

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Σπουδών

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών *Συνεχιζόμενη
Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση***

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Η Ανάγκη για Εγκυροποίηση των Προσόντων των
Εκπαιδευτών Ενηλίκων που Αποκτήθηκαν σε Μη
Τυπικά και Άτυπα Περιβάλλοντα Μάθησης**

Δανάη Σίμου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Γεώργιος Κ. Ζαρίφης**

Μάιος 2016

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Σπουδών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Συνεχιζόμενη

Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Η Ανάγκη για Εγκυροποίηση των Προσόντων των
Εκπαιδευτών Ενηλίκων που Αποκτήθηκαν σε Μη
Τυπικά και Άτυπα Περιβάλλοντα Μάθησης**

Δανάη Σίμου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Γεώργιος Κ. Ζαρίφης**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση από τη Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Σπουδών του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Μάιος 2016

ΛΕΥΚΗ ΣΕΛΙΔΑ

Περίληψη

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή παρουσιάζει την πολυπλοκότητα του ρόλου του εκπαιδευτή ενηλίκων και μέσα από τη χρήση του Validpack καταγράφονται τα απαραίτητα προσόντα προκειμένου να ανταποκριθούν με αποτελεσματικότητα οι εκπαιδευτές στον ρόλο τους. Τα τελευταία χρόνια η Ευρωπαϊκή Ένωση ανοίγει το δρόμο, μέσα από κατευθυντήριες γραμμές, για την πιστοποίηση των προσόντων που αποκτήθηκαν εκτός τυπικού περιβάλλοντος και για αυτό το λόγο δόθηκε ιδιαίτερη βαρύτητα στις δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της μη τυπικής μάθησης αλλά και μέσω της εμπειρίας. Για να μπορέσουν όλα αυτά να γίνουν πιο κατανοητά η εργασία αποτελείται από θεωρητικό και ερευνητικό μέρος. Στο πρώτο μέρος παρουσιάζεται η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας που αφορά την εκπαίδευση και τον εκπαιδευτή ενηλίκων, την επεξήγηση σημαντικών εννοιών και τις πολιτικές και τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εγκυροποίηση των προσόντων. Στο ερευνητικό μέρος παρουσιάζεται λεπτομερώς το εργαλείο Validpack με το οποίο συλλέχθηκαν τα απαραίτητα δεδομένα και έγινε μια προσπάθεια εφαρμογής του προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο μπορεί να είναι εύχρηστο και ωφέλιμο. Τέλος, γίνεται παρουσίαση των δεδομένων που προέκυψαν καθώς και ένας κριτικός σχολιασμός πάνω σε αυτά.

Summary

This paper presents the complexity of the role of the adult educator and through the use of Validpack recorded the necessary skills to respond effectively trainers in their role. In recent years the European Union leads the way through guidelines for the certification of skills acquired outside the formal environment and for this reason was given particular emphasis on the skills acquired through non-formal learning but also through the experience. To enable all of them to make them more understandable work consists of theoretical and research part. The first part presents the literature review on education and adult educator, explaining important concepts and European Union policies and programs for the validation of qualifications. In the research part presents detail Validpack tool with which the necessary data were collected and was an effort to apply in order to ascertain whether it may be handy and useful. Finally, it presents the data obtained and a critical commentary on them.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα ιδιαίτερα να εκφράσω ευχαριστίες στον επόπτη καθηγητή μου, κ. Γιώργο Κ. Ζαρίφη, (ΣΕΠ Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου), για την συμπαράσταση και καθοδήγηση που μου πρόσφερε σε όλη τη διάρκεια εκπόνησης της έρευνας και συγγραφής της εργασίας, όπως και στην τριμελή επιτροπή για το χρόνο που αφιέρωσε στη μελέτη και αξιολόγηση της εργασίας μου. Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω και την οικογένεια μου που με στήριξε ηθικά καθ' όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	1
1 Παρουσίαση του Εκπαιδευτή ενηλίκων.....	3
1.1 Ο Πολυδιάστατος Ρόλος του Εκπαιδευτή Ενηλίκων.....	3
1.1.1 Ο Κριτικοστοχαστικός Εκπαιδευτής.....	9
1.1.2 Η Κοινωνικοπολιτική Διάσταση του Ρόλου του Εκπαιδευτή Ενηλίκων.....	13
1.2 Γνώσεις, Δεξιότητες, Αξίες και Στάσεις του Εκπαιδευτή Ενηλίκων.....	14
1.3 Η Εκπαίδευση και η Πιστοποίηση του Εκπαιδευτή Ενηλίκων.....	24
1.4 Η Επαγγελματοποίηση του Εκπαιδευτή Ενηλίκων.....	32
1.5 Η Επαγγελματική Ανάπτυξη και Οι Επαγγελματικές Δεξιότητες του Εκπαιδευτή Ενηλίκων.....	36
2 Εγκυροποίηση της Μη Τυπικής και Άτυπης Μάθησης.....	38
2.1 Εγκυροποίηση και Αναγνώριση Προσόντων.....	38
2.2 Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Εγκυροποίηση των Προσόντων που Αποκτήθηκαν σε Περιβάλλοντα Μη Τυπικής και Άτυπης Μάθησης.....	42
3 Εργαλεία Εγκυροποίησης Προσόντων.....	46
3.1 Παρουσίαση Ερευνητικού Εργαλείου της Εργασίας.....	49
4 Μεθοδολογία της Έρευνας.....	51
4.1 Το Θέμα της Έρευνας.....	51
4.2 Σκοπός και Στόχοι της έρευνας.....	52
4.3 Τα Ερωτήματα της Έρευνας.....	52
4.4 Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων.....	53
4.5 Το Δείγμα του Υπό Μελέτη Πληθυσμού.....	54
4.6 Το Εργαλείο για τη Συλλογή των Δεδομένων.....	54
4.7 Ανάλυση των Δεδομένων.....	56
4.7.1 Αποδελτίωση του Υλικού.....	58
4.7.2 Καταγραφή των Δεδομένων.....	59
5 Διαπιστώσεις.....	77
5.1 Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων.....	77
5.2 Συμπεράσματα Παρατήρησης.....	87
Επίλογος.....	91
Βιβλιογραφία.....	93

Παραρτήματα

A. Η Ερευνητική Διαδικασία.....	102
A.1 Ερωτήσεις Συνέντευξης.....	102
A.1.1 Φύλλο Αυτοαξιολόγησης του Εκπαιδευτή Ενηλίκων.....	105
A.1.2 Λίστα Παρατήρησης.....	113
A.1.3 Συζήτηση Μετά την Παρατήρηση Κάθε Διδασκαλίας.....	116
A.1.3.1 Φύλλο Τελικής Αυτοαξιολόγησης.....	118

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται συνεχής αλλαγές στον οικονομικό κοινωνικό και πολιτικό τομέα και επικρατεί ο ανταγωνισμός με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζονται άμεσα στις αλλαγές αυτές και να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες. Προκειμένου να μπορέσουν να το πετύχουν αυτό, έχει αναπτυχθεί η ανάγκη για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση. Η εκπαίδευση πλέον καλείται να συμβαδίζει με τις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας και να δημιουργεί ενεργούς πολίτες που να κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες ώστε να τις διαθέτουν στην αγορά εργασίας προκειμένου να μην μείνουν άνεργοι και να αποφευχθεί ο κοινωνικός τους αποκλεισμός.

Για τους λόγους αυτούς τα άτομα επιδιώκουν να συμμετέχουν και σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες εκτός τυπικού εκπαιδευτικού πλαισίου προκειμένου να βελτιώσουν τις ήδη υπάρχουσες γνώσεις που κατέχουν αλλά και να αποκτήσουν νέες. Η μη τυπική μάθηση συμβαίνει κυρίως στους τομείς στους οποίους δεν υπάρχει αντίστοιχη τυπική εκπαίδευση. Σημαντική θεωρείται και η μάθηση μέσω της εμπειρίας καθώς δεν είναι χρονοβόρα και δεν έχει κάποιο κόστος για το άτομο.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αντιλαμβανόμενη την αύξηση για ζήτηση για δραστηριότητες εκτός τυπικού περιβάλλοντος, κατευθύνεται προς την αναγνώριση, τον προσδιορισμό και την εγκυροποίηση των προσόντων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή σε εναλλακτικούς τρόπους μάθησης. Προς αυτήν την κατεύθυνση βαδίζουν και τα κράτη – μέλη τα οποία, σύμφωνα με τις οδηγίες που τους παρέχει η Ευρωπαϊκή Ένωση, προσπαθούν να αναπτύξουν κατάλληλα συστήματα πιστοποίησης ώστε να τονωθεί η οικονομία και να ενισχυθεί η εκπαιδευτική και εργασιακή κινητικότητα μεταξύ των χωρών.

Στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων, οι ερευνητές του Romanian Institute for Adult Education σε συνεργασία με εξωτερικούς φορείς, στο πλαίσιο του Vinerac project, δημιούργησαν το Validpack. Το ερευνητικό αυτό εργαλείο θέτει κοινά ευρωπαϊκά κριτήρια καθώς και τη μεθοδολογία για την εγκυροποίηση των προσόντων των εκπαιδευτώ ενηλίκων.

Στην παρούσα εργασία δίνεται έμφαση στις παιδαγωγικές δεξιότητες που αποκτούν οι εκπαιδευτές ενηλίκων μέσω της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, επιχειρείται ο προσδιορισμός αυτών των δεξιοτήτων μέσω της πιλοτικής εφαρμογής του Validpack και τέλος γίνεται μια αξιολόγηση του εργαλείου μέσω της εφαρμογής του.

Κεφάλαιο 1

Παρουσίαση του Εκπαιδευτή Ενηλίκων

Ως Εκπαιδευτής Ενηλίκων ορίζεται ο επαγγελματίας, ο οποίος διαθέτει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την άσκηση του επαγγέλματος του και την απαιτούμενη Εκπαιδευτική Επάρκεια για τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων αλλά και την επαγγελματική κατάρτιση στο πλαίσιο της Δια Βίου Μάθησης (Υ.Α ΠΠ20082/23-10-2012 Φ.Ε.Κ 2844 Β' άρθρο 2), οι οποίοι επιθυμούν να εφοδιάσουν τα άτομα με τις κατάλληλες γνώσεις, στάσεις και δεξιότητες προκειμένου να μπορούν να ανταπεξέλθουν άμεσα στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της σύγχρονης κοινωνίας και οικονομίας μέσα από τη συνεχή κατάρτιση τους στον εργασιακό τομέα, τον εμπλουτισμό των γνώσεων και τον εκδημοκρατισμό της κοινωνίας.

1.1 Ο Πολυδιάστατος Ρόλος του Εκπαιδευτή Ενηλίκων

Στη διεθνή βιβλιογραφία επικρατεί η αντίληψη πως ρόλος ενός ατόμου είναι οι κοινωνικά καθορισμένες ιδιότητες, στάσεις και συμπεριφορές που πρέπει το άτομο να έχει ανάλογα με τη θέση που κατέχει. Άρα, πρόκειται για πρότυπα συμπεριφοράς τα οποία εκδηλώνονται μέσα από τις ενέργειες του ατόμου. Ειδικότερα, ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων προσδιορίζεται από: 1) τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευόμενων (εμπειρίες, στόχους, ενδιαφέροντα κα.) 2) τον διαφορετικό τρόπο που μαθαίνουν οι ενήλικες 3) τις ιδιαιτερότητες του περιεχομένου του προγράμματος που διδάσκει και 4) την

προκατάληψη που επικρατεί για τις έννοιες του «δασκάλου» και του «μαθήματος» εξαιτίας της προηγούμενης εμπειρίας που κατέχουν οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι (Λευθεριώτου 2009:2). Επιπλέον υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που καθορίζουν το ρόλο του εκπαιδευτή ενηλίκων όπως είναι ο εργοδότης του, καθώς είναι αυτός που του παρέχει τις κατευθυντήριες γραμμές για το σχέδιο του προγράμματος, την εκπλήρωση των στόχων και με ποιόν τρόπο θα επιτευχθούν αυτά. Ακόμη, οι δεξιότητες που κατέχει κανείς προσδιορίζουν το ρόλο που ακολουθεί καθώς κατέχοντας συγκεκριμένες δεξιότητες ανταποκρίνεται στους διάφορους ρόλους που καλείται να ανταπεξέλθει. Τέλος, ακόμα και οι ίδιοι οι εκπαιδευτές μέσα από τον αυτοστοχασμό τους, την αυτογνωσία τους και την κοινωνική τους ταυτότητα προσδιορίζουν το ρόλο που ακολουθούν.

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων διαφέρει αρκετά από τον τυπικό δάσκαλο καθώς αναπτύσσει διαφορετικού τύπου σχέσεις με τον ενήλικο εκπαιδευόμενο με τον οποίο έχει αρκετές ομοιότητες. Αυτό συμβαίνει διότι οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι έρχονται στην εκπαιδευτική διαδικασία κουβαλώντας ήδη προηγούμενες εμπειρίες, γνώσεις και στάσεις, οι οποίες μπορούν να αξιοποιηθούν ώστε να υπάρχει μια άρτια μαθησιακή διαδικασία. Οι σχέσεις, μεταξύ εκπαιδευτή – εκπαιδευόμενου, είναι πιο ισότιμες, βασίζονται στο διάλογο και στηρίζονται στον αμοιβαίο σεβασμό μιας και οι εκπαιδευόμενοι όντας ενήλικοι λαμβάνουν αποφάσεις για διάφορα ζητήματα και σε συνδυασμό με την ενεργή τους συμμετοχή έχουν διαφορετικές απαιτήσεις από τον εκπαιδευτή (Λευθεριώτου 2009:2-3).

Μέσα στην ομάδα των εκπαιδευόμενων του, ο εκπαιδευτής ενηλίκων έχει τέσσερις πρωταρχικούς ρόλους προκειμένου να δημιουργηθούν σταθερές σχέσεις που να βασίζονται στον σεβασμό. Οι τέσσερις αυτοί ρόλοι είναι :

- 1) αρχηγός της ομάδας, την καθοδηγεί προς τον στόχο, παρατηρεί τις σχέσεις της ομάδας και εξασφαλίζει το απαραίτητο υλικό που θα χρησιμοποιηθεί στη διδακτική πράξη
- 2) εκπαιδευτής και αναλαμβάνει ρόλους όπως, σχεδιαστής του εκπαιδευτικού προγράμματος (αναλύει το πρόγραμμα, θέτει στόχους, εντοπίζει δεξιότητες και γνώσεις), διοργανωτής (οργανώνει τα μαθησιακά καθήκοντα, το

περιβάλλον και τις συνθήκες μάθησης για τη διευκόλυνση των εκπαιδευομένων), επόπτης (εποπτεύει την πορεία του προγράμματος), παρέχει κίνητρα στους εκπαιδευόμενους και εμπνύχώνει την ομάδα 3) διδασκων, δημιουργεί κατάλληλο κλίμα για μάθηση, είναι ευέλικτος, δίνει έμφαση στην ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων, δημιουργεί συνεργατικές σχέσεις και σχέσεις εμπιστοσύνης στα άτομα της ομάδας και προάγει τον διάλογο 4) «κοινό» αφού μέσα από την ανάθεση εργασιών παρατηρεί τους εκπαιδευόμενους και τους αξιολογεί (Rogers, 1986:118-126).

Ο Jarvis θεωρεί ότι ο εκπαιδευτή ενηλίκων έχει 17 ρόλους:

1. Εκπαιδευτής- Διευκολυντής
2. Αρωγός στο διδακτικό έργο
3. Επόπτης
4. Εκπαιδευτή – Προπονητής
5. Καθοδηγητής
6. Σύμβουλος
7. Διαχειριστής
8. Ελεγκτής – Αποτίμητης
9. Ερευνητής
10. Εκπαιδευτής άλλων εκπαιδευτών
11. Συγγραφέας διδακτικού υλικού
12. Σχεδιαστής αναλυτικών προγραμμάτων
13. Οργανωτής εκπαιδευτικής πολιτικής
14. Διαχειριστής εκπαιδευτικών προγραμμάτων
15. Διαχειριστής τεχνικού προσωπικού
16. Σύμβουλος – Εμπειρογνώμων και Αξιολογητής
17. Πωλητής

Το ερώτημα όμως που προκύπτει από το ανωτέρω είναι :κατά πόσο μπορεί ένας εκπαιδευτής να ανταπεξέλθει με πλήρη επάρκεια στις απαιτήσεις του κάθε ρόλου;

Οι ρόλοι αυτοί μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορά τους πρώτους 8 ρόλους που βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τους εκπαιδευόμενους και οι υπόλοιποι ρόλοι εντάσσονται στη δεύτερη κατηγορία που σχετίζονται με τον σχεδιασμό και τη διαχείριση του εκπαιδευτικού προγράμματος (Jarvis 2006:70-72).

Σύμφωνα με τον διαχωρισμό, για τους ρόλους του εκπαιδευτή, που κάνει η Λευθεριώτου προκύπτει ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων έχει πολλαπλό ρόλο καθώς συνδυάζει πράξεις και ενέργειες οι οποίες ανάλογα με την κατάσταση τον καθιστούν :

1. Συντονιστή αφού διευκρινίζει τους στόχους, εποπτεύει την ομάδα και τις δραστηριότητες και τέλος βοηθά στην επίτευξη των μαθησιακών στόχων.
2. Καταλύτη αφού ενεργοποιεί και υποκινεί τους εκπαιδευόμενους, αποδέχεται την αμφισβήτηση των εκπαιδευτικών του μεθόδων και του τρόπου διδασκαλίας (Γιαννακοπούλου 2006:3). Έχει θετική στάση στο γεγονός ότι η μαθησιακή διαδικασία είναι αμοιβαία καθώς και ο ίδιος μπορεί να μάθει από τους εκπαιδευόμενους του (Βεργίδης 2006:82).
3. Διαμεσολαβητή καθώς διαμορφώνει τη σχέση εκπαιδευόμενων – μαθησιακό αντικείμενο μέσα από οργανωμένες δραστηριότητες. Λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων και τις εντάσσει στο πρόγραμμα διδασκαλίας.
4. Καθοδηγητή της μάθησης διότι ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους για να ξεπεράσουν τις δυσκολίες τους, υποδεικνύει τρόπους για να διορθώσουν τα λάθη τους, τους ενισχύει για να διαμορφώσουν προσωπικούς τρόπους μελέτης, έχει πλήρη γνώση του εκπαιδευτικού υλικού, ενισχύει την αυτονομία και την ανταλλαγή απόψεων.
5. Εμπυχωτή αφού υποκινεί τους εκπαιδευόμενους να πετύχουν τους στόχους που έχουν διαμορφώσει από κοινού με εφαρμογή μεθόδων εμπύχωσης και με την αξιοποίηση των επικοινωνιακών του ικανοτήτων (Λευθεριώτου 2009:3-6).

Σημαντικός είναι και ο κοινωνικός ρόλος του εκπαιδευτή ο οποίος πρέπει να καταρτίσει τους εκπαιδευόμενους με δεξιότητες, που θα τους βοηθήσουν στην εύρεση εργασίας, στη διαμόρφωση της πολιτισμικής τους ταυτότητας και στην προσωπική τους ανάπτυξη (Γκάλιου, 2012:36).

Ρόλος ακόμα του εκπαιδευτή είναι να εντάσσει τους εκπαιδευόμενους και ιδιαίτερα τις ευπαθείς ομάδες στη αγορά εργασίας, στην απασχόληση και στην κοινωνία (Βεργίδης 2006:81-82).

Στη βιβλιογραφία επικρατούν κυρίων τρεις προσεγγίσεις για το ρόλο του εκπαιδευτή ενηλίκων: ο εκπαιδευτής ως καλλιτέχνης (artist), ως διευκολυντής της μάθησης (facilitator) και ως κριτικός αναλυτής (critical analyst).

1) Ο εκπαιδευτής ως καλλιτέχνης (artist): «πρόκειται για μια κοινή μεταφορά /θεώρηση που χρησιμοποιείται για να αναφερθεί σε μια σύλληψη του εκπαιδευτικού ρόλου, στην οποία οι αξίες/ιδιότητες της δημιουργικότητας, του νεωτερισμού, της ευαισθησίας και του αυτοσχεδιασμού, είναι κυρίαρχες» (Ζαρίφης 2014:217). Ο Hostler (1982) θεωρεί πως η αποτελεσματική διδασκαλία δεν μπορεί να βασίζεται στην πιστή εφαρμογή κανόνων καθώς το πλάνο διδασκαλίας που εφαρμόζει ο εκπαιδευτής οφείλει να μεταβάλλεται ανάλογα με τις σχέσεις που επικρατούν μέσα στην ομάδα, το επίπεδο και τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων, ώστε να μπορούν να ανταπεξέρχονται στους στόχους του προγράμματος. Για το λόγο αυτό χαρακτηρίζονται ως καλλιτέχνες (artist), αφού θα πρέπει να κάνουν αλλαγές σε επίπεδο διδασκαλίας, συμβουλευτικής και διοίκησης, να πειραματίζονται, να αξιολογούν, να εφαρμόζουν τις προσωπικές τους ιδέες ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων τους και στις καταστάσεις που προκύπτουν. Η δυνατότητα που δίνεται στον εκπαιδευτή να βρίσκει εναλλακτικούς τρόπους για την αντιμετώπιση των προβλημάτων των εκπαιδευομένων του δίνει τη δυνατότητα να θεωρηθεί ως «στοχαζόμενος επαγγελματίας» (reflective practitioner) (Schon, 1983). Ο «στοχαζόμενος επαγγελματίας» βρίσκεται σε μια καλλιτεχνική διαδικασία στοχασμού και λαμβάνει αποφάσεις για τεχνικές αυτοσχεδιασμού και αψηφά τα τυποποιημένα μοντέλα διδασκαλίας (Brookfield, 1989:209).

2) Ο εκπαιδευτής ως διευκολυντής της μάθησης (facilitator): σύμφωνα με τη βιβλιογραφία είναι ο κυριότερος ρόλος και έχει τις ρίζες του στη θεωρία του Rogers. Ο εκπαιδευτής επιθυμεί να διευκολύνει τους εκπαιδευόμενους του κατά τη μαθησιακή τους πορεία. Ο ρόλος αυτός έχει τρεις διαστάσεις α) διευκολυντής της αυτοκατευθυνόμενης μάθησης β) ανδραγωγός και γ) αναλυτής της μάθησης των σπουδαστών (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2002:122). Οι ενέργειες του διευκολυντή της αυτοκατευθυνόμενης μάθησης έχουν ως αφετηρία τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων. Επιθυμεί να τους βοηθήσει να αναπτύξουν το αίσθημα της αυτοπεποίθησης και της θετικής αυτοεικόνας. Επιδιώκει την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευομένων ώστε να συνδιαμορφώσουν τον σχεδιασμό, την εκτέλεση και την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2002:122).

Ο ανδραγωγός εκπαιδευτής επιθυμεί να αναπτύξει προγράμματα που να βασίζονται στις εμπειρίες των εκπαιδευόμενων, καθώς αναγνωρίζει την ιδιαίτερη σημασία που έχουν για αυτούς και συνεργάζεται μαζί τους. Επικρατεί κλίμα ισότητας και αποφεύγονται οι συγκρούσεις (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2002:22).

Ο αναλυτής μάθησης βοηθά τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν τον δικό τους τρόπο κατανόησης ώστε να ξεπερνάνε τυχόν προβλήματα που προκύπτουν κατά την μαθησιακή τους διαδικασία. Βασική αρχή του ρόλου αυτού είναι «να μάθουν οι εκπαιδευόμενοι να μαθαίνουν» και περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως τεχνικές βελτίωσης του αυτοστοχασμού, διερεύνηση τεχνικών μάθησης κ.α. (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2002:122-123).

3) Ο εκπαιδευτής ως κριτικός αναλυτής (critical analyst): κύριος στόχος αυτών των εκπαιδευτών είναι να οδηγήσουν τους εκπαιδευόμενους τους στην αυτοπραγμάτωση (self actualization). Έργο λοιπόν του εκπαιδευτή είναι:

- «Εναλλακτικές θέσεις και προσεγγίσεις στους τρόπους σκέψης, αντίληψης και συμπεριφοράς που υιοθετούν οι εκπαιδευόμενοι
- Να καταδεικνύει αντιφατικές σχέσεις
- Να εφιστά την προσοχή και να προειδοποιεί για σχέσεις εξάρτησης

- Να προτρέπει, να παρακινεί την κριτική διερεύνηση των αξιών που επικρατούν
- Την απερίσκεπτη υιοθέτηση και αφομοίωση τους» (Ζαρίφης, 2014:21).

Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων δεν είναι απλός αλλά είναι πολυδιάστατος εξαιτίας των διαφορετικών χαρακτηριστικών που έχουν οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι αλλά και στους στόχους του προγράμματος που καλείται να διδάξει. Οφείλει να είναι προετοιμασμένος για να μπορεί να διαχειριστεί διάφορες καταστάσεις και να δημιουργεί ένα κλίμα αμοιβαίου σεβασμού και συνεργασίας. Πρέπει να είναι ταυτόχρονα και καθοδηγητής και εμπυχωτής και διαμεσολαβητής αλλά και καταλύτης. Ο συνδυασμός των ρόλων αυτών είναι δύσκολος διότι μπορεί να προκύψουν συγκρούσεις καθώς ο εκπαιδευτής να μην γνωρίζει πώς να χειριστεί μια κατάσταση. Ωστόσο, μέσα από την κατάλληλη κατάρτιση και τη συνεχή αυτοβελτίωση οι δυσκολίες αυτές ξεπερνιούνται και δημιουργείται μια άρτια σχέση μεταξύ εκπαιδευτή – εκπαιδευόμενου.

1.1.1 Ο Κριτικοστοχαστικός Εκπαιδευτής Ενηλίκων

Εκτός από τους ανωτέρω ρόλους που αναφέρθηκαν εξίσου σημαντικός είναι και αυτός του κριτικοστοχαστικού εκπαιδευτή, ο οποίος προσπαθεί μέσω του λόγου του να αναπτύξει την κριτική σκέψη των εκπαιδευόμενων του, ώστε να είναι σε θέση να αμφισβητούν αλήθειες και να προσπαθούν να τις αλλάξουν.

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων απευθύνεται σε άτομα που είναι συνειδητοποιημένα και έχουν λόγο για την εκπαίδευση που τους παρέχεται. Έτσι λοιπόν, η αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτή εκπαιδευόμενου δημιουργεί σχέσεις που βασίζονται σε διαπροσωπικούς κανόνες που ισχύουν για τους ενήλικες που έχουν πλήρη έλεγχο των πράξεων τους (Μωυσιάδης 2009:206). Όμως πρέπει ο εκπαιδευτής να αντιληφθεί πως υπάρχουν και εκπαιδευόμενοι οι οποίοι δεν επιθυμούν την ενεργό συμμετοχή τους και παραμένουν παθητικοποιημένοι (Jarvis 1983:142). Ο εκπαιδευτής επομένως, οφείλει να ενισχύσει τη διάθεση του αυτοκαθορισμού αυτών των εκπαιδευόμενων (Rogers 1989:142).

Από τη σχέση που προκύπτει μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου, βασικό χαρακτηριστικό του κριτικοστοχαστικού εκπαιδευτή είναι η δεκτικότητα στην αλλαγή. Ο εκπαιδευτής εντοπίζει και εκτιμά μια προβληματική κατάσταση ή μια κατάσταση που χρειάζεται αλλαγή και επιδιώκει να την λύσει (Μωυσιάδης 2009:206-207). Άλλο ένα χαρακτηριστικό είναι η διάθεση για συνεχή προβληματισμό και αμφισβήτηση, καθώς κάθε δράση των εκπαιδευόμενων μπορεί να αποτελέσει έναυσμα προβληματισμού που θα οδηγήσει στη διατύπωση αξιολογικών κρίσεων ώστε να αντιμετωπισθεί καλύτερα (Brookfield 1987:8). Αυτά τα δύο χαρακτηριστικά αποτελούν τη βάση στην οποία «χτίζονται» τα υπόλοιπα κριτικοστοχαστικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτή. Τα χαρακτηριστικά του κριτικού στοχασμού εντοπίζονται σε όλα τα επίπεδα της εκπαιδευτικής διαδικασίας από την διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών μέχρι και την αξιολόγηση του προγράμματος. (Μωυσιάδης,2009:207).

Ο κριτικός στοχασμός επιδρά στην εκπαιδευτική πράξη μέσω:

A)Διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών από τον κριτικοστοχαστικό εκπαιδευτή: η εκτίμηση των αναγκών των εκπαιδευόμενων είναι μια διαδικασία που συνήθως γίνεται πριν από την έναρξη του προγράμματος ώστε οι ανάγκες που θα διαπιστωθούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα διδασκαλίας. Ο κριτικοστοχαστικός εκπαιδευτής σε αυτή τη διαδικασία μπορεί να προβληματιστεί και να αμφισβητήσει τις ανάγκες που έχει καταγράψει ο σχεδιαστής. Η καταγραφή των αναγκών γίνεται μέσα από τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, ωστόσο ο κριτικοστοχαστικός εκπαιδευτής μπορεί να καλέσει τους εκπαιδευόμενους να καταγράψουν ή να σχολιάσουν οι ίδιοι τις ανάγκες τους. Έτσι λοιπόν προσεγγίζει με αποτελεσματικότερο τρόπο τους εκπαιδευόμενους του (Μωυσιάδης 2009:207-208).

B)Κριτικοστοχαστικός σχεδιασμός της εκπαιδευτικής διαδικασίας: κύριος σχεδιαστής της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι ο εκπαιδευτής. Αυτή η «κυριαρχία» μπορεί να αλλάξει μέσα από τον κοινό σχεδιασμό του προγράμματος μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενων. Ο εκπαιδευτή μπορεί να

προβάλλει το σχεδιασμένο πρόγραμμα στους εκπαιδευόμενους και να ζητήσει από αυτούς να το σχολιάσουν. Εξασφαλίζεται έτσι η ενεργή συμμετοχή και η εμπιστοσύνη των εκπαιδευόμενων καθώς και ότι ο ρόλος του εκπαιδευτή μεταβάλλεται από κυρίαρχο σε ρυθμιστή του προγράμματος (Μωυσιάδης 2009:208-209).

Γ)Κριτικοστοχαστική αντιμετώπιση του αντικειμένου διδασκαλίας: το αντικείμενο διδασκαλίας συχνά διατυπώνεται από τους οργανωτές του προγράμματος οι οποίοι ίσως δεν έχουν καμία σχέση με την εκπαίδευση ενηλίκων. Σκοπός του κριτικά στοχαζόμενου εκπαιδευτή εδώ είναι να εξετάσει προσεκτικά αυτό που θα κληθεί να διδάξει και να υποκινήσει τους εκπαιδευόμενους να κάνουν το ίδιο (Μωυσιάδης 2009:209)

Δ)Η αξιολόγηση ως μέρος του κριτικού στοχασμού: ο κριτικά στοχαζόμενος εκπαιδευτής δε χρησιμοποιεί τις κλασσικές μεθόδους αξιολόγησης, δε χρησιμοποιεί τη βαθμολογική αξιολόγηση αλλά αντίθετα χρησιμοποιεί περιγραφικές και αναλυτικές μεθόδους. Προσπαθεί να κάνει πιο έντονη τη συμμετοχή των εκπαιδευόμενων σε διαδικασίες αξιολόγησης όπως πχ να τους ζητήσει να τον αξιολογήσουν οι ίδιοι καθώς επιθυμεί να υιοθετήσει μεθόδους που να αναδεικνύουν την άποψη τους (Μωυσιάδης 2009:210-211).

Ε)Συστηματική παρατήρηση του εαυτού του: ο εκπαιδευτής παρατηρεί συστηματικά την εκπαιδευτική του πράξη μέσα από την καταγραφή σε ημερολόγια ή την βιντεοσκόπηση. Από αυτή τη διαδικασία προκύπτουν προβληματισμοί για την αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής του διαδικασίας και προσπαθεί να αλλάξει οτιδήποτε πιστεύει πως δεν έχει το επιθυμητό αποτέλεσμα. (Ζαρίφης 2014:226)

Στ)Παρατήρηση άλλων συναδέλφων: μέσα από την παρατήρηση των συναδέλφων ο εκπαιδευτής είναι σε θέση να παρατηρήσει πως εφαρμόζουν εκείνοι τις εκπαιδευτικές μεθόδους και να εντοπίσει τυχόν λάθη που γίνονται. Σκοπός εδώ είναι να μπορέσει ο εκπαιδευτής να εμπλουτίσει νέα εκπαιδευτική εμπειρία, να χρησιμοποιήσει πρακτικές που εφάρμοσαν αποτελεσματικά οι συνάδελφοί του και να βελτιώσει την πρακτική του (Μωυσιάδης 2009:213)

Ζ) Παρατήρηση από συναδέλφους: ο εκπαιδευτής παρατηρείται από άλλους συναδέλφους ώστε μέσα από τις υποδείξεις τους να βελτιώσει το έργο του

Η) Οι εκπαιδευόμενοι ως «κριτικοί φίλοι»: οι εκπαιδευόμενοι έχουν βοηθητικό ρόλο καθώς προσφέρουν στον εκπαιδευτή ανατροφοδότηση για το έργο του. Οι αναφορές τους θα αποτελέσουν προϊόν σκέψης ώστε να βελτιωθούν οι σχέσεις τους, η διδασκαλία και το εκπαιδευτικό έργο. Οι εκπαιδευόμενοι θα δρουν με αυτόν τον τρόπο όταν θα θέλουν να ασκήσουν κριτική ή να υποστηρίξουν μια ιδέα ή να αναδείξουν μια διαφορετική οπτική του ζητήματος (Κατσαρού & Τσάφος 2002:66)

Θ) Η αξιοποίηση της βιβλιογραφίας: μέσα από την εξέταση της βιβλιογραφίας ο εκπαιδευτής μαθαίνει να αντιμετωπίζει ζητήματα τα οποία ίσως του προκύψουν στο μέλλον.

Ο κριτικοστοχαστικός εκπαιδευτής καταλύει την εξουσία που υπάρχει ανάμεσα στον εκπαιδευτή και τον εκπαιδευόμενο και προσπαθεί να βελτιώσει το εκπαιδευτικό του έργο. Από αυτό προκύπτουν και οι στόχοι της κριτικοστοχαστικής εκπαιδευτικής διαδικασίας:

- Σε σχέση με τον εαυτό του: να είναι δεκτικός στην μάθηση και την αλλαγή, να κατανοεί τους άλλους, να επιλύει προβληματικές καταστάσεις και να αμφισβητεί την αυθεντία του
- Σε σχέση με τους εκπαιδευόμενους: να τους μεταλαμπαδεύει το πνεύμα του κριτικού στοχασμού, της αμφισβήτησης, της μετασχηματίζουσας γνώσης και να μάθουν να αντιμετωπίζουν προβληματικές καταστάσεις
- Σε σχέση με την κοινωνία: να δημιουργήσει μέσα από το διάλογο μια κοινωνία κριτικά σκεπτόμενων ατόμων (Ζαρίφης 2014:229).

Κλείνοντας θα αναφερθούν ορισμένα από τα οφέλη της κριτικοστοχαστικής αντιμετώπισης των εκπαιδευτικών ζητημάτων όπως αυτά προέκυψαν. Ο κριτικός στοχασμός βοηθά τους εκπαιδευτές να προσεγγίσουν εννοιολογικά το έργο τους. Ο τρόπος με τον οποίο χρησιμοποιούνται μέθοδοι του κριτικού στοχασμού βοηθά τους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευόμενους να αντιληφθούν τον τρόπο με τον οποίο παράγεται νόημα. Επίσης πλέον ο εκπαιδευτής

χρησιμοποιεί στοχοθετημένες μεθόδους (Brookfield 1995:22). Το τελευταίο όφελος που αναφέρεται βρίσκεται στην επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτή ενηλίκων καθώς για να υπάρχει ανάπτυξη πρέπει να υπάρχει βελτίωση των ήδη γνώσεων και ικανοτήτων που κατέχει και να αναπτύξει νέες δεξιότητες. Άρα στοιχείο της επαγγελματικής ανάπτυξης είναι η αλλαγή που είναι κύριο στοιχείο του κριτικού στοχασμού (Μωυσιάδης 2009:217).

1.1.2 Η Κοινωνικοπολιτική Διάσταση του Ρόλου του Εκπαιδευτή Ενηλίκων

Η εκπαίδευση είναι αυτή που προετοιμάζει τους πολίτες του αύριο, τους ασκεί στις πολιτικές και κοινωνικές πρακτικές, καθορίζει τη θέση τους στην κοινωνία και προάγει το δημοκρατικό πνεύμα. Η εκπαίδευση ενηλίκων από την άλλη, απευθύνεται σε πολίτες που ήδη συμμετέχουν στην πολιτική και κοινωνική ζωή και γνωρίζουν πως η εκπαίδευση είναι αυτή που μπορεί να τους βοηθήσει να αναβαθμίσουν την επαγγελματική και κοινωνική τους θέση (Μωυσιάδης 2009:220).

Ο εκπαιδευτικός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος είναι ουσιαστικά ο διαμεσολαβητής ανάμεσα στους μαθητές και την κοινωνία. Από την άλλη μεριά ο κριτικοστοχαστικός εκπαιδευτής ενηλίκων είναι η «δημιουργική διαδικασία μεταγραφής των κοινωνικών δεδομένων και η συγκεκριμένη νοηματοδότησή τους» (Μωυσιάδης 2009:221). Η κοινωνικοπολιτική διάσταση του εκπαιδευτή δεν περιορίζεται μόνο σε αυτό αλλά βρίσκεται και μέσα στην αλλαγή δηλαδή μέσα από διαδικασίες αμφισβήτησης. Ο κριτικά στοχαζόμενος εκπαιδευτής παίρνει ενεργή θέση για ζητήματα που αφορούν την κουλτούρα, την εκπαίδευση την κοινωνία και τους θεσμούς της και προωθεί το πολιτικό αίσθημα στους εκπαιδευόμενους.

Η πρώτη σύμβαση που ανατρέπει ο κριτικοστοχαστικός εκπαιδευτής είναι η εξουσία που πηγάζει από τον ρόλο του (Granton 1994:123). Ο εκπαιδευτής δηλαδή ενισχύει τους εκπαιδευόμενούς του να εκφράζουν την αμφισβήτηση για το έργο του, ώστε να ασκούν κριτική μέσα από το διάλογο και να προσπαθούν να επικρατήσει η άποψή τους.

Ο εκπαιδευτής πρέπει να καθοδηγεί τους εκπαιδευόμενους σε τρόπους σκέψης και όχι σε συγκεκριμένες ιδέες. Μέσα από αυτή την καθοδήγηση θα αναπτύξουν τον κριτικό διάλογο με τον οποίο στη συνέχεια θα μπορούν να διατυπώσουν αξιολογικές κρίσεις για την κοινωνία, τους θεσμούς και την κοινωνική πραγματικότητα. Με αυτή τη διαδικασία προκύπτει μια αλλαγή που νοείται διττά: είναι δηλαδή η προσωπική αλλαγή που πηγάζει από τον εκπαιδευτή και έχει αποδέκτες τους εκπαιδευόμενους και από την άλλη οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι συντελούν, μέσα από τον κριτικό διάλογο, σε μια κοινωνική αλλαγή (Μωυσιάδης 2009:223).

1.2 Γνώσεις, Δεξιότητες, Αξίες και Στάσεις του Εκπαιδευτή Ενηλίκων

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων για να μπορέσει να ανταποκριθεί στις απαιτητικές ανάγκες του πολυδιάστατου ρόλου του πρέπει να διαθέτει ορισμένες τυπικές και ουσιαστικές δεξιότητες, ικανότητες και στάσεις. Σύμφωνα με τους ορισμούς του CEDEFOP (2006) ως ικανότητα (competence) ορίζουμε «τον συνδυασμό γνώσεων, ικανοτήτων και στάσεων, τα οποία θεωρούνται απαραίτητα για τη διεκπεραίωση μιας συγκεκριμένης δραστηριότητας, που έχει ορατά αποτελέσματα». Η γνώση (knowledge) είναι το σύνολο των ιδεών και θεωριών που είναι απαραίτητες για μια συγκεκριμένη εργασία. Η δεξιότητα (skill) είναι η πρακτική εφαρμογή της γνώσης και τέλος οι στάσεις (attitudes/abilities) είναι οι φυσικές ή συναισθηματικές ικανότητες που κατέχει το άτομο προκειμένου να φέρει σε πέρας την εργασία που του ανατέθηκε.

Μέχρι σήμερα έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες ώστε να υπάρξει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για τις απαραίτητες στάσεις, γνώσεις και δεξιότητες που οφείλει να κατέχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων, ωστόσο δεν υπάρχει ακόμα μια κοινή κατηγοριοποίηση (Κόκκος 2005:121-123). «Τα ουσιαστικά προσόντα όμως περιγράφονται με διαφορετικούς όρους από διάφορους μελετητές της

εκπαίδευσης ενηλίκων, ανάλογα με την έμφαση που καθένας δίνει στις διαφορετικές όψεις της εκπαίδευσης ενηλίκων» (Λευθεριώτου 2009:11).

Ο Grabowski αφού πρώτα σύγκρινε διάφορες μελέτες κατέληξε πως απαραίτητες ικανότητες για τους εκπαιδευτές είναι να είναι σε θέση να κατανοούν τα κίνητρα των εκπαιδευόμενων για συμμετοχή, να καλύπτουν τις μαθησιακές ανάγκες των εκπαιδευόμενων, να γνωρίζουν τις θεωρίες μάθησης των ενήλικων εκπαιδευόμενων, να αναγνωρίζουν τις ανάγκες της ομάδας στην οποία εργάζεται, να χρησιμοποιεί διάφορες εκπαιδευτικές μεθόδους και τεχνικές, να έχουν άριστη επικοινωνία με τους εκπαιδευόμενους, να επιλέγουν και να χρησιμοποιούν ορθά το εκπαιδευτικό υλικό, να προτρέπουν τους εκπαιδευόμενους να εκφράζουν τις ανάγκες τους, να αναζητούν τη δική τους συνεχιζόμενη κατάρτιση και να μπορούν να αξιολογούν το πρόγραμμα (Grabowski 1976:10-11).

Οι Fordam και Fox θεωρούν πως πρέπει να δίνεται ιδιαίτερο βάρος, κατά την εκπαίδευση του εκπαιδευτή, στο ρόλο που θα του ανατεθεί και στις ευθύνες που θα έχει. Όσοι εκπαιδευτές ενηλίκων έχουν τον ρόλο του διδάσκοντα θα πρέπει να έχουν άριστη γνώση του αντικειμένου που θα κληθούν να διδάξουν, να γνωρίζουν τους στόχους του φορέα παροχής του προγράμματος, να καταλαβαίνουν τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων, να εφαρμόζουν διάφορες μεθόδους και τεχνικές διδασκαλίας, να γνωρίζουν τις αρχές μάθησης σε ομάδα και να αξιολογούν με σωστές τεχνικές το πρόγραμμα (Fordam & Fox 1989:207-209).

Από τις κλασικές μελέτες για την ταξινόμηση των δεξιοτήτων είναι αυτή των Mocker και Noble, που αναφέρουν πως ανάμεσα στα απαραίτητα προσόντα των εκπαιδευτών είναι:

- Να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους εκπαιδευόμενους
- Να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή τους
- Να προάγουν τον αμοιβαίο σεβασμό
- Να ενδυναμώνουν τις θετικές τους διαθέσεις

- Να διαμορφώνουν αποτελεσματικές σχέσεις με τους εκπαιδευόμενους
- Να προσαρμόζουν το ρυθμό μάθησης στις δυνατότητες των εκπαιδευόμενων
- Να προσαρμόζουν τη διδασκαλία στα χαρακτηριστικά του κάθε εκπαιδευόμενου αλλά και της ομάδας
- Να ενισχύουν τις προσωπικές ικανότητες των εκπαιδευόμενων μέσα από τις διδακτικές τεχνικές
- Να αντιλαμβάνονται τη διαφορά της εκπαίδευσης παιδιών με την εκπαίδευση ενηλίκων
- Να διατηρούν το ενδιαφέρον των εκπαιδευόμενων κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής πράξης
- Να προσαρμόζουν το πρόγραμμα ανάλογα με τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων
- Να μπορούν να διαμορφώνουν τους χώρους ώστε να είναι κατάλληλοι για τη διδασκαλία
- Να αναγνωρίζουν τις αναπτυξιακές δυνατότητες των εκπαιδευόμενων
- Να προσαρμόζουν την εκπαιδευτική πράξη στο επίπεδο των εκπαιδευόμενων
- Να συμμετέχουν σε διαδικασίες αυτοαξιολόγησης
- Να παρέχουν ανατροφοδότηση για την πρόοδο των εκπαιδευόμενων
- Να δίνουν ιδιαίτερο βάρος στις θεματικές ενότητες που έχουν ενδιαφέρον για τους εκπαιδευόμενους
- Να οργανώνουν και να επιβλέπουν τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες
- Να εφαρμόζουν τις αρχές μάθησης των ενήλικων
- Να έχουν θετική στάση απέναντι σε καινοτόμες μεθόδους διδασκαλίας
- Να ωθούν τους εκπαιδευόμενους να μελετούν αυτοδύναμα
- Να αξιοποιούν τη γνώση που διαμόρφωσαν όλοι οι εκπαιδευτές
- Να συνδέουν τη μαθησιακή διαδικασία με τις εμπειρίες των ενήλικων εκπαιδευόμενων (Mocker & Noble 1981:45-61)

Παρόλο που το ανωτέρω πλαίσιο μοιάζει να είναι πλήρης, ωστόσο υπάρχουν σημεία στα οποία αρκετοί μελετητές θα διαφωνούσαν. Αυτό εξάλλου θα συνέβαινε σε οποιονδήποτε μακροσκελή κατάλογο αφού εκεί διαφαίνεται το

υποκειμενικό στοιχείο αυτού που τον δημιουργεί οπότε «δεν μπορεί να αποτελέσει αδιαμφισβήτητη βάση για το σχεδιασμό αναλυτικού προγράμματος εκπαίδευσης εκπαιδευτών» (Jarvis 2004:256). Επιπρόσθετα, αξίζει να τονιστεί ότι η διαφοροποίηση του ρόλου του εκπαιδευτή ενηλίκων είναι αυτή που καθορίζει ποια προσόντα και δεξιότητες πρέπει να κατέχει καθώς διαφορετικά προσόντα χρειάζεται ένα εκπαιδευτής ενηλίκων σε προγράμματα κατάρτισης ανέργων και διαφορετικά σε προγράμματα ΑΜΕΑ.

Ο Peers θεωρεί ως τυπικά προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων την ικανότητα για άριστη επικοινωνία, τη δημιουργία συνεργατικού κλίματος μεταξύ εκπαιδευτή – εκπαιδευόμενου και την προσαρμογή της μάθησης στα ανάγκες των εκπαιδευόμενων. Ακόμη, λόγω της ανομοιογένειας που επικρατεί στην εκπαίδευση ενηλίκων -εξαιτίας της διαφοράς ηλικίας, του γνωστικού επιπέδου, των στόχων, των εμπειριών, των αναγκών, των κινήτρων και των προσδοκιών του κάθε εκπαιδευόμενου- ο εκπαιδευτής θα πρέπει να έχει κατάλληλες γνώσεις για τη δυναμική της ομάδας, να επιλύει τα προβλήματα των εκπαιδευόμενων και να συνδέει τις εμπειρίες των εκπαιδευόμενων με το μαθησιακό υλικό (Peers 1972:210).

Για να μπορέσει ο εκπαιδευτής ενηλίκων να ασκήσει με αποτελεσματικό τρόπο το έργο του ο Campbell διακρίνει τρεις ομάδες προσόντων: α)την πεποίθηση και την αφοσίωση που έχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων για την ανάπτυξη των ενήλικων που εκφράζεται μέσα από τη δίκια του συνεχιζόμενη εκπαίδευση και από την ενθάρρυνση που παρέχει προς αυτούς προκειμένου να εκφράσουν τις ιδέες τους, β)να συντονίζει με αποτελεσματικό τρόπο τις ομάδες των εκπαιδευόμενων, να συντονίζει πολύπλοκες διοικητικές δραστηριότητες και να αναπτύσσει προγράμματα, γ)να κατανοεί τις αρχές μάθησης των ενήλικων, τα κίνητρα τους και τη δομή και τα χαρακτηριστικά της ομάδας. «Βασικό στοιχείο πίσω απ' όλα αυτά είναι η κατανόηση του εαυτού του θεμελιωμένη σε μια προσωπική φιλοσοφία που δίνει συνοχή στις πράξεις του» (Campbell 1977:58).Σε αυτό το πλαίσιο κινείται και ο Tough (1979:181-183), ο οποίος συμπληρώνει και αναφέρει ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να πιστεύει στις ικανότητες των εκπαιδευόμενων, να τους βοηθάει και να «είναι μια ανοικτή και αναπτυσσόμενη προσωπικότητα» (Jarvis,2004:255). Τόσο ο Campbell όσο και

ο Tough αντικατοπτρίζουν την ανθρωπιστική παράδοση, και αντιμετωπίζουν τον εκπαιδευτή ενηλίκων με την ανθρωπινή του διάσταση.

Οι Gibbs και Durbridge το 1976 διεξήγαγαν έρευνα σε Ανοικτά Πανεπιστήμια για να εντοπίσουν τις προϋποθέσεις με τις οποίες επιλέγονται οι εκπαιδευτές ενηλίκων σε αυτά τα ιδρύματα. Από τις απαντήσεις που συνέλλεξαν κατέληξαν στο συμπέρασμα πως στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο οι εκπαιδευτές επιλέγονται με βάση κριτήρια που αφορούν τις διδακτικές και ακαδημαϊκές γνώσεις και ικανότητες παρά στις ικανότητες του εκπαιδευτή να υποκίνηει τους εκπαιδευόμενους (Jarvis 2004:255). Αυτό οφείλεται κυρίως στη νοοτροπία της εκπαίδευσης που παρέχουν αυτά τα ιδρύματα καθώς τα περισσότερα προγράμματα εκπαίδευσης που έχουν είναι εξ' αποστάσεως με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ουσιαστική επαφή μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου.

Επιπρόσθετα, ο Grabowski κατέληξε στο συμπέρασμα πως οι πιο συχνά αναφερόμενες ικανότητες ενός εκπαιδευτή ενηλίκων είναι οι ακόλουθες:

- Να ωθεί την ενεργό συμμετοχή
- Να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους
- Να συνδυάζει τη θεωρία με την πράξη
- Να γνωρίζει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
- Να εφαρμόζει διαφορετικές διδακτικές μεθόδους και τεχνικές
- Να οργανώνει και να χρησιμοποιεί κατάλληλο εκπαιδευτικό υλικό
- Να ανταποκρίνεται το μαθησιακό υλικό στα ενδιαφέροντα των εκπαιδευόμενων
- Να προσαρμόζεται στις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν
- Να αξιολογεί το πρόγραμμα
- Να επιζητά συνεχή επιμόρφωση (Grabowski,1981:6)

Ο Knox κάνει διαχωρισμό σε τρεις κατηγορίες ικανοτήτων: α) γνώση για το φορέα παροχής προγράμματος και τις κοινωνικές τάσεις που επικρατούν , β) γνώση των αρχών μάθησης των ενηλίκων και γ) να επιχειρεί καινοτόμες μεθόδους διδασκαλίας (όπως αναφέρεται στο Brookfield 1988:96). Την παραπάνω θεωρία την συμπληρώνει ο Lindeman (όπως αναφέρεται στο Brookfield 1986:96), ο οποίος προσθέτει ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων μεταξύ

άλλων πρέπει να έχει και βασικές γνώσεις ψυχολογίας, γνώσεις για τεχνικές διδασκαλίας σε ομάδες, να γνωρίζει τη σχέση ενηλικιότητας – μάθησης και να κατανοεί τις προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες των εκπαιδευόμενων του.

Ο Κόκκος (2005:122-123), αφού συγκέντρωσε τις απόψεις ορισμένων μελετητών όπως Brookfield (1986&1995), Freire & Schon (1987), Knowles (1998), Rogers (2002), που βασίζονται στη ανθρωπιστική παράδοση, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

1) Ικανότητα να κατανοεί τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων, να σέβεται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους, να δίνει έμφαση στις εμπειρίες τους και να αντιλαμβάνεται τους ρυθμούς μάθησης τους

2) Ικανότητα επικοινωνίας, να δημιουργεί ένα περιβάλλον μάθησης στο οποίο κυριαρχεί ο διάλογος, η συνεργατικότητα και η αλληλοεκτίμηση

3) Ικανότητα συντονισμού της ομάδας, μα οργανώνει εκπαιδευτικές δραστηριότητες, να παρακινεί τους εκπαιδευόμενους για ενεργητική δράση

4) Ικανότητα επιλογής του κατάλληλου περιεχομένου για τις διδακτικές ενότητες αλλά και του κατάλληλου διδακτικού υλικού ώστε να επιτευχθούν οι μαθησιακοί στόχοι

5) Ικανότητα χρήσης διάφορων εκπαιδευτικών τεχνικών που να προωθούν την ενεργητική συμμετοχή, την αλληλεπίδραση, την ανταλλαγή εμπειριών και τον κριτικό στοχασμό

6) Ικανότητα σύνδεσης του περιεχομένου της εκπαιδευτικής πράξης με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας, για να επιτευχθεί η επαγγελματική και κοινωνική ένταξη των εκπαιδευόμενων αμέσως μετά τη λήξη του προγράμματος

7) Ικανότητα αυτογνωσίας, να γνωρίζει τις ικανότητες του, τα δυνατά και αδύνατα σημεία του

8) Ικανότητα για αυτοαξιολόγηση και αυτοανάπτυξη, να εντοπίζει τα αδύνατα του σημεία και να επιζητά περαιτέρω εξέλιξη και συνεχή επιμόρφωση

Ο Freire στο έργο του «Δέκα επιστολές προς εκείνους που τολμούν να διδάσκουν» αναφέρει τέσσερα χαρακτηριστικά των «προοδευτικών δασκάλων»:

1)Ταπεινοφροσύνη: όχι με την συνηθισμένη έννοια, αλλά οι εκπαιδευτές πρέπει να δείχνουν θάρρος και αυτοσεβασμό, να σέβονται και να ακούνε τους εκπαιδευόμενους τους και να αγαπάνε τη δουλεία τους

2)Ανεκτικότητα: σκοπός του εκπαιδευτή είναι να μάθει στους εκπαιδευόμενους να ζουν με το διαφορετικό

3)Αποφασιστικότητα – υπομονή: οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με αυτές τις αρετές γιατί πολλές φορές θα βρεθούν αντιμέτωποι με προβλήματα και η λήψη αποφάσεων δεν είναι μια εύκολη διαδικασία καθώς απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή

4)Πειθαρχημένη συμπεριφορά (Freire 2006:143-157)

Συμπερασματικά αναφέρουμε ότι έργο του εκπαιδευτή ενηλίκων είναι:

1)Σύνδεση εκπαιδευτικής κατάρτισης με την αγορά εργασίας

2)Να εντάσσει τις ανάγκες και τις προσδοκίες των εκπαιδευόμενων στην εκπαιδευτική ενότητα

3)Να συνεργάζεται με τους υπόλοιπους αρμόδιους του προγράμματος προκειμένου να υπάρχει ομαλή λειτουργία και διασφάλιση των δράσεων του προγράμματος

4)Να προσδιορίζει το περιεχόμενο της ενότητας με βάση το επίπεδο, τις ανάγκες και τις φιλοδοξίες των εκπαιδευόμενων

5)Να επιλέγει και να οργανώνει κατάλληλα το εκπαιδευτικό υλικό

6)Να αξιοποιεί κατάλληλες εκπαιδευτικές τεχνικές και μέσα

7)Να οργανώνει την ομάδα των καταρτιζόμενων

8)Να δίνει ιδιαίτερο βάρος στις ευπαθείς ομάδες προκειμένου να μην περιθωριοποιηθούν

9)Να εφαρμόζει μεθόδους αξιολόγησης της ενότητας αλλά και του συνολικού προγράμματος

10)Να αυτοαξιολογείται (Βεργίδης 2006:2-83).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε) προκειμένου να διαμορφώσει ένα εννοιολογικό πλαίσιο των δεξιοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων πραγματοποίησε και χρηματοδότησε δύο έρευνες. Το 2007 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε την πρώτη μελέτη για το "Σχέδιο Δράσης για την Εκπαίδευση Ενηλίκων" (Action Plan on Adult Education), το οποίο έχει σκοπό να υποστηρίξει τα κράτη – μέλη της Ε.Ε στο να αναπτύξουν αποτελεσματικά συστήματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Αναδεικνύεται καίριας σημασίας ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων καθώς είναι αυτός που διευκολύνει τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν τις γνώσεις, στάσεις, δεξιότητες και ικανότητες που τους είναι απαραίτητες τόσο στον εργασιακό τους χώρο όσο και στην κοινωνία στην οποία ζούνε (Alpine 2008:40).

Η δεύτερη μελέτη προσπαθεί να προσδιορίσει το σύνολο των καθηκόντων και των ρόλων που καλείται να αναλάβει ο εκπαιδευτής ενηλίκων και ονομάζεται «Key competences for adult learning professionals». Η μελέτη αυτή τόνωσε τον ενδιαφέρον για τα προσόντα που πρέπει να έχουν οι εκπαιδευτές αλλά και για την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Η έρευνα διεξήχθη από το Research voor Beleid & Plato σε συνεργασία μαζί με τα πανεπιστήμια του Leiden της Γλασκόβης και της Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ). Το δείγμα συλλέχθηκε από 32 χώρες οι οποίες συμβαδίζουν με τις τρέχουσες πρακτικές για τα άτομα που απασχολούνται στην εκπαίδευση ενηλίκων (Καμπράνη 2012:26).Από την έρευνα προέκυψαν ότι υπάρχουν 19 δεξιότητες που είναι απαραίτητες οι οποίες χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: στις γενικές δεξιότητες (generic competences) και στις εξειδικευμένες δεξιότητες (specific competences).

Οι γενικές δεξιότητες είναι αυτές που οφείλουν να έχουν όσοι εργάζονται στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων ανεξάρτητα με το αν είναι εκπαιδευτές, σύμβουλοι κλπ και είναι οι ακόλουθες :

- Αυτονομία του εκπαιδευτή στην μαθησιακή του ανάπτυξη
- Δημιουργία σχέσεων επικοινωνίας του εκπαιδευτή με τον φορέα, τους συναδέλφους και τους εκπαιδευόμενους (European Communication 2007:13)
- Υπευθυνότητα του εκπαιδευτή απέναντι στις απαιτήσεις του φορέα, του αντικειμένου μάθησης και των εκπαιδευόμενων
- Να αξιοποιεί τις εμπειρίες των εκπαιδευόμενων κατά τη μαθησιακή διαδικασία
- Να εφαρμόζει διάφορες εκπαιδευτικές μεθόδους και τεχνικές να ενισχύει τους εκπαιδευόμενους
- Να μπορεί να αξιοποιεί την ανομοιογένεια που υπάρχει μεταξύ των εκπαιδευόμενων ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι που έχουν οριστεί από τον φορέα

Οι εξειδικευμένες δεξιότητες είναι δώδεκα και χωρίζονται σε δύο ομάδες α)στις άμεσα συνδεδεμένες με την εκπαιδευτική διαδικασία που είναι απαραίτητες για τους εκπαιδευτές που ασχολούνται με τη διδασκαλία των ενήλικων β)στις έμμεσα συνδεδεμένες δεξιότητες που είναι χρήσιμες σε όσους απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που έχουν σχέση με τον σχεδιασμό προγραμμάτων, τον διευθυντή του φορέα υλοποίησης του προγράμματος κλπ.

Στην πρώτη ομάδα (άμεσες δεξιότητες) συγκαταλέγονται οι εξής έξι δεξιότητες:

- 1) Η δεξιότητα να εκτιμά τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εκπαιδευόμενων
- 2) Η δεξιότητα σχεδίασης κατάλληλα της διδακτικής ενότητας
- 3) Η δεξιότητα να παρακινεί τους εκπαιδευόμενους για αυτόνομη πορεία προς τη μάθηση
- 4) Η δεξιότητα αξιολόγησης της εκπαιδευτικής διαδικασίας
- 5) Η δεξιότητα παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τους εκπαιδευόμενους
- 6) Η δεξιότητα σχεδιασμού ενός ολοκληρωμένου εκπαιδευτικού προγράμματος (Bruiskool et al 2010:12-13).

Στη δεύτερη ομάδα (έμμεσες δεξιότητες) υπάρχουν οι εξής έξι δεξιότητες:

1. Σωστή κατανομή και διαχείριση των οικονομικών πόρων
2. Κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού
3. Σωστή λειτουργία του εκπαιδευτικού φορέα
4. Γνώση δημοσίων σχέσεων ώστε να γνωστοποιείται στο κοινό το πρόγραμμα που παρέχει ο φορέας ώστε να ενδιαφερθούν οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι για συμμετοχή
5. Να μπορεί να επιλύει προβληματικές καταστάσεις που υπάρχουν στο φορέα
6. Να παρέχει στον φορέα τη δυνατότητα αξιοποίησης νέων τεχνολογικών μέσων (Bruiskool et al 2010:12-13).

Οι εκπαιδευτές ενηλίκων αναλαμβάνουν να φέρουν σε πέρας και νέους ρόλους οι οποίοι έχουν να κάνουν με την παροχή συμβουλών αλλά και με τη διαχείριση του φορέα , το μάρκετινγκ κα και για αυτό κρίνεται αναγκαία η συνεχής τους επιμόρφωση (Bruiskool et al, 2010:10). Αναφέρθηκαν δεκατρία καθήκοντα τα οποία σχετίζονται με τη διδασκαλία, την εκτίμηση των αναγκών, την αξιολόγηση του προγράμματος αλλά και της διδασκαλίας, την παροχή συμβουλών, την οργάνωση του εκπαιδευτικού υλικού, τη χρήση καινοτόμων μεθόδων αλλά και με την διαχείριση και οργάνωση του φορέα παροχής της εκπαιδευτικής κατάρτισης.

Προκειμένου να μπορέσει ο εκπαιδευτής ενηλίκων να ανταπεξέλθει με επάρκεια στο πολυσύνθετο έργο του πρέπει να κατέχει ένα σύνολο από προσόντα που να του επιτρέπουν να λειτουργεί σωστά. Τα προσόντα αυτά αφορούν κυρίως στην ικανότητα της επικοινωνίας τόσο με τους εκπαιδευόμενους όσο και με τους συναδέλφους του αλλά και με τους υπεύθυνους του προγράμματος, στην ικανότητα διαχείρισης της ομάδας δηλαδή να μπορεί να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τις συμπεριφορές που εκδηλώνονται στο πλαίσιο λειτουργίας της ομάδας και τέλος, στην ικανότητα σχεδιασμού του τρόπου διδασκαλίας με ευέλικτο τρόπο, ώστε να μπορεί να αντιμετωπίζει προβλήματα που τυχόν θα προκύψουν. Για να μπορέσει ο εκπαιδευτής να ανταπεξέλθει στον πολυδιάστατο ρόλο του πρέπει να έχει λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση αλλά και να επιζητά συνεχή αυτοβελτίωση μέσα από κατάρτιση.

1.3 Η Εκπαίδευση και Πιστοποίηση του Εκπαιδευτή Ενηλίκων

Σημαντικό γεγονός αποτελεί η εκπαίδευση των εκπαιδευτών ενηλίκων καθώς κρίνεται αναγκαία η κατάρτιση τους, ώστε να είναι σε θέση να αντιλαμβάνονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευόμενων και να τα προσαρμόζουν στην εκπαιδευτική τους διαδικασία (Παπαστεφανάκη 2002:21). Σε πολλές χώρες όμως, τόσο σε Ευρώπη όσο και σε Αμερική, δεν αποτελεί βασική προϋπόθεση η απόκτηση κάποιου πιστοποιητικού ώστε να εργαστεί κανείς στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Τα τελευταία όμως χρόνια, η επαγγελματική προετοιμασία των εκπαιδευτών έχει ξεκινήσει να είναι πιο οργανωμένη, να υπάρχουν αρκετά εκπαιδευτικά προγράμματα και είναι πλέον αναγνωρισμένη η αναγκαιότητα για τη διασφάλιση της ποιότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων (Papanoum 1994:84).

Τα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών ενηλίκων μπορεί να είναι πλήρους ή μερικής παρακολούθησης και μπορεί να οδηγούν στην απόκτηση πιστοποιητικών. Το περιεχόμενο τους μπορεί να ποικίλει αλλά στα προγράμματα που παρέχονται από τα πανεπιστήμια υπάρχουν κοινές θεματικές ενότητες. Κύριο σημείο αυτών των προγραμμάτων είναι ότι η εκπαίδευση εκπαιδευτών πρέπει να βασίζεται στις αρχές μάθησης των ενηλίκων. Βασικές μέθοδοι διδασκαλίας στην εκπαίδευση των εκπαιδευτών είναι: η μικροδοδασκαλία, η πρακτική άσκηση, η εξ' αποστάσεως εκπαίδευση και οι διαλέξεις (Duke 1989, όπως αναφέρεται στο Παπαστεφανάκη 2002:22). Βασικοί στόχοι των προγραμμάτων της εκπαίδευσης των εκπαιδευτών είναι να παρέχουν στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση εκπαιδευτές με επικαιροποιημένες γνώσεις και να προσελκύσουν έναν αριθμό καθηγητών με τα ανάλογα προσόντα (Κουλαουζίδης, 2010:9).

Αρκετοί εκπαιδευτές ενηλίκων αφού πρώτα εργάστηκαν στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων στη συνέχεια αναζήτησαν τη δικιά τους κατάρτιση διότι

αντιλήφθηκαν πόσο αναγκαία είναι η παιδαγωγική κατάρτιση για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στο έργο τους με επιτυχία. Συχνά όμως παρατηρείται και το γεγονός πως επιθυμούν να καταρτιστούν πριν από την ενασχόληση τους ως εκπαιδευτές ενηλίκων (Griffith & McClusky 1981:xi).

Στη διεθνή βιβλιογραφία υπάρχουν τρεις κατηγορίες κατάρτισης για τους εκπαιδευτές ενηλίκων:

A) Πανεπιστημιακές σπουδές που οδηγούν στην απόκτηση τίτλου

Υπάρχουν αρκετά προγράμματα προπτυχιακού και μεταπτυχιακού επιπέδου στην εκπαίδευση ενηλίκων όπου οι σπουδές είναι πλήρους ή μερικού ωραρίου (Duke 1989:363). Τα προγράμματα σπουδών των μεταπτυχιακών προγραμμάτων κυρίως βασίζονται στον σχεδιασμό – μεθόδευση – αξιολόγηση προγραμμάτων, στην οργάνωση της εκπαίδευσης ενηλίκων, στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων, στη μάθηση των ενηλίκων αλλά και στην έρευνα με παρόμοιους τομείς (Merriam 1985:91).

B) Προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης

Με αυτά τα προγράμματα κυρίως καταρτίζονται οι περισσότεροι εκπαιδευτές ενηλίκων που είναι κυρίως εθελοντικής ή μερικής απασχόλησης. Ο φορέας εργασίας κυρίως είναι αυτός που έχει την ευθύνη για την υλοποίηση του προγράμματος αλλά υπάρχουν περιπτώσεις όπου υπεύθυνοι είναι πανεπιστήμια, επαγγελματικές ενώσεις ή/και μεμονωμένοι σύμβουλοι (Galbraith & Zelenak 1989, όπως αναφέρεται στο Παπαστεφανάκη 2002:23). Υπάρχουν όμως φορές όπου ο φορέας που υλοποιεί το πρόγραμμα παρέχει τη δυνατότητα να συμμετέχουν άτομα που πληρούν τις προϋποθέσεις αλλά δεν εργάζονται στον φορέα (Duke 1989:363).

Γ) Εμπειρία μέσω εργασίας

Υπάρχουν όμως, πολλοί εκπαιδευτές ενηλίκων οι οποίοι δεν έχουν κάποιον τίτλο ή πιστοποιητικό. Για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στο δύσκολο αυτό ρόλο αντλούν πληροφορίες μέσα από τη συζήτηση, την παρατήρηση του τρόπου

διδασκαλίας των συναδέλφων τους, μελετώντας σχετική βιβλιογραφία και μέσα από δοκιμαστική εφαρμογή των μεθόδων και των τεχνικών (Merriam 1985:90).

Στην Ελλάδα, οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτές ενηλίκων έχουν ως συμπληρωματική την ενασχόληση τους μ' αυτό το πεδίο και όχι ως κύρια εργασία (Καψάλης,2006:95-119). Κατέχουν τη γνώση του αντικειμένου που πρέπει να διδάξουν αλλά δε γνωρίζουν τις αρχές εκπαίδευσης των ενηλίκων, δεν έχουν ψυχοπαιδαγωγική κατάρτιση και δεν εφαρμόζουν ποικίλες μεθόδους διδασκαλίας και τεχνικές (Βεργίδης,2006:83). Έτσι προκύπτει η ανάγκη εκπαίδευσης τους στα θέματα αυτά προκειμένου να αποκτήσουν τις δεξιότητες που τους είναι απαραίτητες αλλά και να μπορέσουν να πιστοποιηθούν ως εκπαιδευτές ενηλίκων.

Όπως αναφέρει και ο Βεργίδης στη μελέτη του (2002), σε αρκετές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν θεσμοθετηθεί ήδη από το 1970 οι διαδικασίες εκπαίδευσης και πιστοποίησης των εκπαιδευτών αρχικής και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης ενηλίκων. Στη συνέχεια θα γίνει μια παρουσίαση των ακαδημαϊκών προγραμμάτων που έγιναν και γίνονται στην Ελλάδα, προκειμένου να επιμορφωθούν κατάλληλα οι εκπαιδευτές ενηλίκων ώστε στη συνέχεια να υπάρχει πιστοποίηση τους και ένταξη στα Μητρώα Εκπαιδευτών.

Όσον αφορά τις πανεπιστημιακές σπουδές στην Ελλάδα για την εκπαίδευση ενηλίκων έχουμε τις εξής:

- Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας – κατεύθυνση «Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση»
- Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Πατρών – Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Εξειδίκευσης «Εκπαίδευση Στελεχών και Εκπαιδευτώ Ενηλίκων»
- Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο – Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Εξειδίκευσης στην Εκπαίδευση Ενηλίκων
- Φιλοσοφική Σχολή Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης – Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Εξειδίκευσης «Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση»

- Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Αθηνών
- Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Εξειδίκευσης στην « Εκπαίδευση Ενηλίκων –
Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση».

Με τον νόμο 2469/1997 και άρθρο 22 ιδρύεται το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ) υπό την εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ ήταν αρμόδιο για την κατάρτιση την πιστοποίηση και την ένταξη σε μητρώα των εκπαιδευτών. Το 2006 το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ υλοποίησε την πρώτη φάση του προγράμματος «Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης» που είχε διάρκεια 300 ωρών από τις οποίες οι 231 έγιναν εξ' αποστάσεως και οι υπόλοιπες με σεμιναριακού τύπου διδασκαλία. Η αξιολόγηση των συμμετεχόντων έγινε μέσα από γραπτή δοκιμασία και από μια 20λεπτη μικροδιδασκαλία. Οι επιτυγχόντες οδηγούνταν σε πιστοποίηση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους επάρκειας ως εκπαιδευτές ενηλίκων.

Το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας το 2006-2009 υλοποίησε το πρόγραμμα «Επιμόρφωση Εκπαιδευτών Ενηλίκων» και αφορούσε όποιον ήθελε να εργαστεί ως εκπαιδευτής ενηλίκων. Μέσα από το πρόγραμμα αυτό ο ενδιαφερόμενος θα γνώριζε: α)τις αρχές μάθησης ενηλίκων, β)τις ψυχολογικές προϋποθέσεις μάθησης ενηλίκων, γ)τις βασικές δεξιότητες επικοινωνίας, δ)τις βασικές αρχές της ομάδας, ε)τους τρόπους υλοποίησης προγραμμάτων επιμόρφωσης για ενήλικους και στ)την ευρωπαϊκή πολιτική για την εκπαίδευση και την κατάρτιση (Παπαγεωργίου 2008:50).

Το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.ΕΚ.Ε) ήταν φορέας υλοποίησης των προγραμμάτων της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Γ.Γ.Ε.Ε), ενώ τώρα φορέας είναι το Ίδρυμα Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης (ΙΝΕΔΙΒΙΜ). Στις αρμοδιότητες της Γ.Γ.Ε.Ε ήταν το πρόγραμμα «Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων» που απευθύνθηκε σε 2.500 στελέχη και εκπαιδευτές. Το πρόγραμμα ξεκίνησε το Νοέμβριο του 2007 και υλοποιήθηκε το Μάιο του 2008. Είχε διάρκεια 100 ωρών και αποτελούνται από τέσσερις θεματικές ενότητες (εισαγωγή στην εκπαίδευση ενηλίκων, διεργασία ομάδας – εκπαίδευση και υποστήριξη κοινωνικά ευπαθών ομάδων, σχεδιασμός

διδασκαλίας ενότητας και η αξιολόγηση στην εκπαίδευση ενηλίκων). Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση και των τεσσάρων θεματικών ενοτήτων, στον εκπαιδευόμενο απονέμονταν «Πιστοποιητικό Δια Βίου Μάθησης».

Το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Απασχόλησης το καλοκαίρι του 2015 είχε το πρόγραμμα «Θεωρία και Πρακτική της Εκπαίδευσης Ενηλίκων» συνολικής διάρκειας 125 ωρών. Από αυτές οι 75 θα γινόταν μέσω τηλεκατάρτισης, 20 θα ήταν για τις παρουσιάσεις μικροδιδασκαλιών των εκπαιδευόμενων και οι υπόλοιπες 30 ήταν για μελέτη του υλικού, συγγραφή εργασιών και παρουσίαση των αποτελεσμάτων. Σκοπός του προγράμματος ήταν η απόκτηση βασικών δεξιοτήτων, γνώσεων και στάσεων που θα βοηθούσαν τους συμμετέχοντες να εργαστούν ως εκπαιδευτές ενηλίκων. Απευθυνόταν σε όσους ήδη εργάζονταν ή επιθυμούσαν να εργαστούν στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ενηλίκων. Στο τέλος του προγράμματος στους εκπαιδευόμενους χορηγήθηκε «Βεβαίωση Παρακολούθησης».

Όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών πρέπει να εστιάζουν στο να παρέχουν γνώσεις και δεξιότητες οι οποίες θα βοηθήσουν τους εκπαιδευτές να ανταπεξέλθουν με αποτελεσματικό τρόπο στο έργο τους. Συμπερασματικά καταλήγουμε πως στόχοι των προγραμμάτων οφείλουν να είναι: 1) να παρέχουν γνώσεις στους εκπαιδευτές ώστε να κατανοήσουν καλύτερα τη διάσταση της εκπαίδευσης ενηλίκων, 2) οι εκπαιδευτές να μπορούν να κατανοήσουν καλύτερα το ευρύτερο πλαίσιο μέσα στο οποίο εντάσσεται το πρόγραμμα που καλούνται να διδάξουν 3) να γνωρίζουν τις κοινωνικές και ψυχολογικές βάσεις της εκπαίδευσης ενηλίκων 4) να είναι σε θέση να διαμορφώνουν τους στόχους του προγράμματος καθώς και το περιεχόμενό του, να οργανώνουν δραστηριότητες, να τις επιβλέπουν, να συμβουλεύουν τους εκπαιδευόμενους και να αξιολογούν το αποτέλεσμα 5) να γνωρίζουν οι εκπαιδευτές πως λειτουργεί μια ομάδα (Houle, όπως αναφέρεται στο Knowles 1976:126-128).

Εκτός όμως από την εκπαίδευση, σημαντικό σκέλος της πολιτικής της Δια Βίου Μάθησης είναι και η πιστοποίηση των προσόντων καθώς κρίνεται απαραίτητο να μπορεί κανείς να αποδεικνύει με έγκριτο τρόπο τις γνώσεις, δεξιότητες και

ικανότητες που κατέχει. Κρίνεται αναγκαία η ανάπτυξη συστημάτων πιστοποίησης των προσόντων για να επιτευχθεί ενίσχυση της διαφάνειας, της ποιότητας και της αξιοπιστίας των επαγγελματικών υπηρεσιών καθώς και να ενισχυθεί η επαγγελματική κινητικότητα.

Σύμφωνα με τον ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ΟΟΣΑ (Γαλατά 2009:9) «η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων αποτελεί μια διαδικασία επίσημης και τυπικής αναγνώρισης, με τη μορφή επαγγελματικών τίτλων, η οποία βεβαιώνει τα επαγγελματικά προσόντα που αποκτώνται μέσα από εναλλακτικές μορφές κατάρτισης, δια βίου μάθησης και επαγγελματικής εμπειρίας και αποκτούνται για την άσκηση επαγγέλματος, ειδικότητας ή εξειδίκευσης. Η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων βεβαιώνει το αποτέλεσμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, άτυπης μάθησης ή/και επαγγελματικής εμπειρίας συμπληρωματικά προς τη νομοθετικά κατοχυρωμένη γενική εκπαίδευση και σύμφωνα προς τον προσδιορισμό των επαγγελματικών δικαιωμάτων ανά ειδικότητα και εξειδίκευση, βάσει των ρυθμίσεων της κείμενης νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων».

Ο ρόλος των εκπαιδευτών ενηλίκων, στο πλαίσιο της πιστοποίησης, έχει θεωρηθεί ιδιαίτερα σημαντικός ώστε να υπάρχει διασφάλιση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των καταρτιζόμενων καθώς αποτελούν το μέσο αλλαγής των εκπαιδευόμενων. Λειτουργούν έτσι ως το υπόδειγμα των πρακτικών της Δια Βίου Μάθησης (Cedefop 2007:5). Επειδή η πιστοποίηση έχει στο επίκεντρο της το άτομο η σχέση εκπαιδευτή – εκπαιδευόμενου πρέπει να είναι ισορροπημένη και να γνωρίζει ο εκπαιδευτής ιδιαίτερες δεξιότητες (Cedefop 2008b:33).

Η διαδικασία πιστοποίησης των εκπαιδευτών εξαρτάται από τις προσωπικές και εκπαιδευτικές γνώσεις τις οποίες οφείλει ο εκπαιδευτής να εφαρμόζει στο διδακτικό του έργο. Επίσης, η πιστοποίηση τους συμβάλει στην επαγγελματική αναγνώριση καθώς το κύρος τους στην κοινωνία οριοθετείται με βάση την ύπαρξη επαγγελματικών προσόντων (Γραβάνη 2010:185).

Το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ) ιδρύεται το 1997 και ήταν αρμόδιο για την εκπαίδευση και πιστοποίηση των εκπαιδευτών με τη δημιουργία

Μητρώου Εκπαιδευτών (Παπαστεφανάκη,2002:15). Με την Υπουργική Απόφαση 105128/8-1-2001 (ΦΕΚ5Β'/9-1-2001) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίζονται τα προσόντα που πρέπει να διαθέτει κάποιος προκειμένου να ενταχθεί στο Μητρώο του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ και να είναι πιστοποιημένος ως εκπαιδευτής ενηλίκων. Τα προσόντα ήταν τα εξής: πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Α.Ε.Ι ή Τ.Ε.Ι), τριετής επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο των σπουδών η οποία να είχε αποκτηθεί πέντε χρόνια πριν από την αίτηση για ένταξη στο Μητρώο και διδακτική εμπειρία 150 ωρών σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων που να αποκτήθηκε τρία χρόνια πριν την υποβολή αίτησης για ένταξη. Μετά λοιπόν την ένταξη στο Εισαγωγικό Μητρώο Εκπαιδευτών Ενηλίκων, ακολουθούσε η παρακολούθηση προγράμματος 300 ωρών όπου οι 225 γινόταν εξ' αποστάσεως ενώ οι υπόλοιπες 25 δια ζώσης. Η παρακολούθηση αυτού του προγράμματος κατάρτισης έδινε τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να συμμετάσχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης και αφού τις ολοκλήρωναν επιτυχώς πραγματοποιούνταν η ένταξη τους στο Μητρώο Πιστοποιημένων Εκπαιδευτών Ενηλίκων. Τελευταία χρονιά που πραγματοποιήθηκαν εξετάσεις πιστοποίησης από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ ήταν το 2008.

Σήμερα η πιστοποίηση πραγματοποιείται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π). Ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π δημιουργήθηκε με τον Ν3879/2010 και προέρχεται από τη συγχώνευση του ΕΚΕΠΙΣ του ΕΚΕΠ (Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού) και του ΕΟΠΠ (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων). Με βάση την Υπουργική Απόφαση του 2012 με αριθμό ΓΠ/20082 (ΦΕΚΒ'2844) ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π πραγματοποιεί το «Σύστημα Πιστοποίησης Εκπαιδευτικής Επάρκειας Εκπαιδευτών Μη – Τυπικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων» και παρέχει το «Μητρώο Εκπαιδευτών Μη Τυπικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων» με πιστοποιημένη εκπαιδευτική επάρκεια.

Σύμφωνα με την υπ' αριθμ. ΓΠ/20082 Υ.Α με τίτλο «Σύστημα Πιστοποίησης Εκπαιδευτικής Επάρκειας Εκπαιδευτών Ενηλίκων της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης (ΦΕΚ 2844τ. Β/23.10.2012) παρ.3 άρθρο 2: «Ως Εκπαιδευτική Επάρκεια ορίζεται η αποδεδειγμένη ανταπόκριση στις Επαγγελματικές Λειτουργίες καθώς και η επιβεβαίωση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του Εκπαιδευτή

Ενηλίκων, όπως Αποτυπώνονται στο εκάστοτε ισχύον πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα Εκπαίδευσης Ενηλίκων και στο αντίστοιχο Πλαίσιο Προγράμματος εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. Η πιστοποίηση της εκπαιδευτικής επάρκειας των Εκπαιδευτών Ενηλίκων οδηγεί στην ένταξη τους στο Μητρώο Εκπαιδευτών Ενηλίκων».

Η πιστοποίηση της εκπαιδευτικής επάρκειας γίνεται με την ένταξη στο Μητρώο Εκπαιδευτών Ενηλίκων το οποίο αποτελείται από το Υπομητρώο Α Εκπαιδευτών Ενηλίκων και από το Υπομητρώο Β των Εκπαιδευτών Εκπαιδευτών Ενηλίκων. Οι προϋποθέσεις ένταξης είναι ίδιες με εκείνες του ΕΚΕΠΙΣ. Δικαίωμα στις εξετάσεις πιστοποίησης έχουν όσοι έχουν παρακολουθήσει επιτυχώς το πρόγραμμα κατάρτισης για τους εκπαιδευτές ενηλίκων διάρκειας 300 ωρών και όσοι έχουν διδακτική εμπειρία 150 ωρών στο πεδίο της εκπαίδευση ενηλίκων.

Οι εξετάσεις χωρίζονται σε τρία στάδια α) γραπτές εξετάσεις β) 20λεπτη μικροδιδασκαλία και γ) 10λεπτη συνέντευξη για την αξιολόγηση του σχεδιασμού, των επιλογών και της υλοποίησης της Μικροδιδασκαλίας. Τον Οκτώβριο του 2014 πραγματοποιήθηκε ο πρώτος πιλοτικός κύκλος εξετάσεων και αφορούσε περίπου 1.200 υποψήφιους, που ήταν ενταγμένοι στο Εισαγωγικό Μητρώο του ΕΚΕΠΙΣ. Έπειτα, έγιναν τον Ιούνιο του 2015 και αφορούσε όσους είχαν καταθέσει έγκαιρα αίτηση για ένταξη στο Μητρώο και πληρούσαν τις προϋποθέσεις.

Στόχος όλων των προσπαθειών πιστοποίησης, με άλλα λόγια είναι, η διασφάλιση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης στους εκπαιδευτές ενηλίκων, η αναβάθμιση των προσόντων τους, η επαγγελματοποίηση του πεδίου, η εφαρμογή πολιτικών που να στηρίζονται στις Ευρωπαϊκές πολιτικές και πρακτικές, η βελτίωση του εθνικού συστήματος πιστοποίησης και η διασφάλιση της ποιότητας και της διαφάνειας των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων. Πλέον δεν είναι μόνο αναγκαία η επάρκεια στο γνωστικό αντικείμενο αλλά και η επάρκεια σ θέματα διδακτικής και παιδαγωγικής ώστε να επιτευχθεί το βέλτιστο αποτέλεσμα στη διδασκαλία. Καθιερώνονται πλέον δηλαδή

υποχρεωτικά εθνικά προγράμματα σπουδών για τους εκπαιδευτές της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (Κουλαουζίδης,2010:11).

1.4 Η Επαγγελματοποίηση του Εκπαιδευτή Ενηλίκων

Μιλάμε για «επάγγελμα» (profession) όταν χρειάζονται ειδικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες για να φέρουμε σε πέρας μια εργασία. Όταν θέλουμε να αναλάβουμε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας χρειάζεται υψηλή εκπαίδευση και κατάρτιση. Τα μέλη ενός επαγγέλματος θεωρούνται ειδικοί και απολαμβάνουν υψηλό κύρος από την πολιτεία (Lattke2005:1). Η επαγγελματοποίηση δηλαδή μπορεί να θεωρηθεί πως ενισχύει την εξειδίκευση και την ακαδημαϊκοποίηση των γνώσεων που κατέχει κάποιος στο επάγγελμα του.

Από τα κυρίαρχα ζητήματα στο πεδίο της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης είναι αυτό της επαγγελματοποίησης των στελεχών της. Ως στελέχη θεωρούνται οι εκπαιδευτές, οι συντονιστές, οι σύμβουλοι, οι εμπυχωτές, οι αξιολογητές προγραμμάτων, οι σχεδιαστές, το διοικητικό προσωπικό και οι υπεύθυνοι της εκπαιδευτικής πολιτικής (Κελπανίδης και Βρυνιώτη 2012:187). Υπάρχει μεγάλη πίεση για να γίνουν επαγγελματίες οι εκπαιδευτές και να αποκτήσουν μια κοινή ταυτότητα. Η πίεση προέρχεται από εξωτερικούς παράγοντες τόσο κοινωνικούς όσο και τοπικούς αλλά και από την πολυπλοκότητα των λειτουργιών που υπάρχουν στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων (Frank 1989:105). Η επαγγελματοποίηση είναι δεμένη με την προσπάθεια που γίνεται για να αναβαθμιστεί η επάρκεια των εκπαιδευτών της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ώστε να μπορούν να αντιμετωπίζουν τα εμπόδια του επαγγέλματος και να λειτουργούν με επαγγελματισμό (Κουλαουζίδης,2010:11).

Με την επαγγελματοποίηση στην εκπαίδευση ενηλίκων ασχολήθηκαν αρκετοί μελετητές. Η R. Peters (1996) αναφέρει τις ελάχιστες προϋποθέσεις που

οδηγούν να διαπιστωθεί ο βαθμός του επαγγελματισμού στην εκπαίδευση ενηλίκων με τη έννοια του vocalization :α) πανεπιστημιακή εκπαίδευση και β) απασχόληση ως κύριου επαγγέλματος (Κελπανίδης και Βруниώτη, 2012:196). Ακόμη και ο Steele (2006:44) θεωρεί πως ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση ενηλίκων διαπιστώνεται από την ικανότητα του εκπαιδευτή να προσαρμόζεται στις καταστάσεις που αλλάζουν. Ο εκπαιδευτής πρέπει να αναπτύξει μια κριτική κατανόηση του περιεχομένου που διδάσκει, να έχει αντίληψη για την εκπαιδευτική και κοινωνική θεωρία και να λαμβάνει υπόψη του πάντα τις ανάγκες των ατόμων.

Ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση ενηλίκων αναφέρεται σε ένα συγκεκριμένο τομέα και όχι σε όλο το πεδίο και αυτό οφείλεται σε πολλούς λόγους. Κατ' αρχήν οι δραστηριότητες στην εκπαίδευση ενηλίκων λαμβάνουν χώρα σε ένα συγκεκριμένο τομέα της και όχι στο σύνολο της γενικά. Επίσης, οι ρυθμίσεις για την πρόσληψη σε μια θέση εργασίας στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων, σε όλες τις χώρες, αφορούν κάποιον τομέα της. Επιπλέον, μόνο ορισμένες χώρες (πχ Γερμανία) παρέχουν σωστή εκπαίδευση για τους εκπαιδευτές. Αλλά και σε αυτήν την περίπτωση υπάρχουν εμπόδια καθώς τα μαθήματα δεν είναι υποχρεωτικά και έτσι δεν ασκούν επιρροή στη διαμόρφωση της εκπαίδευσης ενηλίκων ως επάγγελμα. Επίσης, η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού της εκπαίδευσης ενηλίκων παρέχεται από διάφορους τομείς της (επιχειρήσεις, ενώσεις κλπ) με αποτέλεσμα τα προσόντα που αποκτώνται να είναι διαφορετικά και αν συγκρίνονται δύσκολα. Έτσι, βασική προϋπόθεση για την ύπαρξη επαγγέλματος που να βασίζεται σε συστηματική εκπαίδευση είναι ανύπαρκτη. Ακόμη, οι όροι απασχόλησης του προσωπικού είναι ανασφαλείς, καθώς δεν υπάρχουν μόνιμες θέσεις και δεν υπάρχουν στοιχεία που να φανερώσουν τον αριθμό των ατόμων που εργάζονται στην εκπαίδευση ενηλίκων. Τέλος, πολλοί είναι οι εργαζόμενοι που δε θεωρούν ότι εργάζονται ως εκπαιδευτές ενηλίκων, αφού η ενασχόληση τους στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι ένα μέρος της συνολικής τους εργασίας (Lattke 2005:2).

Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτών ενηλίκων αντιμετωπίζει ορισμένες προκλήσεις. Αρχικά, πρέπει να γίνει σωστός προσδιορισμός των δραστηριοτήτων που το προσωπικό της εκπαίδευσης ενηλίκων καλείται να εκτελέσει. Επίσης, η ποιότητα της κατάρτισης που προσφέρεται πρέπει να μπορεί να αξιολογηθεί και να διασφαλιστεί. Επιπλέον, πρέπει να παρέχονται κίνητρα σε όσους δεν εργάζονται στην εκπαίδευση ενηλίκων με πλήρη απασχόληση για να επικαιροποιήσουν τα προσόντα τους. Τέλος, η επαγγελματική ανάπτυξη πρέπει να ενταχθεί σε πολιτικό επίπεδο (Lattke 2005 :5).

Με βάση τα ανωτέρω στις περισσότερες χώρες δεν μπορούμε να συζητάμε για την εκπαίδευση ενηλίκων ως επάγγελμα. Αντιθέτως μπορούμε να συζητάμε για τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες που πρέπει να κατέχουν όσοι επιθυμούν να εργαστούν σε συγκεκριμένες θέσεις στην εκπαίδευση ενηλίκων. Με την εγκυροποίηση αυτών των δεξιοτήτων επιτυγχάνεται υψηλού επιπέδου ποιότητας στην εκπαίδευση ενηλίκων (Lattke 2005:3).

Σκοπός της επαγγελματοποίησης είναι να ενισχυθεί η ποιότητα της εκπαίδευσης των εκπαιδευτών ενηλίκων, να αποκτήσουν μια κοινή ταυτότητα και να συγκροτηθεί ένα ενιαίο πεδίο. Για να επιτευχθεί η επαγγελματοποίηση πρέπει να ληφθούν δραστικά μέτρα τα οποία να «εφοδιάζουν» τον κλάδο με όλα εκείνα τα στοιχεία με τα οποία θα μοιάζει συγκροτημένος. Βασικό μέτρο που πρέπει να εφαρμοστεί είναι οι διαδικασίες πιστοποίησης της επαγγελματικής επάρκειας των εκπαιδευτών αλλά και όλων των στελεχών του πεδίου. Η διαδικασία πιστοποίησης πρέπει να σχεδιαστεί έτσι ώστε να αναφέρει τα απαραίτητα προσόντα των στελεχών αλλά και τις δραστηριότητες που θα ασκήσουν.

Υπάρχουν αρκετά κριτήρια που μπορούν να οδηγήσουν στην επαγγελματοποίηση του εκπαιδευτή ενηλίκων τα οποία θα παρουσιαστούν στη συνέχεια. Η βασική εκπαίδευση και κατάρτιση που παρέχεται στους εκπαιδευτές ενηλίκων πρέπει να τους καθιστά ικανούς να αξιοποιούν τη γνώση τους για να αντιμετωπίζουν τυχόν προβλήματα στο μαθησιακό τους έργο.

Ο Wilensky (1964, όπως αναφέρεται στο Jarvis,1985 :239) στην προσπάθεια του να αναδείξει τρόπους που οδηγούν στην επαγγελματοποίηση του κλάδου κατέληξε στις εξής παραμέτρους: α) να θεωρείται επάγγελμα πλήρους απασχόλησης, β) να καθιερωθούν προγράμματα προετοιμασίας (training), γ) να δημιουργηθεί μια επαγγελματική κοινότητα που να διαμορφώσει ένα κοινό ορισμό για τα καθήκοντα του επαγγέλματος, να συμβάλει στη διαμόρφωση μιας παγκόσμιας άποψης για την πρακτική του επαγγέλματος, και να συναγωνιστεί με τα παρόμοια επαγγέλματα προκειμένου να εδραιώσει μια περιοχή με αποκλειστικές ικανότητες, δ) να δημιουργηθεί μια νομική υποστήριξη για την προστασία του επαγγέλματος και ε) να υπάρχει πιστοποίηση και αδειοδότηση.

Οι εκπαιδευτές προκειμένου να βελτιώσουν το εκπαιδευτικό τους έργο οφείλουν να συνεργάζονται και να αλληλεπιδρούν με τους συναδέλφους τους και να λειτουργούν ως μέλη μιας κοινότητας επαγγελματιών (Παπασταμάτης 2011:143). Άλλο ένα κριτήριο είναι η απασχόληση όλων των στελεχών να είναι με τη μορφή πλήρους απασχόλησης και όχι ως δευτερεύουσας ή εθελοντικής. Το κριτήριο αυτό μαζί με την κατάλληλη κατάρτιση μπορεί να οδηγήσει πιο γρήγορα σε επαγγελματοποίηση του πεδίου (Καψάλης, 2013:114-115).

Στην Ελλάδα η πορεία για την επαγγελματοποίηση των εκπαιδευτών ενηλίκων έχει αρχίσει, ωστόσο τα βήματα που έχουν γίνει χαρακτηρίζονται από ελλείψεις στον σχεδιασμό και στην οργάνωση. Ο Κόκκος (2005) προτείνει να αρχίσει το κράτος να δείχνει μεγαλύτερο ενδιαφέρον για αυτό το πεδίο με το να παρέχει κίνητρα στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης να προσλαμβάνουν εξειδικευμένα στελέχη στην εκπαίδευση ενηλίκων και να παρέχουν προγράμματα επιμόρφωσης του προσωπικού τους.

Πέρα από τις ενέργειες που οφείλει το κράτος να κάνει, απαραίτητη είναι και η αλλαγή της στάσης της κοινωνίας για την εκπαίδευση ενηλίκων. Ακόμα και τα ίδια τα στελέχη της εκπαίδευσης ενηλίκων πρέπει να καταλάβουν πόσο σημαντική είναι για αυτούς η συνεχής τους επιμόρφωση και βελτίωση ώστε να ανταπεξέλθουν στο έργο τους. Η στάση αυτή των στελεχών θα τους βοηθήσει

στο να υπάρχει μια συνεχής εικόνα αυτοβελτίωσης η οποία με τη σειρά της θα υποκινεί το κράτος να αναγνωρίσει το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων ως διακριτό επάγγελμα (Κόκκος 2005:152-154).

1.5 Η Επαγγελματική Ανάπτυξη και οι Επαγγελματικές Προοπτικές του Εκπαιδευτή Ενηλίκων στην Ελλάδα

Σκοπός της επαγγελματικής ανάπτυξης είναι να εφοδιάσει τους εκπαιδευτές με όλες εκείνες τις δεξιότητες, ικανότητες, στάσεις και συμπεριφορές ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στους στόχους του επαγγέλματος τους αλλά και να βελτιώσουν την εκτέλεση της πρακτικής τους (Ζαρίφης 2014:222). Η επαγγελματική ανάπτυξη δεν πραγματώνεται μόνο μέσα από τη συμμετοχή σε εργαστήρια (workshop) ή σεμινάρια, αλλά πρέπει να επιδιώκουν τη συνεχή απόκτηση νέων δεξιοτήτων καθώς και τη βελτίωση των ήδη υπάρχουσών. Δραστηριότητες για μάθηση πρέπει να παρέχονται σε όλους τους εκπαιδευτές της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είτε είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης (Galbraith & Zelenak 1989:126).

Οι εκπαιδευτές καλό είναι να είναι εγγεγραμμένοι σε επαγγελματικές ενώσεις, να παρακολουθούν μαθήματα που εντάσσονται σε προγράμματα τυπικής εκπαίδευσης, να αναζητούν σχετική βιβλιογραφία και αν είναι συνδρομητές σε επιστημονικά περιοδικά (Granton 1994:227). Με την επαγγελματική ανάπτυξη ενισχύεται ο επαγγελματισμός του κλάδου, διασφαλίζεται κοινή ταυτότητα για τους εκπαιδευτές και θεωρούνται εξειδικευμένοι στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων (Ζαρίφης & Νικολοπούλου, όπως αναφέρεται στο Γραβάνη 2010:387). Όπως αναφέρει και ο Καψάλης (2006 110-112) για τις επαγγελματικές προοπτικές που υπάρχουν στην Ελλάδα, εντοπίζονται τέσσερα πεδία δραστηριοτήτων:

1.Στελέχη διαχείρισης προγραμμάτων σε δημόσιους οργανισμούς: εργάζονται σε δημόσιους οργανισμούς που είναι υπεύθυνοι για τη διαχείριση προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης.

2.Στελέχη σε φορείς υλοποίησης προγραμμάτων: εργάζονται ως σχεδιαστές ή συντονιστές ή οργανωτές προγραμμάτων σε φορείς όπως τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ). Πρόκειται δηλαδή για ιδιωτικούς φορείς και μπορούν να εργαστούν ως:

- διευθυντές Κέντρων

- διευθυντές κατάρτισης των Κ.Ε.Κ

- υπεύθυνοι για ένα από τα θεματικά πεδία που παρέχουν τα Κ.Ε.Κ (περιβάλλον, υγεία και πρόνοια, πολιτισμός και αθλητισμός, εκπαίδευση εκπαιδευτών ενηλίκων, οικονομία και διοίκηση, πληροφορική, τουρισμός και παροχή υπηρεσιών, αγροτικά, τεχνικά και μεταφορές)

- προϊστάμενοι στα τμήματα σχεδιασμού σε ορισμένα Κ.Ε.Κ

- υπεύθυνοι για τη θεωρητική και πρακτική κατάρτιση των Κ.Ε.Κ

- υπεύθυνοι υποστηρικτικών υπηρεσιών

3.Εκπαιδευτές Ενηλίκων: στην Ελλάδα δε χρειάζεται απαραίτητα να έχεις κάποιο πτυχίο ώστε να εργαστεί κανείς ως εκπαιδευτής ενηλίκων σε κάποιο Κ.Ε.Κ. Το ΕΚΕΠΙΣ είχε ξεκινήσει την πιστοποίηση και την ένταξη σε μητρώα εκπαιδευτών ενηλίκων. Το έργο του σήμερα συνεχίζεται από τον ΕΟΠΠΕΠ

4. Αξιολογητές προγραμμάτων: η αξιολόγηση προγραμμάτων απαιτεί εξειδικευμένα στελέχη καθώς είναι υποχρεωτική στα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από τη Ευρωπαϊκή Ένωση.

Κεφάλαιο 2

Εγκυροποίηση της Μη τυπικής και Άτυπης Μάθησης

Σύμφωνα με το Competence Framework for VET professionals του CEDEFOP, η επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης αναφέρεται στη διαδικασία όπου ένα αρμόδιο σώμα αξιολογεί τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που έχει αποκτήσει το άτομο μέσα από διαδικασίες μάθησης (τυπικό μη τυπικό και άτυπο περιβάλλον) και επιβεβαιώνει πως έχουν μετρηθεί και ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του προσδιορισμένου επιπέδου. Η επικύρωση οδηγεί στη βεβαίωση (CEDEFOP,2008a).

2.1 Εγκυροποίηση και Αναγνώριση Προσόντων

Η αξιοπιστία της εγκυροποίησης (validation) εξαρτάται κυρίως από την υποστήριξη δίκαιων κριτηρίων, τις γνώσεις που έχουν οι αξιολογητές για τις μεθόδους αξιολόγησης, να είναι κατάλληλα επιμορφωμένοι, αμερόληπτοι και να παρέχουν ανατροφοδότηση (feedback) στους ενδιαφερόμενους (Cedefop 2009:69). Ακόμη, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη η αυθεντικότητα των εγγράφων που προσκομίζουν τα άτομα που επιθυμούν εγκυροποίηση των προσόντων τους. Απαραίτητη είναι επίσης η διαφύλαξη ορισμένων αρχών που θα διασφαλίζουν την ασφάλεια της ποιότητας της εγκυροποίησης.

Για να θεωρηθεί αποτελεσματική η διαδικασία εγκυροποίησης πρέπει να διέπεται από:

- Αξιοπιστία (reliability): εγγύηση ότι τα αποτελέσματα που θα προκύψουν κατά την επανάληψη της διαδικασίας και κάτω από τις ίδιες συνθήκες, με τη χρήση του ίδιου οργάνου μέτρησης θα είναι όμοια
- Εγκυρότητα (validity): αποτιμάται και μετριέται αυτό που υποτίθεται από την αρχή ότι πρέπει να μετρηθεί
- Ασφάλεια (safety, security, confidentiality): ο ενδιαφερόμενος υπόκειται στην αρχή προστασίας των προσωπικών του δεδομένων
- Σωστή διατύπωση των κριτηρίων και των σημείων αναφοράς των μετρήσεων (standards/benchmarks)
- Διατηρησιμότητα (sustainability): η διαδικασία δε θα εκπνεύσει μετά από ένα μικρό χρονικό διάστημα, από τη στιγμή που θα είναι διαθέσιμοι οι απαραίτητοι πόροι και ο χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση της διαδικασίας
- Διαφάνεια και Κατανόηση (visibility/transparency): η όλη διαδικασία είναι κατανοητή από τους ενδιαφερόμενους και οδηγεί στην ευρύτερη αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και ποικίλων δραστηριοτήτων
- Αιτιολόγηση (fitness for purpose): η διαδικασία αντανακλά τις συνθήκες και τις προθέσεις του ενδιαφερόμενου
- Αναλογία κόστους-απόδοσης (cost-efficiency): τα πλεονεκτήματα (προσωπικά και οικονομικά) από την εφαρμογή της διαδικασίας είναι περισσότερα, αναλογικά προς το κόστος της.

Όπως αντιλαμβανόμαστε η διαδικασία της εγκυροποίησης είναι πολυσύνθετη καθώς πολλά στοιχεία αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Ωστόσο, η διαδικασία αυτή μπορεί να απλοποιηθεί σε τρία στάδια και να γίνει ευκολότερο αντιληπτή από τον ενδιαφερόμενο. Σε πρώτο στάδιο είναι η φάση του προσανατολισμού κατά τον οποίο το άτομο μέσα από τις καθοδηγητικές συμβουλές του ειδικού εντοπίζει τις σημαντικές πληροφορίες του εαυτού του. Στη συνέχεια, αφού γίνει η κατανόηση των απαιτήσεων για τα στοιχεία που θα γνωστοποιηθούν, το άτομο είναι σε θέση να κατανοήσει τη

γνώση που έχει αποκτήσει και ακολουθεί η διαδικασία της αξιολόγησης αυτής της γνώσης. Το τρίτο και τελικό στάδιο είναι η εγκυροποίηση των στοιχείων μετά από εξέταση (Cedefop 2009:56).

Οι έννοιες του προσδιορισμού (identification), της μέτρησης ή αποτίμησης (assessment), της αναγνώρισης (recognition) και της βεβαίωσης ή χορήγησης τίτλου (certification) μπορεί να εντοπίζονται κυρίως στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα και οδηγούν στην χορήγηση πτυχίου. Παρόλα αυτά βρίσκονται και στο χώρο της μη τυπικής μάθησης και της επαγγελματικής κατάρτισης. Στην παρούσα ενότητα η απόδοση του νοήματος των εννοιών αυτών θα γίνει υπό το βλέμμα της επαγγελματικής κατάρτισης και για το λόγο αυτό θα υπάρχει σύνδεση με την έννοια της δεξιότητας καθώς και άλλων εννοιών που βρίσκονται στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης.

Ο προσδιορισμός (identification), είναι ο καθορισμός και η εξειδίκευση του περιεχομένου των δεξιοτήτων του ατόμου (Ευστράτογλου & Νικολοπούλου, όπως αναφέρεται στο Γραβάνη 2010:173). Τα μαθησιακά αποτελέσματα είναι πλέον ορατά αλλά σε αυτή τη φάση δεν υπάρχει χορήγηση επίσημου πτυχίου (Cedefop 2009).

Η μέτρηση ή αποτίμηση (assessment), περιλαμβάνει όλες τις μεθόδους αξιολόγησης των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων ενός ατόμου. Η μέτρηση (assessment) έχει δύο στόχους: α) το διαμορφωτικό (formative), που συνδέεται με τη μαθησιακή διαδικασία καθώς παρέχει τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για τη διαμόρφωση και τη βελτίωση της κατάρτισης και β) τον αθροιστικό (summative), που αφορά στις αποδείξεις ότι ο εκπαιδευόμενος απόκτησε τη γνώση τη δεδομένη στιγμή. Οι αποδείξεις αυτές μπορεί να έχουν τη μορφή βεβαιώσεων και πτυχίων ωστόσο, έχουν ως κύριο στόχο τη μεταφορά ανάμεσα σε περιεχόμενα και επίπεδα (Ευστράτογλου & Νικολοπούλου, όπως αναφέρεται στο Γραβάνη 2010:173-174).

Η αναγνώριση (recognition), αναφέρεται τόσο στην τυπική αναγνώριση με την κατοχύρωση των αποτελεσμάτων μάθησης μέσα από επίσημους τίτλους, όσο και στην κοινωνική αναγνώριση που αφορά την αποδοχή της αξίας των μαθησιακών αποτελεσμάτων από τους κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι

συμμετέχουν και στις σχετικές διαδικασίες καθώς συνιστούν την πολιτική της εκπαίδευσης ενηλίκων. Η αναγνώριση όταν αναφέρεται σε δεξιότητες, είναι η επίσημη διαδικασία κατοχύρωσης των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν σε τυπικά και άτυπα περιβάλλοντα (Ευστράτογλου & Νικολοπούλου, όπως αναφέρεται στο Γραβάνη 2010:174).

Η πιστοποίηση (accreditation) είναι η διαδικασία αξιολόγησης των προσόντων ενός ατόμου προκειμένου να επιτευχθεί επίσημη αναγνώριση για να μπορέσει να εκτελέσει συγκεκριμένα καθήκοντα. Επίσης, αφορά στην εκτίμηση των ικανοτήτων που έχει αποκτήσει το άτομο βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων και στον έλεγχο της προόδου του ατόμου σχετικά με τα κριτήρια (Cedefop,2009a όπως αναφέρεται στο Γραβάνη 2010:174). Η πιστοποίηση όταν αναφέρεται στην τυπική μάθηση οδηγεί στην απονομή επίσημων τίτλων και όταν αναφέρεται στη μη τυπική μάθηση οδηγεί σε χορήγηση τίτλων (portfolios), πιστωτικών μονάδων (ects). Όταν αναφέρεται σε δεξιότητες η πιστοποίηση είναι η διαδικασία «παροχής τυπικής τεκμηρίωσης της αξίας των βασικών δεξιοτήτων ανεξάρτητα από την πηγή προέλευσης τους» (Ευστράτογλου & Νικολοπούλου, όπως αναφέρεται στο Γραβάνη 2010:174). Είναι μια πολύπλοκη διαδικασία προσδιορισμού, μέτρησης και αναγνώρισης των προσόντων που αποκτήθηκαν (Cedefop 2009c).

Η βεβαίωση ή χορήγηση τίτλου (certification) είναι η διαδικασία χορήγησης βεβαίωσης, τίτλου, πιστοποιητικού κα που επιβεβαιώνει ότι τα προσόντα που αποκτήθηκαν μέσα από τις διαδικασίες μάθησης, έχουν μετρηθεί και εγκυροποιηθεί από ένα αρμόδιο φορέα βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων. Άρα είναι η τυπική αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων του ατόμου (Ευστράτογλου & Νικολοπούλου, όπως αναφέρεται στο Γραβάνη 2010:174-175).

2.2 Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Εγκυροποίηση των Προσόντων που Αποκτήθηκαν σε Περιβάλλοντα Μη Τυπικής και Άτυπης μάθησης

Η αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης στηρίζεται στο γεγονός ότι η μάθηση πραγματοποιείται και εκτός του τυπικού συστήματος. Τα οφέλη της αναγνώρισης μπορούν να είναι οικονομικά, μαθησιακά, κοινωνικά και προσωπικά. Η Ευρωπαϊκή Ένωση από πολύ νωρίς έδωσε ιδιαίτερη βάση στην ανάπτυξη των συστημάτων που παρέχουν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση με απώτερο στόχο τη βελτίωση της ποιότητας τους αλλά και την αναγνώριση των αποτελεσμάτων μάθησης που αποκτήθηκαν σε μη τυπικά και άτυπα περιβάλλοντα μάθησης.

Στις 30 Οκτωβρίου του 2000 η Ευρωπαϊκή Ένωση εξέδωσε το "Memorandum on Lifelong Learning" (υπόμνημα για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση) στο οποίο υπάρχουν τα βασικά μηνύματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα κράτη μέλη τα οποία πρέπει να αναλάβουν δράση και να ακολουθήσουν μια κοινή ευρωπαϊκή πολιτική. Στο υπόμνημα αυτό δίνεται βαρύτητα στους τρόπους αξιολόγησης των αποκτηθέντων προσόντων που αποκτήθηκαν σε περιβάλλοντα μη τυπικής και άτυπης μάθησης καθώς και δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην αξία των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτήθηκαν εκτός τυπικού περιβάλλοντος.

Το 2003 έχουμε την αναφορά προόδου με τίτλο "Validation of non formal & informal learning. Contribution of the commission expert group" και αναδιατυπώθηκε η αναγκαιότητα ύπαρξης κοινών γραμμών για την εγκυροποίηση των αποτελεσμάτων μάθησης που αποκτήθηκαν μέσα από μη τυπικές και άτυπες μορφές εκπαίδευσης καθώς πλέον είχε δοθεί ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην απόκτηση προσόντων μέσω αυτών των τύπων μάθησης.

Την επόμενη χρονιά, το 2004, υπάρχει η κοινή Έκθεση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και της Επιτροπής για το πρόγραμμα "Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010". Καλεί τα κράτη – μέλη να συνεργαστούν προκειμένου να διαμορφωθεί ένα κλίμα αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης, ώστε να διατυπωθούν κοινές κατευθυντήριες αρχές για την εγκυροποίηση των ανεπίσημων μορφών μάθησης.

Από τις πιο σημαντικές αποφάσεις είναι αυτή της Σύστασης του Συμβουλίου (5.9.2012) η οποία αναφέρει: 1) μέχρι το 2015 θα υπάρχει εθνικό σύστημα επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης 2) το εθνικό σύστημα επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης πρέπει να: α) να στηρίζει τους πολίτες για την ταυτοποίηση των αποτελεσμάτων μάθησης β) να παρέχει βοήθεια για την τεκμηρίωση των αποτελεσμάτων μάθησης γ) να αξιολογεί τα μαθησιακά αποτελέσματα δ) να πιστοποιεί τα αποτελέσματα αξιολόγησης με τη μορφή πιστωτικών μονάδων που οδηγούν σε ένα επαγγελματικό προσόν 3) τα εθνικά συστήματα επικύρωσης οφείλουν να συνυπολογίζουν τις εθνικές και τοπικές ανάγκες και να σέβονται τις εξής αρχές: α) το εθνικό σύστημα επικύρωσης αναπτύσσεται σύμφωνα με το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων β) οι πληροφορίες της επικύρωσης διαδίδονται τόσο σε ιδιώτες όσο και σε φορείς που ενδιαφέρονται γ) να δοθεί ιδιαίτερο βάρος στις ομάδες που αντιμετωπίζουν ή απειλούνται με ανεργία ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης δ) τα προσόντα που αποκτήθηκαν μέσα από μη τυπικά και άτυπα περιβάλλοντα μάθησης πρέπει να είναι σύμφωνα με τα πρότυπα προσόντων που αποκτώνται μέσω τυπικών προγραμμάτων ε) να εξασφαλίζεται η συμμετοχή όλων των φορέων στη διαδικασία της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και στ) να υπάρχει συντονισμός μεταξύ των υπηρεσιών κατάρτισης και των ανάλογων πολιτικών πρακτικών.

Ωστόσο κυριότερη απόφαση είναι αυτή του Συμβουλίου της 20 Δεκεμβρίου του 2012 που αφορά την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Το συμβούλιο θεωρεί πως: 1) τα κράτη μέλη πρέπει μέχρι το 2018 να έχουν διαμορφώσει συστήματα επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης τα οποία θα δίνουν τη δυνατότητα στα άτομα α) να επικυρώνουν τα προσόντα τους μέσω ανοικτών εκπαιδευτικών πόρων και β) να αποκτούν πλήρη ή μερική αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων, 2) τα συστήματα επικύρωσης θα

περιλαμβάνουν διαδικασίες προσδιορισμού, καταγραφής, αξιολόγησης και πιστοποίησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων, 3) στα συστήματα επικύρωσης να λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθες αρχές :α) να συνδυάζονται με τα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων β) να παρέχουν πληροφορίες για τον θετικό αντίκτυπο της πιστοποίησης γ) οι ευπαθείς ομάδες να είναι αυτές που κυρίως να ωφελούνται από τις διαδικασίες πιστοποίησης δ) να υπάρχουν καθοδηγητικές συμβουλές για την επικύρωση ε) να υπάρχει διασφάλιση της ποιότητας των διαδικασιών πιστοποίησης στ) τα επαγγελματικά προσόντα που αποκτήθηκαν από μη τυπικά και άτυπα περιβάλλοντα μάθησης να συμβαδίζουν με τα αντίστοιχα προσόντα που αποκτήθηκαν σε τυπικά περιβάλλοντα μάθησης ζ) για τη καταγραφή των αποτελεσμάτων μάθησης να χρησιμοποιούνται εργαλεία όπως το Youthpass και το Europass η) να υπάρχει συνεργασία με τα συστήματα πιστωτικών μονάδων όπως το ECVET και το ECTS, 4) να υπάρχει συμμετοχή όλων των αρμόδιων φορέων, 5) να υπάρχει συντονισμός και επικύρωση των φορέων που παρέχουν προγράμματα εκπαίδευσης και κατάκρισης.

Όλες οι πολιτικές που εφαρμόζει η Ευρωπαϊκή Ένωση για την επικύρωση/εγκυροποίηση (validation) των προσόντων έχουν ως στόχο τη δημιουργία μιας ανταγωνιστικής οικονομίας που θα βασίζεται στην κοινωνία της γνώσης. Τα άτομα θα χρησιμοποιούν τις δεξιότητες τους προκειμένου να επιτευχτεί αυτό αλλά συνεχώς θα επανακαταρτίζονται προκειμένου να διατηρείται ο ανταγωνισμός σε υψηλά επίπεδα. Η εγκυροποίηση των αποτελεσμάτων μάθησης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης οφείλεται κυρίως στο γεγονός πως σε πολλές μελέτες έχουν καταγραφεί μεγάλα ποσοστά συμμετοχής σε τέτοιες διαδικασίες μάθησης. Τα άτομα λοιπόν θα μπορούν να χρησιμοποιούν τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν με σκοπό την προσωπική, επαγγελματική, οικονομική και κοινωνική τους ανάπτυξη

Κεφάλαιο 3

Εργαλεία Εγκυροποίησης

Προσόντων

Για να μπορέσουν να επιτευχθούν οι στόχοι για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης θεωρήθηκε ορθό να δημιουργηθούν κατάλληλα συστήματα πιστοποίησης αλλά και να υπάρξουν θεσμοί και συστήματα που θα βοηθήσουν σε αυτές τις διαδικασίες.

Το ECVET (European Credit system for Vocational Education & Training), θεσμοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και από τη Διακήρυξη της Κοπεγχάγης. Είναι ένα σύστημα αναγνώρισης, συγκέντρωσης και μεταφοράς των πιστωτικών μονάδων (credits) για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Μέσα από το σύστημα αυτό πιστοποιούνται και αξιολογούνται τα αποτελέσματα μάθησης του ατόμου από προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης τα οποία πραγματοποιούνται είτε στα πλαίσια της χώρας του ή στα πλαίσια κάποιας άλλης χώρας που ανήκει στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Έτσι παρέχεται η δυνατότητα στο άτομο να μετακινηθεί από το ένα μαθησιακό περιβάλλον στο άλλο είτε μέσα στη χώρα του είτε μέσα σε κάποια άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όποιες χώρες συμμετέχουν στο πρόγραμμα ECVET πρέπει να δημιουργήσουν συστήματα τα οποία να αναλάβουν πρωτοβουλίες σε θέματα όπως:

- 1)στη δημιουργία συστημάτων που θα αφορούν διαδικασίες μέτρησης, αναγνώρισης πιστοποίησης και μεταφοράς μονάδων μάθησης
- 2)να περιγράφουν τα απαραίτητα επαγγελματικά προσόντα στα οποία πρέπει να στηρίζονται τα αποτελέσματα μάθησης

3)να κατανέμουν τις πιστωτικές μονάδες του ECVET σε επαγγελματικά προσόντα

4)το ECVET να είναι το μοναδικό εργαλείο για την αναγνώριση, την πιστοποίηση και τη μεταφορά των πιστωτικών μονάδων

5)να επιτευχθεί συνεργασία ανάμεσα σε φορείς, ιδρύματα και εκπαιδευτικούς οργανισμούς (Εθνική Ομάδα Εμπειρογνομόνων ECVET 2013:27-28)

Κύριος φορέας υλοποίησης του ECVET σε συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους είναι ο Ε.Ο.Π.Ε.Π. ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση της κινητικότητας τόσο εντός όσο και εκτός συνόρων. Για να μπορέσει να προωθηθεί το ECVET απαραίτητη είναι η δημιουργία Εθνικού Πλαισίου Προσόντων αλλά και:

1)συγκρότηση ενός Εθνικού Συστήματος Αναγνώρισης Προσόντων

2)το ECVET να προσαρμοστεί στις εθνικές πολιτικές για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

3)να εντοπιστούν τα εμπόδια που υπάρχουν στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση τα οποία μπορούν να αποτελέσουν εμπόδια στο ECVET

4)δημιουργία ενός πρότυπου διασφάλισης ποιότητας το οποίο θα διευκολύνει την εφαρμογή του ECVET

5)να υπάρχει σύνδεση μεταξύ των μαθησιακών αποτελεσμάτων και των πραγματικών απαιτήσεων της αγοράς εργασίας (Εθνική Ομάδα Εμπειρογνομόνων ECVET 2013:38-39).

Άλλο ένα πρόγραμμα είναι το “back to work” το οποίο επιδιώκει την ανάπτυξη μεθοδολογίας για την εγκυροποίηση των προσόντων που αποκτήθηκαν εκτός τυπικού περιβάλλοντος. Στόχος του είναι να διευκολυνθεί η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων και των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας ώστε τα άτομα να μπορούν να εργαστούν. Αφορά στην ανάπτυξη πρακτικών επικύρωσης στο πλαίσιο συμβουλευτικών υπηρεσιών από τα τοπικά γραφεία απασχόλησης

προς τους ανέργους. Τέτοια εργαλεία είναι το VINEPAC (για το οποίο θα γίνει λόγος παρακάτω), το ACCED και το FAMCOMPASS (www.backwork.eu)

Άλλο ένα εργαλείο είναι το γερμανικό ProfilPass για την αναγνώριση των δεξιοτήτων, καθώς ορίζει και κατηγοριοποιεί τις δεξιότητες που κατέχει το άτομο αλλά και που αυτές αποκτήθηκαν. Ακόμη συνεισφέρει στο να βελτιωθεί η ισότητα στις ευκαιρίες και στη συμμετοχή στην εκπαίδευση και στην κοινωνία. Επίσης, με το εργαλείο αυτό δίνεται η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, είσοδος στην αγορά εργασίας, παρέχονται συμβουλές για επαγγελματικό και προσωπικό προσανατολισμό και σχεδιάζονται μελλοντικά σχέδια μάθησης.

Ακόμη ένα εργαλείο είναι το APEL (Accreditation of Prior Experiential Learning) το οποίο αναγνωρίζει την άτυπη μάθηση που προέρχεται μέσω της εμπειρίας και γεφυρώνει το κενό μεταξύ τυπικής μάθησης και άτυπης (Merrill B & Hill S 2003:57). Εξισώνει τη μάθηση που αποκτάται εντός εκπαιδευτικού συστήματος με αυτήν που αποκτείται σε άτυπα πλαίσια. Είναι στενά συνδεδεμένο με τα συστήματα συσσώρευσης και μεταφοράς πιστωτικών μονάδων ώστε να ενισχυθεί η κινητοποίηση των μαθητών και των εργαζομένων τόσο εντός των εθνικών τους συνόρων αλλά και εκτός στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Merrill B & Hill S 2003:57). Τέλος, στοχεύει στο να εντάξει ξανά στην εκπαίδευση εκείνους τους ενήλικες οι οποίοι για διάφορους λόγους αποκόπηκαν από την αρχική εκπαίδευση, προκειμένου να μπορούν να εξασφαλίσουν μια καλύτερη ποιότητα ζωής.

Η επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης αποτελεί βασικό θεμέλιο για τη Δια Βίου Μάθηση. Σε συνδυασμό με την αναγνώριση των προσόντων αποτελεί σημαντικό τμήμα της εκπαίδευσης και κατάρτισης (VET) και είναι το κύριο σημείο που οδηγεί στην αναγνώριση και πιστοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απέκτησε κάποιος. Τέλος τα συστήματα επικύρωσης, πολλές φορές, είναι παράλληλα με τα συστήματα τυπικών προσόντων και χρησιμοποιούν τα σημεία αναφοράς (benchmarks) ή τα πρότυπα (European Commission 2009, όπως αναφέρεται στο Παπαδημητρίου & Ζαρίφης 2015:90).

3.1 Παρουσίαση Ερευνητικού Εργαλείου

Η αξιολόγηση των προσόντων των εκπαιδευτών ενηλίκων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο θα συνεισφέρει στην επαγγελματοποίηση του κλάδου αλλά και στην ποιοτική διαχείριση του πεδίου της Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Vinepac,2008:2).

Το VINEPAC Project (Validation of informal and non formal psycho-pedagogical competencies of adult educators), προέκυψε από το πρόγραμμα Leonardo da Vinci. Δημιουργήθηκε από ερευνητές του Romanian Institute for Adult Education σε συνεργασία με ινστιτούτα της Γερμανίας, Μάλτας, Γαλλίας, Ισπανίας και Ρουμανίας. Σκοπός του είναι να δημιουργήσει τα εργαλεία εγκυροποίησης των διδακτικών προσόντων των εκπαιδευτών ενηλίκων, οι οποίοι είναι ο σημαντικότερος ρόλος στην εκπαίδευση ενηλίκων (Egetenmeyer & Nuiss 2010:170). Δημιουργήθηκε έτσι ένα πλαίσιο των ελάχιστων απαραίτητων προσόντων τα οποία ταξινομήθηκαν σε πέντε κατηγορίες:

- 1)γνωστικές ικανότητες: να γνωρίζει το προφίλ των ενηλίκων εκπαιδευόμενων και τις αρχές μάθησης των ενηλίκων
- 2)εκπαιδευτική διαχείριση: να μπορεί να αναπτύσσει προγράμματα σύμφωνα με τις ανάγκες, να γνωρίζει τη δυναμική της ομάδας και να χρησιμοποιεί μέσα τεχνολογίας στην εκπαιδευτική πράξη
- 3)εκτίμηση της μάθησης: να θέτει σκοπούς και στόχους, να παρέχει ανατροφοδότηση για την πορεία των εκπαιδευόμενων, να προωθεί την αυτό-εκτίμηση των εκπαιδευόμενων
- 4)παροχή συμβουλών: να κατευθύνει τους εκπαιδευόμενους σε κατάλληλες πηγές μάθησης και να τους ενημερώνει σχετικά με ευκαιρίες μάθησης που υπάρχουν
- 5)προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη: ενδιαφέρον για συνεχή προσωπική εξέλιξη (Cedefop 2013:81)

Στο πλαίσιο του Vineras αναπτύχθηκε το εργαλείο Validpack¹ για να υποστηρίξει την αναγνώριση, κατηγοριοποίηση, εκτίμηση και εγκυροποίηση των προσόντων των εκπαιδευτών ενηλίκων και να ενισχύσει την πιστοποίηση τους, ώστε να προωθηθεί ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση ενηλίκων (Dunekot & Geerts 2012:5). Το Validpack πραγματοποιείται σε τρία στάδια 1)αυτό-αξιολόγηση 2)εξωτερική παρατήρηση και 3)ενοποίηση των αποτελεσμάτων. Η αξιολόγηση ολοκληρώνεται όταν έχουν υλοποιηθεί και τα τρία αυτά στάδια. Οι εκπαιδευτές ενηλίκων πρέπει να αποδείξουν μέσα από την αυτό-αξιολόγηση και την εξωτερική παρατήρηση ότι κατέχουν τα αναγκαία προσόντα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός πως υπάρχουν κάποια προσόντα τα οποία μπορούν να γίνουν αντιληπτά μόνο μέσα από την αυτό- αξιολόγηση του εκπαιδευτή και κάποια άλλα προσόντα γίνονται αντιληπτά μόνο από έμπειρο παρατηρητή (Egetenmeyer & Nuiss 2010:170). Προκειμένου να αξιοποιηθεί και να εφαρμοστεί αυτό το εργαλείο αναπτύχθηκε το Ευρωπαϊκό δίκτυο CAPIVAL για περίπου 20 Ευρωπαϊκές χώρες και είχε ως στόχο να δημιουργήσει εθνικά δίκτυα για τη δημιουργία σχέσεων μεταξύ των χωρών ώστε να επιτευχθεί περαιτέρω εφαρμογή του Validpack, να γίνει δοκιμή και προσαρμογή του Validpack σε διαφορετικά εθνικά πλαίσια και τέλος την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τους αξιολογητές.

¹ Το Validpack είναι ένα όργανο επικύρωσης και δημιουργεί το πλαίσιο για την τεκμηρίωση και την αξιολόγηση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων που αποκτήθηκαν σε τυπικά, μη τυπικά και άτυπα περιβάλλοντα μάθησης. Στοχεύει στην αξιολόγηση των πιο σημαντικών ικανοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων, στην τεκμηρίωση των εμπειριών τους, στη δημιουργία ενός συστήματος πιστοποίησης που να βασίζεται στα αποτελέσματα της εγκυροποίησης, στην τεκμηρίωση ενός ελάχιστου επιπέδου απαραίτητων ικανοτήτων των εκπαιδευτών, στο να χρησιμοποιηθεί σε Ευρωπαϊκό επίπεδο και να ισχύει σε διαφορετικά περιβάλλοντα μάθησης. Τέλος δίνει τη δυνατότητα στους εκπαιδευτές ενηλίκων να βγουν εκτός συνόρων Ευρώπης (Vineras 2008:2)

Κεφάλαιο 4

Μεθοδολογία της Έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο αναφέρεται ο τρόπος διεξαγωγής της έρευνας, δηλαδή ο σκοπός, οι στόχοι, τα ερευνητικά ερωτήματα, η ερευνητική μέθοδος, το δείγμα της έρευνας, το εργαλείο το οποίο χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να συγκεντρωθούν τα δεδομένα και τέλος ο τρόπος ανάλυσης των δεδομένων. Τα στοιχεία αυτά αναφέρονται έτσι ώστε να ενισχυθεί η αξιοπιστία της έρευνας καθώς μας δίνουν σημαντικά στοιχεία για την πορεία και την εξέλιξη της.

4.1 Το Θέμα της Έρευνας

Μετά από την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, αναδείχθηκε έντονα η ανάγκη για την αναγνώριση των προσόντων που αποκτήθηκαν εκτός τυπικού συστήματος ώστε να ενισχυθεί η προώθηση της Δια Βίου Μάθησης και της Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Σημαντικό μέρος της εκπαίδευσης ενηλίκων αποτελούν οι εκπαιδευτές οι οποίοι είναι αρμόδιοι για τη μετάδοση των γνώσεων, αξιών, ικανοτήτων και δεξιοτήτων και για αυτό οφείλουν να είναι σωστά καταρτισμένοι προκειμένου να μπορούν να φέρουν εις πέρας το δύσκολο αυτό έργο. Τις γνώσεις που τους είναι απαραίτητες για το επάγγελμα τους οι εκπαιδευτές μπορούν να τις αποκτήσουν μέσα από τη συμμετοχή τους και σε εναλλακτικούς τρόπους μάθησης. Ωστόσο, μετά από τη συμμετοχή τους, πολλές φορές, οι γνώσεις που αποκτήθηκαν δεν αναγνωρίζονται και δεν πιστοποιούνται καθώς δεν υπάρχει κατάλληλη μέριμνα για την εγκυροποίηση των προσόντων που αποκτήθηκαν σε μη τυπικό και άτυπο περιβάλλον μάθησης. Μέσα από την μεταπτυχιακή αυτή διατριβή γίνεται μια προσπάθεια ανάδειξης του προβλήματος αυτού καθώς η πιστοποίηση αυτών των προσόντων θα ενισχύσει την ικανότητα του εκπαιδευτή να διαχειρίζεται καλύτερα τις καταστάσεις που του συμβαίνουν αλλά και θα ωθήσει το επάγγελμα σε μια

πορεία επαγγελματοποίησης. Σχετική έρευνα υπάρχει στο εξωτερικό, ωστόσο στην Ελλάδα δεν υπάρχουν αρκετές αναφορές και αυτό αποτελεί κίνητρο ενασχόλησης μου με το θέμα.

4.2 Σκοπός και Στόχοι της Έρευνας

Στη συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διατριβή επιχειρήθηκε να γίνει αναφορά στη σημασία των προσόντων των εκπαιδευτών που αποκτήθηκαν εκτός τυπικού συστήματος τα οποία βελτιώνουν και ενισχύουν τις παιδαγωγικές και ψυχολογικές γνώσεις και ικανότητες που ήδη κατέχουν. Επίσης, μέσα από τη χρήση του Validpack, το οποίο θέτει τα κοινά ευρωπαϊκά κριτήρια για την πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων, έγινε μια προσπάθεια αποτίμησης των προσόντων τους.

Για να επιτευχθεί ο ανωτέρω σκοπός έχουν τεθεί ορισμένοι στόχοι οι οποίοι μόλις απαντηθούν θα μας παρουσιάζουν μια ολοκληρωμένη εικόνα για το υπό μελέτη πρόβλημα:

- 1) Να γίνει καταγραφή των απαραίτητων προσόντων που πρέπει να κατέχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων
- 2) Να γίνει αναφορά στα κίνητρα που ώθησαν τους εκπαιδευτές να συμμετέχουν σε εναλλακτικούς τρόπους μάθησης
- 3) Να καταγραφούν οι εμπειρίες των εκπαιδευτών από τη συμμετοχή τους σε προγράμματα μη τυπικής μάθησης
- 4) Να γίνει εφαρμογή του Validpack και να διαπιστωθεί αν και κατά πόσο είναι εύχρηστο

4.3 Τα Ερωτήματα της Έρευνας

Για να μπορέσουν να απαντηθούν αρχικά οι στόχοι που τέθηκαν και εν συνεχεία ο σκοπός της έρευνας πρέπει να διατυπωθούν ερευνητικά ερωτήματα τα οποία να σχετίζονται και να καλύπτουν τον σκοπό:

- 1) Ποια προσόντα πρέπει να κατέχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων;
- 2) Κατά πόσο ο εκπαιδευτής ενηλίκων είναι κατάλληλα καταρτισμένος μέσα από τις γνώσεις που απέκτησα εντός τυπικού συστήματος;
- 3) Γνωρίζει πως οργανώνουν και σχεδιάζουν ένα σχέδιο μάθησης για ενήλικες;
- 4) Χρησιμοποιεί κατάλληλες τεχνικές στη διδασκαλία του;
- 5) Ποιες είναι οι απόψεις του για το ρόλο που έχει αναλάβει;
- 6) Ενημερώνετε για τη διεξαγωγή επιμορφωτικών προγραμμάτων;
- 7) Για ποιους λόγους συμμετέχει σε προγράμματα εκτός τυπικού συστήματος;
- 8) Για ποιους λόγους δε συμμετέχει;
- 9) Πως πιστεύει ότι μπορεί να επιτευχθεί η επαγγελματοποίηση του κλάδου;
- 10) Πως μπορεί να γίνει σωστή χρήση του Validpack;

4.4 Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων

Αφού λοιπόν τέθηκε το θέμα, ο σκοπός, οι στόχοι και τα ερωτήματα το επόμενο βήμα είναι η επιλογή της κατάλληλης μεθόδου για τη συλλογή των δεδομένων. Επειδή επιδιώκουμε την εις βάθος μελέτη του προβλήματος χρησιμοποιήθηκε ποιοτική μέθοδος συλλογής δεδομένων. Με αυτόν τον τρόπο παρέχεται ευελιξία στον τρόπο συλλογής των δεδομένων και γίνονται πιο εύκολα αντιληπτές οι απόψεις και οι προβληματισμοί των ερωτώμενων πάνω στο θέμα.

Επιλέχθηκε η ημι-δομημένη συνέντευξη η οποία είναι μια πιο χαλαρής μορφής συνέντευξης ανάμεσα στον ερευνητή και τον συμμετέχοντα. Υπάρχουν από πριν προκαθορισμένες ερωτήσεις, οι οποίες έχουν σχεδιαστεί με βάση το «Handbook for the use of Validpack for the validation of psycho – pedagogical adult educator’s competences» (βλ. Σχετ. Παραρτ. Α,102-140) ωστόσο, δίνεται η δυνατότητα στον ερευνητή να τις προσαρμόσει ανάλογα με την περίπτωση και να δώσει έτσι τη δυνατότητα στον συμμετέχοντα να αναπτύξει περισσότερο τη σκέψη του και να εκφράσει ελεύθερα τις απόψεις του για το θέμα που συζητείται. Για να αποφευχθεί ο κίνδυνος της ολίσθησης από το θέμα διατηρήθηκε η ροή της συζήτησης με βάση το πρωτόκολλο συνέντευξης. Το κλίμα που επικρατούσε ήταν ένα ευχάριστο κλίμα συνεργασίας και οι

συμμετέχοντες παρακινούνταν για να εκφέρουν τις απόψεις τους. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων αναγκαία ήταν και η μαγνητοφώνηση των συνομιλιών ώστε να μην «χαθούν» πληροφορίες.

Επίσης χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της παρατήρησης και συγκεκριμένα της εξωτερικής παρατήρησης προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο στην πράξη ο συμμετέχων εφαρμόζει όσα ανέφερε στη συνέντευξη.

4.5 Το Δείγμα του Υπό Μελέτη Πληθυσμού

Ο πληθυσμός στόχος της έρευνας ήταν εκπαιδευτές οι οποίοι μετά από σχετική επικοινωνία ήταν πρόθυμοι να συμμετάσχουν (στο σύνολό τους 15 και παρακάτω παρατίθενται με ψευδώνυμα) και που εργάζονται σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) και σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ). Όπως ορίζεται και από το «Handbook for the use of Validpack for the validation of psycho – pedagogical adult educator’s competences» οι εκπαιδευτές που συμμετέχουν στην έρευνα θα πρέπει να εργάζονται ως εκπαιδευτές ενηλίκων για τουλάχιστον ένα χρόνο (150 ώρες). Η επιλογή των χώρων στα οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα έγινε με τη μέθοδο της τυχαία δειγματοληψίας δηλαδή με βάση ποια είναι πρόθυμα να συμμετάσχουν.

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η είσοδος και η διενέργεια της έρευνας στους χώρους που επιλέχθηκαν ήταν αναγκαίο να εξασφαλιστεί άδεια από τους αρμόδιους δηλαδή από τους διευθυντές. Ακόμη αναγκαία κρίθηκε και η συναίνεση των εκπαιδευτών οι οποίοι θα συμμετέχουν στην έρευνα αφού τους εξασφάλισαμε ότι τυχόν προσωπικά τους δεδομένα είναι εμπιστευτικά και αξιοποιούνται μόνο για τον σκοπό της έρευνας. Η έρευνα διενεργήθηκε αρχικά στα γραφεία των εκπαιδευτών ώστε να εξασφαλιστεί η απαραίτητη ησυχία για τη συνέντευξη και στη συνέχεια η παρατήρηση πραγματοποιήθηκε στις αίθουσες διδασκαλίας .

4.6 Το Εργαλείο για τη Συλλογή των Δεδομένων

Για να επιλέξουμε το κατάλληλο εργαλείο πρέπει να γνωρίζουμε κατά πόσο είναι αξιόπιστο και έγκυρο, αν έχει χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν, τι κριτικές υπάρχουν και αν είναι εύχρηστο και αποτελεσματικό στην έρευνα που θέλουμε να διεξάγουμε. Στην παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή το εργαλείο που κρίθηκε κατάλληλο για τη συλλογή των δεδομένων είναι το Validpack που πραγματοποιείται σε τρία στάδια. Αρχικά, γίνεται μια αυτοαξιολόγηση του εκπαιδευτή. Προσπαθούμε μέσα από τα ερωτήματα που αφορούν προηγούμενες εμπειρίες, δεξιότητες που απέκτησε εκτός τυπικού συστήματος και για την επαγγελματική του ανάπτυξη να ανακαλέσουμε μνήμες σχετικές με την πορεία του ως τώρα και τις αντιλήψεις τους σχετικά με την μάθηση σε ενήλικες. Ο εκπαιδευτής δημιουργεί έτσι τον προσωπικό του «χάρτη σκέψης» στον οποίο αποτυπώνονται οι σημαντικότερες μαθησιακές του εμπειρίες. Στη συνέχεια ο εκπαιδευτής συμπληρώνει έναν πίνακα που περιέχει όσο γνωστικές όσο και οργανωτικές δυνατότητες τις οποίες τις κατέχει δυναμικά. Μετά ο εκπαιδευτής καλείται να αναγράψει τα δυνατά και αδύνατα του σημεία και τέλος επισυνάπτει τα τυπικά προσόντα που κατέχει.

Στο επόμενο στάδιο ο ερευνητής λειτουργεί ως εξωτερικός παρατηρητής της διδασκαλίας του εκπαιδευτή και ταυτόχρονα συμπληρώνει το πρωτόκολλο παρατήρησης που εστιάζει στις γνώσεις που κατέχει ο εκπαιδευτής, στον τρόπο οργάνωσης της διδασκαλίας, στην αξιολόγηση της μάθησης και του προγράμματος στο σύνολο του, στην παρακίνηση των εκπαιδευόμενων, στην παροχή καθοδήγησης και στην επαγγελματική του ανάπτυξη. Μετά το πέρας της παρατήρησης, πραγματοποιείται μια συζήτηση η οποία εστιάζει στη διάσταση των δεξιοτήτων που εντοπίσαμε κατά τη διάρκεια της παρατήρησης και σε εκείνες που ανέφερε αρχικά ο εκπαιδευτής. Ακολούθως, μεταφέρουμε τα συμπεράσματα της συζήτησης σε γραπτό κείμενο το οποίο το παρέχουμε ως ανατροφοδότηση στον εκπαιδευτή.

Στο τελευταίο στάδιο γίνεται από κοινού εξέταση των συμπερασμάτων που προέκυψαν και μέσα από τη συζήτηση καταλήγουμε στο τελικό αποτέλεσμα.

4.7 Ανάλυση των Δεδομένων

Τα ευρήματα των συνεντεύξεων που συλλέχθηκαν ήταν ογκώδη λεκτικά κείμενα λόγω των συνεντεύξεων και για το λόγο αυτό κρίθηκε απαραίτητη η οργάνωση τους σε φακέλους σύμφωνα με το είδος τους (όλες οι συνεντεύξεις, όλες οι παρατηρήσεις) καθώς και η τήρηση αντιγράφων. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε μια προκαταρκτική διερευνητική ανάλυση κατά την οποία γίνεται μια πρώτη ανάγνωση των δεδομένων ώστε να αποκτηθεί μια πρώτη εικόνα για αυτά. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε κωδικοποίηση των δεδομένων δηλαδή ο χωρισμός των κειμένων σε τμήματα, σύμφωνα με τους άξονες της έρευνας, και η απόδοση επικεφαλίδων σε αυτά έτσι ώστε να προκύπτουν γενικά θέματα. Με τη διαδικασία της κωδικοποίησης αποδώσαμε κάποιο νόημα στα δεδομένα, τα χωρίσαμε σε τμήματα, αποδώσαμε κωδικούς και στη συνέχεια εξετάσαμε αν οι κωδικοί επικαλύπτονταν ή πλεόναζαν και τους εντάξαμε σε γενικά θέματα (Creswell 2011:283).

Με βάση τα ανωτέρω προέκυψαν:

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΩΤΟΣ: ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

- 1.1) Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στην εκπαίδευση ενηλίκων**
- 1.2) Κίνητρα συμμετοχής των ενηλίκων σε προγράμματα**
- 1.3) Τα στοιχεία ενός προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων**
- 1.4) Η προετοιμασία του εκπαιδευτή**
- 1.5) Ο ρόλος του εκπαιδευτή**
- 1.6) Οι απόψεις του εκπαιδευτή για τα προσόντα του**

ΑΞΟΝΑΣ ΔΕΥΤΕΡΟΣ: Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ

- 2.1) Περιβάλλοντα μάθησης
- 2.2) Συμμετοχή σε σεμινάρια
- 2.3) Εκπαίδευση
- 2.4) Εργασία

ΑΞΟΝΑΣ ΤΡΙΤΟΣ: Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

- 3.1) Προσόντα του εκπαιδευτή
 - 3.1.1) Γνώση αντικειμένου
 - 3.1.2) Γνώση των αναγκών εκπαιδευόμενων
 - 3.1.3) Γνώση κατάλληλου τρόπου διδασκαλίας σε ενήλικες
- 3.2) Ικανότητες εκπαιδευτή
 - 3.2.1) Ικανότητα σχεδιασμού προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων
 - 3.2.2) Ικανότητα υλοποίησης προγράμματος
 - 3.2.3) Ικανότητα παροχής συμβουλευτικής και κινητοποίησης προς τους ενήλικες εκπαιδευόμενους
 - 3.2.4) Ικανότητα αξιολόγησης των εκπαιδευόμενων
- 3.3) Στάσεις του εκπαιδευτή
 - 3.3.1) Στάση απέναντι στη μάθηση
 - 3.3.2) Αυτοαξιολόγηση
 - 3.3.3) Κριτική σκέψη
 - 3.3.4) Δημιουργία κλίματος συνεργασίας και σεβασμού
 - 3.3.5) Μάθηση μέσω εμπειρίας
- 3.4) Ο εκπαιδευτής
 - 3.4.1) Λόγοι εισόδου στην εκπαίδευση ενηλίκων
 - 3.4.2) Δυσκολίες που αντιμετωπίζει
 - 3.4.3) Απόψεις για περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη
 - 3.4.4) Απόψεις για επαγγελματοποίηση του κλάδου

ΑΞΟΝΑΣ ΤΕΤΑΡΤΟΣ : ΤΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ VALIDPACK

- 4.1) Επάρκεια δεικτών
- 4.2) Ελλείψεις δεικτών

4.3) Οι ερωτήσεις της συνέντευξης

4.4) Αξιολόγηση της διαδικασίας

4.5) Επίδραση των αποτελεσμάτων στη μελλοντική διδασκαλία

4.7.1 Αποδελτίωση του Υλικού

Το υλικό που συγκεντρώθηκε και προέκυψε από τις συνεντεύξεις με τους εκπαιδευτές των Ι.Ε.Κ και των Κ.Ε.Κ επεξεργάστηκε και αποδελτιώθηκε ως εξής:

Στον πρώτο άξονα "Απόψεις των εκπαιδευτών για την εκπαίδευση ενηλίκων" εντάσσονται τα δελτία στα οποία γίνεται αναφορά στις απόψεις για τα κίνητρα που ωθούν τους ενήλικες να συμμετέχουν σε προγράμματα και με τα στοιχεία που είναι αναγκαία για τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Επίσης, στην κατηγορία αυτή συγκεντρώνονται προσωπικές απόψεις των εκπαιδευτών για το ρόλο τους και την προετοιμασία που κάνουν πριν την διεξαγωγή του προγράμματος. Τέλος, παρουσιάζονται και οι αναφορές σχετικά με τα προσόντα που πρέπει να κατέχουν οι εκπαιδευτές ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στο ρόλο τους.

Στον δεύτερο άξονα "Η εκπαίδευση του εκπαιδευτή" υπάγονται τα δελτία στα οποία οι εκπαιδευτές αναφέρουν τη συμμετοχή τους σε τυπικά και μη τυπικά προγράμματα σπουδών και πως η συμμετοχή τους αυτή τους βοηθά στο να αναπτύξουν κατάλληλα προσόντα τα οποία τα χρησιμοποιούν κατά τη διδασκαλία τους. Επιπλέον, εντάσσονται τα δελτία στα οποία γίνεται αναφορά για το πως ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται τους παρέχει ευκαιρίες για περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη.

Στον τρίτο άξονα "Ο εκπαιδευτής ενηλίκων" γίνεται εστίαση στα προσόντα που πιστεύουν πως κατέχουν οι εκπαιδευτές. Γίνεται αναφορά στο γνωστικό αντικείμενο και στη γνώση των αρχών μάθησης των ενηλίκων. Επίσης, γίνεται αναφορά στην ικανότητα των εκπαιδευτών να είναι σε θέση να σχεδιάζουν και να υλοποιούν εξ' ολοκλήρου προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, να παρέχουν

συμβουλές και καθοδήγηση και κατά πόσο είναι σε θέση να αξιολογήσουν με κατάλληλους τρόπους τους ενήλικες. Επιπλέον, στην κατηγορία αυτή εντάσσονται οι προσωπικές απόψεις των εκπαιδευτών σχετικά με τις στάσεις που έχουν απέναντι στη μάθηση, κατά πόσο προωθούν την κριτική σκέψη και δημιουργούν κλίμα εμπιστοσύνης μέσα στην ομάδα και κατά πόσο προβαίνουν σε αυτοαξιολόγηση. Ακόμη, στον άξονα αυτόν παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους ασχολήθηκαν με την εκπαίδευση ενηλίκων και για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον εντοπίζεται στις απόψεις τους σχετικά με τις ευκαιρίες που τους παρέχονται για επαγγελματική ανάπτυξη αλλά και στις απόψεις τους για την επαγγελματοποίηση του κλάδου.

Στον τέταρτο και τελευταίο άξονα "Το εργαλείο Validpack" συγκεντρώνονται οι απόψεις για την πληρότητα ή όχι του εργαλείου, για τις ερωτήσεις της συνέντευξης και παρουσιάζεται η αξιολόγηση που έκαναν οι ίδιοι οι εκπαιδευτές πάνω στο εργαλείο. Τέλος, παρουσιάζονται οι προβληματισμοί των εκπαιδευτών για το κατά πόσο θα επηρεαστεί η μελλοντική τους διδασκαλία από το αποτέλεσμα της αξιολόγησης.

4.7.2 Καταγραφή των Δεδομένων

Στο στάδιο αυτό το υλικό αναλύεται προκειμένου να προκύψει μια περιεκτική ιδέα για τον κάθε άξονα και παρατίθεται μερικές αναφορές των εκπαιδευτών σχετικά με τα υπό συζήτηση θέματα:

1) Απόψεις των εκπαιδευτών για την εκπαίδευση ενηλίκων

1.1) Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στην εκπαίδευση ενηλίκων

Οι περισσότεροι εκπαιδευτές που συμμετείχαν στην έρευνα προέρχονται από επαγγελματικούς κλάδους που δε σχετίζονται με την εκπαίδευση ωστόσο, ασχολήθηκαν με τον κλάδο της εκπαίδευσης ενηλίκων λόγω των ευκαιριών που τους παρουσιάστηκαν.

«Στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων ξεκίνησα ως σύμβουλος σταδιοδρομίας και στη συνέχεια μέσα από γνωριμίες που έκανα άρχισα να διδάσκω αντικείμενα που αφορούσαν τις σπουδές μου» (Σοφία)

«Το επάγγελμα μου δε σχετίζεται καθόλου ούτε με την εκπαίδευση αλλά ούτε και με την εκπαίδευση ενηλίκων. Ασχολήθηκα ωστόσο λόγω των ευκαιριών που μου δόθηκαν για περαιτέρω εξέλιξη» (Γιώργος)

1.2) Κίνητρα συμμετοχής των ενηλίκων σε προγράμματα

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτών αναφέρει κυρίως σε μεγάλο ποσοστό ότι εξωτερικά είναι τα κίνητρα που ωθούν τους ενήλικες να συμμετέχουν σε προγράμματα παρά εσωτερικά. Οι εκπαιδευτές φαίνεται να συμφωνούν πως ο κυριότερος λόγος εισδοχής είναι ο οικονομικός, αφού τα περισσότερα προγράμματα είναι επιδοτούμενα με αποτέλεσμα να τους ενδιαφέρουν περισσότερο οι οικονομικές απολαβές παρά οι γνώσεις που θα αποκτήσουν από τη θεωρητική κατάρτιση. Ακόμη, αναφέρονται κοινωνικοί και προσωπικοί λόγοι.

« Ελάχιστοι είναι αυτοί που παρακολουθούν το μάθημα, τους περισσότερους τους ενδιαφέρουν τα χρήματα που θα πάρουν μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος ώστε να καλύψουν ορισμένες από τι υποχρεώσεις τους» (Νίκος)

«Λόγω του ανταγωνισμού που επικρατεί στις μέρες μας επιθυμούν να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες ώστε να μπορούν να βρίσκουν εργασία για να μην απειλούνται με ανεργία και κοινωνικό αποκλεισμό» (Μαρία)

1.3) Τα στοιχεία ενός προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων

Οι εκπαιδευτές αναφέρουν ότι το πρόγραμμα σπουδών πρέπει να είναι σύγχρονο και να συμβαδίζει με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να προβλέπει τυχόν μελλοντικές μεταβολές. Ακόμη, ως αναγκαίο στοιχείο από πολλούς αναφέρεται ότι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι στόχοι και οι ανάγκες των εκπαιδευόμενων ώστε να τους παρέχονται τα κατάλληλα κίνητρα. Επιπλέον, αναγκαία χαρακτηρίστηκε η σύνδεση της θεωρητικής κατάρτισης με την αγορά εργασίας μέσω της πρακτικής άσκησης. Τέλος, συμφωνούν ότι

πρέπει να πραγματοποιούνται δραστηριότητες εκτός του εκπαιδευτικού φορέα ώστε να κινητοποιούνται οι εκπαιδευόμενοι και να σχηματίζουν μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για το χώρο της μελλοντικής τους εργασίας.

«Ο οδηγός σπουδών που παρέχεται από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π δεν είναι σύγχρονος και δε βαδίζει με τις τωρινές ανάγκες της αγοράς εργασίας» (Κωνσταντίνος)

«Στο σχεδιασμό του προγράμματος πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη οι ανάγκες και οι στόχοι του κάθε εκπαιδευόμενου προκειμένου το πρόγραμμα να βαδίζει στα θέλω του εκπαιδευόμενου» (Γιάννης)

«Χρήσιμο θα ήταν να πραγματοποιούνται εκπαιδευτικές επισκέψεις σε εργασιακούς φορείς προκειμένου να δίνεται μια ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους να γνωρίσουν το χώρο και να κατανοήσουν τον τρόπο λειτουργίας του» (Δημήτρης)

1.4) Η προετοιμασία του εκπαιδευτή

Όπως αναφέρουν οι εκπαιδευτές, στην Ελλάδα δεν υπάρχει ένα κατάλληλα οργανωμένο πρόγραμμα που να τους προετοιμάζει προκειμένου να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν. Σχεδόν όλοι οι εκπαιδευτές αναφέρουν ότι στην αρχή της ενασχόλησης τους με την εκπαίδευση ενηλίκων δεν είχαν καθόλου γνώσεις ωστόσο, μέσα από την εμπειρία και τη συμμετοχή τους σε προγράμματα απέκτησαν τις αναγκαίες δεξιότητες. Ακόμη όσοι είναι πιστοποιημένοι από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π (πρώην Ε.Κ.Ε.ΠΙΣ) ανέφεραν ότι μπορεί να συμμετείχαν στη θεωρητική κατάρτιση που τους παρείχε πριν την πιστοποίηση ωστόσο, επιθυμούσαν να υπάρχει και πρακτικό μέρος για να εφαρμόσουν όσα διδάχθηκαν. Μεγάλος αριθμός εκπαιδευτών αναφέρει ότι καλό θα ήταν οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί να προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης εκπαιδευτών στην εκπαίδευση ενηλίκων ώστε να μπορούν να μάθουν τις κατάλληλες τεχνικές διδασκαλίας και άλλα θέματα διδακτικής. Οι εκπαιδευτές σημείωσαν επίσης τι θεωρούν πως πρέπει να περιλαμβάνει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα προετοιμασίας τους. Σύμφωνα με τις απόψεις τους σημαντικό στοιχείο είναι το ζήτημα της διδακτικής δηλαδή ο τρόπος οργάνωσης της ύλης, η πορεία διδασκαλίας και ο καθορισμός των στόχων του προγράμματος. Επίσης, αρκετά σημαντικό ζήτημα χαρακτηρίστηκε η γνώση της

ψυχολογίας των ενήλικων για να μπορούν να τους χειρίζονται με τον κατάλληλο τρόπο. Αρκετοί τέλος αναφέρθηκαν στην αναγκαιότητα της γνώσης του χειρισμού των Τ.Π.Ε στην εκπαιδευτική διαδικασία.

«Οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι σε θέση να διερευνούν τις ανάγκες, τις εμπειρίες και τα ενδιαφέροντα των εκπαιδευόμενων και να θέτουν τους στόχους με αυτά ως βάση» (Δημήτρης)

« Πλέον η τεχνολογία έχει εισχωρήσει και στην εκπαιδευτική πράξη και γι' αυτό ο εκπαιδευτής πρέπει να γνωρίζει πώς να κάνει σωστή παρουσίαση του υλικού του μέσα από τις ΤΠΕ» (Άγγελος)

«Ένα πρόγραμμα θα έπρεπε να μεταδίδει γνώσεις για το πώς κινητοποιείς τον ενήλικα καθώς πολλοί είναι αυτοί που δε συμμετέχουν. Σε αυτός πρέπει να εστιάσουμε ώστε να τους δώσουμε τα κατάλληλα ερεθίσματα για να ενισχύσουμε τη συμμετοχή τους» (Αννα)

1.5)Ο ρόλος του εκπαιδευτή

Σε αντίθεση με όσα αναφέρονται στη βιβλιογραφία οι περισσότεροι εκπαιδευτές αντιλαμβάνονται το καθήκον τους μόνο ως διδάσκοντες και εστιάζουν στη μετάδοση γνώσεων μέσα από μια δασκαλοκεντρική διδασκαλία. Ωστόσο, δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και στην αλληλεπίδραση με τους σπουδαστές. Λίγοι είναι αυτοί που αντιλαμβάνονται τον πολυδιάστατο ρόλο του εκπαιδευτή και προσπαθούν να αναπτύξουν την κριτική σκέψη των εκπαιδευόμενων.

«Από εμάς οι εκπαιδευόμενοι επιθυμούν να τους μεταδώσουμε όλα όσα γνωρίζουμε για το αντικείμενο μας θεωρούν ως παντογνώστες» (Μανώλης)

«Δεν είμαι απλά η καθηγήτρια τους προσπαθώ να έρθω κοντά τους να τους συμβουλέψω για τις αδυναμίες τους αλλά και για ό,τι άλλο επιθυμούν» (Αθηνά)

«Μέσα από τα θέματα που διαπραγματεύομαι επιδιώκω να αναπτύξω την κριτική τους σκέψη να δουν τα πράγματα και από διαφορετική σκοπιά και όχι μόνο έτσι όπως τους παρουσιάζονται» (Πηνελόπη)

1.6)Οι απόψεις του εκπαιδευτή για τα προσόντα του

Οι εκπαιδευτές έδωσαν πληθώρα απαντήσεων για τις ικανότητες που πρέπει να κατέχει ο εκπαιδευτής προκειμένου να ανταπεξέλθει άριστα στο αντικείμενο και να επικοινωνεί με τους εκπαιδευόμενους. Πρέπει να μπορεί να δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης με τους εκπαιδευόμενους και μεταξύ τους, να αλληλεπιδρά και να συνεργάζεται μαζί τους αλλά και με τους συναδέλφους του. Επιπλέον, θα πρέπει να γνωρίζει το προφίλ των εκπαιδευόμενων και να μπορεί να προσαρμόζει τη διδασκαλία του στις απρόβλεπτες καταστάσεις. Επιπρόσθετα να μπορεί να σχεδιάζει και να οργανώνει το πρόγραμμα, να επιλέγει την κατάλληλη ύλη, να χρησιμοποιεί κατάλληλα παραδείγματα και να αξιολογεί τους εκπαιδευόμενους αλλά και τον ίδιο.

«Πρέπει να γνωρίζει άριστα το αντικείμενο διότι οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι είναι πιο απαιτητικοί απ' ό τι οι ανήλικοι μαθητές» (Γρηγόρης)

«Μέσα από τη χρήση απλών παραδειγμάτων δείχνει πως όσα διδάσκει ισχύουν και στην πράξη» (Ιωάννα)

«Να ακούει τον κάθε εκπαιδευόμενο ξεχωριστά και να ανταποκρίνεται τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές ανάγκες» (Κατερίνα)

2)Η εκπαίδευση του εκπαιδευτή

2.1)Περιβάλλοντα μάθησης

Όλοι οι ερωτώμενοι εκπαιδευτές συμφώνησαν πως η τυπική εκπαίδευση είναι αυτή που παρέχει τις περισσότερες γνώσεις. Ωστόσο, όλοι τους συμμετέχουν σε εναλλακτικού τύπου εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Θεωρούν πως η παρακολούθηση σεμιναρίων ήταν αυτή που τους βοήθησε στο να αναπτύξουν γνώσεις και δεξιότητες που τους ωφέλησαν και τις χρησιμοποίησαν αργότερα ως εκπαιδευτές ενηλίκων. Επίσης, συμφώνησαν πως η σωστή διαχείριση του ελεύθερου χρόνου, για τη επίτευξη μαθησιακών αποτελεσμάτων, είναι αυτή που τους επιτρέπει να ενημερώνονται και να βελτιώνονται. Θεωρούν πως το διαδίκτυο είναι ο ευκολότερος και καλύτερος τρόπος ενημέρωσης καθώς εκεί συσσωρεύεται ένας μεγάλος όγκος πληροφοριών που είναι διαθέσιμος δωρεάν

και ανά πάσα στιγμή. Τέλος, ορισμένοι αναφέρθηκαν στο χώρο εργασίας πως αποτελεί πηγή γνώσεων καθώς ενημερώνονται διαρκώς για το γνωστικό αντικείμενο και μέσα από συζητήσεις με συναδέλφους ανταλλάσσουν γνώσεις και εμπειρίες που τις χρησιμοποιούν στο διδακτικό τους κομμάτι.

«Μέσα από το πανεπιστήμιο παίρνεις όλες τις απαραίτητες γνώσεις τις οποίες μετά μπορείς να τις αναπτύξεις από τη συμμετοχή σε σεμινάρια κλπ» (Γρηγόρης)

«Ένα θέλεις να εξελιχτείς ως άτομο και ως επαγγελματίας ένας εύκολος τρόπος είναι η παρακολούθηση ημερίδων που να σχετίζονται με το αντικείμενο αλλά και διάφορων άλλων θεμάτων προκειμένου να μάθεις νέα πράγματα» (Μανώλης)

«Στον ελεύθερο μου χρόνο διαβάζω άρθρα και ενημερώνομαι από το ίντερνετ για τις τελευταίες εξελίξεις» (Μαρία)

«Με τους συναδέλφους συζητάμε σε κάθε ευκαιρία για προβλήματα που αντιμετωπίζουμε και ανταλλάσσουμε απόψεις και γνώσεις προκειμένου να βελτιωθούμε» (Γρηγόρης)

2.2) Συμμετοχή σε σεμινάρια

Αρκετά θετικοί ήταν οι εκπαιδευτές όσον αφορά τη συμμετοχή τους σε σεμινάρια καθώς όλοι στο παρελθόν είχαν συμμετέχει είτε σε αυτά που αφορούσαν την εκπαίδευση ενηλίκων είτε σε αυτά που αφορούσαν το γνωστικό τους αντικείμενο αλλά και σε διάφορα άλλα προκειμένου να αποκτήσουν νέες γνώσεις.

«Μέσα από σεμινάρια κατάφερα να μάθω τις τεχνικές διδασκαλίας που εφαρμόζω στους εκπαιδευόμενους μου» (Δήμητρα)

«τα σεμινάρια που παρακολουθώ αφορούν το γνωστικό μου αντικείμενο καθώς επιθυμώ να ενημερώνομαι για τις συνεχείς εξελίξεις» (Κωνσταντίνος)

2.3) Εκπαίδευση

Μερικοί από τους εκπαιδευτές είχαν σπουδές που σχετίζονται με την εκπαίδευση και βοηθήθηκαν αρκετά ώστε να ανταπεξέλθουν με κάποια ευκολία στο έργο τους. Ωστόσο, οι εκπαιδευτές που δεν είχαν σχετικές σπουδές στην αρχή αντιμετώπισαν πολλές δυσκολίες τις οποίες ξεπέρασαν είτε μέσω της

εμπειρίας είτε μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα μη τυπικής εκπαίδευσης.

«Οι σπουδές που έχω σε προπτυχιακό επίπεδο με βοήθησαν ώστε να μπορώ να διαχειριστώ τη διδασκαλία και τυχόν προβλήματα που θα αντιμετώπιζα»(Άννα)

«Οι σπουδές μου δε με βοήθησαν στο επάγγελμα του εκπαιδευτή ωστόσο, μέσα από συζητήσεις με συναδέλφους και μέσα από την παρακολούθηση σεμιναρίων κατάφερα να αποκτήσω γνώσεις που με βοήθησαν αρκετά»(Άγγελος)

2.4)Εργασία

Οι εκπαιδευτές πιστεύουν ότι μέσα από την εργασία τους στα Ι.Ε.Κ και στα Κ.Ε.Κ αποκτούν νέες γνώσεις για το αντικείμενο τους καθώς χρειάζεται να τις αναβαθμίζουν συνεχώς προκειμένου να μπορούν να ανταπεξέλθουν στο διδακτικό τους έργο και στις απορίες των σπουδαστών τους. Επίσης, αναφέρουν ότι δεν υπάρχουν παράγοντες που να συνδέονται με τον εργασιακό τους χώρο που να τους δίνουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν νέες δεξιότητες. Μέσα από την πείρα τους κατάφεραν να μάθουν να χειρίζονται καλύτερα το χρόνο, να οργανώνουν με πιο μεθοδικό τρόπο την ύλη και να σχεδιάζουν κατάλληλα τη διδασκαλία τους. Θεωρούν ότι η ομάδα των εκπαιδευόμενων είναι αυτή που αποτελεί το μεγαλύτερο ερέθισμα για τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους.

«Ο φορέας στον οποίο εργάζομαι δεν παρέχει καμία ευκαιρία για βελτίωση, καθώς η διοίκηση την ενδιαφέρει περισσότερο η ολοκλήρωση της ύλης με τον παραδοσιακό τρόπο διδασκαλίας» (Γιώργος)

«Μαθαίνω μέσα από την αλληλεπίδραση με τους εκπαιδευόμενους, αλλά και μέσα από τις αξιολογήσεις που κάνουν στο τέλος του εξαμήνου και έτσι έχω καταφέρει να διορθώσω αδύνατα μου σημεία» (Σοφία)

«μου έχει τύχει να διδάξω αντικείμενο για το οποίο δεν είχα απολύτως καμία γνώση ωστόσο, αναζήτησα βιβλιογραφία, πηγές στο ίντερνετ και συμβουλευτήκα τους συναδέλφους μου ώστε να βελτιώσω το επίπεδο των γνώσεων μου και να ανταπεξέλθω στο μάθημα»(Μαρία)

3)Ο εκπαιδευτής ενηλίκων

3.1)Προσόντα του εκπαιδευτή

Μέσα από τις ερωτήσεις που τέθηκαν γίνεται μια προσπάθεια ώστε οι εκπαιδευτές να στοχαστούν με κριτικό τρόπο αναφορικά με τη διδασκαλία τους και κυρίως δίνεται έμφαση στις γνώσεις που έχουν για το γνωστικό αντικείμενο, στον τρόπο διδασκαλίας και στις τάσεις που έχουν απέναντι στην εκπαίδευση ενηλίκων.

3.1.1)Γνώση του αντικειμένου

Όλοι ανεξαιρέτως οι εκπαιδευτές δήλωσαν ότι γνωρίζουν άριστα το αντικείμενο που διδάσκουν. Ενημερώνονται διαρκώς για τις αλλαγές που υπάρχουν, ανανεώνουν τη βιβλιογραφία που μελετούν οι εκπαιδευόμενοι και την εμπλουτίζουν με τις νέες αναφορές.

«Το θεωρητικό υπόβαθρο είναι αρκετά σημαντικό για να μπορέσω να διδάξω τις κατάλληλες γνώσεις»(Γιάννης)

«Οι ενήλικοι σε αμφισβητούν πιο εύκολα από τους ανήλικους μαθητές αν καταλάβουν πως δεν γνωρίζεις καλά το αντικείμενο»(Κατερίνα)

«Οι εκπαιδευόμενοι απαιτούν από εμένα να ενημερώνεσαι διαρκώς για το αντικείμενο» (Πηνελόπη)

3.1.2)Γνώση των αναγκών των εκπαιδευόμενων

Απ' όλους τους εκπαιδευτές θεωρήθηκε ως αναγκαία προϋπόθεση η διερεύνηση των αναγκών των εκπαιδευόμενων προκειμένου να διεκπεραιωθεί με αποτελεσματικό τρόπο η διδασκαλία. Οι περισσότεροι ανέφεραν ότι στην πρώτη συνάντηση με την ομάδα των εκπαιδευόμενων συζητούν ή τους δίνουν να συμπληρώσουν κάποιο ερωτηματολόγιο για τις προηγούμενες γνώσεις που μπορεί να κατέχουν για το θέμα, τους στόχους που έχουν για το πρόγραμμα κ.α. Θεωρούν πως αν γνωρίζουν από την αρχή το προφίλ των εκπαιδευόμενων θα καταφέρουν να αναπτύξουν σχέσεις εμπιστοσύνης και να εστιάσουν στις ανάγκες τους.

«Σε κάθε ομάδα υπάρχει ανομοιογένεια. Δεν μπορώ να διδάξω σε όλους με τον ίδιο τρόπο. Για αυτό θέλω να γνωρίζω εξ' αρχής τα ατομικά χαρακτηριστικά τους για να προετοιμάσω κατάλληλα τη διδασκαλία μου» (Γρηγόρης)

«στην πρώτη συνάντηση που έχω μαζί τους συζητώ για τις βλέψεις που έχουν σχετικά με το πρόγραμμα» (Γιώργος)

3.1.3) Γνώση κατάλληλου τρόπου διδασκαλίας σε ενήλικες

Το άλφα και το ωμέγα στη μετάδοση της ύλης είναι ο τρόπος διδασκαλίας. Μπορεί να μην έχουν όλοι οι εκπαιδευτές τις απαραίτητες παιδαγωγικές σπουδές αλλά προσπαθούν να ανταποκριθούν με επάρκεια στο έργο τους.

«Δεν είχα καθόλου γνώσεις διδασκαλίας και ειδικά σε ενήλικες. Στην αρχή δεν ήξερα τι έπρεπε να κάνω και πως. Όμως στη ν πορεία και μέσα από μελέτη βιβλιογραφίας που μου πρότεινε συνάδελφος κατάφερα να διδάξω με αποτελεσματικό τρόπο» (Κωνσταντίνος)

«Οι σπουδές μου στην παιδαγωγική ακαδημία σε συνδυασμό με την παρακολούθηση της θεωρητικής κατάρτισης του ΕΚΕΠΙΣ πριν την διεξαγωγή των εξετάσεων πιστοποίησης ,ε βοήθησαν σε μεγάλο βαθμό να κατανοήσω με ποιον τρόπο πρέπει να διδάσκω στους ενήλικες ώστε να κινητοποιώ το ενδιαφέρον τους»(Γεωργία)

3.2) Ικανότητες εκπαιδευτή

Σε αυτήν την υποκατηγορία οι εκπαιδευτές εστιάζουν στις ικανότητες που πιστεύουν ότι κατέχουν σε ικανοποιητικό βαθμό και αφορούν κυρίως ικανότητες που σχετίζονται με τον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων, με τη διδασκαλία, με την παροχή καθοδήγησης και με την αντικειμενική αξιολόγηση των εκπαιδευόμενων.

3.2.1) Ικανότητα σχεδιασμού προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων

Πλειοψηφία των εκπαιδευτών θεωρεί πως έχει αναπτύξει επαρκώς την ικανότητα σχεδιασμού της διδασκαλίας και συμφωνούν πως όσα περισσότερα

χρόνια εργάζονται τόσο μεγαλύτερη πείρα αποκτούν. Ακόμη αναφέρουν ως βασική τους ικανότητα τη σωστή επιλογή της βιβλιογραφίας και την κατανομή της σε αντίστοιχες ενότητες ώστε να καλυφθεί πλήρως η απαιτούμενη ύλη. Μερικοί από τους εκπαιδευτές σημείωσαν ότι αξιοποιούν τις προηγούμενες σχετικές γνώσεις που έχουν οι εκπαιδευόμενοι τους κατά τον σχεδιασμό του προγράμματος ώστε να τονώσουν περισσότερο το ενδιαφέρον τους. Η ανίχνευση των γνώσεων αυτών γίνεται μέσα από τη συζήτηση ή από διαγνωστικά τεστ που πραγματοποιούν στην αρχή του προγράμματος. Λίγοι εκπαιδευτές ανέφεραν ότι θέτουν μαζί με τους εκπαιδευόμενους τους στόχους του μαθήματος καθώς οι περισσότεροι τους θέτουν μόνοι τους, ενώ ο σκοπός του προγράμματος είναι προκαθορισμένος από το Υπουργείο Παιδείας. Άλλη μια βασική δεξιότητα που θεωρούν πως κατέχουν είναι η σωστή διαχείριση του χρόνου καθώς υπολογίζουν από πριν πόση ώρα θα χρειαστούν για την παρουσίαση του υλικού, τη συζήτηση και για τις τυχόν εργασίες που θα πραγματοποιήσουν στο τέλος του μαθήματος. Επιπλέον, οι περισσότεροι αναφέρουν ότι γνωρίζουν πώς να επιλέγουν και να χρησιμοποιούν το κατάλληλο τεχνολογικό μέσο στη διδασκαλία τους. Οι εκπαιδευτές σημείωσαν πως γνωρίζουν πώς να επιλέξουν την κατάλληλη τεχνική διδασκαλίας και προτιμούν τεχνικές που να εστιάζουν στη συζήτηση και την διατύπωση των απόψεων προκειμένου να συμμετέχουν ενεργά οι εκπαιδευόμενοι ατά τη διδασκαλία του μαθήματος. Τέλος, αναφέρθηκε ως βασική τους ικανότητα η διάγνωση των αναγκών των εκπαιδευόμενων κατά την αρχική φάση του σχεδιασμού του προγράμματος.

«Ο σχεδιασμός της διδασκαλία γίνεται κυρίως από εμένα αλλά ζητώ και την άποψη των εκπαιδευόμενων μου προκειμένου να τους κινητοποιήσω» (Κατερίνα)

«Προσπαθώ η περαιτέρω βιβλιογραφία που εντοπίζω να ανταποκρίνεται επαρκώς στην ύλη που έχω να διδάξω» (Άγγελος)

«Σε κάθε μάθημα έχω μαζί μου το laptop το οποίο το συνδέω στον προτζέκτορα προκειμένου να προβάλλω τις διαφάνειες με την ύλη. Ωστόσο, επειδή όλοι γνωρίζουμε ότι οι τεχνολογία μπορεί να σε προδώσει κάποια στιγμή προνοώ πάντα και έχω και σε έντυπη μορφή το υλικό και το μοιράζω στους σπουδαστές.»(Δήμητρα)

3.2.2) Ικανότητα υλοποίησης προγράμματος

Οι εκπαιδευτές διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην υλοποίηση ενός προγράμματος κατάρτισης ενήλικων όπως φάνηκε μέσα από τις αναφορές τους. Η υλοποίηση ενός προγράμματος περιλαμβάνει τη συμφωνία μεταξύ εκπαιδευτή και φορέα, τον σχεδιασμό και τον καθορισμό του χρονοδιαγράμματος και τέλος την πραγματοποίησή του. Οι εκπαιδευτές μέσα από τις απαντήσεις που έδωσαν εστίασαν σε ικανότητες που αφορούν την υλοποίηση των στόχων, την ευελιξία και την προσαρμοστικότητα στις απρόβλεπτες καταστάσεις, στη δημιουργία κατάλληλου κλίματος και στην οργάνωση του προγράμματος με βάση την ετερογένεια μεταξύ των εκπαιδευόμενων που επικρατεί.

«Από τη στιγμή που θα συμφωνήσω με τον φορέα μου στέλνουν ένα αρχικό πρόγραμμα το οποίο στη συνέχεια το προσαρμόζω στις απαιτήσεις των σπουδαστών» (Νίκος)

«Ο αρχικός σχεδιασμός τις περισσότερες φορές ανατρέπεται διότι οι ανάγκες των εκπαιδευόμενων είναι τελείως διαφορετικές» (Άννα)

«Η ανομοιογένεια που επικρατεί μεταξύ των εκπαιδευόμενων είναι αυτή που επηρεάζει την επιλογή στον τρόπο διδασκαλίας μου» (Μανώλης)

3.2.3) Ικανότητα παροχής συμβουλευτικής και κινητοποίησης προς τους ενήλικες εκπαιδευόμενους

Τα τελευταία χρόνια λόγω του μεγάλου ποσοστού ανεργίας που παρατηρείται στη νεολαία οι εκπαιδευτές έχουν και ένα ρόλο συμβούλου του επαγγελματικού προσανατολισμού. Μέσα από συζητήσεις προσπαθούν να εντοπίσουν τα ενδιαφέροντα των εκπαιδευόμενων και τις κλίσεις τους για να τους βοηθήσουν να επιλέξουν την επαγγελματική κατεύθυνση που τους ταιριάζει περισσότερο. Επιπρόσθετα, χρησιμοποιούν τα κατάλληλα κίνητρα προκειμένου να κινητοποιήσουν τους εκπαιδευόμενους και να συμμετέχουν στην εκπαιδευτική πράξη.

«Οι ενήλικες επιζητούν την ενίσχυση της αυτοπεποίθησής τους διότι εισέρχονται στην εκπαιδευτική πράξη κουβαλώντας ήδη τις εμπειρίες του παρελθόντος» (Ιωάννα)

«Αφού εντοπίσω κάποια κλίση που έχουν τους προτείνω τι μπορούν να ακολουθήσουν» (Άγγελος)

«Όταν αντιλαμβάνομαι πως ορισμένα άτομα δε συμμετέχουν στην ομάδα εργασίας ή είναι αφηρημένα κατά τη διδασκαλία, προσπαθώ να τους κεντρίσω το ενδιαφέρον μέσα από ερωτήσεις που συνδυάζουν τα ενδιαφέροντα τους και την ύλη του μαθήματος» (Κατερίνα)

3.2.4) Ικανότητα αξιολόγησης των εκπαιδευόμενων

Η αξιολόγηση του σπουδαστή είναι μια σημαντική διεργασία καθώς οι εκπαιδευτές είναι σε θέση να διαπιστώσουν κατά πόσο επιτεύχθηκαν οι στόχοι που τέθηκαν και ποια ήταν η μαθησιακή ανάπτυξη των σπουδαστών τους. Η αναγνώριση της προόδου επιτυγχάνεται μέσα από τα τεστ προόδου, τις τελικές εξετάσεις, τη συμμετοχή στις εργασίες που γίνονται μέσα στην τάξη αλλά και από τις εργασίες που τους ανατίθενται για το σπίτι. Επιπλέον, αναφέρθηκε από ορισμένους εκπαιδευτές ότι επιδιώκουν την αυτοαξιολόγηση τους και πως προτρέπουν και τους μαθητές τους να κάνουν το ίδιο για να αποκτήσουν μια σαφέστερη άποψη για την πρόοδο τους. Οι εκπαιδευτές φάνηκαν πρόθυμοι στο να χρησιμοποιήσουν εναλλακτικούς τρόπους αξιολόγησης όπως τις ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, αλλά ορισμένοι δε θεωρούν απαραίτητο να συζητήσουν με τους εκπαιδευόμενους τον τρόπο αξιολόγησης τους.

«Δε θέλω να αξιολογώ μόνο εγώ τους σπουδαστές μου, θέλω και αυτοί να μπορούν να αξιολογήσουν τους εαυτούς τους, να αντιληφθούν αν κατάφεραν να πετύχουν τους στόχους που τέθηκαν και σε ποια σημεία υστερούν ώστε να αποκτήσουν αυτογνωσία» (Δημήτρης)

«Είμαι υπέρ της χρήσης εναλλακτικών τρόπων αξιολόγησης διότι οι ερωτήσεις ανάπτυξης απαιτούν μια παπαγαλία ενώ οι ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής επιδιώκουν μια βαθύτερη κατανόηση της ύλης» (Κωνσταντίνος)

«Πρέπει να είμαι σε θέση να ανιχνεύω κατά πόσο αυτά που διδάσκω γίνονται κατανοητά από τους εκπαιδευόμενους ώστε να μπορούν να παρακολουθούν με ευχέρεια τις μελλοντικές διδασκαλίες» (Άννα)

3.3)Στάσεις του εκπαιδευτή

Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτών για τη μάθηση έχει αποδειχτεί ότι επηρεάζουν τη μάθηση των εκπαιδευόμενων.

3.3.1)Στάση απέναντι στη μάθηση

Όλοι οι εκπαιδευτές έχουν θετική στάση απέναντι στη μάθηση καθώς επιδιώκουν να επιμορφώνονται συνεχώς για το αντικείμενο τους αλλά και για άλλα γνωστικά αντικείμενα, αναζητούν σύγχρονη βιβλιογραφία και προτρέπουν τους σπουδαστές να κάνουν το ίδιο.

«Ο εκπαιδευτής πρέπει να δίνει το καλό παράδειγμα διότι αυτόν μιμούνται οι εκπαιδευόμενοι. Οφείλουμε να ενημερωνόμαστε συνεχώς και να τονίζουμε την αξία της Δια Βίου Μάθησης» (Γιάννης)

3.3.2)Αυτοαξιολόγηση

Μέσα από τη διαδικασία της αυτοαξιολόγησης οι εκπαιδευτές μπορούν να εντοπίζουν τα τρωτά και αδύνατα τους σημεία και να τα βελτιώνουν.

«Η διαδικασία της αυτοαξιολόγησης με έχει βοηθήσει στο να εξελιχτώ ως επαγγελματίας. Λάθη που έκανα στο παρελθόν πλέον τα αποφεύγω. Συνιστώ και στους μαθητές μου να κάνουν το ίδιο όχι μόνο για την εκπαιδευτική τους πορεία αλλά και για τη ζωή τους γενικότερα» (Δήμητρα)

3.3.3)Κριτική σκέψη

Η κριτική σκέψη βοηθά τα άτομα να εξετάζουν περισσότερο τα ζητήματα που τους προκύπτουν και να είναι πιο επιφυλακτικοί. Λίγοι μόνο από τους εκπαιδευτές διαπιστώθηκε ότι προσπαθούν να ενεργοποιήσουν την κριτική σκέψη των σπουδαστών τους μέσα από τη συζήτηση πάνω σε διάφορες καταστάσεις.

*«Μέσα από τη μελέτη περιπτώσεων σχετικές με το αντικείμενο της διδασκαλία θέλω οι σπουδαστές να κρίνουν το ζήτημα και να το μελετήσουν εις βάθος»
(Ιωάννα)*

3.3.4) Δημιουργία κλίματος συνεργασίας και σεβασμού

Στόχος των εκπαιδευτών είναι να δημιουργήσουν ένα κλίμα συνεργασίας και αμοιβαίου σεβασμού ώστε να είναι σε επαφή με τους εκπαιδευόμενους και να κυλήσει ομαλά η διδασκαλία. Δε βλέπουν τους εαυτούς τους από τη θέση της εξουσίας αλλά θεωρούν ότι είναι ίσοι με τους εκπαιδευόμενους και είναι δεκτικοί στην κριτική.

*«Στους σπουδαστές μου φέρομαι με ευγενικό τρόπο δεν τους μιλάω απότομα ή να τους κοροϊδεύω σε περίπτωση που κάνουν κάποιο λάθος γιατί έτσι θα χαθεί η εμπιστοσύνη και είναι πολύ δύσκολο να την κερδίσω ξανά... Θέλω να ακούν τι σκέφτονται για τον τρόπο διδασκαλίας μου αλλά και για μένα γενικότερα»
(Μανώλης)*

3.4) Ο εκπαιδευτής

Στην συγκεκριμένη κατηγορία εντάσσονται τα δελτία στα οποία αναφέρονται οι προσωπικές απόψεις των εκπαιδευτώ για την εργασία τους

3.4.1) Λόγοι εισόδου στην εκπαίδευση ενηλίκων

Οι λόγοι εισόδου στο επάγγελμα του εκπαιδευτή ενηλίκων ποικίλλουν. Οι περισσότεροι αναφέρουν πως οικονομικοί λόγοι ήταν το βασικότερο κίνητρό τους για την ενασχόληση τους με αυτόν τον κλάδο, ενώ άλλοι αναφέρουν ότι ασχολήθηκαν επειδή τους αρέσει το κομμάτι της διδασκαλίας.

«Το οικονομικό κίνητρο ήταν το κυριότερο» (Κωνσταντίνος)

«Δεν με ενδιέφερε καθόλου ο συγκεκριμένος κλάδος, ασχολήθηκα μόνο και μόνο για να ενισχύσω το εισόδημα μου. Ωστόσο, χρόνο με το χρόνο συνειδητοποίηση ότι λόγω αυτού του επαγγέλματος ανανεώνω συνεχώς τις γνώσεις μου για το

αντικείμενο πράγμα που ίσως δεν έκανα αν είχα επιλέξει άλλον επαγγελματικό δρόμο»(Δημήτρης)

«Πάντα ήθελα να γίνω δασκάλα ωστόσο, οι πανεπιστημιακές μου σπουδές είναι πάνω σε άλλο αντικείμενο. Μέσα από γνωριμίες που έκανα μπόρεσα να συνδυάσω το αντικείμενο που σπούδασα με την αγάπη μου για τη διδασκαλία.» (Σοφία)

3.4.2)Δυσκολίες που αντιμετωπίζει

Οι εκπαιδευτές αναφέρουν ποικίλες δυσκολίες οι οποίες σχετίζονται είτε με τον φορέα στον οποίον εργάζονται είτε με την ομάδα των εκπαιδευόμενων. Οι παράγοντες που σχετίζονται με το φορέα είναι κυρίως η ελλιπής ενημέρωση για τα στοιχεία του προγράμματος, η κακή επικοινωνία με τη γραμματεία, οι συμβάσεις εργασίας, ελλείψεις στην υλικοτεχνική υποδομή, έλλειψη επαγγελματισμού της διοίκησης και τα χρονικά πλαίσια. Οι παράγοντες που σχετίζονται με την ομάδα των εκπαιδευόμενων είναι κυρίως η αδιαφορία τους στην θεωρητική κατάρτιση και η έλλειψη επαφής.

«Όταν τα προγράμματα σχεδιάζονται πρόχειρα είναι δύσκολο να καταφέρεις να τα υλοποιήσεις καθώς κανείς δε σε βοηθά και δεν σε ενημερώνει κατάλληλα. Σε αφήνουν να κάνεις ό,τι θέλεις» (Κωνσταντίνος)

«Η αδιαφορία ορισμένων ενήλικων είναι ένα μεγάλο πρόβλημα. Τους βλέπεις με τα κινητά στο χέρι να μην σου δίνουν σημασία και εσύ προσπαθείς να κάνεις τη δουλειά σου»(Μαρία)

3.4.3)Απόψεις για περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη

Σημαντικό βήμα για περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη οι εκπαιδευτές θεωρούν την πιστοποίηση των προσόντων τους μέσα από της διαδικασίες του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. Ωστόσο, οι γνώμες δίστανται διότι ορισμένοι εκφέρουν παράπονα που σχετίζονται με το κόστος της πιστοποίησης και με το γεγονός ότι δε γίνονται συχνά εξετάσεις. Όλοι όμως συμφωνούν πως ο κλάδος της Εκπαίδευσης Ενηλίκων πρέπει να συστηματοποιηθεί για να μπορέσει να επιτευχθεί ουσιαστική επαγγελματική ανάπτυξη.

«Περίμενα αρκετό καιρό από την μέρα που είχα κάνει την αίτηση μου για ένταξη στο μητρώο των εκπαιδευτών μέχρι να οριστούν οι εξετάσεις πιστοποίησης του καλοκαιριού. Νομίζω θα ήταν καλύτερο αν γινόταν πιο συχνά για να μπορεί περισσότερος κόσμος να συμμετέχει» (Άγγελος)

«Τα εξέταστρα τα θεωρώ ιδιαίτερα ακριβά και ειδικά σε αυτήν την περίπτωση όπου για να κάνω την αίτηση πρέπει να πληρώσω κιόλας χωρίς κανείς να μου εγγυάται ότι οι εξετάσεις θα γίνουν σε σύντομο χρονικό διάστημα» (Αθηνά)

«Οι εξετάσεις ας ήταν όπως και οι εξετάσεις πιστοποίησης των ξένων γλωσσών πχ 2 φορές το χρόνο και με συγκεκριμένη ημερομηνία από πιο πριν για να μπορεί ο καθένας να συμμετέχει με βάση το πρόγραμμα των υποχρεώσεων του και όχι όπως τώρα που έγιναν εξετάσεις το καλοκαίρι μετά από καιρό και ένας Θεός ξέρει πότε θα γίνουν ξανά» (Ιωάννα)

«Ο κάθε εκπαιδευτής πρέπει να ψάχνεται διαρκώς και να παρακολουθεί επιστημονικά συνέδρια και ημερίδες που αφορούν την εκπαίδευση ενηλίκων ώστε να βελτιώνεται και να μπορέσει να επιτύχει επαγγελματικά» (Μαρία)

3.4.4) Απόψεις για την επαγγελματοποίηση του κλάδου

Η επαγγελματοποίηση του κλάδου είναι ένα ιδιαίτερο ζήτημα που αφορά όσους συμμετέχουν στην εκπαίδευση ενηλίκων και κυρίως τους εκπαιδευτές. Μέσα από την σχετική ερώτηση που τους τέθηκε πρότεινα ορισμένους τρόπους ώστε να επιτευχθεί κάτι τέτοιο. Αρχικά πιστεύουν ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτή πρέπει να αποτελεί κύρια μορφή εργασίας και όχι συμπληρωματική ώστε και η ίδια η κοινωνία να το αποδεχτεί και να του δώσει ένα καλύτερο status. Τέλος αναγκαία θεωρήθηκε η ύπαρξη σχετικών σπουδών που να τους προετοιμάζει επαρκώς για το δύσκολο ρόλο που θα κληθούν να αναλάβουν.

«Πρέπει να γίνει κύριο επάγγελμα και όχι part-time όπως είναι, να μπορεί δηλαδή να ζησει κανείς μόνο από αυτό» (Γιώργος)

4) Το εργαλείο VALIDPACK

Οι εκπαιδευτές κλήθηκαν να αναφέρουν την άποψη τους για τη διαδικασία που ακολουθήθηκε και παρακάτω παρουσιάζονται οι απόψεις τους.

4.1) Επάρκεια δεικτών

Από τις απαντήσεις που έδωσαν έγινε αντιληπτό ότι οι δείκτες τους ήταν κατανοητοί και δε αντιμετώπισαν κάποια δυσκολία στο τι να απαντήσουν και θεωρούν ότι είναι πλήρες.

«Δεν συνάντησα κάποια δυσκολία στην κατανόηση των δεικτών καθώς παρουσιάζονται με απλό τρόπο» (Μανώλης)

4.2) Ελλείψεις δεικτών

Κανένας από τους εκπαιδευτές που συμμετείχαν στη διαδικασία δεν είχε να προσθέσει κάτι παραπάνω για την επάρκεια των δεικτών

4.3) Οι ερωτήσεις της συνέντευξης

Οι εκπαιδευτές ανέφεραν ότι οι ερωτήσεις ήταν «κατανοητές» καθώς δε δυσκολεύτηκαν στο να τις απαντήσουν. Όμως ορισμένοι ανέφεραν πως κάποιες από τις ερωτήσεις ήταν επαναλαμβανόμενες και πως ουσιαστικά απαντούσαν το ίδιο πράγμα ξανά.

4.4) Αξιολόγηση της διαδικασίας

Οι εκπαιδευτές είδαν από θετική σκοπιά τη διαδικασία και της συνέντευξης αλλά και της παρατήρησης καθώς μπόρεσαν να διαπιστώσουν τα δυνατά και αδύνατα τους σημεία. Ωστόσο, από έναν κυρίως εκπαιδευτή εκφράστηκε η ανάγκη *«η παρατήρηση να μην διαρκεί μόνο τρεις ώρες καθώς δε δίνεται η δυνατότητα στον εξωτερικό παρατηρητή να σχηματίσει μια πιο ολοκληρωμένη άποψη για τη διδασκαλία του κάτω και από άλλες περιστάσεις που προκύπτουν»* (Γρηγόρης).

4.5) Επίδραση των αποτελεσμάτων στη μελλοντική διδασκαλία

Οι εκπαιδευτές ήταν θετικοί στο να χρησιμοποιήσουν την ανατροφοδότηση προκειμένου να βελτιωθούν μελλοντικά.

«Έχω αναθεωρήσει ήδη μερικά πράγματα στη διδασκαλία μου, και πιστεύω πως αυτή η διαδικασία με βοήθησε αρκετά ώστε να δω κάποια λάθη που δεν τα είχα συνειδητοποιήσει»(ANNA)

Κεφάλαιο 5

Διαπιστώσεις

Αφού λοιπόν ολοκληρώθηκε η αποδελτίωση του υλικού που προέκυψε από τα τρία στάδια της έρευνας, προέκυψαν διαπιστώσεις που σχετίζονται με το κατά πόσο η τυπική, μη τυπική και άτυπη μάθηση ωφελεί τους εκπαιδευτές ώστε να γίνουν καλύτεροι επαγγελματίες. Ακόμη, γίνεται καταγραφή των δεξιοτήτων που κατέχουν αλλά και των δεξιοτήτων που επιθυμούν να αποκτήσουν ή να βελτιώσουν ώστε να καθοριστεί καλύτερα το επαγγελματικό τους προφίλ. Τέλος, προκύπτουν οι διαπιστώσεις που αφορούν το ερευνητικό εργαλείο Validpack και συγκεκριμένα κατά πόσο είναι πιθανή μια επιτυχής εφαρμογή του και τι τροποποιήσεις χρειάζεται προκειμένου να εφαρμοστεί κατάλληλα.

5.1 Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΩΤΟΣ : Απόψεις των Εκπαιδευτών για την Εκπαίδευση Ενηλίκων

Όλοι οι εκπαιδευτές που συμμετείχαν στην έρευνα προέρχονταν από διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους που δε σχετίζονται με την εκπαίδευση ενηλίκων, για το λόγο αυτό έγινε εστίαση σε τυχόν προηγούμενες τους εμπειρίες που αφορούν το ρόλο τους ως εκπαιδευτές ενηλίκων. Οι απαντήσεις που έδωσαν στα σχετικά ερωτήματα εστιάζουν στην ιδιαίτερη σημασία που είχε για αυτούς η παρακολούθηση σχετικών σεμιναρίων τα οποία τους βοήθησαν αρκετά ώστε να γνωρίσουν τον κλάδο και να αποκτήσουν εμπειρία. Έκδηλη ήταν η επίγνωση που είχαν για τα μαθησιακά αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν

μετά την ολοκλήρωση των σεμιναρίων. Μέσα από την παρακολούθηση αυτών των σχετικών σεμιναρίων οι εκπαιδευτές ανέφεραν ότι μπόρεσαν αν γνωρίσουν αρχικά τις αρχές μάθησης των ενήλικων, τις μεθόδους και τις τεχνικές διδασκαλίας, πως να διαχειρίζονται την ομάδα και να δημιουργούν κλίμα αλληλεπίδρασης που να ενισχύει την αυτοπεποίθηση των σπουδαστών και πώς να οργανώνουν κατάλληλα ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενήλικων. Ακόμη, μια εκπαιδευτρια ανέφερε ότι από την παρακολούθηση αυτών των σεμιναρίων κατάφερε να διαπιστώσει πόσο σημαντικό είναι για τους ενήλικες να υπάρχει σύνδεση θεωρίας και πράξης αλλά και ότι οι ενήλικες μαθαίνουν καλύτερα όταν τα παραδείγματα που χρησιμοποιούνται απορρέουν από την καθημερινή ζωή.

Υπάρχουν εκπαιδευτές που υποστήριξαν ότι η προηγούμενη εργασιακή πείρα που είχαν στο χώρο εργασίας τους ήταν αυτή που τους βοήθησε στο να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν αρχικά στο δύσκολο ρόλο που κλήθηκαν να αναλάβουν. Εστιάζουν στο γεγονός πως η εμπειρία που είχαν στο γνωστικό αντικείμενο και κυρίως στο πώς να διαχειρίζονται καταστάσεις και να είναι επικοινωνιακοί ήταν το βασικό θεμέλιο πάνω στο οποίο οικοδόμησαν το διδακτικό σκέλος.

Όσον αφορά τα κίνητρα που πιστεύουν ότι ώθησαν τους σπουδαστές να εμπλακούν στην εκπαίδευση ενηλίκων, με βάση τα ευρήματα που προέκυψαν από την έρευνα, δημιουργήθηκαν δύο ομάδες τα εξωτερικά κίνητρα δηλαδή όλα εκείνα που περιβάλλον του σχετίζονται με το άτομο και είναι οι εξωτερικές θετικές ή αρνητικές ενισχύσεις που βοηθούν τον σπουδαστή να επιτύχει τον σκοπό του και τα εσωτερικά κίνητρα δηλαδή όλοι εκείνοι οι παράγοντες που σχετίζονται με την αυτοπεποίθηση, την αυτοέκφραση, την ανάπτυξη σχέσεων με τους άλλους κα. και επιδρούν στο άτομο προκειμένου να πράξει ανάλογα. Οι περισσότεροι εκπαιδευτές εστιάζουν στα εξωτερικά κίνητρα και κυρίως αναφέρονται στους οικονομικούς λόγους και στα αυξημένα επίπεδα ανεργίας των νέων τα τελευταία χρόνια που ωθούν τα άτομα να συμμετέχουν σε προγράμματα ώστε να μπορέσουν να βρουν εργασία. Επίσης, οι εκπαιδευτές αναφέρουν ως κίνητρο τη νέα γνώση που θα αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι και

που θα συμβάλλει στην επαγγελματική τους εξέλιξη στον χώρο που εργάζονται ήδη ή στη δημιουργία νέων καλύτερων επαγγελματικών επιλογών.

Σχεδόν οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτές αναφέρουν ως βασική αρχή ενός προγράμματος σπουδών να λαμβάνει υπόψη την ετερογένεια που επικρατεί στην ομάδα των εκπαιδευόμενων και να είναι ευέλικτο προκειμένου να ενσωματώνονται οι ανάγκες και οι στόχοι των ενήλικων. Λίγοι εκπαιδευτές σημείωσαν ως στοιχείο ενός προγράμματος την διεξαγωγή επισκέψεων σε εργασιακούς φορείς προκειμένου να γνωρίσουν τις πραγματικές συνθήκες εργασίας οι εκπαιδευόμενοι. Όλοι όμως αναδεικνύουν την ανάγκη της σύνδεσης του προγράμματος με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας ώστε μετά την ολοκλήρωση του οι σπουδαστές να μπορούν να ενταχθούν πιο εύκολα στο εργατικό δυναμικό. Παρόλα αυτά όπως διαπιστώθηκε από τη διαδικασία της παρατήρησης σπανίως οι εκπαιδευτές λαμβάνουν υπόψη την ετερογένεια που επικρατεί αλλά ακολουθούν αυστηρά τον σχεδιασμό του προγράμματος χωρίς να το προσαρμόζουν στις ανάγκες και τις επιθυμίες της ομάδας.

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως οι περισσότεροι εκπαιδευτές πριν εισέλθουν στον κλάδο της εκπαίδευσης ενηλίκων δεν είχαν σχεδόν καμιά γνώση περί διδακτικής με αποτέλεσμα στην αρχή να υπάρχει μια δυσκολία κατά την επίτευξη του έργου τους. Όλοι οι εκπαιδευτές συμφώνησαν πως πριν την ανάληψη του καθήκοντος τους καλό θα ήταν να υπάρχει μια περίοδος προετοιμασίας από τον εργασιακό φορέα ώστε να γνωρίσουν όλα τα ζητήματα που αφορούν την εκπαίδευση ενηλίκων και να μπορέσουν αν ανταπεξέλθουν με επάρκεια στο δύσκολο αυτό έργο. Ορισμένοι από αυτούς ανέφεραν ότι λόγω της προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας που κατείχαν μπόρεσαν να εφαρμόσουν στη διδασκαλία τους γνώση που κατείχαν με αποτέλεσμα να μπορούν να διαχειριστούν καλύτερα ορισμένες καταστάσεις που υπήρχαν στην ομάδα. Επιπλέον, όσοι ήταν πιστοποιημένοι εκπαιδευτές αναφέρθηκαν με δυσανεμία στο γεγονός ότι η κατάρτιση που τους παρείχε ο ΕΟΠΠΕΠ (πρώην ΕΚΕΠΙΣ_ βασιζόταν σε θεωρητικό μέρος και πως μόνο στις εξετάσεις χρειάστηκε να παρουσιάσουν μια μικροδιδασκαλία.

Λόγω των δυσκολιών που αντιμετώπισαν στην αρχή της επαγγελματικής τους διαδρομής κρίνουν αναγκαία την ύπαρξη προγραμμάτων προετοιμασίας και αναφέρουν γνώσεις που επιθυμούν να αποκτήσουν μέσα από τη συμμετοχή τους σε τέτοια προγράμματα. Όλοι ανεξαιρέτως κρίνουν αναγκαία την επαρκή προετοιμασία στο γνωστικό αντικείμενο που θα διδάξουν. Στη συνέχεια απαραίτητες αναφέρονται οι γνώσεις που σχετίζονται με την επιλογή της κατάλληλης μεθόδου διδασκαλίας, τον καθορισμό των στόχων του προγράμματος, την επιλογή σύγχρονου διδακτικού υλικού και την κατανομή του στα αντίστοιχες ενότητες του μαθήματος, την γνώση της ψυχολογίας των ενηλίκων, την γνώση ζητημάτων που αφορούν τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες και τέλος τη γνώση κατάλληλου τρόπου επιλογής και χειρισμού των Τ.Π.Ε στην εκπαιδευτική πράξη.

Παρόλο που στη βιβλιογραφία ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων χαρακτηρίζεται ως πολυδιάστατος λίγοι είναι αυτοί που το αντιλαμβάνονται και φαίνεται και στη διδασκαλία τους. Οι περισσότεροι θεωρούν ότι είναι διδάσκοντες οι οποίοι κατέχουν τη γνώση και πρέπει να τη μεταδώσουν στους σπουδαστές. Η άποψη αυτή απορρέει κυρίως από το γεγονός ότι οι ενήλικες εισέρχονται στο πρόγραμμα επειδή επιδιώκουν να βρουν εργασία ή να βελτιώσουν τη θέση που κατέχουν και έτσι τους νοιάζει μόνο η κατάκτηση της γνώσης. Για το λόγο αυτό, οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι πλήρως καταρτισμένοι, να κατέχουν τα απαραίτητα εφόδια, να προωθούν τη συμμετοχικότητα, να λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαιτερότητες τους καθενός και να χρησιμοποιούν τις κατάλληλες τεχνικές.

Ελάχιστοι ήταν οι εκπαιδευτές οι οποίοι αντιλαμβάνονται τον πολυδιάστατο τους ρόλο και τον εφαρμόζουν και στη διδασκαλία τους. Θεωρούν ότι πρέπει να διευκολύνουν τη μαθησιακή διεργασία, να είναι προσιτοί, να παρέχουν κίνητρα και συμβουλές και να προωθούν ένα κλίμα συνεργατικότητας.

Από τις απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτές γίνεται αντιληπτό πως ανάλογα με το ρόλο που υιοθετούν υπάρχουν και τα κατάλληλα προσόντα που οφείλουν να κατέχουν. Καθώς οι περισσότεροι χαρακτηρίστηκαν με το ρόλο του

διδάσκοντα θεωρούν ότι βασικό προσόν είναι η άριστη γνώση του αντικειμένου διδασκαλίας και η γνώση κατάλληλων μεθόδων μετάδοσης των γνώσεων αυτών. Στη συνέχεια δίνουν βάρος στη δημιουργία κλίματος συνεργασίας και στην ανάπτυξη άριστων επικοινωνιακών σχέσεων με τους εκπαιδευόμενους. Επίσης, αναγκαίο προσόν είναι οι προσαρμοστικότητα του μαθήματος στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του κάθε σπουδαστή. Λίγοι αναφέρθηκαν στην ικανότητα παροχής κατάλληλων συμβουλών ανάλογα με τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο κάθε σπουδαστής καθώς και στην ικανότητα να αντιλαμβάνονται τα μη λεκτικά μηνύματα των εκπαιδευόμενων. Από έναν εκπαιδευτή εκφράστηκε η ικανότητα κατάλληλης χρήσης παραδειγμάτων κατά τη διδασκαλία τα οποία να είναι από την εμπειρία προκειμένου να γίνεται η γνώση ευκολότερα αντιληπτή και κατανοητή. Τέλος, από λίγους εκπαιδευτές σημειώθηκε η ικανότητα της παροχής κινήτρων τα οποία να πηγάζουν από τη διερεύνηση των προσωπικών ενδιαφερόντων των εκπαιδευόμενων.

ΑΞΟΝΑΣ ΔΕΥΤΕΡΟΣ : Η Εκπαίδευση του Εκπαιδευτή

Στη συνέχεια και μέσα από τις ερωτήσεις της συνέντευξης, έγινε αναφορά στα περιβάλλοντα που προωθούν τη μάθηση. Όλοι στο σύνολό τους οι εκπαιδευτές σημείωσαν ως κύριο περιβάλλον την τυπική εκπαίδευση η οποία παρέχει όλες εκείνες τις απαραίτητες γνώσεις για ένα επάγγελμα. Εκτός όμως από αυτό ανέφεραν ότι υπάρχουν και άλλα μαθησιακά περιβάλλοντα τα οποία εντάσσονται στο χώρο της μη τυπικής και άτυπης μάθησης τα οποία ενισχύουν τα μαθησιακά αποτελέσματα. Αναφορές έγιναν κυρίως για σεμινάρια τα οποία στο παρελθόν είχαν παρακολουθήσει και τους βοήθησαν να αποκτήσουν νέες γνώσεις τόσο για το αντικείμενο τους όσο και για την εκπαίδευση ενηλίκων αλλά και για άλλα γνωστικά αντικείμενα. Επίσης, όσοι εκπαιδευτές είχαν κάποιες σχετικές σπουδές στην εκπαίδευση θεωρούν ότι έτσι κατάφεραν να αποκτήσουν δεξιότητες που σχετίζονται με τη διαχείριση του χρόνου, την προσαρμοστικότητα, την οργάνωση της διδασκαλίας και τη διαχείριση της ομάδας. Όσον αφορά τα μαθησιακά αποτελέσματα της εργασίας οι γνώμες δίστανται καθώς υπήρχαν ορισμένοι οι οποίοι θεωρούν ότι μέσα στο χώρο εργασίας τους κατάφεραν να μάθουν πολλά και να αναπτύξουν νέες δεξιότητες

κυρίως μέσα από τις συζητήσεις με τους συναδέλφους. Ωστόσο, υπήρχαν και άλλοι εκπαιδευτές που θεωρούν ότι ο εργασιακός χώρος δεν τους έχει ωφελήσει στο να αναπτύξουν δεξιότητες. Τόνισαν ορισμένους περιορισμούς όπως τον περιστασιακό χαρακτήρα της εργασίας και τον τρόπο υλοποίησης του προγράμματος που δρουν ανασταλτικά στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Συνοψίζοντας, αναφέρουμε ότι οι εκπαιδευτές πέρα της τυπικής εκπαίδευσης δίνουν μεγάλη βαρύτητα και στη συμμετοχή σε εναλλακτικού τύπου εκπαιδευτικά μονοπάτια προκειμένου να ελιχθέν τόσο επαγγελματικά όσο και προσωπικά.

ΑΞΟΝΑΣ ΤΡΙΤΟΣ : Ο Εκπαιδευτής Ενηλίκων

Στην κατηγορία αυτή οι εκπαιδευτές εξέφρασαν την προσωπική τους άποψη για τα προσόντα που πιστεύουν ότι κατέχουν σε επαρκή βαθμό, για τη στάση τους απέναντι στη μάθηση και έγινε μια προσπάθεια σκιαγράφησης του προφίλ του κάθε εκπαιδευτή. Αξίζει να σημειωθεί πως σε αυτήν την κατηγορία η παρατήρηση έπαιξε ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο καθώς επιβεβαίωσε ή διέψευσε ορισμένες από τις απόψεις που είχαν οι εκπαιδευτές για την επάρκεια και τον τρόπο αξιοποίησης των προσόντων τους.

Όπως λοιπόν αποδείχτηκε και στην παρατήρηση οι εκπαιδευτές δίνουν πολύ μεγάλη βαρύτητα στην άριστη γνώση του αντικειμένου. Για το λόγο αυτό ενημερώνονται συχνά για τις εξελίξεις και επικαιροποιούν τις γνώσεις που κατέχουν. Επιπλέον, αυτό που διαπιστώθηκε και από την παρατήρηση είναι η αναφορά ορισμένων εκπαιδευτών στην έλλειψη γνώσεων σε ζητήματα που αφορούν την εκπαίδευση ενηλίκων. Όπως παρατηρήθηκε χρησιμοποιούν εμπειρικά ορισμένες αρχές όπως η χρήση παραδειγμάτων αλλά κάποιες άλλες όπως την εργασία σε ομάδες, παρόλο που αναφέρθηκε από ορισμένους, δε διαπιστώθηκε στην πράξη. Επιπλέον, ενώ οι περισσότεροι είχαν αναφέρει ότι χρησιμοποιούν ποικίλλες μεθόδους διδασκαλίας από την παρατήρηση δεν προέκυψε κάτι τέτοιο καθώς περισσότερο χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της διάλεξης έχοντας τις Τ.Π.Ε σε υποστηρικτικό ρόλο και στο τέλος του μαθήματος

αφιέρωναν χρόνο για συζήτηση και για τη διατύπωση ερωτήσεων. Οι εκπαιδευτές δε χρησιμοποίησαν κάποια άλλη τεχνική όπως πχ τον καταιγισμό ιδεών αλλά διάλεξαν μια μέθοδο που θεωρούν ασφαλή καθώς την έχουν χρησιμοποιήσει αρκετές φορές και είναι εξοικειωμένοι με αυτήν.

Η αναφορά των εκπαιδευτών για την ικανότητα τους να σχεδιάζουν και να υλοποιούν ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων επιβεβαιώθηκε και από την παρατήρηση. Φάνηκε λοιπόν ότι βρίσκονται σε θέση να αναγνωρίζουν τις προηγούμενες γνώσεις των εκπαιδευόμενων και να τις αξιοποιούν στη διδασκαλία τους. Ακόμη, διαπιστώθηκε ότι εντοπίζουν επιπλέον σύγχρονη βιβλιογραφία και την κατανέμουν στις αντίστοιχες ενότητες. Επιπλέον, παρατηρήθηκε και η ικανότητα τους για σωστή διαχείριση του χρόνου, παρουσίασης του υλικού και χρήσης των Τ.Π.Ε. Όλοι ανεξαιρέτως χρησιμοποίησαν τον προτζέκτορα για την παρουσίαση διαφανειών και ένας χρησιμοποίησε και το διαδίκτυο για την παρουσίαση ενός βίντεο. Όπως είχαν αναφέρει επιδιώκουν να χρησιμοποιούν τις Τ.Π.Ε σε όλα τα μαθήματα καθώς γίνεται πιο ευχάριστο το μάθημα και οι εκπαιδευόμενοι είναι αρκετά εξοικειωμένοι με την τεχνολογία. Αυτό όμως που διαψεύστηκε από αρκετούς ήταν η προσαρμοστικότητα των στόχων στις ανάγκες των σπουδαστών. Ενώ οι περισσότεροι στη αρχή του μαθήματος ανέφεραν τι επιδιώκουν να επιτευχθεί μετά την ολοκλήρωση του, παρόλα αυτά κατά τη διάρκεια δε γινόταν κάποια μετατροπή ακόμη και αν παρατηρούνταν αδυναμίες από το μέρος των σπουδαστών. Ένας μόνο από τους εκπαιδευτές συνδιαμόρφωσε τους στόχους από κοινού με τους εκπαιδευόμενους καθώς όπως ανέφερε θεωρεί ότι έτσι κρατά ζωντανό το ενδιαφέρον τους και δημιουργεί καλύτερο κλίμα. Επιπρόσθετα παρατηρήθηκε να ισχύει πως όλοι οι εκπαιδευτές έχουν δημιουργήσει κατάλληλο κλίμα με τους σπουδαστές και είναι δεκτικοί στην κριτική. Ακόμη, οι περισσότεροι από αυτούς προσπαθούν να δώσουν στους εκπαιδευόμενους τα κατάλληλα κίνητρα προκειμένου να τονώσουν την αυτοπεποίθησή τους. Ωστόσο, αυτό που δεν παρατηρήθηκε, αν και σημειώθηκε από αρκετούς, ήταν η παροχή συμβουλών επαγγελματικού προσανατολισμού και η παροχή ανατροφοδότησης για τη μαθησιακή πορεία στο τέλος του μαθήματος.

Ενώ είχαν αναφέρει οι εκπαιδευτές ότι γνωρίζουν και εναλλακτικούς τρόπους αξιολόγησης την πράξη δεν τους χρησιμοποιούν καθώς είναι υποχρεωμένοι από το υπουργείο οι πρόοδοι και οι τελικές εξετάσεις να έχουν ερωτήματα ανάπτυξης. Επιπλέον, διαψεύστηκε στην παρατήρηση και η αναφορά ορισμένων εκπαιδευτών πως προτρέπουν τους εκπαιδευόμενους τους να αξιολογούν και οι ίδιοι τους εαυτούς τους όμως κάτι τέτοιο στην πράξη δεν εφαρμόστηκε. Όλους τους εκπαιδευτές τους ενδιαφέρει η μαθησιακή ανάπτυξη των εκπαιδευόμενων τους και προσπαθούν να την εντοπίσουν μέσα από τη συμμετοχή τους στο μάθημα, τις απόψεις που διατυπώνουν και από τη στάση που έχουν κατά τη διάρκεια του μαθήματος.

Επιπλέον οι εκπαιδευτές εξέφρασαν τη θετική τους στάση απέναντι στη μάθηση κάτι το οποίο διαπιστώθηκε και από την παρατήρηση αφού κατά τη διάρκεια του μαθήματος προέτρεπαν τους σπουδαστές να αναζητήσουν επιπλέον βιβλιογραφία, τους ενημέρωσαν για κάποια σεμινάρια που επρόκειτο να πραγματοποιηθούν και τους ενημέρωναν για διάφορες δράσεις που αφορούν το αντικείμενο σπουδών. Τέσσερις από τους εκπαιδευτές διαπιστώθηκε ότι αναγνωρίζουν την ιδιαίτερη αξία της αυτοαξιολόγησης και πως τους βοηθά στο να γίνουν καλύτεροι. Ακόμα πιο λίγοι ήταν αυτοί που προσπαθούν να ενισχύσουν την κριτική σκέψη των εκπαιδευόμενων τους κάτι που διαπιστώθηκε από τα υπό συζήτηση παραδείγματα που τους παρέθεταν και τον τρόπο με τον οποίο τους παρακινούσαν να βρουν την βαθύτερη αιτία.

Όσον αφορά το προφίλ των εκπαιδευτών και τους λόγους για τους οποίους ασχολήθηκαν με την εκπαίδευση ενηλίκων, οι περισσότεροι απάντησαν ότι βασικότερο κίνητρο ήταν το οικονομικό καθώς ήθελαν να βελτιώσουν τα οικονομικά τους με κάποιο επιπλέον εισόδημα. Ως δεύτερη πιο συχνά αναφερόμενη αιτία ήταν ο ελεύθερος χρόνος και η ώθηση από τον κοινωνικό τους περίγυρο, ενώ από λίγους εκφράστηκε η αγάπη για το επάγγελμα του δασκάλου το οποίο όμως δεν μπόρεσαν να ακολουθήσουν ωστόσο έψαξαν τρόπους προκειμένου να συνδυάσουν το γνωστικό τους αντικείμενο με τη διδασκαλία.

Ακόμη, οι εκπαιδευτές κλήθηκαν να απαντήσουν για τις δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζουν και οι απαντήσεις τους διακρίνονται σε δύο κατηγορίες, στους παράγοντες που σχετίζονται με το φορέα εργασίας και στους παράγοντες που σχετίζονται με τους σπουδαστές. Ως κυριότερο ανασταλτικό παράγοντα που σχετίζεται με το φορέα οι εκπαιδευτές ανέφεραν την μερική ενημέρωση από τη διοίκηση για την υλοποίηση του προγράμματος ειδικά όταν αυτό σχεδιάζεται πρόχειρα. Επίσης, ορισμένοι εκπαιδευτές εστίασαν στην ανεπαρκή συνεργασία με τη γραμματεία η οποία δε λειτουργεί σωστά και δε γνωρίζει αρκετές πληροφορίες για το πρόγραμμα. Τέλος, ως ανασταλτικός παράγοντας σημειώθηκε το γεγονός ότι επειδή η διοίκηση έχει σχεδιάσει από πριν το πρόγραμμα δε δίνεται ιδιαίτερα σε μεγάλο βαθμό η ελευθερία στον εκπαιδευτή να καθορίσει τους στόχους και την ύλη του μαθήματος. Όσον αφορά τον ανασταλτικό παράγοντα που σχετίζεται με την ομάδα των εκπαιδευόμενων αυτός είναι η αδιαφορία που δείχνουν στα θεωρητικά μαθήματα με αποτέλεσμα να απαξιώνεται το έργο των εκπαιδευτών.

Όσον αφορά τις ευκαιρίες που τους δίνονται για περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη οι περισσότεροι εκπαιδευτές ανέφεραν τον ΕΟΠΠΕΠ ο οποίος είναι ο μοναδικός φορέας στην Ελλάδα που οριοθετεί και συγκροτεί το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Όσοι συμμετείχαν σε εξετάσεις πιστοποίησης ανέφεραν ότι έτσι μπόρεσαν να γνωρίσουν καλύτερα τις βασικές γνώσεις για την εκπαίδευση ενηλίκων και να εφαρμόσουν στις μικροδιδασκαλίες τις γνώσεις που είχαν απόκτηση κατά τη θεωρητική κατάρτιση. Η πιστοποίηση και η ένταξη στα μητρώα των εκπαιδευτών θεωρούνται ως ο βασικότερος παράγοντας που μπορεί να οδηγήσει στην συστηματοποίηση του κλάδου. Όμως υπήρχαν και οι εκπαιδευτές που εξέφρασαν τη δυσαρέσκεια τους για το κόστος συμμετοχής στις εξετάσεις και για το ότι δεν πραγματοποιούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Επίσης, οι εκπαιδευτές αναγνωρίζουν την αξία της ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης καθώς μέσα από την ανταλλαγή πληροφοριών – συμβουλών με τους συναδέλφους επιτυγχάνεται η αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους. Τέλος, ορισμένοι ανέφεραν ως ευκαιρία για επαγγελματική εξέλιξη την παρακολούθηση σεμιναρίων που να σχετίζονται με την εκπαίδευση ενηλίκων προκειμένου να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες που θα μπορέσουν να

τις εφαρμόσουν στη διδασκαλία τους. Συμπερασματικά, γίνεται αντιληπτό πως οι εκπαιδευτές έχουν αναγνωρίσει την αξία των μαθησιακών αποτελεσμάτων που προκύπτουν από τη συμμετοχή τους σε διαδικασίες με τυπικής και άτυπης μάθησης.

Ένα καίριο ζήτημα που απασχολεί όλους τους εκπαιδευτές είναι η επαγγελματοποίηση του κλάδου. Όλοι ανεξαιρέτως οι εκπαιδευτές θεωρούν απαραίτητη τη δημιουργία μιας πανεπιστημιακής σχολής που να τους παρέχει όλα τα απαραίτητα εφόδια ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στο ρόλο τους και στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν. Ωστόσο, επειδή στις μέρες μας είναι δύσκολο να δημιουργηθεί ένα νέο τμήμα σπουδών πιστεύουν ότι πρέπει να υπάρχουν προγράμματα προετοιμασίας που να τους παρέχουν τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες. Αρκετοί στηρίζουν αυτή τη θέση αναφερόμενοι στο πως ξεκίνησαν, τι δυσκολίες αντιμετώπισαν καθώς δεν είχαν την παραμικρή ιδέα για την εκπαίδευση σε ενήλικες. Τέλος, για να μπορέσει να βελτιωθεί η υπάρχουσα κατάσταση θεωρούν ότι το επάγγελμα πρέπει να γίνει κύριας απασχόλησης και να υπάρχει καλύτερη χρηματοδότηση.

ΑΞΟΝΑΣ ΤΕΤΑΡΤΟΣ : Το Εργαλείο Validpack

Από τους εκπαιδευτές ζητήθηκε να αναφέρουν την άποψή τους για τα δυνατά και αδύνατα σημεία του εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε και κατά πόσο η ανατροφοδότηση θα επηρεάσει τη μελλοντική πορεία της διδασκαλίας τους. Στο σύνολο τους οι εκπαιδευτές ανέφεραν ότι οι δείκτες του οργάνου ήταν πλήρεις και ορίζονται με σαφήνεια και δεν πρότειναν κάποια περαιτέρω αλλαγή. Όσον αφορά τις ερωτήσεις της συνέντευξης, θεωρούν ότι είναι κατανοητές και πως απαντιούνται με ευκολία, όμως ορισμένοι θεωρούν ότι κάποιες από τις ερωτήσεις είναι παρόμοιες μεταξύ τους και πως τους ήταν σαν να απαντήσουν το ίδιο με μια απάντηση που έδωσαν προηγουμένως. Η διαδικασία της εγκυροποίησης αξιολογήθηκε θετικά και οι εκπαιδευτές έδωσαν ιδιαίτερη βαρύτητα στην παρατήρηση καθώς όπως ανέφεραν ένας εξωτερικός παρατηρητής βλέπει τα πράγματα με αντικειμενικό και αμερόληπτο τρόπο. Επιπλέον, σημειώθηκε ότι η 3ωρη παρατήρηση ίσως να μην είναι αρκετή καθώς δε δίνεται η ευκαιρία στον

εκπαιδευτή να παρουσιάσει όλα όσα γνωρίζει και για αυτό πρότειναν να διαρκεί περισσότερο τουλάχιστον 6 – 9 ώρες ώστε ο παρατηρητής να γνωρίσει καλύτερα το περιβάλλον στο οποίο εργάζεται ο εκπαιδευτής και να δει πως χειρίζεται περισσότερες προβληματικές καταστάσεις. Τέλος, δόθηκε μέσα από τη διαδικασία της αξιολόγησης η δυνατότητα στους εκπαιδευτές να ανακαλέσουν γεγονότα από τη μνήμη τους να σκεφτούν κριτικά και να αντιληφθούν καλύτερα τις δυνατότητες τους.

Συμπερασματικά, μπορούμε να αναφέρουμε ότι το Validpack είναι ένα εύκολο στη χρήση εργαλείο και πως ακόμα και οι ίδιοι οι εκπαιδευτές μπορούν να το εφαρμόσουν ώστε να γνωρίσουν καλύτερα τις δυνατότητες τους και να εξελιχτούν επαγγελματικά.

5.2 Συμπεράσματα Παρατήρησης

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε εκτός από τα στάδια των συνεντεύξεων περιέχει και το στάδιο της παρατήρησης το οποίο μας έδωσε τη δυνατότητα να αντιληφθούμε κατά πόσο οι εκπαιδευτές εφαρμόζουν ή όχι στην πράξη όσα ανέφεραν στη συνέντευξη.

Αρχικά, παρατηρήθηκε απ' όλους τους εκπαιδευτές ότι ήταν άριστοι γνώστες του αντικείμενου που δίδασκαν καθώς το παρουσίαζαν με άνεση και απαντούσαν σε όλες τις απορίες των εκπαιδευόμενων. Επίσης, αυτό που έγινε αντιληπτό και στην παρατήρηση ήταν πως οι εκπαιδευτές είχαν αναπτύξει αρκετά καλές επικοινωνιακές σχέσεις με τους εκπαιδευόμενους τους καθώς επικρατούσε κλίμα σεβασμού και εμπιστοσύνης και οι εκπαιδευτές φάνηκε να γνωρίζουν στοιχεία από τις ζωές των ενήλικων και κυρίως από αυτούς που έτυχε να τους είχαν και σε κάποιο προηγούμενο εξάμηνο. Οι εκπαιδευτές ήταν ιδιαίτερα ανοιχτοί και δεκτικοί ως προς την κριτική που ασκούσαν οι εκπαιδευόμενοι για τον τρόπο διδασκαλίας, ωστόσο δεν μπόρεσε να διαπιστωθεί κατά πόσο αυτή η ανατροφοδότηση λαμβάνεται υπόψη στη μελλοντική διδασκαλία. Σημαντικό είναι το στοιχείο του διαλόγου για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι σπουδαστές, για τα ενδιαφέροντα τους και τις

ανάγκες τους. Αυτό που δεν γινόταν να παρατηρηθεί ήταν οι σχέσεις που αναπτύσσουν με τους συναδέλφους και πως αυτές οι σχέσεις επηρεάζουν την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτή.

Στη συνέχεια παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτές ανταποκρίνονταν με επάρκεια στο δείκτη του σχεδιασμού – υλοποίησης του προγράμματος καθώς προσπαθούσαν όσο περισσότερο μπορούσαν, λόγω των περιορισμών του Υπουργείου Παιδείας και της Διοίκησης του Ι.Ε.Κ, να εμπλέκονται ενεργά σε αυτές τις διαδικασίες. Προκειμένου να επιτευχθεί μια επιτυχής διδασκαλία καλό θα ήταν να μην υπάρχουν τα σφιχτά χρονικά όρια που καθορίζονται για τη μετάδοση γνώσεων και την ολοκλήρωση της ύλης που καθορίζονται από το Υπουργείο και επίσης οι εκπαιδευτές να είναι αυτοί που να θέτουν τους στόχους και να ορίζουν και να επιλέγουν εξ' ολοκλήρου την ύλη και το μαθησιακό υλικό το οποίο θα συμβαδίζει με τις πραγματικές ανάγκες και επιθυμίες των σπουδαστών. Έγινε λοιπόν φανερό η προετοιμασία που είχαν κάνει προκειμένου να παρουσιάσουν τη συγκεκριμένη ενότητα που δίδαξαν. Διαπιστώθηκε επίσης η σωστή επιλογή σύγχρονου επιπλέον διδακτικού υλικού το οποίο συμβαδίζει με τους στόχους και τις απαιτήσεις της ενότητας και ήταν κατάλληλο για το γνωστικό υπόβαθρο των εκπαιδευόμενων. Ενώ σχεδόν όλοι οι εκπαιδευτές είχαν αναφέρει στη συνέντευξη πόσο αναγκαία είναι η προσαρμογή της διδασκαλίας στην ετερογένεια της ομάδας και στις απρόβλεπτες καταστάσεις που μπορεί να συμβούν, ωστόσο σε λίγους παρατηρήθηκε η ικανότητα της ευελιξίας και της τροποποίησης του αρχικού σχεδιασμού του μαθήματος στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των εκπαιδευόμενων. Επίσης, κατά την παρατήρηση διαπιστώθηκε, αυτό που είχαν αναφέρει σχεδόν όλοι οι εκπαιδευτές, ότι στην αρχή του μαθήματος οι εκπαιδευτές αναφέρουν τα επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα της ενότητας και μόνο ένας συνδιαμόρφωσε τους στόχους μαζί με τους εκπαιδευόμενους προκειμένου να εμπλακούν και αυτοί ενεργητικά στην εκπαιδευτική διαδικασία και να «ακουστούν» οι ανάγκες και οι επιθυμίες τους.

Όσον αφορά τη διαχείριση του μαθησιακού χρόνου, όλοι οι εκπαιδευτές έκαναν σωστή κατανομή ολοκληρώνοντας έτσι την ενότητα όπως ακριβώς την είχαν

σχεδιάσει. Παρόλο που οι εκπαιδευτές ήταν θετικοί στο να χρησιμοποιήσουν ποικίλλες μεθόδους διδασκαλίας, οι περισσότεροι χρησιμοποίησαν τον παραδοσιακό τρόπο της διάλεξης αγνοώντας έτσι τις αρχές μάθησης των ενήλικων σύμφωνα με τις οποίες οι ενήλικοι μαθαίνουν καλύτερα όταν δεν επικρατεί ο παραδοσιακός τρόπος διδασκαλίας του σχολείου αλλά εμπλουτίζεται με άλλες μεθόδους (πχ χιονοστιβάδα, παίξιμο ρόλο, καταγιγισμός ιδεών, προσομοίωση κλπ) που τονώνουν το ενδιαφέρον των εκπαιδευόμενων και προάγουν την αποκαλυπτική μάθηση. Ορισμένοι από τους εκπαιδευτές προωθούν τη βιωματική μάθηση μέσα από τη χρήση καθημερινών, απλών παραδειγμάτων ώστε οι εκπαιδευόμενοι να είναι σε θέση να αντιληφθούν καλύτερα την ύλη. Επίσης, όλοι οι εκπαιδευτές προωθούν τη χρήση τεχνολογικών μέσων προκειμένου να κάνουν πιο ελκυστική τη διδασκαλία τους και να μπορέσουν να μεταδώσουν επιπλέον στοιχεία τα οποία σχετίζονται με την υπό μελέτη ενότητα και θα βοηθήσουν τους ενήλικες να κατανοήσουν εις βάθος την ύλη.

Αυτό που δεν παρατηρήθηκε καθόλου ήταν η ανάθεση εργασιών από τους εκπαιδευτές στο τέλος του μαθήματος αλλά και η εργασία σε ομάδες. Ενώ οι εκπαιδευτές είχαν αναφέρει τη σημασία που έχει η εργασία σε ομάδες στην εκπαίδευση ενηλίκων ωστόσο, στην πράξη κάτι τέτοιο δε διαπιστώθηκε. Μόνο σε μια περίπτωση μετά το τέλος του μαθήματος ο εκπαιδευτής ζήτησε από τους εκπαιδευόμενους στο επόμενο μάθημα να βρουν και να παρουσιάσουν παραδείγματα σχετικά με τα όσα διδάχθηκαν. Ο μόνος τρόπος με τον οποίο οι εκπαιδευόμενοι εμπλέκονται ενεργά και λειτουργούν σε ομάδες είναι προκειμένου να παρουσιάσουν project τα οποία τους ανατίθενται από τον τομέας σπουδών και παρουσιάζονται σε σχετική εκδήλωση του Ι.Ε.Κ στο τέλος της χρονιάς.

Ακόμη, διαπιστώθηκε το γεγονός πως ενώ οι περισσότεροι εκπαιδευτές τη συνέντευξη έβλεπαν τον ρόλο τους από τη σκοπιά του δασκάλου – παντογνώστη ωστόσο, στην πράξη υιοθετούσαν και το ρόλο του καθοδηγητή – συμβούλου, οι εκπαιδευτές έδιναν συμβουλές στους εκπαιδευόμενους τόσο για το πώς θα μπορέσουν να αντιμετωπίσουν κάποιες δυσκολίες και να

κατανοήσουν καλύτερα την ύλη αλλά και για τα επαγγελματικά μονοπάτια που μπορούν να ακολουθήσουν. Ακόμη είχαν και το ρόλο του εμπνευστή καθώς επαινούσαν την μαθησιακή ανάπτυξη των εκπαιδευόμενων και έβρισκαν κίνητρα για να ενισχύσουν τη συμμετοχικότητα τους.

Οι εκπαιδευόμενοι ακόμα είχαν αναφέρει πόσο σημαντική είναι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση για τους ίδιους προκειμένου να βελτιωθούν επαγγελματικά. Αυτό ενισχύθηκε και από το γεγονός ότι ήταν σε θέση να αναφέρουν σεμινάρια τα οποία είχαν παρακολουθήσει. Ακόμη κάτι το οποίο φάνηκε στην παρατήρηση ήταν πως ορισμένοι εκπαιδευτές ενημέρωναν τους εκπαιδευόμενους σχετικά με δράσεις του Ι.Ε.Κ που αφορούσαν το αντικείμενο σπουδών αλλά και για τη διεξαγωγή ημερίδων οι οποίες αφορούσαν τις τρέχουσες εξελίξεις τους αντικειμένου. Οι εκπαιδευτές λοιπόν, προσπαθούσαν να ,μεταδώσουν την ιδιαίτερη σημασία που έχει η συνεχής εκπαίδευση και ενημέρωση λόγω των ραγδαίων μεταβολών που επικρατούν.

Αξίζει τέλος να αναφερθεί ότι οι εκπαιδευτές ήταν ιδιαίτερα θετικοί στις επισημάνσεις που τους έγιναν μετά την ολοκλήρωση της παρατήρησης και ανέφεραν ότι θα προσπαθήσουν να βελτιώσουν τις αδυναμίες τους προκειμένου να ανταποκριθούν μελλοντικά καλύτερα στο έργο τους.

Επίλογος

Όπως διαπιστώθηκε από τα ευρήματα της έρευνας, οι εκπαιδευτές ενηλίκων που συμμετείχαν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί από το εννοιολογικό μοντέλο Key competences for adult learning professionals και μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος. Ακόμη διαπιστώθηκε πως ενώ οι εκπαιδευτές επιζητούν τη συνεχή εκπαίδευση προκειμένου να βελτιωθούν επαγγελματικά, ωστόσο δεν τους παρέχονται αρκετές ευκαιρίες καθώς στην Ελλάδα μόνο ο Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π είναι ο αρμόδιος οργανισμός για την εκπαίδευση ενηλίκων. Συνεπώς, τονίζεται η αναγκαιότητα ύπαρξης ενός θεσμοθετημένου συστήματος παροχής ευκαιριών για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση τους προκειμένου να επιτευχθεί η επαγγελματική τους εξέλιξη.

Κάτι ακόμα που αναδεικνύεται από την παρούσα εργασία είναι ότι στην Ελλάδα το επάγγελμα του εκπαιδευτή ενηλίκων δεν αναγνωρίζεται ως διακριτό επάγγελμα και κατά συνέπεια δεν υπάρχει ένα ενιαίο προφίλ του εκπαιδευτή που να ενισχύει την επαγγελματοποίηση αυτού του επαγγέλματος. Ως εκ τούτου εισέρχονται στον κλάδο άτομα που δεν έχουν καταρτιστεί με τις αρχές μάθησης των ενηλίκων και να υλοποιούν ή να σχεδιάζουν προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων.

Μέσα από τη χρήση του εργαλείου Validpack έγινε αποτίμηση των δεξιοτήτων των εκπαιδευτών δίνοντας έτσι τη δυνατότητα στο μέλλον να μπορέσει να χρησιμοποιηθεί προκειμένου να αναβαθμιστεί ο κλάδος και να επιτευχθεί η επαγγελματοποίηση του μέσα από την εγκυροποίηση των προσόντων των εκπαιδευτών που αποκτήθηκαν εκτός τυπικής εκπαίδευσης. Κάτι ακόμα το οποίο θα μπορούσε να μελετηθεί στο μέλλον είναι κατά πόσο είναι δυνατό να δημιουργηθεί ένας οδηγός επικύρωσης των μαθησιακών αποτελεσμάτων που

αποκτήθηκαν εκτός τυπικού πλαισίου και για τα υπόλοιπα επαγγέλματα ώστε να δίνεται κίνητρο στα άτομα να συμμετέχουν σε τέτοιου τύπου δραστηριότητες προκειμένου να βελτιώσουν τις γνώσεις τους και την θέση που κατέχουν.

Βιβλιογραφία

Αγγλική Βιβλιογραφία

ALPINE (2008) *Adult Learning Professions In Europe. A study of the current situation, trends and issues*. Final Report

Brookfield, D. S. (1995) *Becoming a Critically Reflective Teacher*. Jossey- Bass: San Francisco

Brookfield, D. S. (1989) *Teaching Roles and Teaching Styles*. In: Titmus (eds) *Lifelong Education for Adults: An International Handbook*, Oxford: Pergamon

Brookfield, D. S. (1988) *Training Educators of Adults*. London : Rutledge

Brookfield, D. S. (1987) *Developing Critical Thinkers: Challenging Adults to Explore Alternative Ways of Thinking and Acting*. San Francisco: Jossey – Bass

Brookfield, D. S. (1986) *Understanding and Facilitating Adult Learning*. Open University Press: Milton Keynes

Buiskool, B. et al (2010) *Key Competences for Adult Learning Professionals. A Contribution to the Development of a Reference Framework of Key Competences for Adult Learning Professionals*. Final Report

Campbell, P. D. (1977) *Adult Education as a Field of Study and Practice, Centre for Continuing Education*. University of British Columbia, Vancouver

Cedefop (2013) *Trainers in Continuing VET Emerging Competence Profile*. Luxemburg

- Cedefop (2009) *Competence Framework for VET Professionals*. Luxemburg
- Cedefop (2009c) *The Relationship Between Quality Assurance and Vocational Education and Training Certification in E.U Member States*
- Cedefop (2008a) *Terminology of European Education and Training Policy*. Luxemburg
- Cedefop (2008b) *Validation of Non Formal and Informal Learning In Europe. A Snapshot*. Luxemburg
- Cedefop (2007) *Recognition and Validation of Non Formal and Informal Learning for VET Teachers and Trainers in the E.U*
- Cedefop (2006) Winterton, J., Delamare, F., Strinfellow, E. *Typology of Knowledge, Skills and Competences :Clarification of the Concept and Prototype*
- Creswell, J. W. (2011) *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας*. Αθήνα: Ίων/ Έλλην
- Duke, C. (1989) *Training of Adult Educators*. In: Titmus, C. (eds) *Lifelong Education for Adults: An International Handbook* Oxford: Pergamon Press
- Duvekot, R. & Geerts, J. (2012) *Handbook for the Assessment and Validation of Pedagogical Competences of Adult Educators*. Timisoara
- Egetenmeyer, R. & Nuiss, I., E. (eds) (2010) *Teachers and Trainers in Adult and Lifelong Learning Asian and European Perspectives*
- European Commission (2008) *ALPINE: Adult Learning Professions in Europe. A Study of the Current Situation, Trends and Issues*. Final Report. PLATO

- European Commission (2007) *Improving the Quality of Teacher Education*. Final
- Fordam, P. & Fox, J. (1989) *Training the Adult Educator as Professional*
International Review of Education
- Frank, E. (1989) *The Educator In*: Titmus C., J. (eds) *Lifelong Education for Adults: An International Handbook* Oxford: Pergamon Press
- Freire (2006) *Δέκα Επιστολές προς Εκείνους που Τολμούν να Διδάσκουν*
- Galbraith, M. & Zelenak, K. (1989) *The Education of Adult and Continuing Education Practitioners*
- Gibbs, G. & Durbridge, N. (1976) *Characteristics of Open University Tutors (Part 2): Tutors in Action*. *Teaching at a Distance* (7), Open University, Milton Keynes
- Grabowski, S. (1976) *Training Teachers of Adults: Models and Innovative Programs*. Syracuse University: Publications in Continuing Education
- Grabowski, S. (1981) *Preparing Educators of Adults*. San Francisco: Jossey – Bass
- Granton, P. (1994) *Understanding and Promoting Transformative Learning: A guide for Educators of Adults*. San Francisco: Jossey – Bass
- Griffith, W. & McClusky, H. (1981) *Foreword In*: Grabowski, S. & associates *Preparing Educators of Adults*. Washington: Jossey – Bass
- Hostler, J. (1982) *The Art of Teaching Adults*. *Studies in Adult Education*
- Jarvis, P. (1987) *Adult Learning in the Social Context*. London: Croom Helm
- Jarvis, P. (1985) *The Sociology of Adult & Continuing Education*. Routledge London & New York

- Jarvis, P. (1983) *Adult and Continuing Education*. London: Croom Helm
- Jarvis, P. (1983) *Adult and Continuing Education: Theory and Practice*. London: Croom Helm
- Lattke, S. (2005) *A Professional Development of Adult Educators in Europe, Trends and Challenges* (ομιλία που δόθηκε στην Πάφο, στο 2^ο Ευρωπαϊκό Grundtvig 3 Συνέδριο)
- Merriam, S. (1985) *Training Adult Educators in North America* Convergence, XVIII
- Merrill, B. & Hills, S. (2003) *Accreditation of Prior Experiential Learning (APE)*
- Mocker, D.W. & Noble E. (1981) *Training Part – Time Instructional Staff*. In: Grabowski, S. (1981) *Preparing Educators of Adults*. San Francisco: Jossey – Bass
- Papanaoum, Z. (1994) *Adult Educators: Issues of Professionalization*. In: Benn, R. (eds) *Training and Professional Development in Adult and Continuing Education*. University of Exeter: Center for Research in Continuing Education. Occasional Paper Number 1
- Peters, R. (1996) *Thesen zur Frage von "Professionalisierung – Entprofessionalisierung" der Erwachsenenbildung*. In: Derichs – Kunstmann, Faulstich, K., Tippelt, P., (Hrsg) *Enttraditionalisierung der Erwachsenenbildung*. Beiheft zum Report, Frankfurt, 1997
- Peers, R. (1972) *Adult Education. A Comparative Study*. London: Rutledge & Kegan Paul
- Research voor Beleid & Plato (2008) *Adult Learning Professions In Europe. Study on Current Situation, Trends and Issues*. Final Report

Rogers, J. (1989) *Adults Learning*. Open University Press: Milton Keynes

Rogers, A (1986) *Teaching Adult* Open University Press: Milton Keynes

Schon, D. (1983) *The Reflective Practitioners*. New York: Basic Books

Tough, A (1979) *The Adult's Learning Project*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education

Vinepac (2008) *Handbook for the Use of Validpack for the Validation of Psycho-Pedagogical Adult Educator's competences*

Ελληνική Βιβλιογραφία

Βεργίδης, Δ (2006) *Το έργο, οι απόψεις και τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτών της συνεχιζόμενης κατάρτισης*. Στο: Καψάλης, Α & Παπασταμάτης, Α (επιμ.) *Επαγγελματισμός στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση*. Αθήνα: Τυπωθήτω

Βεργίδης, Δ (2002) *Μελέτη για τις Προδιαγραφές του Περιεχομένου των Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών*. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δ.Ε., Εργαστήριο Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Γαλατά, Β. (2009) *Η Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας*. Εκδ: Σάκκουλα

Γιαννακοπούλου, Ε. (2006) *Σχεδιασμός Διδακτικής Ενότητας. Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών*. ΙΙΙ ΕΚΕΠΙΣ Αθήνα

Γκάλιου (2012) *Ο Ρόλος του Εκπαιδευτή Γλωσσικής Εκπαίδευσης σε Κοινά Ενηλίκων*. Μελέτη Περίπτωσης στον Ελληνικό Χώρο (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Εργασία) Θεσσαλονίκη : Α.Π.Θ

Εθνική Ομάδα Εμπειρογνομόνων ECVET (2013) Αθανασούλη, Α., Ζαρίφης, Γ., Φωτόπουλος, Ν., (επιμ) *Οδηγός Παρουσίασης, Ανάπτυξης και Εφαρμογής του «Ευρωπαϊκού Συστήματος Συσώρευσης και Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET) στην Ελλάδα»* Ι.Κ.Υ

Ευστράτογλου, Α. & Νικολοπούλου, Β (2010) *Προσδιορισμός, Μέτρηση, Αναγνώριση και Πιστοποίηση της Επαγγελματικής Κατάρτισης*. Στο: Γραβάνη, Μ. (επιμ.) *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση*. Λευκωσία : Ανοιχτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Ζαρίφης, Γ. (2014) *Θεωρητική Θεμελίωση και Πρακτικές Εφαρμογές στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση Υλικό Μελέτης για τις Θεματικές Ενότητες ΣΔΜ 512 και ΣΔΜ 522*. Λευκωσία: ΑΠΚΥ

Ζαρίφης, Γ & Νικολοπούλου, Β (2010). *Ο Ρόλος και τα Χαρακτηριστικά του Εκπαιδευτή σε Προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης*. Στο: Γραβάνη, Μ. (επιμ.) *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση*. Λευκωσία : Ανοιχτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Jarvis, P. (2006) *Εκπαίδευση και Κατάρτιση Εκπαιδευτικών και Εκπαιδευτών: Πλαίσιο Ευρωπαϊκής Πολιτικής*. Στο: Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης, Α. (επιμ) *Επαγγελματισμός στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός

Jarvis, P. (2004) *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Καμπράνη, Ε. (2012) *Η Συμβολή της Μη Τυπικής και Άτυπης Μάθησης στην Απόκτηση Ψυχο Παιδαγωγικών Δεξιοτήτων των Εκπαιδευτών Ενηλίκων στην Ελλάδα : Ζητήματα Εγκυροποίησης τους Μέσω της Χρήσης του Συστήματος*

Validpack (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Εργασία). Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο

Κατσαρού, Ε. & Τσάφος, Β. (2002) *Από την έρευνα στη Διδασκαλία: Η Εκπαιδευτική Έρευνα Δράσης*. Αθήνα: Σαββάλας

Καψάλης, Α. (2013) (επιμ) *Επαγγελματισμός στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός

Καψάλης, Α. (2006) *Ο Επαγγελματισμός στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. Ελλάδα και Κόσμος*. Στο: Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης, Α. (επιμ) *Επαγγελματισμός στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός

Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης, Α. (2006) (επιμ) *Επαγγελματισμός στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός

Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης, Α. (2002) *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Γενικά Εισαγωγικά Θέματα (Τόμος Α')*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Κελπανίδης, Μ. & Βруνιώτη, Κ. (2012) *Δια Βίου Μάθηση: Κοινωνικές Προϋποθέσεις και Λειτουργίες*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Κόκκος, Α. (2006) *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Κουλαουζίδης, Γ. (2010) *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης σε Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης* Διαθέσιμο στο:

https://www.academia.edu/8480843/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B7_%CE%B3%CE%B9%CE%B1_%CF%84%CE%B1_%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%8C%CE%BD%CF%84%CE%B1_%CF%84%CF%89%CE%BD_%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%B9%CE%B4

%CE%B5%CF%85%CF%84%CF%8E%CE%BD_%CE%B5%CE%BD%CE%B7
%CE%BB%CE%AF%CE%BA%CF%89%CE%BD

Λευθεριώτου, Π (2009) *Ο Ρόλος και η Εκπαίδευση των Εκπαιδευτών Ενηλίκων στην Ελλάδα: Ιστορική Αναδρομή και Σύγχρονη Πραγματικότητα*. Στ: Βεργίδης, Δ. & Κόκκος, Α (επιμ) Εκπαίδευση Ενηλίκων – Διεθνείς Προσεγγίσεις και Ελληνικές Διαδρομές

Μωυσιάδης, Λ. (2009) *Ο Κριτικοστοχαστικός Εκπαιδευτής και η Κοινωνικοπολιτική Διάσταση του Ρόλου του*. Στο: Ζαρίφης, Γ (επιμ) Ο Κριτικός Στοχασμός στη Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων. Θεωρητικές Προσεγγίσεις α7 Πρακτικές Προεκτάσεις. Θεσσαλονίκη: Παπαζήση

Παπαγεωργίου, Κ. (2008) *Η Εκπαίδευση και τα Μητρώα Εκπαιδευτών Ενηλίκων στην Ελλάδα* (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Εργασία). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Παπαδημητρίου, Α & Ζαρίφης, Γ (2015) *Οργανωτικές Δομές για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση – Μια Συγκριτική Θεώρηση Θεσμών και Πρακτικών*. Διδακτικές Σημειώσεις. Λευκωσία: ΑΠΚΥ

Παπασταμάτης, Α. (2011) *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Θεμέλια της Διδακτικής Πράξης*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Παπαστεφανάκη, Σ. (2002) *Ανάπτυξη και Αξιολόγηση των Ικανοτήτων των Εκπαιδευτών Ενηλίκων*. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη

Steele, T. (2006) *Ο Ρόλος του Εκπαιδευτή Ενηλίκων στην Εποχή της «Δια Βίου Μάθησης» και της Παγκοσμιοποίησης*. Στο: Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης, Α. (2006) (επιμ) *Επαγγελματισμός στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός

ΦΕΚ (2012): Νέο Θεσμικό Πλαίσιο (ΦΕΚ Β' 2844) βάσει της Υπουργικής Απόφασης με αριθμ. ΓΠ/20082 με θέμα «Σύστημα Πιστοποίησης Εκπαιδευτικής Επάρκειας Εκπαιδευτών Ενηλίκων της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης»

ΦΕΚ (2011) Εθνικός Οργανισμός Προσόντων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) που προέκυψε από τη συγχώνευση τριών φορέων: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων (ΕΟΠΠ), Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια Βίου Μάθησης (ΕΚΕΠΙΣ) , Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ) σύμφωνα με την απόφαση του Υπουργείου Παιδείας (ΦΕΚ Β' 2351/20-10-2011)

Παράρτημα Α

Η Ερευνητική Διαδικασία

A.1 Ερωτήσεις Συνέντευξης

Στάδιο 1^ο Αναφορά στη βιβλιογραφία του εκπαιδευτή: πλαίσια μάθησης και αποτελέσματα μάθησης:

- 1) Ποίες είναι οι προηγούμενες εμπειρίες σας που σχετίζονται με το ρόλο του εκπαιδευτή ενηλίκων;
- 2) Έχετε συμμετέχει στην εκπαίδευση ενηλίκων χωρίς η εργασία σας να σχετίζεται με τον εκπαιδευτή (πχ σύμβουλος);
- 3) Υπήρχαν ευκαιρίες για αρχική και περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη ως εκπαιδευτής ενηλίκων;
- 4) Ποία άλλα πλαίσια θεωρείτε ότι προσφέρουν σχετικές ευκαιρίες για την απόκτηση δεξιοτήτων;
- 5) Ποιες ικανότητες μπορείτε να συσχετίσετε με συγκεκριμένα πλαίσια μάθησης;
- 6) Μπορείτε να ονομάσετε δεξιότητες που αποκτήσατε τις οποίες χρησιμοποιείτε ως εκπαιδευτής;
- 7) Ποια είναι τα αποτελέσματα μάθησης του επαγγέλματος/του ελεύθερου χρόνου;

Στάδιο 2^ο Πλέγμα συνέντευξης

A) Αναφορά των διαφορετικών εμπειριών της εκπαίδευσης και αυτών που αναγνωρίστηκαν στο 1^ο στάδιο

- 1) Ποια δεξιότητα απ' όσες αναφέρατε θεωρείτε ότι έχει μεγαλύτερη σημασία;

- 2) Ποια ή ποιες θεωρείτε ότι συμβάλλουν περισσότερο στην εξέλιξη σας;
- 3) Θεωρείτε ότι οι δεξιότητες που αποκτήσατε από την εκπαίδευσή σας ήταν δύσκολες στην εφαρμογή; Αν ναι, ποιές;
- 4) Θεωρείτε ότι η αρχική σας εκπαίδευσή σας ωφέλησε ή όχι στην υλοποίηση του προγράμματος και γιατί;
- 5) Ποιές γνώσεις θεωρείτε ότι πρέπει να αποκτά ένας εκπαιδευτής ενηλίκων στην αρχική του εκπαίδευση;

Παράδειγμα δεξιοτήτων που προέκυψαν από την αυτοαξιολόγηση

Να περιγράψετε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων και να αναφέρετε α) τον σκοπό β) την ενότητα που διδάξατε γ) τον τρόπο επιλογής στόχων – μαθησιακού υλικού – στρατηγική μάθησης – επιλογή βιβλιογραφίας- εργασίες – τρόπος αξιολόγησης τόσο του προγράμματος όσο και των εκπαιδευόμενων γ) μέθοδοι διδασκαλίας – πορεία διδασκαλίας δ) τυχόν δυσκολίες ε) τον τρόπο αντιμετώπισης τους και στ) τι αποκομίσατε από αυτήν την εμπειρία;

Στάσεις και αξίες για τη διαδικασία μάθησης

Ποιές στάσεις και αξίες θεωρείτε κατάλληλες για την διαδικασία της εκπαίδευσης ενηλίκων;

Άποψη για τη μάθηση

Τι έχει αξία σε μια μαθησιακή εμπειρία; Γιατί;

B) Αντανάκλαση στις δεξιότητες

Γνώσεις

- 1) Πως οργανώνετε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης για άτομα με διαφορετικό επίπεδο και ενδιαφέροντα; Εάν σας έχει συμβεί, πως το αντιμετωπίσατε;
- 2) Πως πιστεύετε ότι οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν καλύτερα;
- 3) Ποιές ομάδες ενηλίκων γνωρίζετε; Ποιο είναι το προφίλ τους;

Οργάνωση

- 1) Πως μπορούν να αναγνωριστούν τα διαφορετικά ενδιαφέροντα των εκπαιδευόμενων; Και πως οι γνώσεις που ήδη κατέχουν;
- 2) Πως πιστεύετε ότι πρέπει να οργανωθεί ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για ενήλικες σε συγκεκριμένο αντικείμενο;
- 3) Δώστε ένα παράδειγμα ανάπτυξης και σχεδιασμού εκπαιδευτικού προγράμματος (πως οργανώσατε το μάθημα, τους στόχους, πως αναγνωρίσατε την μαθησιακή ανάπτυξη των εκπαιδευόμενων);
- 4) Προωθείτε τη χρήση τεχνολογικών μέσων στη διδασκαλία σας; Αν ναι, με ποιον τρόπο τα επιλέγετε και πως τα χρησιμοποιείτε;

Αποτίμηση και αξιολόγηση της μάθησης

- 1) Ποίος είναι ο καλύτερος τρόπος αξιολόγησης της μάθησης που κατέχουν ήδη οι εκπαιδευόμενοι;
- 2) Θεωρείτε ότι υπάρχουν εναλλακτικοί τρόποι αξιολόγησης; Αν ναι, δώστε παραδείγματα και εξηγήστε αν τους έχετε χρησιμοποιήσει
- 3) Πως επιλέγετε τη μέθοδο αξιολόγησης για να διαπιστώσετε τι έμαθαν οι εκπαιδευόμενοι κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος;

Συμβουλευτική και κινητοποίηση

- 1) Ποια στοιχεία κινητοποιούν τους εκπαιδευόμενους στη μαθησιακή διαδικασία; Θυμάστε κάποια συγκεκριμένη περίπτωση;
- 2) Παρέχετε ανατροφοδότηση στους εκπαιδευόμενους σχετικά με τα δυνατά και αδύνατα τους σημεία;

Προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη

- 1) Σας αρέσει το επάγγελμα του εκπαιδευτή ενηλίκων; Για ποιον λόγο το επιλέξατε;
- 2) Τι project θέλετε να αναλάβετε στο μέλλον;
- 3) Τι σχεδιάζετε για εσάς ως επαγγελματία;
- 4) Θεωρείτε ότι ο συγκεκριμένος κλάδος προσφέρει ευκαιρίες για περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη;
- 5) Πιστεύετε ότι μπορεί να επιτευχθεί επαγγελματοποίηση του κλάδου; Αν ναι με ποιον τρόπο;

(Vinerac 2008:25-26)

A.1.1 Φύλλο Αυτοαξιολόγησης του Εκπαιδευτή Ενηλίκων

ΤΟΜΕΑΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΔΕΙΞΗΣ-ΔΕΙΚΤΕΣ	ΠΟΛΥ ΚΑΛΑ	ΚΑΛΑ	ΑΡΚΕΤΑ ΚΑΛΑ	ΟΧΙ ΚΑΛΑ
Γνώσεις (θεωρητικές και ψυχοπαιδαγωγικές)	Αρχική γνώση του ψυχοκοινωνικού προφίλ του ενήλικα	Κατοχή θεωρητικής βάσης για την εκπαίδευση ενηλίκων				
		Γνώση ψυχοκοινωνικού προφίλ ενήλικου				
		Επίγνωση της σπουδαιότητας προσαρμογής του μαθήματος στις ανάγκες των ενηλίκων				
		Χρήση των χαρακτηριστικών της μάθησης ενηλίκων στο παρεχόμενο μάθημα				
		Οργάνωση του μαθήματος γύρω από τον εκπαιδευόμενο				
	Γνώση των χαρακτηριστικών της συγκεκριμένης μαθηματικής ομάδας	Δημιουργία διαπροσωπικού κλίματος που οδηγεί στη μάθηση (με τη χρήση θεωριών της				

		μάθησης ενηλίκων)				
		Ικανότητα προσαρμογής σε διαφορετικά στυλ μάθησης, ικανότητες, κουλτούρες, εμπειρίες, συμπεριλαμβανομένης της διδασκαλίας σε ΑΜΕΑ ή άτομα με μαθησιακές δυσκολίες				
	Κατοχή του γνωστικού αντικειμένου					
Σχεδιασμός και υλοποίηση διδασκαλίας	Ανάλυση αναγκών	Αναγνώριση συλλογικών αναγκών				
		Αναγνώριση ατομικών αναγκών				
	Προετοιμασία μαθήματος	Σχέδιο μαθήματος που να καλύπτει προσωπικές και συλλογικές ανάγκες				
		Σχέδιο μαθήματος που να καλύπτει προσωπικές και συλλογικές ανάγκες				
		Σχεδιασμός σταθερού και εφαρμόσιμου				

		μαθήματος				
		Παροχή κατάλληλου διδακτικού υλικού				
	Υλοποίηση της διδασκαλίας	Διαχείριση του προγράμματος				
		Χρήση κατάλληλων διδακτικών στρατηγικών				
		Κοστρουκτιβιστικός διάλογος με/μεταξύ των μαθητών				
		Ανταπόκριση στους σκοπούς/στόχους του μαθήματος				
		Επίγνωση της εξέλιξης του μαθητή κατά τη διάρκεια του προγράμματος				
		Ανταπόκριση σε ανάγκες μη προγραμματισμένες				
		Ενθάρρυνση της δυναμικής της ομάδας				
		Προσαρμογή σε απρόβλεπτες				

		καταστάσεις				
		Επίγνωση της κουλτούρας του μαθητή				
		Κατάλληλες μέθοδοι παρουσίασης				
	Χρήση τεχνολογικών μέσων	Επιλογή και χρήση κατάλληλων μέσων				
		Χρήση ποικιλίας πηγών και μέσων (έντυπων, οπτικοακουστικών κλπ)				
		Απόκτηση - πρόσβαση - χρήση τεχνολογίας για αποτελεσματικότερη μάθηση				

Αποτίμηση μάθησης / αξιολόγηση	<ul style="list-style-type: none"> • Συνεργασία με τους μαθητές ώστε να αναγνωριστούν οι στόχοι/ανάγκες/δυνατότητες και παροχή κατάλληλων συμβουλών και οδηγιών στους εκπαιδευόμενους • Αξιοποίηση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης σε καθημερινή βάση για τη δημιουργία του μαθήματος 	Υπολογισμός της προηγούμενης γνώσης των εκπαιδευόμενων				
	<ul style="list-style-type: none"> • Κινητοποίηση της μάθησης μέσω υπενθύμισης της προηγούμενης γνώσης • Ενίσχυση στους εκπαιδευόμενους ώστε μέσα από την αυτοαξιολόγηση τους να παίρνουν πληροφορίες 	Χρήση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης για βελτίωση του προγράμματος και των εκπαιδευόμενων				

	<ul style="list-style-type: none"> για τη μάθηση τους Χρήση ποιοτικών μεθόδων για να αξιολογήσει την πρόοδο των μαθητών 	Αποτίμηση της γνώσης που αποκτήθηκε				
Κινητοποίηση και καθοδήγηση	<ul style="list-style-type: none"> Διάχυση πληροφοριών στους σπουδαστές και συναδέλφους για επιπρόσθετες μαθησιακές πηγές και ευκαιρίες 	Διάχυση πηγών και πληροφοριών				
		Ενθάρρυνση των σπουδαστών για χρήση επιπρόσθετων πηγών				

	<ul style="list-style-type: none"> Αναφορά στους κατάλληλους πόρους γνώσης όταν οι ανάγκες των σπουδαστών για πληροφόρηση υπερβαίνουν τις δυνατότητες του εκπαιδευτή Καθοδήγηση των εκπαιδευόμενων για την προσωπική τους ανάπτυξη 	Χρήση σύγχρονων πηγών				
		Καθοδήγηση των εκπαιδευόμενων για την προσωπική τους εξέλιξη				
Προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη	<ul style="list-style-type: none"> Ανάλυση των προσωπικών αναγκών και ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη Επίδειξη ενδιαφέροντος 	Αξιολόγηση γνώσεων				

	για προσωπική ανάπτυξη	Διαρκής αναζήτηση προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης				
--	------------------------	--	--	--	--	--

(Vinepac 2008:16-18)

A 1.2 Λίστα Παρατήρησης

Όνομα εκπαιδευτή ενηλίκων

Ινστιτούτο

Πρόγραμμα Σπουδών

Μάθημα

Αριθμός Εκπαιδευόμενων

Γνώσεις

1)Γνώση του αντικειμένου

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

2)Γνώση της ατομικής βιογραφίας του ενήλικα, συμπεριλαμβανομένης της προηγούμενης γνώσης

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

3)Γνώση των χαρακτηριστικών της συγκεκριμένης ομάδας

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

4)Γνώση των χαρακτηριστικών της ευρύτερης κοινότητας

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

Σχεδιασμός και οργάνωση

5)Ενδείξεις για συνολικό προγραμματισμό

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

6)Ενδείξεις ότι προετοιμάζει τη συγκεκριμένη συνάντηση

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

7) Ευελιξία στον προγραμματισμό

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

8) Ευελιξία στη διδασκαλία του προγραμματισμένου μαθήματος εξ' αιτίας των καταστάσεων

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

9) Ενδείξεις για εμπλοκή των ενήλικων εκπαιδευόμενων στον σχεδιασμό του προγράμματος

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

10) Χρησιμοποιεί το απαραίτητο οπτικοακουστικό υλικό

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

11) Διαχειρίζεται πολύ καλά τον χρόνο

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

12) Ποικιλία εργασιών κατά τη συνεδρία

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

Κοινωνικές σχέσεις

13) Ποιότητα επικοινωνίας

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

14) Παρέχει ευκαιρίες για ανατροφοδότηση από τους εκπαιδευόμενους

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

15) Αξιοποιεί την ανατροφοδότηση από τους εκπαιδευόμενους

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

16) Συνολική ποιότητα διάδρασης

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

17) Δημιουργεί κατάλληλο πλαίσιο για διαδραστική μάθηση

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

18) Δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης μέσα στην ομάδα

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

19) Αξιοποιεί κατά τη συνάντηση, συμβουλές από συναδέλφους, μέντορες ή αξιολογητές

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

Καθοδήγηση και αντανάκλαση

20) Ικανότητα να παρέχει συμβουλές στους εκπαιδευόμενους

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

21) Ενδειξη για κριτικό στοχασμό κατά τη διάρκεια του μαθήματος

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

22) Ενδειξη για το πώς ενεργεί με βάση το αποτέλεσμα προηγούμενης αυτοαξιολόγησης

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

23) Δίνει ανατροφοδότηση για τα αποτελέσματα των εργασιών

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

24) Διαθέτει χρόνο για διόρθωση των εργασιών

Πολύ καλά καλά θέλει βελτίωση δεν παρατηρήθηκε

(Vinerac 2008:28-30)

A 1.3 Συζήτηση Μετά την Παρατήρηση Κάθε Διδασκαλίας

- 1) Για ποιον λόγο επιλέξατε τη συγκεκριμένη πορεία μαθήματος;
- 2) Πιστεύετε ότι έχετε δημιουργήσει ένα κλίμα συνεργασίας με τους εκπαιδευόμενους αλλά και μεταξύ τους;
- 3) Η προετοιμασία του μαθήματος ήταν η ίδια με την παρουσίαση;
- 4) Θεωρείτε ότι πετύχατε τους στόχους που είχατε θέσει από πριν;
- 5) Ποια θεωρείτε ως δυνατά σας σημεία;
- 6) Πως κρίνετε το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε;
- 7) Πιστεύετε ότι το εργαλείο αυτό προώθησε τον κριτικό σας στοχασμό;
- 8) Πιστεύετε ότι η σημερινή διαδικασία θα επιδράσει στη μελλοντική σας διδασκαλία;

Α 1.3.1 Φύλλο Τελικής Αυτοαξιολόγησης

Εκπαιδευτής

Αξιολογητής

Υπογραφή

Ημέρα

Τόπος

ΤΟΜΕΑΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ/ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΔΕΙΞΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΠΟΛΥ ΚΑΛΑ	ΚΑΛΑ	ΑΡΚΕΤΑ ΚΑΛΑ	ΟΧΙ ΚΑΛΑ
		Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ					
Γνώσεις	1.1 Αρχική γνώση του ψυχοκοινωνικού προφίλ των ενηλίκων 1.1.1 Είναι ικανός να χρησιμοποιεί τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων στην διαχείριση του	έχει θεωρητικό υπόβαθρο εκπαίδευσης ενηλίκων	Ανακαλεί θεωρίες ή στοιχεία της θεωρίας				
			Δικαιολογεί τις διδακτικές του επιλογές βάση				

<p>προγράμματος 1.1.2. Επίγνωση των αναγκών των ενηλίκων ως εργαζομένων, μελών οικογένειας, πολιτών και μελών κοινότητας</p> <p>1.1.3. Ο εκπαιδευτής εφαρμόζει οδηγίες για δασκαλοκεντρικό /μαθητοκεντρικό πρόγραμμα</p>		στοιχείων θεωρίας				
	<p>γνωρίζει το ψυχοκοινωνικό προφίλ των ενηλίκων εκπαιδευομένων</p>	Επιδεικνύει τη γνώση				
		Συζητά για το θέμα με τους εκπαιδευόμενους				
		Καθώς μιλάει για τις δραστηριότητες του επικαλείται χαρακτηριστικά των ενηλίκων				
		Δικαιολογεί τις διδακτικές του επιλογές βάση των χαρακτηριστικών των ενηλίκων				
	Γνωρίζει τη σημασία της					

		προσαρμογής του εκπαιδευτικού προγράμματος στις ανάγκες/ενδιαφέροντα των ενηλίκων	Στηρίζει τις επιλογές του ενώπιον του ερευνητή				
			Λαμβάνει υπόψη του τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων για την προετοιμασία του μαθήματος				
			Ανακαλεί με τους εκπαιδευόμενους τη σημασία της προσαρμογής του προγράμματος στις ανάγκες τους				

		Χρησιμοποιεί τα χαρακτηριστικά των ενήλικων στη διδασκαλία του	Οργανώνει το πρόγραμμα με βάση τους ρυθμούς των εκπαιδευόμενων				
		Οργανώνει τη μάθηση γύρω από τους ενήλικες	Καθιερώνει μόνιμο διάλογο				
			Ενθαρρύνει την κατάθεση σχετικών εμπειριών με το μάθημα				
			Δημιουργεί συνεργατικό περιβάλλον				
			Επιφέρει αλλαγές στον σχεδιασμό του μαθήματος				

			λόγω των καταστάσεων που προέκυψαν				
	<p>1.2 Γνώση των χαρακτηριστικών της ομάδας</p> <p>1.2.1. Δημιουργία φυσικού και διαπροσωπικού περιβάλλοντος που συντελεί στη μάθηση (αξιοποιώντας στοιχεία από τη μάθηση ενηλίκων, τη γνώση της κουλτούρας των εκπαιδευομένων και τη διαπροσωπική δυναμική)</p> <p>1.2.2. Διευκολύνει τα διάφορα στυλ μάθησης, τις ποικίλες ικανότητες/ κουλτούρες/ εμπειρίες,</p>						

	συμπεριλαμβάνοντας στο πρόγραμμα ενήλικες με ιδιαιτερότητες ή μαθησιακές δυσκολίες						
	1.3. Γνώση της ύλης/ περιεχομένου του μαθήματος						
Σχεδιασμός και υλοποίηση μαθήματος	2.1 Ανάλυση αναγκών	Προσδιορίζει τις συλλογικές ανάγκες	Αναλύει την απαίτηση για τη συγκεκριμένη δομή				
			Παρέχει επεξηγήσεις				
			Δημιουργεί το συλλογικό προφίλ των ενήλικων				
		Προσδιορίζει τις ατομικές ανάγκες	Συγκεντρώνει τις ατομικές ανάγκες στην αρχή του				

			προγράμμα τος				
			Συμβουλεύε ι τους ενήλικες να εκφράζουν τις ανάγκες τους				
			Μετρά τις σχετικές ατομικές ανάγκες				
	2.2 Προετοιμασία του προγράμματος 2.2.1 Σχεδιάζει οδηγίες σύμφωνα με τους στόχους του προγράμματος	Σχεδιάζει οδηγίες σύμφωνα με τις απαιτήσεις του εκπαιδευτικού ιδρύματος	Γνωρίζει τις απαιτήσεις του εκπαιδευτικ ού ιδρύματος				
			Είναι ενήμερος για τις ανάγκες όλων				
			Διαπραγμα τεύεται τα ενδιαφέρον τα των εκπαιδευόμ				

			ενων				
	2.2.2 Αναγνωρίζει και ανταποκρίνεται στις συλλογικές και ατομικές ανάγκες των εκπαιδευόμενων στον σχεδιασμό του προγράμματος		Λαμβάνει υπόψη του τα ενδιαφέροντα κατά τον σχεδιασμό				
	2.2.3 Διαχειρίζεται το πρόγραμμα		Βοηθά τους εκπαιδευόμενους να καταλάβουν τους σκοπούς του ιδρύματος				
			Σχεδιάζει το πρόγραμμα ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του ιδρύματος				
	2.2.4 Δημιουργεί εκπαιδευτικό υλικό	Σχεδιάζει οδηγίες για τις ανάγκες του εκπαιδευόμενου	Αποτιμά τη σημασία των ατομικών αναγκών				

			Το πρόγραμμα δομείται με βάση τις προσωπικές ανάγκες				
			Σχεδιάζει το πρόγραμμα με βάση το προφίλ του εκπαιδευόμενου				
		Δημιουργεί ορατές τις πληροφορίες του προγράμματος	Καθορίζει τον σκοπό και τους στόχους του προγράμματος				
			Λαμβάνει υπόψη τα επίπεδα κατανόησης				
			Μοιράζει κατάλληλα το χρόνο				

			Προσαρμόζει την παρουσίαση στο εκπαιδευτικό περιβάλλον				
			Παρουσιάζει τις ιδέες με ποικίλους τρόπους				
			Δίνει παραδείγματα				
			Εμπλέκει τους ενήλικες στην παρουσίαση				
			Προσαρμόζει την παρουσίαση στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων				

		Κατέχει τις απαραίτητες δεξιότητες για παρουσίαση					
	2.3 Υλοποίηση του προγράμματος 2.3.1 Εμπλέκει την ατομική και τη συλλογική μάθηση 2.3.2 Σχεδιάζει ικανότητες για τους εκπαιδευόμενους 2.3.3 Σχεδιάζει κατάλληλα το μάθημα 2.3.4 Παρέχει τη δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να εκφράσουν τις γνώσεις τους 2.3.5 Υιοθετεί διδακτικές στρατηγικές με βάση τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων	Διευθύνει τη δομή του προγράμματος	Ακολουθεί το πλάνο μαθήματος				
			Το πλάνο μάθησης βασίζεται στους ρυθμούς μάθησης				
			Ενσωματώνει νέους στόχους που παρουσιάστηκαν κατά τη διάρκεια του μαθήματος				
			Ενημερώνει για οποιαδήποτε αλλαγή				
			Δίνει τη δυνατότητα για				

			αυτόνομη μάθηση				
		Χρησιμοποιεί κατάλληλες διδακτικές στρατηγικές	Δίνει έμφαση στην πρακτική μάθηση				
			Χρησιμοποιεί τεχνικές συνεργατικής μάθησης				
			Δεν προσφέρει επιπλέον βοήθεια				
			Η στρατηγική προσαρμόζεται με βάση το επίπεδο κατανόησης				
			Η στρατηγική ποικίλλει με βάση τη δραστηριότητα				

		Θεμελιώνει διάλογο με τους εκπαιδευόμενους	Επιτρέπει την υποβολή ερωτήσεων				
			Οι ερωτήσεις των εκπαιδευόμενων είναι περισσότερο πρακτικής φύσης				
			Λαμβάνει υπόψη τα θέματα που τίθενται				
			Οι εκπαιδευόμενοι αναφέρουν την άποψη τους				
			Συζητά για τυχόν δυσκολίες				

			Τα αποτελέσματα των εργασιών αναλύονται από κοινού				
		Ανταποκρίνεται στους σκοπούς προγράμματος	Επιδιώκει την ανατροφοδότηση από τους εκπαιδευόμενους				
			Κινητοποιεί τους ενήλικες στην εκπαίδευση ενηλίκων				
			Οι εκπαιδευόμενοι αξιολογούν με ευνοϊκό τρόπο το πρόγραμμα				

		Λαμβάνει υπόψη την εξέλιξη εκπαιδευόμενων	Ενσωματώνει στιγμές διακοπής				
			Εντοπίζει τα αίτια διακοπής				
			Χρησιμοποιεί εποικοδομητικά τη διακοπή				
		Αντιμετωπίζει αποτελεσματικά ανάγκες που προέκυψαν και δεν είχε λάβει υπόψη στον αρχικό σχεδιασμό	Προσαρμόζει το χρόνο μεταξύ αρχικών και μεταγενέστερων στόχων				
			Διαθέτει πηγές για να καλύπτουν αρκετά θέματα				
		Ενθαρρύνει τη δυναμική της ομάδας	Παρακινεί την εργασία σε ομάδες				

			Δημιουργεί υπο-ομάδες				
			Διανέμει σωστά τα καθήκοντα στα μέλη της ομάδας				
		Προσαρμόζεται στις καταστάσεις	Νιώθει άνετα με τις παρεμβάσεις των εκπαιδευόμενων				
			Αλλάζει το στυλ της παρέμβασης βάση των ατόμων και του θέματος				
			Προωθεί τις παρεμβάσεις				
		Λαμβάνει υπόψη την κουλτούρα εκπαιδευόμενων	Αναγνωρίζει τις διαφορετικές κουλτούρες				

			Λαμβάνει υπόψη τις κουλτούρες				
<p>2.4. Χρήση της τεχνολογίας/ πηγών και υπολογισμός εκπαιδευτικών παραμέτρων (χρόνου, υλικού, ανθρώπινου δυναμικού)</p> <p>2.4.1. Ενσωματώνει αποτελεσματικά τα επίκαιρα/ κατάλληλα μέσα καθώς και την τεχνολογία</p> <p>2.4.2. Επιλέγει και χρησιμοποιεί πληθώρα πηγών, ώστε να δημιουργήσει κατάλληλο υλικό</p>	Έχει τον έλεγχο της τεχνολογίας και της παιδαγωγικής χρήσης της	Επιλέγει τα κατάλληλα τεχνολογικά εργαλεία					
		Γνωρίζει πώς να τα χρησιμοποιεί					
		Επιλέγει τις κατάλληλες πηγές					
		Διαχειρίζεται τεχνικά προβλήματα					
		Δημιουργεί μαθησιακά κενά αναλόγως των δραστηριοτήτων					
		Διαχειρίζεται σωστά					

			το χρόνο με βάση τις δραστηριότ ητες που είχε σχεδιάσει				
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Αποτίμηση και αξιολόγηση της μάθησης</p>	<p>3.1 Συνεργάζεται με τους εκπαιδευομένους, ώστε να προσδιορίσει τις ανάγκες/στόχους/δυνατότητες και να τους παραπέμψει σε κατάλληλα προγράμματα</p> <p>3.2. Χρησιμοποιεί τα δεδομένα αξιολόγησης, προκειμένου να σχεδιάσει το μάθημα/ αναπτύξει το Π.Σ./, ελέγξει την πρόοδο/ επιβεβαιώσει τη μάθηση</p>	<p>Υπολογίζει την προηγούμενη γνώση των εκπαιδευόμενων</p>	<p>«χτίζει»πάνω στην προηγούμενη γνώση</p> <p>Προσδιορίζει τις ανάγκες</p> <p>Ζητά από τους ενήλικες να προσδιορίσουν τις ανάγκες τους</p> <p>Παροτρύνει τους ενήλικες να προσδιορίσουν το επίπεδο της γνώσης τους</p>				
---	--	--	--	--	--	--	--

Κινητοποίηση και καθοδήγηση	3.3. Διαπιστώνει τη μάθηση κάνοντας χρήση διαφορετικών μεθόδων αξιολόγησης (όχι μόνο με την ανάκληση)	Μοιράζεται πληροφορίες για πηγές	Τους βοηθά να αναπτύξουν μεθόδους αυτοαξιολόγησης				
	4.1 Μοιράζεται πληροφορίες με τους εκπαιδευόμενους και τους συναδέλφους για παραπάνω πηγές		Παρέχει τη δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να έχουν πρόσβαση στις πηγές που χρησιμοποιεί				
			Ανταλλάσει πηγές με τους συναδέλφους του				

	4.2 Αναφέρεται σε κατάλληλες πηγές		Αξιολογεί πηγές που βρήκαν οι εκπαιδευόμενοι				
		ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους να διαβάζουν τις πηγές	Ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους να διαβάζουν τις πηγές				
			Ενθαρρύνει για αναζήτηση περαιτέρω πηγών				
		Εκσυγχρονίζει τις πηγές	Χρησιμοποιεί ακριβείς πηγές				
			Αναθεωρεί τακτικά τη βιβλιογραφία				

		Ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους για να αναθεωρούν τα εκπαιδευτικά τους σχέδια	Παρέχει συμβουλές για τις απορίες των εκπαιδευόμενων				
Προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη	<p>5.1 Αναλύει τις ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη</p> <p>5.2 Δείχνει ενδιαφέρον για την προσωπική του ανάπτυξη</p>	Εκτιμά τη γνώση του	Χρησιμοποιεί την αυτοαξιολόγηση για ανατροφοδότηση				
		Αναζητά συνεχώς την επαγγελματική ανάπτυξη	Επιδιώκει να συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης				

			Ανταλλάσει πρακτικές με συναδέλφο υς				
			Συμμετέχει σε συνέδρια κλπ				
			Συμμετέχει σε project σχετικά με το αντικείμενο του				
			Προτείνει νέες παιδαγωγικ ές μεθόδους				
			Δείχνει στοιχεία για προσωπική /επαγγελμα τική ανάπτυξη				

(Vinepac 2008:46-54)