη πιο μεγάλο πρόβλημα ήταν η εφαρμογή του για ηλεκτρονική ψηφοφορία. Αν και εγώ προσωπικά θεωρώ ότι θα είχε θετικά αποτελέσματα αρκεί να το υπουργείο να συζητούσε με τους φορείς και να ερχόταν σε μια συνεννόηση έτσι ώστε να μπορέσουν οι δύο πλευρές να βρουν μια κοινή συνισταμένη για τις εκλογές. Και αυτό θα ήταν να μην να γίνει ηλεκτρονική ψηφοφορία εξαιτίας τους COVID αλλά θα μπορούσε να γίνει καθημερινή και να γίνει ουσιαστικά μια μεικτή διαδικασία.

- Ποια είναι η κατάσταση που έχει διαμορφωθεί πλέον; Έχουν αλλάξει τα δεδομένα; Θεωρείτε ότι έχει μέλλον ο συνδικαλισμός στον χώρο των εκπαιδευτικών;

Αυτή την στιγμή στο χώρο των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας υπάρχει μια σύγχυση και για πρώτη φορά στα χρονικά όσο εγώ θυμάμαι, θεωρώ ότι το συνδικάτο έχει πάρει ένα λάθος δρόμο καθώς θεωρεί ότι αντί να υπερασπίζεται και να αντιμάχεται αλλά και με διπλωματικό τρόπο τα συμφέροντα των εκπαιδευτικών, έρχεται σε απόλυτη σύγκρουση με την πολιτική ηγεσία, ξεχνώντας ότι αυτοί είναι οι εργοδότες και εμείς

<p><i>οι εργαζόμενοι. Αντί να προσπαθούν να βρουν μια χρυσή τομή επικοινωνίας αλλά και μάχης απέναντι στα αρνητικά που έρχονται για την εκπαίδευση και εφόσον εμείς τα βλέπουμε αρνητικά, θεωρούν ότι η πολιτική ηγεσία είναι υποχρεωμένη να λογοδοτεί σε αυτούς και να νομοθετεί με βάση τα συμφέροντά τους. Έχει χαθεί με λίγα λόγια ο δρόμος της διεκδίκησης από της στιγμή που αντιδρούν με αυτόν τον τρόπο.</i></p>	
--	--

Συνοπτικά, οι κατευθυντήριες γραμμές έχουν ως εξής:

- Μεταγραφή
- Τοποθέτηση λέξεων/φράσεων μέσα σε παρενθέσεις και φαινομενολογική συμπύκνωση
- Ακρόαση της συνέντευξης, προκειμένου να αποκτήσουμε μια αίσθηση του συνόλου
- Σκιαγράφηση μονάδων συνολικού νοήματος
- Αποτύπωση μονάδων νοήματος που σχετίζονται με το ερευνητικό ερώτημα
- Αφαίρεση των περιττών
- Ομαδοποίηση μονάδων σχετικού νοήματος
- Καθορισμός θεμάτων από τις ομάδες σχετικού νοήματος
- Σύνταξη περίληψης για κάθε ατομική συνέντευξη
- Επιστροφή στο συμμετέχοντα με την περίληψη και τα θέματα προκειμένου να διεξαχθεί μια δεύτερη συνέντευξη
- Επισήμανση γενικών και μοναδικών θεμάτων για όλες τις συνεντεύξεις
- Ένταξη των θεμάτων στο περιβάλλον και στα συμφραζόμενά τους
- Σύνθετη περίληψη όλων των συνεντεύξεων (Cohen, Manion&Morrison, 2007: 480-482).

Μετά την διαδικασία της ανάλυσης των δεδομένων και την εξασφάλιση του περιορισμού της μεροληψίας κατά την διαδικασία της συνέντευξης, προχωρήσαμε, στην απομαγνητοφώνηση και των 20 συνεντεύξεων, τόσο της λεκτικής, όσο και της μη – λεκτικής επικοινωνίας, και αφού έγινε η μετατροπή τους σε γραπτό λόγο, προχωρήσαμε στην επεξεργασία του γραπτού κειμένου με την μέθοδο της ανάλυσης περιεχομένου (Κεδράκα, 2008: 49). Η ανάλυση περιεχομένου είναι μια μέθοδος

ανάλυσης, η οποία χρησιμοποιώντας τη διαδικασία κατηγοριοποίησης, επιτρέπει τη μετατροπή του λεκτικού και απεικονιστικού περιεχομένου των βιβλίων σε ποσοτικά δεδομένα (Κυριαζή, 1998). Στην ουσία πρόκειται για μια μέθοδο συστηματικής περιγραφής κι εξήγησης κειμένων, με σκοπό την κοινωνική ανάγνωση του πολιτισμού και της δράσης των ατόμων. Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις των κειμένων εκφράζουν απόψεις, συμπεριφορές, κοινωνικές αξίες πράξεις, πεποιθήσεις, δηλαδή ιδεολογία» (Τσουρβάκας, 1997: 144). Με βάση την παραπάνω μέθοδο, οι ερωτήσεις που πραγματοποιήθηκαν κατά την διάρκεια της συνέντευξης ομαδοποιήθηκαν σε αντίστοιχες ενότητες με βάση το νόημά τους, προκειμένου να μπορέσουμε να προχωρήσουμε στην δημιουργία των βασικών ερευνητικών ερωτημάτων και να πάρουμε στοχευμένες απαντήσεις που θα μας δώσουν πληροφορίες για τα ερωτήματα που έχουμε θέσει προς διερεύνηση και προβληματισμό. Μετά λοιπόν και από την επεξεργασία και απομαγνητοφώνηση των 20 συνεντεύξεων, προχωράμε στην παρουσίασή τους μέσα από τον εντοπισμό των σχετικών αποσπασμάτων που προκύπτουν ως απάντηση σε κάθε ερώτηση (Τσιώλης, 2017):

Αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, σχετικά με το ποια είναι η σχέση του Συνδικαλιστικού κινήματος και της Ηγεσίας στην Εκπαίδευση και πώς αυτή εκδηλώνεται, λάβαμε τις παρακάτω ενδεικτικές απαντήσεις συνδικαλιστών εκπαιδευτικών αφού προηγήθηκε η διαδικασία της λεπτομερούς απομαγνητοφώνησης (Τσιώλης, 2017) :

«Δυστυχώς αρκετοί εκπαιδευτικοί βλέπουν τον συνδικαλισμό ως ένα όχημα το οποίο θα τους μεταφέρει στην πυραμίδα της διοίκησης της εκπαίδευσης. Αυτό είναι λάθος καθώς προτάσσονται τα προσωπικά συμφέροντα που ανέφερα παραπάνω. Τώρα συνεργασία μεταξύ των δύο ναι φυσικά και υπάρχει και θέλω να πιστεύω ότι πάντα λειτουργεί με γνώμονα τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα για την εκπαίδευση και τα παιδιά μας, ασχέτως εάν αυτό επιτυγχάνεται ή όχι. Δυστυχώς όμως πάλι έχουν παρατηρηθεί φαινόμενα να μπαίνουν μπροστά πολιτικές επιδιώξεις και να έρχεται η εκπαίδευση σε δεύτερη μοίρα.»

«Πολλές φορές υπάρχει αυτή η συνεργασία η οποία μάλιστα επηρεάζει και την εκπαιδευτική διαδικασία. Όταν ένας συνδικαλιστής έχει δοσοληψίες με ένα διοικητικό στέλεχος πολλές φορές ξεχνάει το συνδικαλιστικό του ρόλο και εξυπηρετεί τα συμφέροντα της διοίκησης με τα αποτελέσματα να είναι αρνητικά τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για την εκπαιδευτική διαδικασία.»

«Υπάρχει εμπλοκή αν εννοούμε ότι ένας συνάδελφος εκπαιδευτικός είχε μια πορεία συνδικαλιστική και μετέπειτα κατέλαβε κάποια θέση. Σε δεύτερο επίπεδο είναι δύο διακριτοί ρόλοι το συνδικάτο και η διοικητική πυραμίδα της εκπαίδευσης. Η διοίκηση εφαρμόζει κάθετα τις πολιτικές που υιοθετεί το εκάστοτε υπουργείο παιδείας. Όταν

υπάρχουν διαφωνίες σε επίπεδο συνδικάτου υπάρχουν και διαφωνίες ανάμεσα σε διοίκηση της εκπαίδευσης και πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών σωματείων. Υπάρχει ταυτόχρονα όμως και συνεργασία καθώς πολλά ζητήματα της καθημερινότητας των εκπαιδευτικών και πολλά ζητήματα του σχολείου θα πρέπει και αφορούν διοικητικά στελέχη. Επειδή πολλά ζητήματα μιας σχολικής κοινότητας έχουν αντίκτυπο σε μια ευρύτερη διοικητική έννοια, προφανώς υπάρχει αλληλεπίδραση και συνεργασία. Συνεργάζονται προκειμένου να επιλυθούν ζητήματα που άπτονται της σχολικής καθημερινότητας.»

«Αυτό υπήρχε, υπάρχει και θα υπάρχει καθώς κάποιες θέσεις είναι καθαρά κομματικές. Όταν για την κατάληψη μίας θέσης μπαίνει η συνέντευξη και σε μεγάλο βαθμό είναι αναμενόμενο να ευνοούνται άτομα τα οποία είναι κοντά στην εκάστοτε κυβέρνηση. Οι περισσότεροι που κατέχουν διοικητικές θέσεις είναι πρώην συνδικαλιστές άρα υπάρχει σχέση.»

Από την πλευρά των μη συνδικαλιστών, λάβαμε τις παρακάτω ενδεικτικές απαντήσεις:

«Φυσικά υπάρχει σχέση. Οι περισσότεροι αν όχι όλοι ασχολούνται με τον συνδικαλισμό με απώτερο σκοπό να καταλάβουν μελλοντικά είτε κάποια θέση στην διοικητική πυραμίδα της εκπαίδευσης είτε να δημιουργήσουν έναν εκλογικό μηχανισμό προκειμένου να τον εκμεταλλευτούν μελλοντικά προς την κατάκτηση μιας βουλευτικής έδρας ή ενός δημαρχιακού θώκου πχ. Τώρα κατά πόσο συνεργάζονται οι συνδικαλιστές και τα στελέχη δεν μπορώ να το γνωρίζω καθώς δεν κατέχω γενικά το θέμα.»

«Συνήθως υπάρχει συνεργασία προς την ικανοποίηση όμως των συμφερόντων συγκεκριμένων πολιτικών κομμάτων ή προσώπων και όχι των εκπαιδευτικών. Άρα λοιπόν η εκπαίδευση έρχεται σε δεύτερη μοίρα και αυτό είναι πραγματικά λυπηρό για την εκπαιδευτική διαδικασία.»

«Η λογική λέει ότι όταν μιλάμε για την εξουσία και τους εκπροσώπους των εργαζομένων θα πρέπει να υπάρχει συνεργασία και σχέση. Δεν έχω όμως την προσωπική εμπειρία για να επιβεβαιώσω κάτι τέτοιο. Αυτό που ξέρω όμως από την σύντομη μέχρι τώρα σταδιοδρομία μου στο χώρο είναι ότι σίγουρα υπάρχουν άτομα που ξεκίνησαν σαν συνδικαλιστές και κατέληξαν σε διοικητικές θέσεις της εκπαίδευσης ή ακόμη και σε υψηλόβαθμες θέσεις πολιτικών κομμάτων. Μεταχειρίστηκαν λοιπόν την συνδικαλιστική τους ιδιότητα ως μέσο για την ικανοποίηση προσωπικών τους συμφερόντων.»

«Έχει παρατηρηθεί το φαινόμενο να υπάρχει όχι μόνο σχέση και συνεργασία αλλά αυτό που λέμε απλά ρουσφέτι. Δυστυχώς πολλές φορές μπαίνουν μπροστά άλλου είδους συμφέροντα και από τις δύο πλευρές και το σημαντικότερο που είναι η εκπαίδευση και τα παιδιά έρχονται σε δεύτερη μοίρα.»

Οι ενδεικτικές απαντήσεις των συνεντεύξεων των συνδικαλιστών αναφορικά με το ερώτημα ποιες είναι οι στάσεις των Συνδικαλιστών απέναντι στον τρόπο δράσης των Συνδικαλιστικών οργάνων της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, είναι οι εξής:

«Δυστυχώς το συνδικαλιστικό μας όργανο, η Δ.Ο.Ε. έχει αποδειχθεί το τελευταίο διάστημα κατώτερη των περιστάσεων σε πολλά θέματα. Είτε για το προσοντολόγιο όπως πέρασε, είτε για την αξιολόγηση είτε για τις εκλογές των αιρετών του 2020 στις οποίες χάσαμε ένα θεσμό μετά από εκατό χρόνια. Όμως τοπικά σε πολλούς συλλόγους στην Ελλάδα γίνεται μια προσπάθεια αλλά και ο κόσμος δείχνει μια απάθεια προς τα συνδικαλιστικά δρώμενα.»

«Η αλήθεια είναι ότι στο παρελθόν έχει υπάρξει και μαζικότερο. Τα τελευταία δύο χρόνια ένας από τους βασικούς λόγους ήταν η πανδημία που μας απομάκρυνε από την προσωπική επαφή μεταξύ μας, η μη χορήγηση άδειας της ημέρας των εκλογών έκανε πολύ κόσμο να μην συμμετάσχει και να αποδυναμωθεί η διδασκαλική ομοσπονδία κατά 200 αντιπροσώπους, που είναι ένας σημαντικός αριθμός. Άρα είμαστε σε μια καταφορική πορεία η οποία όμως ελπίζουμε να έχει τέρμα.»

Οι ενδεικτικές απαντήσεις των συνεντεύξεων των μη συνδικαλιστών, είναι οι εξής:

«Από τα λίγα πράγματα που έχω δει αυτό που πιστεύω είναι ότι οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να είναι πιο υποστηρικτικοί, να είναι πιο κοντά στους εκπαιδευτικούς.»

«Δυστυχώς όπως στους περισσότερους τομείς στην χώρα μας έτσι και στον συνδικαλισμό πιστεύω ότι υπάρχουν πελατειακές σχέσεις. Θα με ψηφίσεις ή θα μπεις στο ψηφοδέλτιο μου και εγώ θα σου κάνω κάποια εξυπηρέτηση. Δυστυχώς δεν

εφαρμόζεται πολιτική από τους συνδικαλιστές. Επίσης η συντριπτική πλειοψηφία των συνδικαλιστών ανήκουν σε συγκεκριμένους πολιτικούς φορείς και δρουν εξυπηρετώντας τα δικά τους συμφέροντα.»

«Πιστεύω ότι ο συνδικαλισμός όταν λειτουργεί σωστά μπορεί να έχει αρκετά θετικά αποτελέσματα. Δυστυχώς όμως στη χώρα όπως τα περισσότερα έτσι και αυτό δεν λειτουργεί και με τον καλύτερο τρόπο. Η εμπειρία μου όλα αυτά τα χρόνια στην εκπαίδευση μου έδειξε ότι οι συνδικαλιστές εκτελούν κατά γράμμα τις εντολές του πολιτικού τους φορέα χωρίς να δείχνουν ενδιαφέρον για τα συμφέροντα των εργαζομένων.»

«Όπως ανέφερα παραπάνω η στάση μου είναι αρκετά αρνητική. Μπορεί οι συνδικαλιστές να αποδέχονται όπως είπα τις παθογένειες του χώρου αλλά δεν είναι και διατεθειμένοι να κάνουν κάτι για να αλλάξει η κατάσταση. Με ατά τα δεδομένα και εγώ φυσικά δεν πρόκειται να αλλάξω την στάση μου απέναντι τους.»

«Επειδή έχω κάποια εμπειρία στην εκπαίδευση μπορώ να πω ότι η γνώμη μου δεν είναι απόλυτη απέναντι στον συνδικαλισμό. Δηλαδή σίγουρα υπάρχουν τομείς στους οποίους οι συνδικαλιστές έχουν βρεθεί δίπλα μας και αυτό το επιθυμούμε και το επικροτούμε. Δυστυχώς όμως υπάρχουν και περιστάσεις που οι συνδικαλιστές αδιαφορώντας για τον εκπαιδευτικό, μας γύρισαν την πλάτη σκεπτόμενοι μόνο πως θα εξυπηρετήσουν το κόμμα τους ή την εκάστοτε κυβέρνηση. Αυτό σε καμία περίπτωση δεν είναι αποδεκτό.»

Οι ενδεικτικές απαντήσεις των συνδικαλιστών αναφορικά με το ερευνητικό ερώτημα ποια είναι η στάση της Εκπαιδευτικής κοινότητας στο σύνολό της απέναντι στον Συνδικαλισμό, διαμορφώθηκαν ως εξής:

«Τα τελευταία δύο χρόνια με την πανδημία και σε συνδυασμό με τον νόμο Χατζηδάκη έχει απομονωθεί ο κόσμος μέσα στα σπίτια του και έχει συμβάλει στο να απομακρυνθεί ο κόσμος από τον συνδικαλισμό. Υπάρχει σίγουρα μια αδιαφορία των συναδέλφων ειδικά των καινούριων που φέτος είναι σε μια περιοχή και του χρόνου δεν γνωρίζουν που θα είναι. Μεγάλο ρόλο στην μικρή συμμετοχή στις συνελεύσεις παίζει το γεγονός ότι δεν δίνονται άδειες και το γεγονός ότι πολλοί συνάδελφοι είναι αναπληρωτές με συνεχείς αλλαγές εργασιακού περιβάλλοντος. Θα πρέπει να δοθούν κίνητρα ειδικά στους νεότερους για να ασχοληθούν με τα συνδικαλιστικά γιατί δεν μπορούν να μείνουν έτσι τα πράγματα, πρέπει να αλλάξουν. Εμείς ευτυχώς στην

περιοχή μας έχουμε και αρκετούς νέους συναδέλφους και αυτό είναι πολύ θετικό.»

«Η γνώμη γενικά της ελληνική κοινωνίας και άρα και τον εκπαιδευτικών για τα συνδικάτα έχει ξεθωριάσει θα λέγαμε και δεν υπάρχει η θετική κρίση που υπήρχε παλιότερα. Αυτό αποτυπώθηκε έντονα από την εποχή των μνημονίων και μετά όπου υπήρξε μια αξιακή και θεσμική κρίση. Οι εργαζόμενοι στο δημόσιο άρα και οι εκπαιδευτικοί πολύ γρήγορα έχασαν το 40% του μισθού τους, υπήρξαν διαθέσιμότητες και απολύσεις και το συνδικάτο εκείνη την περίοδο παρά τις αντιδράσεις και τις κινηματικές διαδικασίες δεν μπόρεσε να αντιπαλέψει αποτελεσματικά αυτές τις πολιτικές. Άρα υπήρξε η αντίληψη πως ότι και να κάναμε δεν μπορούσαμε να συγκρουστούμε και να μην εφαρμοστούν αυτές οι πολιτικές.»

«Δυστυχώς πολλοί συνάδελφοι θεωρούν ότι οι συνδικαλιστές εκπαιδευτικοί τους έχουν πουλήσει. Φυσικά και υπάρχουν. Για παράδειγμα οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να έχουμε καλύτερη και αμεσότερη επικοινωνία με τους συναδέλφους και να υπάρχει εγκυρότητα στο λόγια τους και να συνάδουν με τις πράξεις τους και φυσικά να μην αξιοποιούν για προσωπικό τους όφελος τυχόν γνωριμίες που μπορεί να υπάρχουν με πολιτικά πρόσωπα. Αντίθετα οι όποιες γνωριμίες και επαφές θα έπρεπε να αξιοποιούνται για χάρη του εκπαιδευτικού κόσμου»

«Ακριβώς ο τομέας για τον οποίο μιλήσαμε πριν. Η συμμετοχή των συναδέλφων δηλαδή. Και όταν λέω συμμετοχή δεν εννοώ απαραίτητα την άμεση συμμετοχή σε κάποια συνδικαλιστική παράταξη. Εννοώ το ενδιαφέρον που οφείλει να δείχνει ο κάθε εκπαιδευτικός προς συναδέλφους του οι οποίοι προσπαθούν να διεκδικούν και να κερδίζουν πράγματα για όλο κλάδο και όχι για προσωπικό συμφέρον. Και εδώ είναι το δεύτερο σημείο που θέλω να σταθώ. Ένας συνδικαλιστής οφείλει να αγωνίζεται από το μετερίζι του για τους συναδέλφους του και όχι για την ικανοποίηση των προσωπικών του φιλοδοξιών. Δυστυχώς αυτό είναι ένα σύνηθες φαινόμενο και πολλές φορές είναι υπεύθυνο για την απαξίωση της κοινής γνώμης για τα συνδικαλιστικά δρώμενα.»

Οι ενδεικτικές απαντήσεις των μη συνδικαλιστών, διαμορφώθηκαν ως εξής:

«Από όσες συζητήσεις έχω κάνει κατά καιρούς, ο κόσμος θεωρεί πως οι συνδικαλιστές και τα πολιτικά κόμματα είναι το ίδιο πράγμα. Πολλά παράπονα φυσικά υπάρχουν και από την Ομοσπονδία μας η οποία σε πολλές περιπτώσεις όπως

πχ με την αξιολόγηση με άφησαν ξεκρέμαστους.»

«Πιστεύω ότι ο κόσμος για τους συνδικαλιστές είναι χωρισμένος στα τρία. Υπάρχουν σίγουρα εκπαιδευτικοί που είναι κάπως μετριοπαθείς όπως εγώ και τηρούν μια κάπως ουδέτερη στάση. Υπάρχουν φυσικά άτομα που υποστηρίζουν φανατικά και με θέρμη συγκεκριμένες παρατάξεις και πρόσωπα και φυσικά υπάρχουν και οι αρνητές οι οποίοι απαξιούν καν να συμμετάσχουν σε μια συζήτηση για τα συνδικαλιστικά θέματα και δεν θέλουν να έχουν καμία σχέση με το θέμα. Οποία άποψη και να υιοθετήσει κάποιος συνάδελφος είναι σεβαστή αρκεί όμως αυτή να προκύπτει μετά από ώριμη σκέψη και να είναι αποτέλεσμα προσωπικής άποψης του καθενός και όχι να υπόκεινται σε πιέσεις από τρίτους προς οποιαδήποτε κατεύθυνση.»

Οι πιο πολλοί συνάδελφοι συνήθως μιλούν με αρνητικότητα για τον συνδικαλισμό ή τον συνδέουν με την πολιτική εξουσία και τα κόμματα. Η αλήθεια είναι ότι δεν είναι παράλογο να γίνεται αυτό καθώς και οι ίδιοι οι συνδικαλιστές μας έχουν δώσει αρκετά πατήματα για να διαμορφωθεί μια τέτοια άποψη.»

Οι ενδεικτικές απαντήσεις των συνδικαλιστών αναφορικά με το ερευνητικό ερώτημα πώς διαμορφώνονται οι στάσεις των Συνδικαλιστών σχετικά με την απόφαση του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων αναφορικά με τις εκλογές των αιρετών του 2020, διαμορφώνονται ως εξής:

«Δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι. Κάνουμε εικασίες. Σίγουρα δεν ήταν μόνο η πανδημία που οδήγησε σε αυτήν την απόφαση. Νομίζω ότι η κυβέρνηση θέλει να ελέγξει τον συνδικαλισμό και ο νόμος 4808 εκεί καταλήγει. Στο πως θα περιορίσουν τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις διεκδικήσεις. Άρα θεωρώ ότι και οι εκλογές όπως έγιναν, που δεν έγιναν στην ουσία ήταν παρωδία λειτούργησαν σε μια τέτοια κατεύθυνση. Έγινε διορισμός. Τώρα δύο χρόνια τα συμβούλια λειτουργούν με δοτούς εκπροσώπους. Νομίζω ότι θα πρέπει να γίνουν οι εκλογές κανονικά και όχι ηλεκτρονικά.»

«Δυστυχώς οι παρατάξεις φάνηκαν κατώτερες των περιστάσεων καθώς καταφέραμε και χάσαμε έναν θεσμό που είχαμε για εκατό χρόνια. Και ο θεσμός των αιρετών είναι ο πιο σημαντικός, είναι το μάτι και το αυτί των συναδέλφων μέσα στα υπηρεσιακά συμβούλια. Εκ των πραγμάτων δεν μπορούσαν να γίνουν εκλογές δια ζώσης καθώς

βρισκόμασταν στην κορύφωση της πανδημίας χωρίς να έχουν κυκλοφορήσει ακόμη τα εμβόλια»

«Το Υπουργείο εν μέσω πανδημίας και καραντίνας και με τα σχολεία κλειστά λόγω των εφαρμοζομένων μέτρων σε επίπεδο υγειονομικής κρίσης επιδίωξε να κάνει τις εκλογές των αιρετών εκπροσώπων σε τοπικό και κεντρικό επίπεδο μόνο με την διαδικασία των ηλεκτρονικών εκλογών. Αυτό όμως αντικρούει την ζωντανή διαδικασία των εκλογών γιατί ζωντανή διαδικασία δεν είναι μόνο η μέρα των εκλογών. Μέχρι να πάμε να ψηφίσουμε πρέπει να υπάρχει μια ζωντανή αλληλεπίδραση μεταξύ των υποψηφίων στις συνελεύσεις και στις επισκέψεις στα σχολεία που έπρεπε να γίνουν προκειμένου να ενημερωθούν οι συνάδελφοι για τις θέσεις κάθε παράταξης και κάθε υποψηφίου. Αυτά στην πράξη δεν μπορούσαν να γίνουν με κλειστά σχολεία. Σαν συνδικάτα είχαμε και την άποψη ότι δεν εξασφαλιζόνταν και οι όροι για τα προσωπικά δεδομένα αλλά και η αξιοπιστία της διαδικασίας.»

«Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιτάθηκαν στο νέο νόμο που προέβλεπε εκλογές για τα υπηρεσιακά συμβούλια πρώτον σε ώρα και μέρα εκτός εργασιακού ωραρίου. Πρόκειται για εκλογές διοίκησης οπότε η διοίκηση είναι υποχρεωμένη να κάνει τις εκλογές εν ώρα υπηρεσίας. Επίσης ένα άλλο θέμα που δημιούργησε ακόμη πιο μεγάλο πρόβλημα ήταν η εφαρμογή του για ηλεκτρονική ψηφοφορία. Αν και εγώ προσωπικά θεωρώ ότι θα είχε θετικά αποτελέσματα αρκεί να το υπουργείο να συζητούσε με τους φορείς και να ερχόταν σε μια συνεννόηση έτσι ώστε να μπορέσουν οι δύο πλευρές να βρουν μια κοινή συνισταμένη για τις εκλογές. Και αυτό θα ήταν να γίνει ηλεκτρονική ψηφοφορία εξαιτίας τους COVID αλλά θα μπορούσε να γίνει καθημερινή και να γίνει ουσιαστικά μια μεικτή διαδικασία.»

«Η κυβέρνηση αποφάσισε να εφαρμόσει το νόμο Χατζηδάκη για την ηλεκτρονική ψηφοφορία. Οι συνάδερφοι θεωρώντας ότι είναι ένας τρόπος αποδυνάμωσης του συνδικαλιστικού κινήματος αντέδρασαν με την αποχή τους από την εκλογική διαδικασία. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την μη εκλογή αιρετών που σημαίνει ότι τώρα έχουμε υπηρεσιακά συμβούλια με «δοτούς» αιρετούς δηλαδή κυβερνητικά στελέχη τα οποία δεν είναι δίπλα στον συνάδελφο αλλά είναι δίπλα στην κυβέρνηση και ακολουθούν τις εντολές της. Νομίζω όμως ότι ήταν λάθος η αντίδραση της εκπαιδευτικής κοινότητας. Θα έπρεπε να προχωρήσουμε στην ηλεκτρονική ψηφοφορία. Άλλωστε οι ηλεκτρονικές διαδικασίες έχουν μπει στην ζωή μας για τα καλά. Συμπληρώνουμε καθημερινά του κόσμου της πλατφόρμες. Άλλη μια θα συμπληρώναμε και ίσως είχαμε αιρετούς που να ήταν αποτέλεσμα της εκλογικής διαδικασίας.»

«Προσωπικά ήμουν ένας από τους θιγόμενους. Κάνοντας μια σύντομη ανασκόπηση θέλω να θυμίσω ότι το Υπουργείο Παιδείας ήταν το πρώτο το οποίο είχε ψηφίσει με τροπολογία στην Βουλή την παράταση των υπηρεσιακών συμβουλιών. Κατόπιν το ίδιο το Υπουργείο ήρθε και αναίρεσε την δική του τροπολογία, το δικό του νόμο με μία γρήγορη εκλογική διαδικασία ηλεκτρονικά η οποία θα γινόταν σε καιρό πανδημίας. Αυτό σημαίνει ότι δεν έδινε την δυνατότητα, επειδή υπήρχε η πανδημία και τα σχολεία ήταν κλειστά, του δημοκρατικού δικαιώματος των ανθρώπων που ήθελαν να εκθέσουν τον εαυτό τους στην κρίση των συναδέλφων, τους αφαιρούσε το απαραίτητο και προαπαιτούμενο στα πλαίσια της δημοκρατίας δικαίωμα της προεκλογικής τους επικοινωνίας με τους συναδέλφους είτε εντός των σχολείων είτε εκτός. Κανένας που ασχολείται με τα κοινά είτε σε επίπεδο εθνικών εκλογών, είτε σε επίπεδο πολιτιστικών συλλόγων δεν του έχει αφαιρεθεί αυτό το δικαίωμα, να μπορεί προεκλογικά να έρθει σε επαφή με τους ψηφοφόρους. Άρα πολύ καλά το συνδικάτο κράτησε μια αρνητικά στάση αρχικά απέναντι στην διεξαγωγή των εκλογών. Επίσης η αρνητική στάση αφορούσε και την ηλεκτρονική διαδικασία η οποία είχε αποδειχθεί και στις πρωτανικές εκλογές και σε άλλες ομοσπονδίες ότι χρήζει το σύστημα Ζευς πολλών βελτιώσεων διότι δεν εξασφαλίζει πλήρως την διαφάνεια και την ακεραιότητα που θα πρέπει να έχει μια εκλογική διαδικασία. Τρίτον η εμμονή και η επιμονή της κυβέρνησης ήταν το κύριο χαρακτηριστικό που έκανε το κλάδο, ακόμη και όταν νίκησε ο κλάδος με 95% αποχή από τις εκλογές να κρατήσει αρνητική στάση διότι με ένα 5% συμμετοχής προσπάθησε να επιβάλει τους δήθεν αιρετούς που εκλέχθηκαν με δέκα και είκοσι σταυρούς ως αιρετούς του κλάδου. Σε καμία δημοκρατική κοινωνία αυτό δεν υπάρχει. Αφού δεν πέτυχε και αυτό ήρθε με τους «δοτούς» αιρετούς και εκεί που θα έπρεπε να υπάρχουν εκλεγμένοι αιρετοί έβαλε η κυβέρνηση τους δικούς της σε κάθε νομό. Αυτά όλα εννοείται ότι κάθε δημοκρατικός πολίτης ότι δεν θα μπορούσε να τα υιοθετήσει και να τα επικροτήσει. Αντίθετα ως συνδικάτο κρατήσαμε μια όχι μόνο αρνητική στάση αλλά και μια στάση που αναδεικνύει κάθε φορά τον αντιδημοκρατικό χαρακτήρα του Υπουργείου Παιδείας.»

«Η κυβέρνηση αποφάσισε την διεξαγωγή ηλεκτρονικών εκλογών με πρόσχημα την πανδημία. Σίγουρα υπήρχε πολιτική στόχευση από πίσω και η οποία θεωρώ ότι ήταν να ελέγχει το υπουργείο τα υπηρεσιακά συμβούλια το οποία και καταφέρνει πλέον. Το συνδικάτο δεν συμμετείχε στην διαδικασία καθώς δεν δόθηκε η δυνατότητα να υπάρχει ένας διάλογος και να μπορέσουν οι υποψήφιοι να «εκθέσουν» τις απόψεις τους στο εκλογικό σώμα. Με αυτό τον τρόπο βέβαια χάσαμε τους αιρετούς, έναν θεσμό πολύ σημαντικό και με μεγάλη συνεισφορά στο εκπαιδευτικό κίνημα.»

«Το κίνημα αποφάσισε να απέχει συνειδητά προσδοκώντας στην οπισθοχώρηση του Υπουργείου κάτι τέτοιο όμως δεν έγινε με αποτέλεσμα να χαθεί ο θεσμός των αιρετών για εμάς το οποίο είναι ένα πολύ μεγάλο πλήγμα για τον χώρο. Αυτό που προτείναμε ήταν να παραταθεί η θητεία και όταν οι συνθήκες με την πανδημία το

επέτρεπαν να διεξαχθούν κανονικά οι εκλογές. Το υπουργείο όμως εφάρμοσε τον νόμο, δεν ήρθε σε καμία κουβέντα με τους εκπαιδευτικούς και έδειξε ένα αυταρχικό και απόλυτο πρόσωπο. Η αντίδραση του συνδικάτου ήταν μεν δικαιολογημένη αλλά δεν έπρεπε για έμένα να χαθεί ο θεσμός των αιρετών με κάθε κόστος καθώς οι αιρετοί είναι ουσιαστικά τα μάτια και τα αυτιά των εκπαιδευτικών μέσα στα συμβούλια.»

«Ήταν μια μαύρη περίοδος τόσο για τον συνδικαλισμό των εκπαιδευτικών όσο και για την εκπαίδευση. Με πρόσχημα την πανδημία, η οποία φυσικά υπήρχε και δεν ήταν δυνατό να γίνουν δια ζώσης εκλογές με κλειστά τα σχολεία η κυβέρνηση και το Υπουργείο αυταρχικά αποφάσισαν την ηλεκτρονική διαδικασία ενώ εμείς προτείναμε την παράταση των θητειών των αιρετών για να μπορέσουν να ανοίξουν τα σχολεία και να έχουν την δυνατότητα οι εκπαιδευτικοί που θα διεκδικούσαν την ψήφο των συναδέλφων τους, να επικοινωνήσουν τις απόψεις και τις προτάσεις τους. Σε μια εκλογική διαδικασία δεν είναι μόνο η μέρα των εκλογών. Πριν από αυτό πρέπει ο κάθε υποψήφιος και η κάθε παράταξη να μπορεί να κάνει γνωστό το πρόγραμμα της. Το συνδικάτο αρνήθηκε να συμμετάσχει και η κυβέρνηση προχώρησε σε συμβούλιο με «δοτούς» αιρετούς. Έτσι χάσαμε τους αιρετούς, ένας θεσμός που διαχρονικά έχει προσφέρει πάρα πολλά στην εκπαίδευση. Πέρα από αυτό όμως το συνδικάτο αντέδρασε καθώς ήταν ξεκάθαρη η προσπάθεια της κυβέρνησης να ελέγξει τα υπηρεσιακά συμβούλια και να δείξει προς τα έξω μια πυγμή απέναντι στους εκπαιδευτικούς αδιαφορώντας για τα πραγματικά προβλήματα του κλάδου. Πραγματικά με τον νόμο Χατζηδάκη ουσιαστικά γίνεται μια προσπάθεια να αποσιωπηθεί το συνδικαλιστικό κίνημα και να χορεύουμε όλοι στον ρυθμό της Κυβέρνησης. Όπως καταλαβαίνετε σε καμία δημοκρατική χώρα δεν είναι αποδεκτά αυτά και δεν μπορεί η εκπαίδευση γενικότερα, πέρα από τον συνδικαλισμό που χτυπιέται αλύπητα από την κυβέρνηση, να είναι έρμαιο στις ανέντιμες και αντιδημοκρατικές αποφάσεις της εκάστοτε κυβέρνησης.»

Οι ενδεικτικές απαντήσεις των μη συνδικαλιστών, διαμορφώνονται ως εξής:

«Ναι γνωρίζω τι έγινε. Μπορεί να μην ασχολούμαι ενεργά αλλά ενημερώνομαι και μαθαίνω για το ποιες είναι οι εξελίξεις στο επάγγελμα μου. Για εμένα οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να βρουν έναν διαφορετικό τρόπο να αντιδράσουν. Όταν κάτι δεν σου αρέσει δεν απέχεις. Συμμετέχεις και προσπαθείς να το αλλάξεις. Ο θεσμός των αιρετών που διαχρονικά είναι σημαντικές για τον κλάδο μας πλέον έχει χαθεί και ουσιαστικά τα υπηρεσιακά συμβούλια λειτουργούν χωρίς κανένα έλεγχο.»

«Γνωρίζω ότι δεν δέχτηκαν οι συνδικαλιστές την απόφαση της κυβέρνησης για τις ηλεκτρονικές εκλογές. Φυσικά δεν μπορούσαν να γίνουν οι εκλογές όπως πάντα αφού τα σχολεία ήταν κλειστά λόγω της πανδημίας. Με την μη συμμετοχή όμως πλέον δεν υπάρχουν αιρετοί. Ή υπάρχουν αν δεν κάνω λάθος αιρετοί διορισμένοι από την κυβέρνηση. Αυτό φυσικά και δεν μπορεί να λειτουργήσει υπέρ της εκπαίδευσης. Άρα λοιπόν το συμπέρασμα της όλης κατάστασης είναι ότι χάθηκε ο θεσμός των αιρετών, που βοήθησε πάρα πολύ στην ιστορία της εκπαίδευσης.»

«Δεν το έχω παρακολουθήσει λεπτομερώς το θέμα καθώς όπως είπα συνειδητά απέχω. Ξέρω όμως ότι δεν υπάρχουν πλέον αιρετοί κάτι το οποία το θεωρώ ως την χαριστική βολή για τον εκπαιδευτικό συνδικαλισμό. Χωρίς αιρετούς δεν μπορείς να πετύχεις απολύτως τίποτα.»

«Το συγκεκριμένο θέμα επειδή ήταν η πρώτη χρονιά κατά την οποία εργάστηκα τα έψαξα αρκετά. Ήταν όμως κλειστά τα σχολεία και δεν μπόρεσα να συναντήσω από κοντά πιο έμπειρους ανθρώπους για να μου εξηγήσουν τι ακριβώς έγινε. Μέσα από το διαδίκτυο λοιπόν έμαθα ότι η κυβέρνηση προσπάθησε αντιδημοκρατικά να περάσει την ηλεκτρονική ψηφοφορία, οι συνδικαλιστές απείχαν αλλά αυτό είχε ως αποτέλεσμα η κυβέρνηση να διορίσει τους αιρετούς που αυτή ήθελε. Χωρίς να μπορώ να το αναλύσω περισσότερο το αποτέλεσμα φαίνεται να είναι αρνητικό για εμάς καθώς δεν υπάρχει ουσιαστικά εκπρόσωπος μας στα υπηρεσιακά συμβούλια.»

«Το συγκεκριμένο θέμα με είχε απασχολήσει ιδιαίτερα τον καιρό εκείνο καθώς τα αποτελέσματα του ήταν τραγικό για τον κλάδο μας. Το να καταλήγεις σε σημείο σαν κλάδος εργαζόμενος να μην έχεις εκπροσώπους μέσα στα υπηρεσιακά συμβούλια είναι τραγικό. Φυσικά και εγώ δεν συμφώνησα ποτέ με την διεξαγωγή των ηλεκτρονικών εκλογών με τον τρόπο με τον οποίο το πέρασαν. Θα έπρεπε όμως οι συνδικαλιστές να αντιδράσουν με τρόπο τέτοιο ώστε να εξασφαλίσουν ότι η φωνή μας μέσα στα υπηρεσιακά συμβούλια δεν θα χαθεί. Τώρα χωρίς να ξέρω και να κατηγορώ τους διορισμένους από την κυβέρνηση συναδέλφους εν διασφαλίζεται ότι οι διαδικασίες διεξάγονται με ακεραιότητα. Θα πρέπει άμεσα αυτό να αλλάξει και να επιδιωχθεί η επαναφορά του θεσμού των αιρετών.»

Οι ενδεικτικές απαντήσεις των συνδικαλιστών αναφορικά με το ερευνητικό ερώτημα πώς έχει διαμορφωθεί η παρούσα και τωρινή κατάσταση μετά τις αποφάσεις του Υπουργείου, στους κόλπους του Συνδικαλιστικού Κινήματος, διαμορφώθηκαν ως εξής:

«Αν μιλάμε για το σήμερα νομίζω ότι δεν τιμάει κανένα το γεγονός ότι πρέπει να κατεβάσουμε τα χέρια και να πούμε ότι μέχρι εδώ ήταν. Πρέπει να αγωνιστούμε να το αλλάξουμε. Τα συνδικάτα πρέπει να γίνουν πιο δυνατά έτσι ώστε να αντιπροσωπεύουν τους συναδέλφους και δεύτερο και κυριότερο να μπορέσουμε να φέρουμε πίσω τους συναδέλφους στους συλλόγους γιατί αυτή είναι η δύναμη μας. Αν αφηθούμε να πάει ο καθένας μόνος του νομίζω ότι η εκάστοτε κυβέρνηση θα περνάει τα δικά της σχέδια χωρίς εμείς να μπορούμε να κάνουμε τίποτα. Άρα λοιπόν πρέπει σε δύο τομείς να δράσουμε, αρχικά να ενωθούμε και έπειτα να αντιδράσουμε δυναμικά.»

Αυτή την στιγμή στο χώρο των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας υπάρχει μια σύγχυση και για πρώτη φορά στα χρονικά όσο εγώ θυμάμαι, θεωρώ ότι το συνδικάτο έχει πάρει ένα λάθος δρόμο καθώς θεωρεί ότι αντί να υπερασπίζεται και να αντιμάχεται αλλά και με διπλωματικό τρόπο τα συμφέροντα των εκπαιδευτικών, έρχεται σε απόλυτη σύγκρουση με την πολιτική ηγεσία, ξεχνώντας ότι αυτοί είναι οι εργοδότες και εμείς οι εργαζόμενοι. Αντί να προσπαθούν να βρουν μια χρυσή τομή επικοινωνίας αλλά και μάχης απέναντι στα αρνητικά που έρχονται για την εκπαίδευση και εφόσον εμείς τα βλέπουμε αρνητικά, θεωρούν ότι η πολιτική ηγεσία είναι υποχρεωμένη να λογοδοτεί σε αυτούς και να νομοθετεί με βάση τα συμφέροντα τους. Έχει χαθεί με λίγα λόγια ο δρόμος της διεκδίκησης από της στιγμή που αντιδρούν με αυτόν τον τρόπο.

«Για την οπτική γωνία της κυβέρνησης το σύστημα δούλεψε. Για την οπτική όμως την δικιά μας ως εργαζόμενοι και όχι μόνο συνδικαλιστές θεωρούμε χωρίς να είναι έκφραση μομφής για τους συναδέλφους γιατί για μένα είναι όλοι συνάδελφοι, οι οποίοι έκαναν το λάθος να αποδεχθούν μια τέτοια πρόταση και επιθυμία της κυβέρνησης και των διευθυντών εκπαίδευσης θεωρώ ότι ήταν ένα λάθος και δεν θέλω να δώσω μεγαλύτερη έκταση. Για μας λοιπόν είναι θέμα αξιοπρεπείας και εργασιακής περιχαράκωσης ότι θα πρέπει να διαφυλάξουμε ένα θεσμό δεκαετιών όπως είναι ο θεσμός των αιρετών και να μην επιτρέψουμε όχι μόνο σε αυτήν την κυβέρνηση αλλά και σε καμία άλλη να καταργήσει τον θεσμό των αιρετών από τα υπηρεσιακά συμβούλια. Το πώς θα γίνει η εκλογική διαδικασία, αν θα είναι διττό το σύστημα ή μόνο ηλεκτρονικά ή μόνο δια ζώσης είναι θέματα δευτερευούσης σημασίας που θα πρέπει να συζητηθούν. Το πρώτο είναι ότι πρέπει να γίνουν εκλογές και δεν πρέπει να τους αφήσουμε να έχουν και άλλη θητεία με αυτό το αντιδημοκρατικό για να μην το

χαρακτηρίσω αλλιώς σύστημα.»

Πλέον τα συμβούλια λειτουργούν με δοτά μέλη και οι εκπαιδευτικού δεν έχουν ουσιαστικά λόγο. Σίγουρα υπάρχει μέλλον αλλά θα πρέπει με αγώνες να διεκδικήσουμε την επαναφορά του θεσμού των αιρετών αφενός και το κίνημα να γίνει μαζικό με μεγαλύτερη συμμετοχή.

Οι ενδεικτικές απαντήσεις των μη συνδικαλιστών, διαμορφώθηκαν ως εξής:

«Σίγουρα συνδικαλισμός πάντα θα υπάρχει χωρίς να είμαι σίγουρος ότι είναι απαραίτητο. Για μένα θα έπρεπε να αλλάξουν πολλά πράγματα έτσι ώστε να βοηθάει όλο αυτό στην ίδια τη εκπαίδευση. Τώρα απλά υπάρχουν εκπρόσωποι των πολιτικών κομμάτων στα σχολεία, όπως και στα πανεπιστήμια με τις φοιτητικές παρατάξεις, στα επιμελητήρια και στα εργατιά κέντρα, όπως και σε όλα τα συνδικάτα των εργαζομένων.»

«Οι περιστάσεις και οι καταστάσεις είναι τέτοιες που το ενεργό και δυναμικό συνδικαλιστικό κίνημα είναι απαραίτητο. Θα πρέπει όμως να απαλλαχθούν οι συνδικαλιστές από την διεκδίκηση πολιτικών και προσωπικών φιλοδοξιών και να επικεντρωθούν στο πως θα βοηθήσουν τον κόσμο των εκπαιδευτικών για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ικανοποίηση των αιτημάτων του.»

«Αν συνεχιστεί αυτός ο φαύλος κύκλος που είπα παραπάνω δεν υπάρχει κανένα μέλλον δυστυχώς. Αντίθετα αν βρεθούν άτομα ικανά να αλλάξουν τα δεδομένα και να επαναφέρουν στο προσκήνιο τις ουσιαστικές διεκδικήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος τότε ίσως μπορεί κάτι καλύτερο να γίνει μελλοντικά.»

«Μέλλον σίγουρα θα υπάρξει αλλά δεν ξέρω κατά πόσο αυτό θα είναι ευόωνο για τον κλάδο μας. Σίγουρα αν η κατάσταση δεν μας αρέσει και θέλουμε να την αλλάξουμε πρέπει να δοθούν κίνητρα και να κεντριστεί το ενδιαφέρον της νέας γενιάς εκπαιδευτικών να ασχοληθεί.»

«Το μέλλον θα μπορεί να υπάρξει αλλά πρέπει πρώτα από όλα να λειτουργήσει ξανά ο θεσμός των αιρετών. Επίσης οι συνδικαλιστές να απεμπλακούν επιτέλους από τα πολιτικά κόμματα ενώ τρίτο και πιο σημαντικό είναι να υπάρξει μια ανανέωση στα πρόσωπα και στις ιδέες. Εδώ και πολλά χρόνια ακούμε τα ίδια και τα ίδια και βλέπουμε συνεχώς τα ίδια πρόσωπα. Πρέπει να αλλάξει αυτό και να πεισθεί ο κόσμος να συμμετέχει στις διαδικασίες και να έχει ενεργό ρόλο.»

Μετά την παράθεση των σχετικών με κάθε ερώτηση αποσπασμάτων των συνεντεύξεων, τα οποία κωδικοποιήθηκαν σύμφωνα με την διαδικασία της ανάλυσης δεδομένων (ενδεικτικά παραρτήματα 2, 3) , προέκυψαν οι παρακάτω κωδικοί, οι οποίοι συνοψίζουν τα νοήματα των απαντήσεων των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών αναφορικά με στην στάση τους απέναντι στο συνδικαλιστικό κίνημα και την δράση του, ειδικότερα απέναντι στις αποφάσεις του Υπουργείου Παιδείας για την διεξαγωγή των εκλογών του θεσμού των αιρετών, την χρονιά 2020.

- 1) Πρόταξη προσωπικών έναντι ατομικών συμφερόντων
- 2) Μη Ηθική Ηγεσία
- 3) Ανεπαρκής συνδικαλιστική δράση
- 4) Παθητική στάση συνδικαλιστών απέναντι στις αποφάσεις του Υπουργείου για τις εκλογές των αιρετών
- 5) Αβεβαιότητα για το μέλλον της εκπαιδευτικής κοινότητας σε επίπεδο συνδικαλιστικής δράσης

Οι κωδικοί που προέκυψαν μέσα από την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων και την θεματική τους ανάλυση, είναι περιγραφικού τύπου κωδικοί, καθώς συνοψίζουν και περιγράφουν το έκδηλο περιεχόμενο των απαντήσεων που αφορούν κάθε ερώτηση η οποία τέθηκε από τον ερευνητή και οι απαντήσεις αναλύονται με βάση τα λεγόμενα και τις απόψεις που έχουν διαμορφώσει οι συμμετέχοντες στην συνέντευξη. (Τσιώλης, 2017).

Πρόταξη προσωπικών έναντι ατομικών συμφερόντων

«Δυστυχώς αρκετοί εκπαιδευτικοί βλέπουν τον συνδικαλισμό ως ένα όχημα το οποίο θα τους μεταφέρει στην πυραμίδα της διοίκησης της εκπαίδευσης. Αυτό είναι λάθος καθώς προτάσσονται τα προσωπικά συμφέροντα που ανέφερα παραπάνω.» (συν.1)

«Συνήθως, υπάρχει συνεργασία προς την ικανοποίηση όμως των συμφερόντων συγκεκριμένων πολιτικών κομμάτων ή προσώπων και όχι των εκπαιδευτικών. Άρα λοιπόν η εκπαίδευση έρχεται σε δεύτερη μοίρα και αυτό είναι πραγματικά λυπηρό για την εκπαιδευτική διαδικασία.» (συν.4)

«Αυτό που ξέρω όμως από την σύντομη μέχρι τώρα σταδιοδρομία μου στο χώρο είναι ότι σίγουρα υπάρχουν άτομα που ξεκίνησαν σαν συνδικαλιστές και κατέληξαν σε διοικητικές θέσεις της εκπαίδευσης ή ακόμη και σε υψηλόβαθμες θέσεις πολιτικών κομμάτων. Μεταχειρίστηκαν λοιπόν την συνδικαλιστική τους ιδιότητα ως μέσο για την ικανοποίηση προσωπικών τους συμφερόντων.» (συν. 7)

Οι στάσεις των εκπαιδευτικών συνδικαλιστών και μη αναφορικά με το κατά πόσο τα άτομα τα οποία καταλαμβάνουν διοικητικές και θέσεις ευθύνης μέσα στην εκπαιδευτική διαδικασία και έργο, φαίνεται πως είναι κατά βάση αρνητικές, είτε έχοντας λάβει ενεργό δράση μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα, είτε έχοντας λάβει κάποια βασική γνώση και πληροφόρηση έξω από αυτό. (Τσιώλης, 2017). Φαίνεται πως τουλάχιστον στην πρόσφατη πορεία και δράση του συνδικαλιστικού κινήματος μέσα στους εκπαιδευτικούς κόλπους και διεκδικήσεις, έχει κυριαρχήσει η άποψη πως οι θέσεις ισχύος, καταλαμβάνονται προκειμένου να εξυπηρετηθούν ατομικά συμφέροντα και επιδιώξεις (« αρκετοί εκπαιδευτικοί βλέπουν τον συνδικαλισμό ως ένα όχημα το οποίο θα τους μεταφέρει στην πυραμίδα της διοίκησης»), χρησιμοποιώντας την επιρροή που τους δίνεται για αυτόν τον σκοπό και όχι για την ικανοποίηση των συλλογικών διεκδικήσεων των συνδικάτων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων για μια καλύτερη ποιότητα εκπαίδευσης στο σύνολό της. Οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να πιστεύουν πως έχει εδραιωθεί η ατομικιστική λογική κατά την ανάληψη των θέσεων ισχύος, διαμορφώνοντας αρνητικά συναισθήματα και πεποιθήσεις απέναντί τους. (Τσιώλης, 2017).

Μη Ηθική Ηγεσία

«Οι περισσότεροι αν όχι όλοι ασχολούνται με τον συνδικαλισμό με απώτερο σκοπό να καταλάβουν μελλοντικά είτε κάποια θέση στην διοικητική πυραμίδα της εκπαίδευσης είτε να δημιουργήσουν έναν εκλογικό μηχανισμό προκειμένου να τον εκμεταλλευτούν μελλοντικά προς την κατάκτηση μιας βουλευτικής έδρας» (συν.3)

«Πολλές φορές υπάρχει αυτή η συνεργασία η οποία μάλιστα επηρεάζει και την εκπαιδευτική διαδικασία. Όταν ένας συνδικαλιστής έχει δοσοληψίες με ένα διοικητικό στέλεχος πολλές φορές ξεχνάει το συνδικαλιστικό του ρόλο και εξυπηρετεί τα συμφέροντα της διοίκησης με τα αποτελέσματα να είναι αρνητικά τόσος για τους εκπαιδευτικούς όσο και για την εκπαιδευτική διαδικασία» (συν.5)

«Δυστυχώς όμως πάλι έχουν παρατηρηθεί φαινόμενα να μπαίνουν μπροστά πολιτικές επιδιώξεις των στελεχών και να έρχεται η εκπαίδευση σε δεύτερη μοίρα.» (συν.1)

Ένας εκπαιδευτικός, ο οποίος αναλαμβάνει μια διοικητική θέση στην σχολική μονάδα, οφείλει αρχικά να αντιλαμβάνεται τον εαυτό του ως ηθικό και έπειτα, η δράση του να αντανάκλα την αρετή της ηθικής. Αυτό επιτυγχάνεται υποδεικνύοντας, ευθύνη, παρουσία και αυθεντικότητα. Τα παραπάνω αποσπάσματα συνεντεύξεων, δίνουν την εντύπωση πως στο σύνολό τους οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί, συνδικαλιστές ή μη, δεν αντιλαμβάνονται την ηγετική δράση ως ηθική, αλλά ως δράση η οποία επιβουλεύεται κομματικά συμφέροντα, τα οποία δεν εξυπηρετούν κατ' ανάγκη την εκπαιδευτική διαδικασία και τις συλλογικές διεκδικήσεις, αλλά στοχεύουν στην ικανοποίηση των εκάστοτε κομματικών συμφερόντων, προκειμένου να χαιρούν τα ίδια τα άτομα που έχουν αναλάβει διοικητικές θέσεις, ιδιαίτερης μεταχείρισης. (Τσιώλης, 2017). Οι παραπάνω απόψεις αντανάκλουν έναν μη ηθικό τρόπο ηγεσίας, ο οποίος έχει αποτυπωθεί στην εκπαιδευτική κοινότητα, στον οποίο τα στελέχη δεν αναγνωρίζουν ούτε και επιδεικνύουν ευθύνη απέναντι στα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί από τα συνδικάτα και τους εκπαιδευτικούς, καθώς η θέση αυτή προκύπτει έπειτα από ψηφοφορία.

Τούτο σημαίνει πως η πλειοψηφία της εκπαιδευτικής κοινότητας, εμπιστεύθηκε και ανέθεσε δια μίας δημοκρατικής διαδικασίας, σε ορισμένα άτομα τα οποία φαίνεται να πληρούσαν τις προϋποθέσεις, την εκπροσώπησή τους. Πέρα από την ευθύνη, απουσιάζει η αυθεντικότητα και οι παρουσία, καθώς οι «εκπαιδευτικοί ηγέτες» (τα αρμόδια συνδικαλιστικά όργανα), οφείλουν να είναι παρόντες σε όλες τις διαδικασίες και τα προβλήματα που ανακύπτουν στην εκπαιδευτική κοινότητα και να επιδεικνύουν γρήγορα αντανάκλαστικά και πρωτοβουλία, προκειμένου να τα επιλύσουν με τον κατάλληλο και πιο άμεσο τρόπο, πάντοτε με γνώμονα την συλλογική ικανοποίηση. Μέσα από τις παραπάνω απόψεις ωστόσο, φαίνεται πως

πολιτικά / κομματικά κίνητρα και μη ηθικοί τρόποι εξάσκησης των καθηκόντων, βρίσκονται πάνω από τις συλλογικές επιδιώξεις. (« έχουν παρατηρηθεί φαινόμενα να μπαίνουν μπροστά πολιτικές επιδιώξεις των στελεχών και να έρχεται η εκπαίδευση σε δεύτερη μοίρα.»)

Ανεπαρκής συνδικαλιστική Δράση

«Από τα λίγα πράγματα που έχω δει αυτό που πιστεύω είναι ότι οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να είναι πιο υποστηρικτικοί, να είναι πιο κοντά στους εκπαιδευτικούς» (συν. 2)

«Όπως ανέφερα παραπάνω η στάση μου είναι αρκετά αρνητική. Μπορεί οι συνδικαλιστές να αποδέχονται όπως είπα τις παθογένειες του χώρου αλλά δεν είναι και διατεθειμένοι να κάνουν κάτι για να αλλάξει η κατάσταση. Με αυτά τα δεδομένα και εγώ φυσικά δεν πρόκειται να αλλάξω την στάση μου απέναντι τους» (συν. 6)

«Δυστυχώς όμως υπάρχουν και περιστάσεις που οι συνδικαλιστές αδιαφορώντας για τον εκπαιδευτικό, μας γύρισαν την πλάτη σκεπτόμενοι μόνο πως θα εξυπηρετήσουν το κόμμα τους ή την εκάστοτε κυβέρνηση. Αυτό σε καμία περίπτωση δεν είναι αποδεκτό» (συν.10)»

Από το σύνολο των συνεντεύξεων, προέκυψε μια ιδιαίτερα αρνητική στάση απέναντι στην συνδικαλιστική δράση. Οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί με τις απαντήσεις τους, έδωσαν μια αρνητική οπτική σε σχέση με τον βαθμό στον οποίο το συνδικαλιστικό κίνημα με την δράση του, στέκεται δίπλα τους, στις διεκδικήσεις και τα προβλήματα που κατά καιρούς ανακύπτουν. («Η στάση μου είναι αρκετά αρνητική» , «Αυτό σε καμία περίπτωση δεν είναι αποδεκτό»). Θεωρούν πως οι συνδικαλιστές αδιαφορούν για τον εκπαιδευτικό και πως παρότι βλέπουν και κατανοούν τις εκάστοτε παθογένειες και τα εκάστοτε ελλείμματα που εμφανίζει η εκπαιδευτική κοινότητα, δεν αναλαμβάνουν ενεργό δράση απέναντι σε αυτό, αλλά επιδεικνύουν μια παθητικότητα με την στάση τους, την οποία και πάλι την αποδίδουν στα ατομικά συμφέροντα τα οποία στοχεύουν να εξυπηρετήσουν, έναντι των συλλογικών. (« Μπορεί οι συνδικαλιστές να αποδέχονται όπως είπα τις παθογένειες του χώρου αλλά δεν είναι και διατεθειμένοι να κάνουν κάτι για να αλλάξει η κατάσταση.», « ότι οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να είναι πιο υποστηρικτικοί, να είναι

πιο κοντά στους εκπαιδευτικούς»). Το συνδικαλιστικό κίνημα, δημιουργήθηκε για την επίτευξη συλλογικών διεκδικήσεων και αγώνων μέσα στον εκπαιδευτικό χώρο, κάτι που μέσα από τις συνεντεύξεις, δεν φαίνεται να γίνεται πράξη.

Παθητική στάση συνδικαλιστών απέναντι στις αποφάσεις του Υπουργείου για τις εκλογές των αιρετών

«Δυστυχώς οι παρατάξεις φάνηκαν κατώτερες των περιστάσεων καθώς καταφέραμε και χάσαμε έναν θεσμό που είχαμε για εκατό χρόνια. Και ο θεσμός των αιρετών είναι ο πιο σημαντικός, είναι το μάτι και το αυτί των συναδέλφων μέσα στα υπηρεσιακά συμβούλια.» (συν. 7)

«Η κυβέρνηση αποφάσισε να εφαρμόσει το νόμο Χατζηδάκη για την ηλεκτρονική ψηφοφορία. Οι συνάδερφοι θεωρώντας ότι είναι ένας τρόπος αποδυνάμωσης του συνδικαλιστικού κινήματος αντέδρασαν με την αποχή τους από την εκλογική διαδικασία. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την μη εκλογή αιρετών που σημαίνει ότι τώρα έχουμε υπηρεσιακά συμβούλια με «δοτούς» αιρετούς δηλαδή κυβερνητικά στελέχη τα οποία δεν είναι δίπλα στον συνάδελφο αλλά είναι δίπλα στην κυβέρνηση και ακολουθούν τις εντολές της. Νομίζω όμως ότι ήταν λάθος η αντίδραση.» (συν. 8)

«Το συνδικαλιστικό κίνημα αποφάσισε να απέχει συνειδητά προσδοκώντας στην οπισθοχώρηση του Υπουργείου κάτι τέτοιο όμως δεν έγινε με αποτέλεσμα να χαθεί ο θεσμός των αιρετών για εμάς το οποίο είναι ένα πολύ μεγάλο πλήγμα για τον χώρο.» (συν. 9)

Η παθητική στάση που επέδειξε το συνδικαλιστικό κίνημα, την στιγμή που έπρεπε να δράσει απέναντι στις αποφάσεις του Υπουργείου Παιδείας για την ηλεκτρονική διεξαγωγή των εκλογών του θεσμού των αιρετών, φαίνεται πως έχει δημιουργήσει συναισθήματα απογοήτευσης στους ερωτηθέντες εκπαιδευτικούς. Το συνδικαλιστικό κίνημα στο σύνολό του, αποφάσισε ως ένδειξη διαμαρτυρίας και μη συμφωνίας με τις εν λόγω αποφάσεις του Υπουργείου, να απέχει από την εκλογική διαδικασία, κάτι που δημιούργησε το μεγάλο πρόβλημα ανάθεσης των αρμοδιοτήτων των αιρετών σε «δοτούς» αιρετούς, διορισμένους δηλαδή απευθείας από την κυβέρνηση, κάτι που για τους εκπαιδευτικούς ισούται με την ικανοποίηση κατ'εξοχήν πολιτικών και κομματικών έναντι συλλογικών συμφερόντων, χωρίς να προτάσσεται η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών διεκδικήσεων, αλλά τα εκάστοτε κομματικά συμφέροντα. Το συνδικαλιστικό κίνημα, αποτελεί το όργανο εκπροσώπησης της εκπαιδευτικής κοινότητας και του ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση και μέσα από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών, φάνηκε κατώτερο των περιστάσεων, δείχνοντας αδρανοποιημένο και αδιάφορο και οδηγώντας πάλι στο συμπέρασμα της ανεπαρκούς συνδικαλιστικής δράσης.

Αβεβαιότητα για το μέλλον της εκπαιδευτικής κοινότητας σε επίπεδο συνδικαλιστικής δράσης

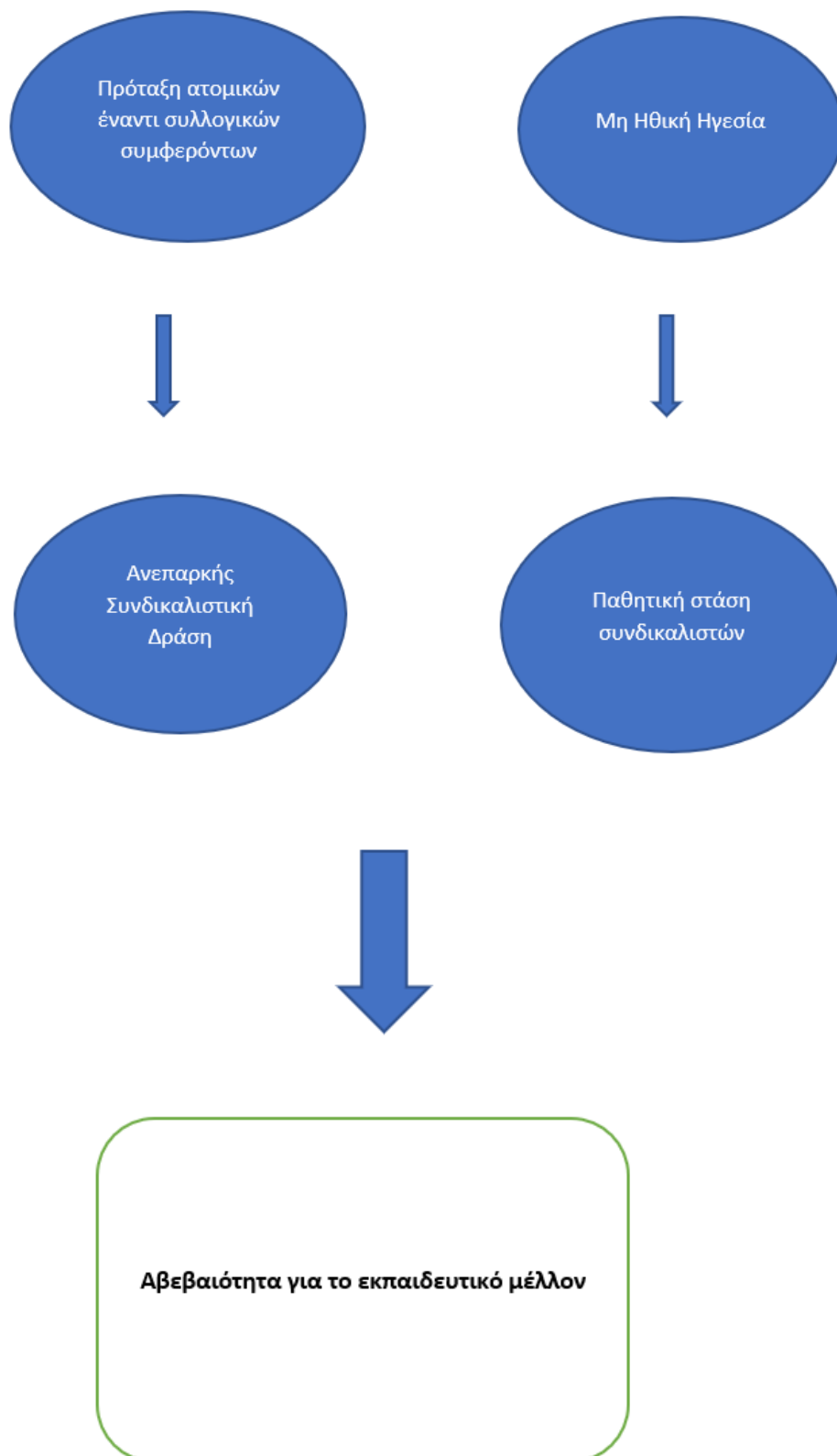
«Αν μιλάμε για το σήμερα νομίζω ότι δεν τιμάει κανένα το γεγονός ότι πρέπει να κατεβάσουμε τα χέρια και να πούμε ότι μέχρι εδώ ήταν. Πρέπει να αγωνιστούμε να το αλλάξουμε. [...] Τα συνδικάτα πρέπει να γίνουν πιο δυνατά.» (συν.3)

«Πλέον είμαστε με διορισμένα μέλη στα υπηρεσιακά συμβούλια και δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών [...] θεωρώ ότι έχει χάσει ο κλάδος σε πολλά πράγματα.» (συν.5)

«Αυτή την στιγμή στο χώρο των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας υπάρχει μια σύγχυση.» (συν.9)

Τα παραπάνω αποσπάσματα των απαντήσεων, δείχνουν με ξεκάθαρο τρόπο την αβεβαιότητα και την σύγχυση που προκύπτει απέναντι στο τι επιφυλάσσει το μέλλον τόσο της εκπαιδευτικής κοινότητας, όσο και του συνδικαλιστικού κινήματος, έπειτα από την παθητική στάση και την αποχή του συνόλου των εκπαιδευτικών από τις εκλογές του θεσμού των αιρετών, κάτι που έφερε στην επιφάνεια τα ιδιαίτερα κομματικά και πολιτικά συμφέροντα που εξυπηρετούνται κάθε φορά. Οι εκπαιδευτικοί φανερά απογοητευμένοι, θεωρούν πως υπάρχει πλήθος ελλειμμάτων αυτή την στιγμή στον εκπαιδευτικό χώρο και μελλοντικά θα πρέπει να υπάρξει σοβαρός προβληματισμός και δράση με τους κατάλληλους εκπροσώπους, προκειμένου το συνδικαλιστικό κίνημα να ξεκινήσει να εξυπηρετεί και πάλι τους συλλογικούς σκοπούς για τους οποίους δημιουργήθηκε.

Σχηματικά παρουσιάζονται παρακάτω τα θέματα που προέκυψαν και διαρθρώθηκαν μέσα από την απομαγνητοφώνηση και την κωδικοποίηση των συνεντεύξεων



4. Συμπεράσματα – Συζήτηση των ερευνητικών ερωτημάτων

Μετά την παρουσίαση της ερευνητικής στρατηγικής και των βασικών ερευνητικών ερωτημάτων που επιχειρείται να απαντηθούν στην παρούσα διπλωματική εργασία και αξιολογώντας τα δεδομένα από τις απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων, μπορούμε να προβούμε στην εξαγωγή κάποιων βασικών συμπερασμάτων, τα οποία θα συζητηθούν και θα αναλυθούν υπό το πρίσμα της υποκειμενικότητας και της φαινομενολογίας των απαντήσεων καθώς ο κάθε άνθρωπος και δη ο εκπαιδευτικός εδώ, διαμορφώνει μια συνολική γνώμη με βάση τον τρόπο αντίληψης που έχει για τα πράγματα, τα γεγονότα και κατά πόσο αυτά τον επηρεάζουν έμμεσα ή άμεσα κατά την εκπαιδευτική του πορεία.

Βλέπουμε πως μέσω των απαντήσεων, αναδύθηκαν αρκετές πληροφορίες, προκειμένου να διαρθρωθεί σταδιακά μια πλήρης εικόνα αναφορικά με τις απαντήσεις που επιχειρούμε να εξάγουμε των στάσεων των εκπαιδευτικών απέναντι σε συγκεκριμένες λειτουργίες του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και στην διαμορφωμένη του εικόνα στο σήμερα, ειδικότερα μετά τα γεγονότα που προέκυψαν και συζητήθηκαν αναφορικά με την διαδικασία εκλογής των αιρετών από μεριάς του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων την χρονιά 2020. Εάν παρατηρήσουμε και γίνει μια πρώτη προσπάθεια κατηγοριοποίησης των απαντήσεων που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί σε καθένα από τα ερευνητικά ερωτήματα, θα δούμε πως κατά έναν μέσο όρο, οι απόψεις τους σχετικά με το κάθε ζήτημα, συγκλίνουν σε ένα ευρύτερο πλαίσιο και δεν παρατηρούνται μεγάλες αποκλίσεις στον τρόπο που αντιλαμβάνονται τις εξελίξεις και τα γεγονότα, αλλά και συνολικότερα την συνδικαλιστική πορεία και διαδικασία. Επιπροσθέτως μια πρώτη αρχική παρατήρηση, είναι πως οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών οι οποίοι δεν δραστηριοποιούνται ενεργά στο συνδικαλιστικό κίνημα, χωλαίνουν σε γνώσεις εις βάθος, σχετικά τόσο με την λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος, όσο και με τα γεγονότα της εκλογής των αιρετών του 2020, καθώς δεν έχουν κάποια τέτοια ιδιότητα και έτσι δεν μπόρεσαν στην διαδικασία να τα αφογκραστούν ενεργά και να μάθουν λεπτομέρειες, προκειμένου να διαμορφώσουν μια ολοκληρωμένη και εμπειριστατωμένη άποψη επί του ζητήματος. («Δεν γνωρίζω παραπάνω», «Δεν έχω ενημερωθεί για το ζήτημα των εκλογών»)

Κοιτώντας μέσα από έναν λεπτομερή φακό το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, αναφορικά με το ποια είναι η σχέση της ηγεσίας και του συνδικαλιστικού κινήματος στην εκπαίδευση και πώς αυτή εκδηλώνεται, βλέπουμε πως οι συνδικαλιστές εκπαιδευτικοί, συμφώνησαν όλοι πως υπάρχει άμεση συσχέτιση και σύνδεση της ηγεσίας με το συνδικαλιστικό κίνημα, εκφράζοντας ωστόσο ορισμένες διαφορετικές απόψεις, αναφορικά με τους σκοπούς που εξυπηρετεί αφενός αυτή η άμεση

συσχέτιση και αφετέρου αναφορικά με το κατά πόσο η ηγεσία όταν συνδεθεί με τον συνδικαλισμό άμεσα, γίνεται προκειμένου per se να ευνοήσει το εκπαιδευτικό και κοινό καλό, ικανοποιώντας τις εκάστοτε εκπαιδευτικές ανάγκες ή από πίσω υπάρχουν κάποια δόλια πολιτικά κίνητρα και προσωπικά συμφέροντα που επιθυμούν να ικανοποιηθούν μέσα από την ενασχόλησή τους με τον συνδικαλισμό σε επίπεδο διοικητικών θέσεων, αγνοώντας εν τέλει τις άμεσες και σοβαρές διεκδικήσεις και θέτοντάς τες σε δεύτερη μοίρα, δημιουργώντας έναν κλειστό κύκλο στελεχών, τα οποία βρίσκονται σε άμεση και συνεχή επικοινωνία με την κυβέρνηση, προσπαθώντας να αποσπάσουν μια πιο ευνοϊκή τόσο προσωπική, όσο και οικονομική μεταχείριση, αγνοώντας εν τέλει τις διεκδικήσεις του συνδικάτου και ξεφεύγοντας από τον ρόλο και τους σκοπούς που εξυπηρετεί σύμφωνα με το καταστατικό της Δ.Ο.Ε. ένας εκπαιδευτικός που επιλέγει να ακολουθήσει τον συνδικαλιστικό δρόμο και να προσφέρει στο εκπαιδευτικό σύνολο. Όπως φάνηκε και από την κωδικοποίηση των συνεντεύξεων και τους βασικούς κωδικούς που προέκυψαν, οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί, αντιλαμβάνονται μια ευρύτερη ατομικιστική δράση των συνδικαλιστών οι οποίοι αναλαμβάνουν διοικητικές θέσεις με ευθύνες χωρίς ο τρόπος δράσης τους να είναι ηθικός και να στοχεύει στην συνεχή παρουσία και την αίσθηση ευθύνης που μία τέτοια θέση απαιτεί, αλλά χρησιμοποιώντας τα προνόμια για την εξυπηρέτηση τόσο ατομικών όσο και κομματικών συμφερόντων, όπως περιγράφεται και στους παραπάνω πίνακες.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά ενός χαρισματικού ηγέτη, κρίνεται καθοριστικής σημασίας, να λαμβάνει τούτο τον ρόλο, ειδικότερα στον τομέα της εκπαιδευτικής διοίκησης, ένας άνθρωπος ο οποίος θα αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, θα έχει γρήγορα αντανακλαστικά και θα είναι δυνατό να αξιολογεί την δυναμική των καταστάσεων, προτάσσοντας το συλλογικό καλό. Εν προκειμένω, παρατηρώντας τόσο τις απαντήσεις των συνδικαλιστών εκπαιδευτικών όσο και των μη συνδικαλιστών, οι απόψεις τους αναφορικά με τις κινήσεις και τα αντανακλαστικά των διοικητικών συνδικαλιστικών στελεχών, φαίνεται να διέπονται από δυσαρέσκεια, ειδικότερα αναφερόμενοι στα γεγονότα των εκλογών των αιρετών το 2020, θεωρώντας πως υιοθετήθηκε μια παθητική στάση απέναντι στις αποφάσεις του Υπουργείου και δεν λήφθηκαν οι κατάλληλες αποφάσεις, ούτε αντιστάθηκαν συλλογικά στην απόφαση αυτή, προκειμένου να επιτύχουν μια συλλογική νίκη ομαλής διεξαγωγής των εκλογών, κάτι που φαίνεται να το θεώρησαν ως αδιαφορία προς τις αρχές του συνδικαλιστικού κινήματος.

Φυσικά, η συσχέτιση ηγεσίας και συνδικαλισμού σε επίπεδο εκπαίδευσης δεν είναι πάντα αρνητική. Υπάρχει και πληθώρα εκπαιδευτικών που επιθυμούν να ανέβουν στην πυραμίδα του εκπαιδευτικού κινήματος, προκειμένου να αποκτήσουν τα κατάλληλα μέσα και την δύναμη, ώστε να προσπαθήσουν με κάθε τρόπο να επιτύχουν όσο το δυνατόν περισσότερες και πιο ευνοϊκές αλλαγές για τα συνδικάτα

και το εκπαιδευτικό σύστημα στο σύνολό του, προσφέροντας όσο περισσότερα προνόμια, αλλά και υποδομές και χρηματοδότηση είναι δυνατό στο εκπαιδευτικό δυναμικό, για την ποιοτική εξέλιξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Στοχευμένο παράδειγμα, αποτελεί η μεγάλη απεργία του εκπαιδευτικού δυναμικού της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά το έτος 2006 – 2007, επί της προεδρίας της Μαριέττας Γιαννάκου, το οποίο προχώρησε σε γενικευμένες και παρατεταμένες απεργιακές κινητοποιήσεις, μέσω του συνδικαλιστικού τους οργάνου της ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, πετυχαίνοντας μεγάλες και σημαντικές νίκες αναφορικά με τις διεκδικήσεις τους. Το συνδικαλιστικό κίνημα άλλωστε μέσα από την δράση της ΔΟΕ έχει επιτύχει μεγάλες αλλαγές αναφορικά με τις εκπαιδευτικές διαδικασίες και ανάγκες.

Ερευνώντας και προσπαθώντας να προχωρήσουμε σε ερμηνείες σχετικά με τις απαντήσεις που αφορούν το ερευνητικό ερώτημα που ασχολείται με τις στάσεις των συνδικαλιστών όσο και μη συνδικαλιστών εκπαιδευτικών απέναντι στον τρόπο δράσης των συνδικαλιστικών οργάνων στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, μπορούμε και εδώ να καταλήξουμε σε ορισμένα βασικά συμπεράσματα. Αρχικά μέσα από την πλειονότητα των απαντήσεων, αναδύονται και εδώ ως επί το πλείστον αρνητικά συναισθήματα σε σχέση με τον τρόπο δράσης των συνδικαλιστικών οργάνων και την σημασία που δίνουν στις συλλογικές διεκδικήσεις της εκπαιδευτικής κοινότητας. Εκπαιδευτικοί που έχουν εμπλακεί ενεργά στο συνδικαλιστικό κίνημα, δήλωσαν απογοητευμένοι από τις κινήσεις και την στάση των αρμόδιων συνδικαλιστικών οργάνων, ειδικότερα τα τελευταία χρόνια και με αποκορύφωμα την μη διεξαγωγή της διαδικασίας εκλογών των αιρετών ύστερα από 100 χρόνια, χρησιμοποιώντας την κατάσταση που επικρατούσε λόγω της έλευσης της πανδημίας της χρονιάς 2020. Τούτο διαφαίνεται και από τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων που παρατέθηκαν και τον ανάλογο κωδικό της ανεπαρκούς συνδικαλιστικής δράσης («Δυστυχώς οι συνδικαλιστές φάνηκαν κατώτεροι των περιστάσεων», «Οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να είναι περισσότερο υποστηρικτικοί και πιο κοντά στον εκπαιδευτικό», «Οι συνδικαλιστές δεν είναι διατεθειμένοι να κάνουν κάτι για να αλλάξει η κατάσταση, παρόλο που βλέπουν τις παθογένειες του χώρου», «Οι συνδικαλιστές μας γύρισαν την πλάτη σκεπτόμενοι πως θα εξυπηρετήσουν το κόμμα τους»)

Πιο συγκεκριμένα, η πλειονότητα των ανθρώπων – εκπαιδευτικών είτε που ενεπλάκησαν, είτε που συνεχίζουν να εμπλέκονται άμεσα με το συνδικαλιστικό κίνημα, δηλώνει ιδιαίτερα απογοητευμένη και εξοργισμένη, με αναφορά στα τελευταία γεγονότα της χρονιάς 2020, όταν τελικώς δεν κατέστη δυνατό να διεξαχθούν οι εκλογές των αιρετών, λόγω της πανδημίας. («Η στάση μου είναι εξαιρετικά αρνητική»). Οι περισσότεροι ανέφεραν πως περίμεναν και προσδοκούσαν μια πιο ενεργητική δράση από την μεριά των αρμόδιων συνδικαλιστικών οργάνων σε σχέση με έναν τόσο σημαντικό και ιστορικά επιφορτισμένο θεσμό, όπως αυτός των αιρετών. Εν τούτοις, σύμφωνα με τα λεγόμενά τους, επέδειξαν παθητικότητα και ηττοπάθεια, αφήνοντας τελικά την διαδικασία των εκλογών ανύπαρκτη. Συνολικά φαίνεται πως βλέπουν το συνολικό σύστημα του συνδικαλισμού ως ένα σύστημα

σαθρό που επιδέχεται μεγάλων βελτιώσεων, ωστόσο φαίνεται πως το θεωρούν σαν μία δεδομένη κατάσταση, η οποία έχει εδραιωθεί μέσα στα χρόνια με αυτές τις συνιστώσες που εξυπηρετούν ατομικά και όχι συλλογικά συμφέροντα και δεν θεωρούν μέσα από τα λεγόμενά τους πως κάτι τέτοιο μπορεί να αλλάξει άμεσα, ειδικά μετά τα τελευταία γεγονότα του 2020. («Χάθηκε ο θεσμός των αιρετών κάτι που είναι μεγάλο πλήγμα για τον χώρο.»)Στις απαντήσεις τους, δεν φαίνεται να είναι σε θέση ή να επιθυμούν να προτείνουν κάποια αλλαγή ή πρόταση για αλλαγή, αντιθέτως αρκούνται απλά στην έκφραση των αρνητικών τους συναισθημάτων και απόψεων αναφορικά με τον τρόπο δράσης των συνδικαλιστικών οργάνων σήμερα. Επιπροσθέτως, πολλοί από αυτούς αναφέρουν πως με το πέρασμα των χρόνων, έχουν διαπιστώσει πως πάντοτε το συνδικαλιστικό κίνημα στο σύνολό του κινούταν σε αυτά τα πλαίσια και ήταν άμεσα συνδεδεμένο με πολιτικές σκοπιμότητες, επιβεβαιώνοντας και πάλι πως θεωρούν ότι πρόκειται για μια καλά ριζωμένη κατάσταση που τελικώς σαν κίνημα με μεγάλη ιστορία, εξυπηρετεί τα συμφέροντα των λίγων και όχι των πολλών. Συμπεραίνουμε λοιπόν γενικεύοντας πως οι στάσεις των εκπαιδευτικών απέναντι στον τρόπο δράσης των συνδικαλιστικών οργάνων είναι αρνητικές και δεν υπάρχουν εναλλακτικές προτάσεις βελτίωσης της λειτουργίας και της συμπεριφοράς τους.

Στο ερευνητικό ερώτημα που αφορά την στάση της Εκπαιδευτικής κοινότητας στο σύνολό της απέναντι στον Συνδικαλισμό, δόθηκαν κάποιες ενδιαφέρουσες απαντήσεις, και αναδύθηκαν συγκεκριμένοι προβληματισμοί και συμπεράσματα μέσα από τις απαντήσεις των διερωτώμενων εκπαιδευτικών κατά την διαδικασία της συνέντευξης. Αρχικά φαίνεται πως και πάλι στο σύνολό της, η στάση που κρατάει η εκπαιδευτική κοινότητα απέναντι στον Συνδικαλισμό, είναι στα περισσότερα σημεία αρνητική. Ειδικότερα, αναφέρεται πως ειδικά από την περίοδο της πανδημίας και έπειτα, ο συνδικαλισμός έπαψε σταδιακά να έχει ενεργή δράση και να αποτελείται από στελέχη, ικανά πρόθυμα και με γνώμονα το συλλογικό καλό, να προβαίνουν σε διεκδικήσεις των συμφερόντων της εκπαιδευτικής κοινότητας. Ισχυρή αναφορά γίνεται και στον επιτελικό ρόλο της ΔΟΕ, η οποία όπως διαφαίνεται από τις απαντήσεις και επί της παρούσης, έχει κρατήσει μια παθητική στάση απέναντι στα γεγονότα, χωρίς πλέον να μεσολαβεί προκειμένου να επιτευχθούν σοβαρές διεκδικήσεις στον χώρο της εκπαίδευσης και να βελτιωθεί στο σύνολό της η εκπαιδευτική λειτουργία.

Η ΔΟΕ, όπως προαναφέρθηκε και πραγματοποιώντας μια αναδρομή στον ρου της ιστορίας, έχει πετύχει ποικίλες νίκες, αναφορικά με το εκπαιδευτικό κίνημα και τις εκπαιδευτικές ανάγκες και διεκδικήσεις μέσα στα χρόνια, αναφορικά με την δημιουργία καταστατικών, θεσμικών οργάνων και διεκδικήσεων, όπως υποδομές και παροχές στο εκπαιδευτικό δυναμικό. Εν προκειμένω, η ΔΟΕ ως βασική συνδικαλιστική αρχή και πάλι φαίνεται να στάθηκε κατώτερη των περιστάσεων,

δίχως να οργανωθεί ένα δομημένο πλάνο διεκδίκησης της ομαλής διεξαγωγής των εκλογών των αιρετών, επιδεικνύοντας αδράνεια και μη οργάνωση. Πιο συγκεκριμένα, η πλειονότητα των ερωτηθέντων, θεώρησε πως το ατομικό, υπερίσχυσε του συλλογικού συμφέροντος, και λαμβάνοντας υπόψιν την στάση πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί που βρίσκονται σε διοικητικές θέσεις εξυπηρετούν κυρίως προσωπικά συμφέροντα, για ακόμα μία φορά εξέφρασαν την άποψη πως η συλλογική εξυπηρέτηση του εκπαιδευτικού δυναμικού, κρατώντας σταθερές τις διαδικασίες του θεσμού των αιρετών για 100 και πλέον χρόνια, δεν ικανοποιήθηκε.

Αξίζει εδώ να αναλυθεί περαιτέρω το ζήτημα της ηγεσίας και του τρόπου που αυτή ασκείται από τα αρμόδια συνδικαλιστικά όργανα, αναφορικά με το κατά πόσο αυτός ο τρόπος εν τέλει είναι ή όχι ηθικός και εάν εξυπηρετεί τα συλλογικά συμφέροντα και διεκδικήσεις. Διαφαίνεται πως η συνδικαλιστική δράση, δεν διέπεται από την ποιότητα της εξάσκησης των καθηκόντων με άμεση στόχευση στο εκπαιδευτικό δυναμικό και τις ανάγκες του, αλλά και ούτε επιδεικνύεται αυθεντικότητα και παρουσία μέσα από αυτή τη δράση.

Ο θεσμός των συνδικαλιστών και τα συνδικάτα αναπτύχθηκαν με συγκεκριμένη δομή και οργάνωση και σύμφωνα με καταστατικά και κανόνες, προκειμένου να μπορεί να διασφαλιστεί η έκρυθμη λειτουργία τους και να αντιπροσωπεύουν το σύνολο της εκπαιδευτικής κοινότητας και των συλλογικών διεκδικήσεων. Σύμφωνα με το καταστατικό, τα όργανα που αποτελούν μια συνδικαλιστική οργάνωση, είναι όργανα διοίκησης και αντιπροσώπευσης, δηλαδή βρίσκονται στην παρούσα θέση προκειμένου να μπορούν να διεκδικήσουν και να καλύψουν παροχές τις οποίες έχει ανάγκη η εκπαιδευτική κοινότητα, να επιδείξουν άμεσα ανταντακλαστικά και να διοικούν με ποιοτικό τρόπο και αίσθημα ευθύνης. Ο ρόλος τους αντιθέτως, φαίνεται απλώς επιτελικός και εκτελεστικός με πρόταγμα προσωπικών έναντι συλλογικών συμφερόντων χωρίς να αντιπροσωπεύουν με ορθό τρόπο τους σκοπούς δημιουργίας τους.

Καταλήγουμε λοιπόν, σχολιάζοντας τις απαντήσεις των ερωτώμενων αναφορικά συνολικά με τις στάσεις τους απέναντι τόσο στο συνδικαλιστικό κίνημα, όσο και τις αποφάσεις του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, αναφορικά με τις εκλογές των αιρετών του 2020, πως τα γενικότερα συναισθήματά τους είναι αρνητικά στο σύνολό τους. Θεωρούν το συνδικαλιστικό κίνημα ανεπαρκές να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του εκπαιδευτικού κινήματος και των εκπαιδευτικών αναγκών συνολικά και θεωρεί πως τα κίνητρα δεν στοχεύουν στο κοινό καλό, αλλά σε προσωπικά συμφέροντα μεμονωμένων ανθρώπων. Συμπερασματικά, θα κρινόταν απαραίτητο στο μέλλον να γίνουν ριζικές αλλαγές, τόσο στην διάρθρωση, όσο και στην λογική, τις αξίες και τα ιδανικά του εκπαιδευτικού κινήματος και των

συνδικαλιστών, προκειμένου οι συλλογικές διεκδικήσεις να βρίσκονται πάντα πρώτες.

Κάνοντας μια ανασκόπηση στα παραπάνω συμπεράσματα που προκύπτουν, σχολιάζοντας τις απαντήσεις τόσο των ερωτηθέντων συνδικαλιστών στις συνεντεύξεις, όσο και των ερωτηθέντων μη συνδικαλιστών, αναδύεται η ανάγκη μιας περεταίρω δράσης συνολικά της εκπαιδευτικής κοινότητας, όσον αφορά το κομμάτι των εκπαιδευτικών διεκδικήσεων. Μια πρόταση που θα μπορούσε στην εφαρμογή της να αποβεί αρκετά λειτουργική, θα ήταν η ενδυνάμωση των συνδικάτων των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με το καταστατικό της ΔΟΕ, στις εκλογές που πραγματοποιούνται θα μπορούσαν να αλλάζουν χρονικά συχνότερα τα θεσμικά όργανα και οι διοικητικές θέσεις και ευθύνες, προσθέτοντας ακόμα περισσότερο πλουραλισμό στις απόψεις και τις δράσεις από την πλευρά της συνδικαλιστικής ηγεσίας και μειώνοντας τις πιθανότητες, να βρίσκονται για μεγάλο χρονικό διάστημα οι ίδιοι άνθρωποι σε διοικητικές θέσεις, μπορώντας έτσι σε βάθος χρόνου να βρουν τα κατάλληλα μέσα, προκειμένου να εξυπηρετούν κυρίως προσωπικά έναντι συλλογικών συμφερόντων. Επιπροσθέτως, θα ήταν σημαντικό στην εκπαιδευτική κοινότητα στο σύνολό της, να υπάρχουν περισσότερα προγράμματα ενημέρωσης για την φύση του συνδικαλισμού και τους βασικούς τομείς, στους οποίους μπορεί να επιτύχει / επιφέρει αλλαγές, ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη δυνατότητα συμμετοχής εκπαιδευτικών στην συνδικαλιστική κοινότητα και δράση.

4.1 Εκπαιδευτικές και Ερευνητικές Προτάσεις

Κρίνεται βασικό να πραγματοποιηθούν περεταίρω έρευνες, σχετικά με τις στάσεις τόσο των συνδικαλιστών εκπαιδευτικών, όσο και των μη συνδικαλιστών εκπαιδευτικών, απέναντι στην δράση και την ως τώρα λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος, προκειμένου να μπορέσουν από περισσότερες πηγές πληροφόρησης, να αναδυθούν και να κατηγοριοποιηθούν τα προβλήματα που ενδεχομένως θα πρέπει να βελτιώσει ή να εξαλείψει ο συνδικαλισμός στο σύνολό του. Μια ποσοτική έρευνα ερωτηματολογίων, τα οποία θα αξιολογούν τις απόψεις των εκπαιδευτικών με βάση την ικανοποίησή τους από την συνδικαλιστική δράση, κατά κλίμακα Likert, θα μπορούσε να δώσει σαφή αποτελέσματα αναφορικά με τα πεδία στα οποία ο συνδικαλισμός στο σύνολό του, θα επιδεχόταν βελτίωσης.

Σε επίπεδο παιδαγωγικής δράσης, θα κρινόταν σκόπιμο και χρήσιμο να υπάρξουν προγράμματα επιμόρφωσης των Διευθυντών των σχολικών μονάδων, τα οποία να στοχεύουν στην συνεχή ενημέρωσή τους για τις εκπαιδευτικές εξελίξεις και

ανάγκες, καθώς οι τελευταίοι αποτελούν τους μεσάζοντες ανάμεσα στο Υπουργείο και τους κρατικούς φορείς και τους εκπαιδευτικούς και είναι απαραίτητο να γνωρίζουν και με την σειρά τους να συγκαλούν συνεδριάσεις και ενημερώσεις του εκπαιδευτικού δυναμικού αναφορικά με τις εκάστοτε εξελίξεις αλλά και προβλήματα. Αυτό θα μπορούσε να δημιουργήσει ένα ορθότερα ενημερωμένο εκπαιδευτικό δυναμικό, το οποίο θα εκφράζει διαφορετικές απόψεις και τρόπους δράσης, και θα είναι πιο ενεργητικό στις εκπαιδευτικές διαδικασίες, ενισχύοντας έτσι και την δράση του συνδικαλιστικού κινήματος.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Βιτσιλάκη, Χ. & Ράπτης, Ν. (2007). Ηγεσία και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων - Η ταυτότητα του Διευθυντή Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Θεσσαλονίκη: Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη.

Θεοφανίδης, Σ. (1985). Θεωρία και Τεχνική της Κοινωνικής Λογιστικής. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Θεοφανίδης, Σ. (1999). Ποιος είναι ο ηγέτης. Αθήνα: Παπαζήση.

Θεοφιλίδης, Χ., (1994). Ο ηγετικός ρόλος του διευθυντή στη δημιουργία αποτελεσματικού σχολείου. Παρουσία, 1, 48-56.

Ιωσηφίδης, Θ. (2003). Ανάλυση Ποιοτικών Δεδομένων στις Κοινωνικές Επιστήμες. Αθήνα: Κριτική - Επιστημονική Βιβλιοθήκη (ISBN 960-218-318-7, σ. 160)

Καραγιάννης, Α. (2014). Ηγεσία στη διοίκηση της εκπαίδευσης και τα δίκτυα συμμετοχής. Διδακτορική διατριβή. Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης, Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ).

Κατσαρός, Ι. (2008). Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Κεδράκα, Α. (2008). Εκπαιδευτές ενηλίκων στην Ελλάδα: εξέλιξη, αναζητήσεις, προβληματισμοί. Θεσσαλονίκη: εκδοτικός οίκος αδερφών Κυριακίδη.

Κυριαζή, Ν. (1998). Η κοινωνιολογική έρευνα – Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών. Αθήνα: Ελληνικές Επιστημονικές Εκδόσεις.

Κυριαζή, Ν. (2001). Η κοινωνιολογική έρευνα: κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών (3η έκδοση). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

~~Καμπουρίδης, Γ.~~ (2002). Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων. Αθήνα: Κλειδάριθμος.

Μπουραντάς, Δ. (1992). Μάνατζμεντ: οργανωτική θεωρία και συμπεριφορά. Αθήνα: εκδόσεις TEAM Ε.Π.Ε.

Μπουραντάς, Δ. (2002). Μάνατζμεντ: Θεωρητικό υπόβαθρο, Σύγχρονες πρακτικές. Αθήνα: Μπένου.

Μπουραντάς, Δ. (2005). Ηγεσία. Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας. Αθήνα: Κριτική.

Παρασκευά, Φ. & Παπαγιάννη Α. (2008). Επιστημονικές και παιδαγωγικές δεξιότητες για τα στελέχη της εκπαίδευσης. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Παρασκευόπουλος, Ν.Ι. (1993). Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας. Τόμος 2ος
Αθήνα

Σαΐτης, Χ. (1992). Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης - Θεωρία και Πράξη.

Αθήνα: Αυτοέκδοση. Σαΐτης, Χ., Τσιαμάση, Φ. & Χατζή, Μ. (1997). Ο διευθυντής του σχολείου: μανάτζερ-ηγέτης ή παραδοσιακός γραφειοκράτης. Νέα Παιδεία, 83: 66-79.

Σαΐτης Χ., (2000), Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης-Θεωρία και Πράξη.
Αθήνα: Ατραπός.

Σαΐτης, Χ. & Γουοναρόπουλος, Γ. (2001). Η αναγκαιότητα προγραμματισμού για τη δημιουργία διοικητικών στελεχών στην εκπαίδευση. Νέα Παιδεία, 99, 75-90. Σαΐτης, Χ. (2002). Ο Διευθυντής στο Σύγχρονο Σχολείο – Από τη θεωρία στην πράξη. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Σαΐτης, Χ. (2005). Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης-Θεωρία και Πράξη (4^η έκδοση). Αθήνα: [Αυτοέκδοση](#)

Σαΐτης Χ., (2008), Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης-Θεωρία και Πράξη. Αθήνα: [Αυτοέκδοση](#).

Τσουρβάκας, Γ. Ε. (1997). Ποιοτική έρευνα – Οι εφαρμογές της στη μελέτη των μέσων μαζικής επικοινωνίας. Αθήνα: Εκδοτικός Όμιλος Συγγραφέων Καθηγητών.

[Τσιώλης Γ.](#) (2017). Θεματική Ανάλυση Ποιοτικών Δεδομένων: Ανοικτό Πανεπιστήμιο

[Υκλ, G.](#) (2009). Η ηγεσία στους οργανισμούς (επιμ. Α.Σ. Αντωνίου, 6η έκδοση).

Υφαντόπουλος, Γ. Ν. & [Νικολαΐδου, Κ.Ε.](#) (2008). Η στατιστική στην κοινωνική έρευνα. Αθήνα: Gutenberg.

Μπάρα Δ., & [Κουτούζης Μ.](#) (2021). Ο συνδικαλιστικός λόγος και η συμβολή του στον δημοκρατικό διάλογο: Ο λόγος της ΔΟΕ για την αξιολόγηση.

[Γιαννόπουλος, Μ. Π.](#) (2017), Βήματα Δημοκρατίας-Από τον Καποδίστρια στον Καλλικράτη –

Η Αυτοδιοίκηση στην Γ΄ Ελληνική Δημοκρατία, Β΄ Έκδοση, Εκδοτικός οίκος Α.Α. Λιβάνη, Αθήνα

Φασουλής, Κ. (2011). Η αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση του σχολείου: Γνωρίσματα της ποιοτικής ηγετικής συμπεριφοράς στα ξένα σχολεία υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Έρευνα). *Μέντορας*, 13, 22-41.

Φίλιας, Β. (1997). Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις Τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών. Αθήνα: Gutenberg.

Bell J. (1997). Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας.

Cohen, L. & Manion, L. (1997). Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας. Αθήνα: Έκφραση.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας (Νέα συμπληρωμένη και αναθεωρημένη έκδοση). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Dubrin, A. J. (1998). Βασικές Αρχές Μάνατζμεντ (Ν. Σαρρής, Επιμ.). Αθήνα: Έλλην.

Goleman, D. (2000). Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Χώρο της Εργασίας. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Creswell, J.W. (2005). Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research

Manders, D. (2008). Characteristics that make principals effective leaders. A study of teacher perceptions of principal leadership. Washington State University.
Διαθέσιμο:http://www.dissertations.wsu.edu/Dissertations/Summer2008/d_manders_072908.pdf

Patton, M. Q. (1990). Qualitative Evaluation Methods (2th edition). London: Sage Publications.

Παράρτημα 1

Παραδείγματα Συνεντεύξεων

- Ποια είναι η ηλικία σας;

29 χρονών

- Ποια είναι η εργασιακή σας εμπειρία στον χώρο της εκπαίδευσης;

Δουλεύω τα τρία τελευταία χρόνια.

- Είστε μόνιμος ή αναπληρωτής;

Αναπληρώτρια σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας.

- Ποια είναι η ειδικότητα σας;

Είμαι νηπιαγωγός ΠΕ60.

- Θεωρείτε ότι είστε ενημερωμένος σε ικανοποιητικό βαθμό σχετικά με τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου σας;

Για να είμαι ειλικρινής δεν είναι θέμα το οποίο μου ελκύει μέχρι τώρα το ενδιαφέρον όποτε δεν θα έλεγα ότι είμαι αρκετά ενημερωμένη.

- Συνδικαλίζεστε εσείς ο ίδιος; Εάν όχι για ποιο λόγο.

Όπως είπα δεν είναι ένα θέμα που με ενδιαφέρει τόσο πολύ έτσι ώστε να ασχοληθώ. Ένας βασικός λόγος είναι το ότι δεν είμαι μόνιμη εκπαιδευτικός. Εμείς οι αναπληρωτές δεν έχουμε μια σταθερότητα. Σήμερα είμαστε σε ένα μέρος και του χρόνου μπορεί να βρεθούμε στην άλλη άκρη της χώρας. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο και με τόσο μεγάλες αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον δεν είναι εύκολο να ασχοληθεί κάποιος με τον συνδικαλισμό. Δεν αποκλείω φυσικά στο μέλλον και αν και εφόσον δουλεύω για αρκετά χρόνια σε ένα τόπο να ασχοληθώ.

- Θεωρείται ότι είναι μαζικό το συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών;

Δεν νομίζω ότι υπάρχει μαζικότητα. Αν και από συζητήσεις που έχω κάνει με μεγαλύτερους σε ηλικία συναδέλφους μου έχουν πει ότι από την μία ο συνδικαλισμός στο χώρο μας είναι από τα πιο ενεργά μέρη του συνδικαλιστικού κινήματος γενικά αλλά από την άλλη συμφωνούν στο ότι παλιότερα συμμετείχαν περισσότεροι εκπαιδευτικοί και το κίνημα ήταν μαζικότερο. Για τα τελευταία δύο χρόνια βέβαια θεωρώ ότι και η πανδημία είναι ένας ανασταλτικός παράγοντας που έχει γενικά αποξενώσει τους ανθρώπους. Όταν τα σχολεία είναι κλειστά και δεν υπάρχει καθημερινή τριβή μεταξύ συναδέλφων τα πράγματα είναι δύσκολα.

Ποια είναι η γνώμη σας για το συνδικαλισμό των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας; Ποιοι είναι οι παράγοντες που διαμόρφωσαν αυτήν σας την άποψη και για ποιους λόγους;

Θεωρώ ότι σε κάθε επαγγελματικό τομέα είναι απαραίτητο να υπάρχουν τα συνδικαλιστικά όργανα τα οποία να διεκδικούν και αγωνίζονται για τα συμφέροντα των συναδέλφων. Φυσικά και οι συνάδελφοι, εμείς οι ίδιοι θα πρέπει να είμαστε ενεργά μέλη σε κάτι τέτοιο. Και μιλώντας για ενεργά μέλη δεν εννοώ απαραίτητα την ένταξη σε κάποιο ψηφοδέλτιο ή κάποια συνδικαλιστική παράταξη. Ένας εκπαιδευτικός όμως οφείλει όπως και κάθε εργαζόμενος να συμμετέχει, να ενημερώνεται και να προσπαθεί να αλλάξει μια κατάσταση αν και εφόσον δεν του αρέσει. Για αυτό και νωρίτερα σας είπα ότι πιθανότατα αν μονιμοποιηθώ κάποια στιγμή να ασχοληθώ και εγώ.

Ποια θεωρείτε ότι είναι η γνώμη της εκπαιδευτικής κοινότητας για τον συνδικαλισμό;

Χωρίς να υιοθετώ τέτοιου είδους χαρακτηρισμούς από τα φοιτητικά μου χρόνια και δυστυχώς και τώρα, στο χώρο των εκπαιδευτικών δεν είναι λίγες οι φορές που έχω ακούσει την λέξη κομματόσκυλο για κάποιον συνδικαλιστή. Δεν νομίζω ότι αρμόζει σε εκπαιδευτικούς να χρησιμοποιούν τέτοιου είδους εκφράσεις. Σίγουρα μπορεί ορισμένοι συνδικαλιστές να λειτουργούν έτσι αλλά είναι μεγάλο λάθος να τους παίρνει όλους η μπάλα. Προσωπικά έχω γνωρίσει άτομα που ενώ είναι μέλη συνδικαλιστικών παρατάξεων φροντίζουν για την διεκδίκηση των συμφερόντων μας. Ο κόσμος όμως είναι αυστηρός κριτής. Κλείνοντας λοιπόν δεν θεωρώ ότι η γνώμη των εκπαιδευτικών για τους συνδικαλιστές είναι και η καλύτερη δυνατή και ίσως κάποιοι να αδικούνται κάποιες φορές.

Θεωρείτε ότι υπάρχει σχέση ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση και τα συνδικαλιστικά όργανα και με τρόπο εκδηλώνεται; Αν υπάρχει, πώς επηρεάζει την εκπαιδευτική διαδικασία; Υπάρχουν απτά αποτελέσματα;

Η λογική λέει ότι όταν μιλάμε για την εξουσία και τους εκπροσώπους των εργαζομένων θα πρέπει να υπάρχει συνεργασία και σχέση. Δεν έχω όμως την προσωπική εμπειρία για να επιβεβαιώσω κάτι τέτοιο. Αυτό που ξέρω όμως από την σύντομη μέχρι τώρα σταδιοδρομία μου στο χώρο είναι ότι σίγουρα υπάρχουν άτομα που ξεκίνησαν σαν συνδικαλιστές και κατέληξαν σε διοικητικές θέσεις της εκπαίδευσης ή ακόμη και σε υψηλόβαθμες θέσεις πολιτικών κομμάτων. Μεταχειρίστηκαν λοιπόν την συνδικαλιστική τους ιδιότητα ως μέσο για την ικανοποίηση προσωπικών τους συμφερόντων.

Τι γνωρίζετε για τις αποφάσεις της κυβέρνησης σχετικά με της εκλογές των αιρετών στα υπηρεσιακά συμβούλια τον Σεπτέμβριο του 2020; Γνωρίζετε πώς αντέδρασαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εκπαιδευτικών και ποια είναι η δική σας γνώμη;

Το συγκεκριμένο θέμα επειδή ήταν η πρώτη χρονιά κατά την οποία εργάστηκα τα έψαξα αρκετά. Ήταν όμως κλειστά τα σχολεία και δεν μπόρεσα να συναντήσω από κοντά πιο έμπειρους ανθρώπους για να μου εξηγήσουν τι ακριβώς έγινε. Μέσα από το διαδίκτυο λοιπόν έμαθα ότι η κυβέρνηση προσπάθησε αντιδημοκρατικά να

περάσει την ηλεκτρονική ψηφοφορία, οι συνδικαλιστές απείχαν αλλά αυτό είχε ως αποτέλεσμα η κυβέρνηση να διορίσει τους αιρετούς που αυτή ήθελε. Χωρίς να μπορώ να το αναλύσω περισσότερο το αποτέλεσμα φαίνεται να είναι αρνητικό για εμάς καθώς δεν υπάρχει ουσιαστικά εκπρόσωπος μας στα υπηρεσιακά συμβούλια.

- Θεωρείτε ότι έχει μέλλον ο συνδικαλισμός στον χώρο των εκπαιδευτικών;

Πιστεύω ότι ο συνδικαλισμός πάντα θα υπάρχει και χρειάζεται να υπάρχει. Είναι απαραίτητο οι εργαζόμενοι να έχουν την δυνατότητα να διεκδικούν πράγματα για την βελτίωση των εργασιακών τους συνθηκών. Ο στόχος όμως θα πρέπει να είναι αυτός και όχι πίσω από αυτό να κρύβονται άλλα συμφέροντα και σχέδια.

- Ποια είναι η ηλικία σας;

Είμαι 36 ετών.

- Ποια είναι η εργασιακή σας εμπειρία στον χώρο της εκπαίδευσης;

Έχω 14 χρόνια προϋπηρεσία.

- Είστε μόνιμος ή αναπληρωτής;

Δούλεψα αρχικά σαν αναπληρωτής αλλά πλέον είμαι μόνιμη εκπαιδευτικός.

- Ποια είναι η ειδικότητά σας;

Δάσκαλος γενικής παιδείας ΠΕ70.

- Θεωρείτε ότι είστε ενημερωμένος σε ικανοποιητικό βαθμό σχετικά με τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου σας;

Δεδομένου ότι είμαι στο επάγγελμα αρκετά χρόνια έχω συναντήσει πολλά πράγματα και γνωρίζω αρκετά. Φυσικά υπάρχουν πολλά πράγματα που μου διαφεύγουν. Γενικά είμαι ενημερωμένη αλλά φυσικά όχι στον απόλυτο βαθμό.

- Συνδικαλίζεστε εσείς ο ίδιος; Εάν όχι για ποιο λόγο.

Όχι δεν έχω καμία σχέση με τον ενεργό συνδικαλισμό. Συμμετέχω φυσικά στις εκλογές και ψηφίζω αλλά μέχρι εκεί. Δεν υπάρχει κάποιος συγκεκριμένος λόγος. Θα έλεγα ότι το θεωρώ πολύ δύσκολο και χρονοβόρο όλο αυτό. Με δεδομένο αυτό δεν είχα ποτέ την ανάγκη ή την επιθυμία να ασχοληθώ ενεργά.

- Θεωρείται ότι είναι μαζικό το συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών:

Σε καμία περίπτωση. Αν φυσικά μιλάμε για τις εκλογές μόνο, ναι ένα μεγάλο ποσοστό συμμετέχει και ψηφίζει. Ο συνδικαλισμός όμως δεν είναι μόνο αυτό. Μαζικότητα θα υπήρχε εάν συμμετείχαν όλοι στις κινητοποιήσεις, στις συνελεύσεις και γενικά στα δρώμενα. Οι ίδιοι οι συνδικαλιστές κατηγορούν συνεχώς τον κόσμο για το ότι δεν συμμετέχει.

Ποια είναι η γνώμη σας για το συνδικαλισμό των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας; Ποιοι είναι οι παράγοντες που διαμόρφωσαν αυτήν σας την άποψη και για ποιους λόγους;

Πιστεύω ότι ο συνδικαλισμός όταν λειτουργεί σωστά μπορεί να έχει αρκετά θετικά αποτελέσματα. Δυστυχώς όμως στη χώρα όπως τα περισσότερα έτσι και αυτό δεν λειτουργεί και με τον καλύτερο τρόπο. Η εμπειρία μου όλα αυτά τα χρόνια στην εκπαίδευση μου έδειξε ότι οι συνδικαλιστές εκτελούν κατά γράμμα τις εντολές του πολιτικού τους φορέα χωρίς να δείχνουν ενδιαφέρον για τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Ποια θεωρείτε ότι είναι η γνώμη της εκπαιδευτικής κοινότητας για τον συνδικαλισμό;

Από όσες συζητήσεις έχω κάνει κατά καιρούς, ο κόσμος θεωρεί πως οι συνδικαλιστές και τα πολιτικά κόμματα είναι το ίδιο πράγμα. Πολλά παράπονα φυσικά υπάρχουν και από την Ομοσπονδία μας η οποία σε πολλές περιπτώσεις όπως πχ με την αξιολόγηση με άφησαν ξεκρέμαστους.

Θεωρείτε ότι υπάρχει σχέση ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση και τα συνδικαλιστικά όργανα και με τρόπο εκδηλώνεται; Αν υπάρχει, πως επηρεάζει την εκπαιδευτική διαδικασία; Υπάρχουν απτά αποτελέσματα;

Συνήθως υπάρχει συνεργασία προς την ικανοποίηση όμως των συμφερόντων συγκεκριμένων πολιτικών κομμάτων ή προσώπων και όχι των εκπαιδευτικών. Άρα λοιπόν η εκπαίδευση έρχεται σε δεύτερη μοίρα και αυτό είναι πραγματικά λυπηρό για την εκπαιδευτική διαδικασία.

Τι γνωρίζετε για τις αποφάσεις της κυβέρνησης σχετικά με της εκλογές των αιρετών στα υπηρεσιακά συμβούλια τον Σεπτέμβριο του 2020; Γνωρίζετε πως αντέδρασαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εκπαιδευτικών και ποια είναι η δική σας γνώμη;

Γνωρίζω ότι δεν δέχτηκαν οι συνδικαλιστές την απόφαση της κυβέρνησης για τις ηλεκτρονικές εκλογές. Φυσικά δεν μπορούσαν να γίνουν οι εκλογές όπως πάντα αφού τα σχολεία ήταν κλειστά λόγω της πανδημίας. Με την μη συμμετοχή όμως πλέον δεν υπάρχουν αιρετοί. Ή υπάρχουν αν δεν κάνω λάθος αιρετοί διορισμένοι από την κυβέρνηση. Αυτό φυσικά και δεν μπορεί να λειτουργήσει υπέρ της εκπαίδευσης. Άρα λοιπόν το συμπέρασμα της όλης κατάστασης είναι ότι χάθηκε ο θεσμός των αιρετών, που βοήθησε πάρα πολύ στην ιστορία της εκπαίδευσης.

Θεωρείτε ότι έχει μέλλον ο συνδικαλισμός στον χώρο των εκπαιδευτικών;

Θα πρέπει να αλλάξουν πάρα πολλά πράγματα για να έχει ουσιαστικό μέλλον ο συνδικαλισμός. Ή μάλλον για να το θέσω πιο σωστά μέλλον σίγουρα υπάρχει απλά δεν ξέρει αν αλλάξει ή συνεχιστεί αυτή η άγονη κατάσταση που υπάρχει μέχρι σήμερα. Δυστυχώς δεν έχω κάτι το οποίο να μπορεί να με κάνει να είμαι αισιόδοξος.

Ποια είναι η ηλικία σας;

39 ετών

Ποια είναι η εργασιακή σας εμπειρία στον χώρο της εκπαίδευσης;

Έχω 17 χρόνια υπηρεσία.

Είστε μόνιμος ή αναπληρωτής;

Είμαι μόνιμος εκπαιδευτικός

Ποια είναι η ειδικότητά σας;

Είμαι δάσκαλος γενικής εκπαίδευσης.

Θεωρείτε ότι είστε ενημερωμένος σε ικανοποιητικό βαθμό σχετικά με τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου σας;

Σε αρκετά μεγάλο βαθμό θεωρώ πως ναι.

Συνδικαλίζεστε εσείς ο ίδιος, με ποιο τρόπο και ποιοι είναι οι λόγοι που σας οδήγησαν στην απόφαση αυτή;

Από το 2009 ως και το 2020 ήμουν αιρετός στο ΠΥΣΠΕ Ηρακλείου αρχικά αναπληρωματικός και έπειτα τακτικό μέλος και αντιπρόσωπος στην Δ.Ο.Ε. Ασχολήθηκα αρχικά γιατί έχω μία έφεση στο να ασχολούμαι με την πολιτική και τα κοινά και στην πορεία είδα κάποια πράγματα τα οποία προσπάθησα να αλλάξω, αλλά απογοητεύεσαι συνεχίζεις και αυτό δεν σταματά. Γενικά αυτό που με ώθησε να ασχοληθώ είναι η θέληση μου να αλλάξω κάποια πράγματα, η γενικότερη μου θέληση να ασχοληθώ με τα κοινά και η ανάγκη η οποία νιώθω στο να προσφέρω.

Είναι μαζικό το συνδικαλιστικό κίνημα; Για ποιους λόγους;

Όχι δεν υπάρχει μαζικότητα σε καμία περίπτωση. Υπάρχει μια απαξίωση και κάθε χρόνο τα πράγματα χειροτερεύουν. Αυτό οφείλεται στο ότι ο κόσμος πάντα συνδέει τον συνδικαλισμό με την πολιτική και τα κόμματα. Αυτό είναι το ένα κομμάτι. Παλιότερα υπήρχε μια συνδιαλλαγή σε ένα βαθμό και μια ικανοποίηση των αιτημάτων. Δηλαδή κάθε ομοσπονδία ή σύλλογος έπαιρνε κάποια πράγματα από τις κυβερνήσεις. Ειδικά μετά τα μνημόνια άλλαξε άρδην αυτό. Δεν υπάρχει ικανοποίηση αιτημάτων, υπάρχει απώλεια κάποιων εργασιακών δικαιωμάτων. Επομένως δεν υπάρχει κάποια επιτυχία του συνδικαλιστικού κινήματος και ο κόσμος έχοντας στο μυαλό του και αυτό που σας είπα παραπάνω απογοητεύεται. Πιστεύει ότι δεν πετυχαίνεις τίποτα με τις απεργίες και έχει δίκιο κατά την άποψη μου. Ο εργαζόμενος είναι μπερδεμένος. Από την μία πιστεύει ότι δεν πετυχαίνεις κάτι και από την άλλη έχει την λογική της ανάθεσης. Θέλεις κάτι κάντο εσύ χωρίς την δική μου συμμετοχή. Υπάρχει μια κατάσταση βαλτωμένη. Το πρόβλημα όμως είναι παράλληλα ότι δεν διορθώθηκε κάτι βασικό στο συνδικάτο. Η κατάσταση παραμένει όπως ήταν τα προηγούμενα χρόνια. Ο καθένας έχει τον στρατό του, το κόμμα του, την παράταξη του και λειτουργεί βάσει αυτού κυρίως.

Ποια είναι η γνώμη σας για το συνδικαλισμό των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας; Ποιοι είναι οι παράγοντες που διαμόρφωσαν αυτήν σας την άποψη και για ποιους λόγους;

Θεωρώ ότι είναι συνυφασμένη η πορεία του συνδικαλισμού με την πορεία των πολιτικών κομμάτων και έχει και ο κόσμος την λογική αυτή.

Ποια θεωρείτε ότι είναι η γνώμη της εκπαιδευτικής κοινότητας για τον συνδικαλισμό;

Από την μια η κοινότητα παγιώνει τον συνδικαλισμό αλλά από την άλλη περιμένει πολλά πράγματα όπως πχ τώρα με την αξιολόγηση περίμενε και απαιτούσε πράγματα από τον συνδικαλισμό τα οποία δεν μπορεί να τα πετύχει καθώς δεν είναι κυβέρνηση.

Υπάρχουν τομείς οι οποίοι επιδέχονται βελτίωση και ποιοι είναι αυτοί;

Πολλοί τομείς αρκεί μα συμμετέχει ο κόσμος και έτσι θα έσπαγε η λογική του να είναι οι ίδιοι και οι ίδιοι στα πράγματα όπως και η λογική της ανάθεσης. Μόνο έτσι θα αλλάξει κάτι και φυσικά με το να μην υπάρχουν παρατάξεις αλλά ενιαία ψηφοδέλτια και να ψηφίζει ο κόσμος μόνο πρόσωπα. Μόνο έτσι θα μπορέσει να ξεκινήσει κάτι καινούριο και με τον αποχρωματισμό και την ουσιαστική ανεξαρτητοποίηση των συνδικαλιστών.

Υπάρχει συνεργασία με συνδικαλιστικές οργανώσεις άλλων εκπαιδευτικών βαθμίδων ή και άλλων τομέων; Πως κρίνεται;

Συνεργασία θεωρητικά υπάρχει πάντα ειδικά από ομοσπονδίες που είναι κοντινές όπως η Δ.Ο.Ε. με την Ο.Λ.Μ.Ε. Στην ΑΔΕΔΥ υπάρχουν πολλές ομοσπονδίες που συνεργάζονται υποτίθεται αλλά και εκεί μπαίνει πολλές φορές το στενό κομμάτι του κλάδου. Δεν θα υποστηρίξει πχ ο εφοριακός τους εκπαιδευτικούς ή και το ανάποδο. Υπάρχει λοιπόν συνεργασία σε κάποια πολύ βασικά σημεία αλλά στην ουσία αποδεικνύεται ότι δεν είναι τόσο στενή όσο θα έπρεπε. Επίσης στην ΑΔΕΔΥ δεν συμμετέχουν όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι. Είναι οι περισσότεροι αλλά όχι όλοι. Δεν βλέπω επίσης συνεργασία Γ.Σ.Ε.Ε με ΑΔΕΔΥ τα τελευταία χρόνια.

Θεωρείτε ότι υπάρχει σχέση ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση και τα συνδικαλιστικά όργανα και με τρόπο εκδηλώνεται; Αν υπάρχει, πως επηρεάζει την εκπαιδευτική διαδικασία; Υπάρχουν απτά αποτελέσματα;

Υπάρχει συνεργασία και δυστυχώς εκπορεύεται από το συνδικάτο η κατάληψη των θέσεων. Και δεν μιλάω για διευθυντές σχολείων τόσο. Μιλάμε για θέσεις από εκεί και πάνω Διευθυντές εκπαίδευσης, περιφερειακοί διευθυντές και σχολικοί σύμβουλοι ως ένα βαθμό. Πολλοί έχουν καταλάβει κάποια θέση εκμεταλλευόμενοι τις κομματικές γνωριμίες που σας είπα πιο πριν. Δεν είναι σε απόλυτο βαθμό όπως παλιότερα αλλά δυστυχώς υπάρχει και δεν έχει αλλάξει. Ακόμη και όταν θεσπίστηκαν τα αξιοκρατικά κριτήρια πάλι υπήρχαν παρεμβάσεις. Η εκπαιδευτική διαδικασία επηρεάζεται προφανώς καθώς κάποιος που καταλαμβάνει μια θέση έχει και κάποια αφετηρία, κάποια βάση και κάποιον για να «λογοδοτήσει». Έτσι επηρεάζονται οι αποφάσεις προς το συμφέρον του «κόμματος».

Τι γνωρίζετε για τις αποφάσεις της κυβέρνησης σχετικά με της εκλογές των αιρετών στα υπηρεσιακά συμβούλια τον Σεπτέμβριο του 2020;

Οι λόγοι είναι άγνωστοι παρά μόνο η προσπάθεια του Υπουργείου με την κάλυψη της κυβέρνησης να δείξει ότι έχει πυγμή. Ήθελε να περάσει τις ηλεκτρονικές εκλογές, μόνο στον εκπαιδευτικό τομέα, σε κανένα άλλο τομέα του δημοσίου δεν πέρασε αυτό. Ήταν θεωρώ μια επίδειξη ισχύος του Υπουργείου να αναγκάσει το συνδικάτο να πάει σε αυτό παρότι όλοι όσοι ήμασταν στα πράγματα τότε ζητήσαμε να γίνει παράταση θητείας μέχρι να τελειώσει η πανδημία. Ο βαθύτερος στόχος ήταν να διχάσει το συνδικάτο και να μην υπάρχουν στα συμβούλια αιρετοί για να ελέγχονται απόλυτα από τους κομματικούς διευθυντές εκπαίδευσης Αυτή θεωρώ ότι ήταν η στόχευση.

Πως αντέδρασαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εκπαιδευτικών; Ποιοι είναι οι λόγοι οι οποίοι οδήγησαν σε αυτήν την αντίδραση;

Οι συνδικαλιστές αποφάσισαν να απέχουν. Αυτό ήταν λάθος. Θα έπρεπε να συμμετέχουμε παρόλο που διαφωνούσαμε με την διαδικασία καθώς τώρα έχουμε χάσει τους αιρετούς. Ναι μεν διαφωνείς με το σύστημα αλλά δεν πας να βγάλεις τα μάτια σου μόνος σου. Θεώρησαν ότι με την αποχή θα πιεστεί η υπουργός και δεν θα το προχωρήσει. Έπεσαν έξω όμως και δυστυχώς το πρόβλημα είναι δικό μας όχι δικό της. Η υπουργός όπως και η κυβέρνηση συνολικά έχει αποδείξει ότι λειτουργεί με τα δικά της χαρακτηριστικά χωρίς να τους ενδιαφέρει η συζήτηση και ο διάλογος. Μόνο οι αποφάσεις. Πέτυχαν λοιπόν το στόχο τους, να μείνουν τα συμβούλια χωρίς αιρετούς και να δείξουν επίσης ότι το συνδικάτο δεν έχει δύναμη.

Ποια είναι η κατάσταση που έχει διαμορφωθεί πλέον; Έχουν αλλάξει τα δεδομένα; Θεωρείτε ότι έχει μέλλον ο συνδικαλισμός στον χώρο των εκπαιδευτικών;

Το μέλλον είναι να μπούνε τα νέα παιδιά στο χώρο και να υπάρχει μεγάλη συμμετοχή κρίνοντας αυστηρά όμως τους επικεφαλείς κάθε παράταξης και τα στελέχη τα οποία εκλέγονται. Όχι να δίδεται λευκή επιταγή. Πάνω από όλα να κρίνουμε πολύ αυστηρά το τι πορεία ακολουθεί ο καθένας διότι το γεγονός ότι ξεκινάω από κάπου και φτάνω να καταλαμβάνω μια θέση σε ένα κόμμα ή μια θέση στελέχους διοίκησης αυτό δείχνει και την ποιότητα του ατόμου και τι προσδοκά συνολικά από το συνδικάτο.

Ποια είναι η ηλικία σας;

Είμαι 53 ετών

Ποια είναι η εργασιακή σας εμπειρία στον χώρο της εκπαίδευσης;

Έχω 25 περίπου χρόνια προϋπηρεσία.

Είστε μόνιμος ή αναπληρωτής;

Μόνιμη

- Ποια είναι η ειδικότητά σας;

Δάσκαλος γενικής παιδείας ΠΕ70.

- Θεωρείτε ότι είστε ενημερωμένος σε ικανοποιητικό βαθμό σχετικά με τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου σας;

Ναι γνωρίζω αρκετά καλά κάποια πράγματα. Όχι φυσικά στον απόλυτο βαθμό αλλά κάποια δεδομένα τα γνωρίζω.

- Συνδικαλιζέστε εσείς ο ίδιος; Εάν όχι για ποιο λόγο.

Παλιότερα ασχολήθηκα ενεργά και για αρκετά χρόνια θα έλεγα. Πλέον και μετά από ορισμένες κακές εμπειρίες που είχα δεν ασχολούμαι και δεν θέλω να έχω καμία σχέση με το αντικείμενο.

- Θεωρείται ότι είναι μαζικό το συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών;

Παλιότερα υπήρξε πιο μαζικό. Παλιότερα φυσικά και το διεκδικούμενο ήταν μεγαλύτερο. Θεωρώ ότι πλέον οι διεκδικήσεις δεν έχουν ουσιαστικό αποτέλεσμα για την εκπαίδευση. Το έχει αντιληφθεί ο κόσμος και πλέον δεν ασχολείται. Κάθε πέρσι και καλύτερα θα έλεγα.

- Ποια είναι η γνώμη σας για το συνδικαλισμό των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας; Ποιοι είναι οι παράγοντες που διαμόρφωσαν αυτήν σας την άποψη και για ποιους λόγους;

Όπως σας είπα παλιότερα ασχολήθηκα. Πίστευα και πιστεύω πραγματικά πως είναι πολύ σημαντικό αν μπορείς με όποιο τρόπο να βοηθήσεις τους συναδέλφους ότι πρέπει ο καθένας να το κάνει. Βλέποντας λοιπόν τα πράγματα από μέσα κατέληξα ότι δεν υπάρχει κανένας λόγος. Οι συνδικαλιστές δυστυχώς δεν είναι τίποτα περισσότερο από φερέφωνα των πολιτικών κομμάτων. Όταν βλέπεις ότι ο άλλος προτάσσει το συμφέρον ενός κόμματος και όχι των συναδέλφων δεν μπορεί να έχεις θετική άποψη. Επίσης καλώς ή κακώς επειδή ο κόσμος το αντιλαμβάνεται αυτό η ενεργή συμμετοχή σε στιγματίζει και αποκτάς κομματική ταμπέλα χωρίς πολλές φορές αυτό να ισχύει. Για την συντριπτική πλειοψηφία όμως δυστυχώς αυτό είναι το ζητούμενο. Σε συνδυασμό πως με την άνιση αντιμετώπιση που υπάρχει πολλές φορές απέναντι στους συνδικαλιστές δημιουργήθηκε για εμένα μια πολύ άσχημη εικόνα για τον συνδικαλισμό πλέον.

- Ποια θεωρείτε ότι είναι η γνώμη της εκπαιδευτικής κοινότητας για τον συνδικαλισμό;

Ειδικά οι μεγαλύτεροι σε ηλικία τα γνωρίζουν όλα αυτά που σας λέω. Είτε τα αποδέχονται και υποστηρίζουν μια παράταξη είτε διαφωνούν και τα αποδοκιμάζουν. Οι νεότεροι δεν νομίζω ότι δείχνουν την διάθεση να ασχοληθούν. Γενικά η νέα γενιά έχει μια αρνητική στάση απέναντι στην πολιτική και αυτό φυσικά πηγάζει από την απογοήτευση που έχουν βιώσει.

- Θεωρείτε ότι υπάρχει σχέση ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση και τα συνδικαλιστικά όργανα και με τρόπο εκδηλώνεται; Αν υπάρχει, πως επηρεάζει την εκπαιδευτική διαδικασία; Υπάρχουν απτά αποτελέσματα;

Δεν θα έλεγα ότι υπάρχει απλά σχέση. Υπάρχει και μεγάλη διαπλοκή. Ανάλογα με το κυβέρνηση, την πολιτική τοποθέτηση του εκάστοτε στελέχους και το κομματικό υπόβαθρο του συνδικαλιστή διαμορφώνονται και οι σχέσεις μεταξύ συνδικαλιστών και διοίκησης. Και όταν λέω διοίκηση δεν μιλάω για διευθυντές και υποδιευθυντές αλλά για στελέχη πιο υψηλόβαθμα. Έχοντας υπηρετήσει ως υποδιευθύντρια δυστυχώς έγινε και εγώ μάρτυρας τέτοιων γεγονότων. Στελέχη να μου ζητούν μια εξυπηρέτηση προσφέροντας μου κάτι άλλο για τα σχολεία όπου υπηρετούσα. Φυσικά όλα αυτά έχουν αποπροσανατολίσει το συνδικαλιστικό κίνημα το οποίο είναι έρμαιο στις ορέξεις της εκάστοτε κυβέρνησης και τα αποτελέσματα για την εκπαίδευση είναι μόνο αρνητικά.

Τι γνωρίζετε για τις αποφάσεις της κυβέρνησης σχετικά με της εκλογές των αιρετών στα υπηρεσιακά συμβούλια τον Σεπτέμβριο του 2020; Γνωρίζετε πως αντέδρασαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εκπαιδευτικών και ποια είναι η δική σας γνώμη;

Δεν το έχω παρακολουθήσει λεπτομερώς το θέμα καθώς όπως είπα συνειδητά απέχω. Ξέρω όμως ότι δεν υπάρχουν πλέον αιρετοί κάτι το οποία το θεωρώ ως την χαρακτηριστική βολή για τον εκπαιδευτικό συνδικαλισμό. Χωρίς αιρετούς δεν μπορείς να πετύχεις απολύτως τίποτα.

Θεωρείτε ότι έχει μέλλον ο συνδικαλισμός στον χώρο των εκπαιδευτικών;

Σε συνέχεια της προηγούμενης απάντησης το συνδικαλιστικό κίνημα θα έχει μέλλον μόνο και εφόσον γίνει μαζικό, απαλλαγούν από την κομματική εξάρτηση οι συνδικαλιστικές παρατάξεις και φυσικά επανέλθει με την παλιά του μορφή ο θεσμός των αιρετών. Δυστυχώς δεν είμαι σίγουρη ότι όλα τα παραπάνω είναι εφικτό να γίνουν.

Παράρτημα 2

Ενδεικτικός Πίνακας κωδικοποίησης Συνέντευξης

<ul style="list-style-type: none">• Θεωρείτε ότι είναι μαζικό το συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών: <i>Παλιότερα υπήρξε πιο μαζικό. Παλιότερα φυσικά και το διεκδικούμενο ήταν μεγαλύτερο. Θεωρώ ότι πλέον οι διεκδικήσεις δεν έχουν ουσιαστικό αποτέλεσμα για την εκπαίδευση. Το έχει αντιληφθεί ο κόσμος και πλέον δεν ασχολείται. Κάθε πέρσι και καλύτερα θα έλεγα.</i>• Ποια είναι η γνώμη σας για το συνδικαλισμό των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας; Ποιοι είναι οι παράγοντες που διαμόρφωσαν αυτήν σας την άποψη και για ποιους λόγους; <i>Όπως σας είπα παλιότερα ασχολήθηκα. Πίστευα και πιστεύω πραγματικά πως είναι πολύ σημαντικό αν μπορείς με όποιο τρόπο να βοηθήσεις τους συναδέλφους ότι πρέπει ο καθένας να το κάνει. Βλέποντας λοιπόν τα πράγματα από μέσα κατέληξα ότι δεν υπάρχει κανένας λόγος. Οι συνδικαλιστές δυστυχώς δεν είναι τίποτα περισσότερο από φερέφωνα των πολιτικών κομμάτων. Όταν βλέπεις ότι ο άλλος προτάσσει το συμφέρον ενός κόμματος και όχι των συναδέλφων δεν μπορεί να έχεις θετική άποψη. Επίσης καλώς ή κακώς επειδή ο κόσμος το αντιλαμβάνεται αυτό η ενεργή συμμετοχή σε στιγματίζει και</i>	<p><i>Ανεπαρκής συνδικαλιστική δράση</i></p> <p><i>Ατομικά έναντι συλλογικών συμφερόντων</i></p>
---	--

αποκτάς κομματική ταμπέλα χωρίς πολλές φορές αυτό να ισχύει. Για την συντριπτική πλειοψηφία όμως δυστυχώς αυτό είναι το ζητούμενο. Σε συνδυασμό πως με την άνιση αντιμετώπιση που υπάρχει πολλές φορές απέναντι στους συνδικαλιστές δημιουργήθηκε για εμένα μια πολύ άσχημη εικόνα για τον συνδικαλισμό πλέον.

- Θεωρείτε ότι υπάρχει σχέση ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση και τα συνδικαλιστικά όργανα και με τρόπο εκδηλώνεται; Αν υπάρχει, πως επηρεάζει την εκπαιδευτική διαδικασία; Υπάρχουν απτά αποτελέσματα;

Δεν θα έλεγα ότι υπάρχει απλά σχέση. Υπάρχει και μεγάλη διαπλοκή. Ανάλογα με το κυβέρνηση, την πολιτική τοποθέτηση του εκάστοτε στελέχους και το κομματικό υπόβαθρο του συνδικαλιστή διαμορφώνονται και οι σχέσεις μεταξύ συνδικαλιστών και διοίκησης. Και όταν λέω διοίκηση δεν μιλάω για διευθυντές και υποδιευθυντές αλλά για στελέχη πιο υψηλόβαθμα. Έχοντας υπηρετήσει ως υποδιευθύντρια δυστυχώς έγινε και εγώ μάρτυρας τέτοιων γεγονότων. Στελέχη να μου ζητούν μια εξυπηρέτηση προσφέροντας μου κάτι άλλο για τα σχολεία όπου υπηρετούσα.

Φυσικά όλα αυτά έχουν αποπροσανατολίσει το συνδικαλιστικό κίνημα το οποίο είναι έρμαιο στις ορέξεις της εκάστοτε κυβέρνησης και τα αποτελέσματα για την εκπαίδευση είναι μόνο αρνητικά.

- Τι γνωρίζετε για τις αποφάσεις της κυβέρνησης σχετικά με της εκλογές

Παθητική στάση συνδικαλιστικού κινήματος

Αβεβαιότητα για μέλλον εκπαιδευτικής κοινότητας

των αιρετών στα υπηρεσιακά συμβούλια τον Σεπτέμβριο του 2020; Γνωρίζετε πως αντέδρασαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εκπαιδευτικών και ποια είναι η δική σας γνώμη;

Δεν το έχω παρακολουθήσει λεπτομερώς το θέμα καθώς όπως είπα συνειδητά απέχω. Ξέρω όμως ότι δεν υπάρχουν πλέον αιρετοί κάτι το οποίο το θεωρώ ως την χαριστική βολή για τον εκπαιδευτικό συνδικαλισμό. Χωρίς αιρετούς δεν μπορείς να πετύχεις απολύτως τίποτα.

- Θεωρείτε ότι έχει μέλλον ο συνδικαλισμός στον χώρο των εκπαιδευτικών;

Σε συνέχεια της προηγούμενης απάντησης το συνδικαλιστικό κίνημα θα έχει μέλλον μόνο και εφόσον γίνει μαζικό, απαλλαγούν από την κομματική εξάρτηση οι συνδικαλιστικές παρατάξεις και φυσικά επανέλθει με την παλιά του μορφή ο θεσμός των αιρετών. Δυστυχώς δεν είμαι σίγουρη ότι όλα τα παραπάνω είναι εφικτό να γίνουν.

Παράρτημα 2

Ενδεικτικός πίνακας κωδικοποίησης συνέντευξης

<p><input type="checkbox"/> Συνδικαλιζέστε εσείς ο ίδιος; Εάν όχι για ποιο λόγο; Όχι δεν είμαι συνδικαλιστής δεν μου έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον ακόμη αυτό το θέμα. Θεωρώ ότι στο μέλλον αν υπάρξουν οι κατάλληλες συνθήκες ενδεχομένως να ασχοληθώ.</p> <p><input type="checkbox"/> Θεωρείται ότι είναι μαζικό το συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών; Δεδομένου ότι ούτε εγώ αλλά ούτε και η μεγαλύτερη μερίδα των εκπαιδευτικών που γνωρίζω είναι ενημερωμένοι για τα συνδικαλιστικά δρώμενα θεωρώ ότι δεν υπάρχει μαζικότητα στον συνδικαλισμό των εκπαιδευτικών.</p> <p><input type="checkbox"/> Ποια είναι η γνώμη σας για το συνδικαλισμό των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας; Από τα λίγα πράγματα που έχω δει αυτό που πιστεύω είναι ότι οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να είναι πιο υποστηρικτικοί, να είναι πιο κοντά στους εκπαιδευτικούς.</p> <p><input type="checkbox"/> Ποια θεωρείτε ότι είναι η γνώμη της εκπαιδευτικής κοινότητας για τον συνδικαλισμό; Για να το πω ωμά πολλοί συνάδελφοι πιστεύουν ότι οι συνδικαλιστές δεν κάνουν κάτι ουσιαστικό και ότι ασχολούνται έχοντας απώτερο σκοπό μελλοντικά να δικαιούνται μειωμένο εργασιακό ωράριο.</p> <p><input type="checkbox"/> Θεωρείτε ότι υπάρχει σχέση ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση και τα συνδικαλιστικά όργανα; Από όσο ξέρω υπάρχουν σχέσεις οι οποίες δεν είναι πάντα καλές. Αν είσαι από την ίδια παράταξη έχει καλώς αν όχι οι σχέσεις δεν είναι καλές.</p>	<p>Ατομικά έναντι συλλογικών συμφερόντων</p> <p>Ατομικά έναντι συλλογικών συμφερόντων</p> <p>Ατομικά έναντι συλλογικών συμφερόντων</p>
---	--

Τι γνωρίζετε για τις αποφάσεις της κυβέρνησης σχετικά με της εκλογές των αιρετών στα υπηρεσιακά συμβούλια τον Σεπτέμβριο του 2020; Γνωρίζετε πως αντέδρασαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εκπαιδευτικών και ποια είναι η δική σας γνώμη;
Το έχω ακούσει το θέμα αλλά δεν μπορώ να σας πω περισσότερα καθώς δεν έχω ενημερωθεί για το συγκεκριμένο θέμα.

Θεωρείτε ότι έχει μέλλον ο συνδικαλισμός στον χώρο των εκπαιδευτικών;
Πιστεύω ότι πάντα υπάρχουν συνδικαλιστές. Τώρα το αν κάνουν καλά την δουλειά τους ή όχι δεν το ξέρω αλλά δυστυχώς ή ευτυχώς συνδικαλιστές θα υπάρχουν πάντα.

Παράρτημα 3

Ενδεικτικός Πίνακας Κωδικοποίησης Συνέντευξης

<p><input type="checkbox"/> Θεωρείτε ότι είστε ενημερωμένος σε ικανοποιητικό βαθμό σχετικά με τα συνδικαλιστικά όργανα του κλάδου σας; Ναι σε αρκετά μεγάλο βαθμό.</p> <p><input type="checkbox"/> Συνδικαλίζεστε εσείς ο ίδιος, με ποιο τρόπο και ποιοι είναι οι λόγοι που σας οδήγησαν στην απόφαση αυτή; Ναι ασχολούμαι ενεργά. Αυτό που επηρέασε είναι η επαφή με τον κόσμο, η ανάγκη να είμαι ενημερωμένη και η διάθεση προσφοράς προς τον συνάδελφο.</p> <p><input type="checkbox"/> Είναι μαζικό το συνδικαλιστικό κίνημα; Για ποιους λόγους; Η αλήθεια είναι ότι στο παρελθόν έχει υπάρξει και μαζικότερο. Τα τελευταία δύο χρόνια ένας από τους βασικούς λόγους ήταν η πανδημία που μας απομάκρυνε από την προσωπική επαφή μεταξύ μας, η μη χορήγηση άδειας της ημέρας των εκλογών έκανε πολύ κόσμο να μην συμμετάσχει και να αποδυναμωθεί η διδασκαλική ομοσπονδία κατά 200 αντιπροσώπους, που είναι ένας σημαντικός αριθμός. Άρα είμαστε σε μια κατηφορική πορεία η οποία όμως ελπίζουμε να έχει τέρμα.</p> <p><input type="checkbox"/> Ποια θεωρείτε ότι είναι η γνώμη της εκπαιδευτικής κοινότητας για τον συνδικαλισμό; Η Δ.Ο.Ε. που είναι η ομπρέλα κάτω από την οποία βρισκόμαστε όλοι βρίσκεται τα τελευταία χρόνια σε δυσχερή θέση απέναντι στους συναδέλφους οι οποίοι δεν την εμπιστεύονται. Νιώθουν ότι τους έχει κρεμάσει πολλές φορές σε θέματα που επείγουν. Επίσης πολλοί πιστεύουν ότι μέσα από τον συνδικαλισμό κάποια θέλουν να κερδίσουν άλλες θέσεις, αυτό έχει</p>	<p>Παθητική στάση συνδικαλιστικού κινήματος</p> <p>Ανεπαρκής συνδικαλιστική δράση</p> <p>Ατομικά έναντι συλλογικών συμφερόντων</p>
---	--

συμβεί πολλές φορές

- Υπάρχουν τομείς οι οποίοι επιδέχονται βελτίωση και ποιοι είναι αυτοί;
Σίγουρα χωρούν βελτιώσεις σε όλα τα επίπεδα. Το βασικό είναι ότι δεν θα πρέπει να κρυβόμαστε πίσω από τα κόμματα και θα πρέπει στα βασικά θέματα που άπτονται της καθημερινότητας μας και της εκπαιδευτικής διαδικασίας να είμαστε πιο ανοικτοί και όχι ταμπουρωμένοι και με παρωπίδες ακολουθώντας μόνο αυτό που λέει το κόμμα που υπάρχει πίσω από κάθε παράταξη. Πίσω από κάθε παράταξη υπάρχει ο πολιτικός φορέας αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι πρέπει να ακολουθούμε την γραμμή του κατά γράμμα εάν είναι αντίθετη στα συμφέροντα μας. Ένα κομμάτι βασικό είναι αυτό. Υπάρχουν παρατάξεις που είναι στρατιώτες και δεν έχουν ευελιξία στο να συμπράξουμε όλοι μαζί.
- Υπάρχει συνεργασία με συνδικαλιστικές οργανώσεις άλλων εκπαιδευτικών βαθμίδων ή και άλλων φορέων; Πως κρίνεται;
Υπάρχει αλλά και εδώ μπορούν να γίνουν ακόμη πολλά περισσότερα και μεγαλύτερα βήματα.
- Θεωρείτε ότι υπάρχει σχέση ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση και τα συνδικαλιστικά όργανα και με τρόπο εκδηλώνεται; Αν υπάρχει, πως επηρεάζει την εκπαιδευτική διαδικασία; Υπάρχουν απτά αποτελέσματα; Πάντα. Το να έχει ο συνδικαλιστής καλές σχέσεις με την διοίκηση νομίζω ότι μόνο προς όφελος της εκπαίδευσης λειτουργεί.
- Τι γνωρίζετε για τις αποφάσεις της κυβέρνησης σχετικά με της εκλογές των αιρετών στα υπηρεσιακά συμβούλια τον Σεπτέμβριο του 2020; Πως αντέδρασαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εκπαιδευτικών; Ποιοι

Ανεπαρκής συνδικαλιστική δράση

Αίσθημα αβεβαιότητας των αλλαγών του μέλλοντος

είναι οι λόγοι οι οποίοι οδήγησαν σε αυτήν την αντίδραση;
Η κυβέρνηση αποφάσισε να εφαρμόσει το νόμο Χατζηδάκη για την ηλεκτρονική ψηφοφορία. Οι συνάδερφοι θεωρώντας ότι είναι ένας τρόπος αποδυνάμωσης του συνδικαλιστικού κινήματος αντέδρασαν με την αποχή τους από την εκλογική διαδικασία. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την μη εκλογή αιρετών που σημαίνει ότι τώρα έχουμε υπηρεσιακά συμβούλια με «δοτούς» αιρετούς δηλαδή κυβερνητικά στελέχη τα οποία δεν είναι δίπλα στον συνάδελφο αλλά είναι δίπλα στην κυβέρνηση και ακολουθούν τις εντολές της. Νομίζω όμως ότι ήταν λάθος η αντίδραση της εκπαιδευτικής κοινότητας. Θα έπρεπε να προχωρήσουμε στην ηλεκτρονική ψηφοφορία. Άλλωστε οι ηλεκτρονικές διαδικασίες έχουν μπει στην ζωή μας για τα καλά. Συμπληρώνουμε καθημερινά του κόσμου της πλατφόρμες. Άλλη μια θα συμπληρώναμε και ίσως είχαμε αιρετούς που να ήταν αποτέλεσμα της εκλογικής διαδικασίας.

□ Ποια είναι η κατάσταση που έχει διαμορφωθεί πλέον; Έχουν αλλάξει τα δεδομένα; Θεωρείτε ότι έχει μέλλον ο συνδικαλισμός στον χώρο των εκπαιδευτικών;

Σίγουρα υπάρχει μέλλον. Χωρίς συνδικαλισμό τα πράγματα θα είναι δύσκολα σε κάθε χώρο. Πάντα πρέπει να υπάρχουν άνθρωποι που να προσπαθούν να στρατευόσουν και να ξεσηκώσουν τον κόσμο να αγωνιστεί υπέρ των δικαιωμάτων τους. Έτσι έχουν κερδηθεί άλλωστε όλα τα δικαιώματα που έχουμε κερδίσει σε όλες τις προηγούμενες δεκαετίες. Οπότε δεν θεωρώ ότι κινδυνεύει το συνδικαλιστικό κίνημα να καταρρεύσει απλά θεωρώ ότι είναι μεταβατική περίοδος και λόγω της πανδημίας. Πιστεύω ότι θα ανακάμψει το συνδικαλιστικό κίνημα σε όλους τους τομείς.