

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτών ενηλίκων που διδάσκουν σε ιδιωτικούς φορείς παροχής δια βίου μάθησης, με βάση το πλαίσιο, τον ρόλο και τις πεποιθήσεις τους. Η περίπτωση των εκπαιδευτών που είναι πιστοποιημένοι από την ΑνΑΔ και εργάζονται σε ιδιωτικούς φορείς στην επαρχία Λευκωσίας.

Ξένια Νικολάου

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Δρ Χριστίνα Σιηνά**

Δεκέμβριος 2019

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση

Μεταπτυχιακή Διατριβή

Η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτών ενηλίκων που διδάσκουν σε ιδιωτικούς φορείς παροχής δια βίου μάθησης, με βάση το πλαίσιο, τον ρόλο και τις πεποιθήσεις τους.

Η περίπτωση των εκπαιδευτών που είναι πιστοποιημένοι από την ΑνΑΔ στην επαρχία Λευκωσίας

Ξένια Νικολάου

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Δρ Χριστίνα Σιηνά**

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

Δεκέμβριος 2019

ΛΕΥΚΗ ΣΕΛΙΔΑ

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μια προσπάθεια να σκιαγραφηθούν και να αναδειχθούν οι απόψεις των πιστοποιημένων από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ) εκπαιδευτών ενηλίκων, αναφορικά με την επάρκεια και τις πιθανές ελλείψεις του επαγγελματικού τους ρόλου. Μέσα από την άντληση των πιο πάνω πληροφοριών, η έρευνα στοχεύει να συμβάλει στην καταγραφή των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτών ενηλίκων.

Η Εκπαίδευση Ενηλίκων αποτελεί ένα διαρκώς εξελισσόμενο πεδίο, σε διεθνές, ευρωπαϊκό, αλλά και εθνικό επίπεδο. Περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες μέσα από τις οποίες οι ενήλικοι μαθαίνουν με συστηματικό και οργανωμένο τρόπο. Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και η δια βίου μάθηση περιλαμβάνει μια μεγάλη ετερογένεια τόσο προγραμμάτων όσο και εκπαιδευτών ενηλίκων. Οι τελευταίοι προέρχονται από πολλούς και διαφορετικούς κλάδους.

Η παρούσα έρευνα έχει επικεντρωθεί στην περίπτωση των εκπαιδευτών ενηλίκων οι οποίοι έχουν πιστοποιηθεί από την ΑνΑΔ και δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στην επαρχία Λευκωσίας. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να αναδείξει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στη χώρα μας σε σχέση με θέματα επιμόρφωσης και περαιτέρω ανάπτυξης. Στην Κύπρο απουσιάζουν έρευνες προς αυτή την κατεύθυνση και η μόνη έρευνα που έχει εντοπιστεί είναι των Γραβάνη και Ιωαννίδου (2014) όπου στο Κεφάλαιο 8 γίνεται αναφορά για τον εκπαιδευτή ενηλίκων. Μέσα από την παρούσα διπλωματική εργασία, θα προσπαθήσουμε να κινητοποιήσουμε τους αρμόδιους φορείς για τη διεξαγωγή μιας Παγκύπριας έρευνας που θα στοχεύσει στη μελέτη των επιμορφωτικών αναγκών των επαγγελματιών εκπαιδευτών ενηλίκων.

Για την πραγματοποίηση της έρευνας υιοθετήθηκε η ποιοτική μεθοδολογία. Αξιοποιήθηκαν τόσο η ημιδομημένη εις βάθος συνέντευξη ως εργαλείο συλλογής δεδομένων όσο και η ποιοτική ανάλυση περιεχομένου για την επεξεργασία των δεδομένων που συλλέγηκαν. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από επτά εκπαιδευτές ενηλίκων και επιλέγηκε αρχικά με τη μέθοδο της βολικής δειγματοληψίας. Στην πορεία

της έρευνας κάποιοι εκπαιδευτές δεν συμμετείχαν και χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της χιονοστιβάδας ώστε να εξευρεθούν άτομα με τα ίδια χαρακτηριστικά.

Τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας επιχειρούν να απαντήσουν στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή. Τα συμπεράσματα κατέδειξαν ότι οι εκπαιδευτές χρειάζεται να παρακολουθούν εξειδικευμένα προγράμματα ώστε να αντεπεξέρχονται με επάρκεια στον ρόλο που διαδραματίζουν. Διαφάνηκε μέσα από τη διερεύνηση των απόψεών τους ότι οι δυνατότητες περαιτέρω επιμόρφωσης και κατά συνέπεια επαγγελματικής ανάπτυξης είναι ελάχιστες στην Κύπρο.

Εν κατακλείδι, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων κατέδειξε την ανάγκη για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη μέσα από την ύπαρξη κατάλληλων δομών και θεσμοθετημένου συστήματος παροχής ευκαιριών προς αυτή την κατεύθυνση.

Summary

The present study attempts to outline and highlight the views of adult educators who have been certified by HRDA, in regards to their adequacy and any potential deficiencies of their professional role. Through the investigation of the above information, the research aims to contribute in recording the training needs of adult educators.

Adult Education is an ever-evolving field at international, European and national levels. It encompasses all activities through which adults learn in a systematic and organized way. Continuing education and lifelong learning contains a great deal of heterogeneity of programs and adult educators coming from many different disciplines.

The present research focuses on the case of adult trainers who are certified by the HRDA and are professionally active in the Nicosia district. The purpose of this study is to highlight the difficulties that adult educators face in our country in terms of training and further development. Cyprus lacks research in this direction and the only research identified has been by Gravani and Ioannidou (2014) where at Chapter 8 a reference is made about the adult educator. Through this thesis, we will attempt to mobilize the authorities in charge for conducting a Pancyprian research aimed at studying the professional needs of adult educators.

The present research adopts the qualitative methodology, utilizing the semi-structured in-depth interview as a data collection tool and qualitative content analysis for analyzing the data collected during the research process. The sample of the study consists of seven adult educators who were initially selected using the convenient sampling method. In the course of the research, some of them cancelled their participation and the snowball sampling method was used in order to find participants with the same characteristics as the ones already interviewed.

The main findings of the research attempt to answer the research questions raised in this postgraduate thesis. The findings indicate that adult educators need to participate in specialized educational programs in order to comply in an adequate way with their role.

It became clear through the investigation of their views that, opportunities for further training and therefore professional development in Cyprus, are limited.

In conclusion, the majority of participants indicated the need for continuous professional development through the existence of appropriate structures and a statutory system of opportunities towards this direction.

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου Δρ Χριστίνα Σιηνά για την κατανόηση που επέδειξε καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της μακρόχρονης και επίπονης προσπάθειας, για την πολύτιμη στήριξη καθώς και την επιστημονική καθοδήγηση που μου πρόσφερε από την αρχή μέχρι το τέλος αυτού του ταξιδιού.

Ευχαριστίες θα ήθελα επίσης να απευθύνω σε όλους τους συναδέλφους εκπαιδευτές ενηλίκων, που συνέβαλαν στην περάτωση των συνεντεύξεων, παρόλο τον περιορισμένο χρόνο που διέθεταν. Τέλος, νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω τις φίλες μου Μαρία και Άντρη που με στήριξαν, μου συμπαραστάθηκαν και με τις πολύτιμες συμβουλές τους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση αυτής της εργασίας.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	11
Κεφάλαιο 1	13
Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	13
1.1 Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων	13
1.1.1. Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις	13
1.1.2 Ευρωπαϊκή πολιτική για τη Δια βίου μάθηση	16
1.1.3 Η εκπαίδευση ενηλίκων στην Ευρώπη	17
1.1.4 Η εκπαίδευση ενηλίκων στην Κύπρο	18
1.2. Εκπαίδευση Ενηλίκων	20
1.2.1. Βασικές αρχές μάθησης ενηλίκων	20
1.2.2 Χαρακτηριστικά ενηλίκων εκπαιδευομένων	23
1.2.3. Θεωρίες μάθησης ενηλίκων	26
1.2.4. Προϋποθέσεις αποτελεσματικής μάθησης στους ενήλικους	30
1.3. Ο Εκπαιδευτής Ενηλίκων	33
1.3.1. Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων	33
1.3.2 Τα προσόντα και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του εκπαιδευτή ενηλίκων	36
1.3.3. Θεωρίες για τον εκπαιδευτή ενηλίκων	38
Κεφάλαιο 2	42
Μεθοδολογία	42
2.1. Σκοπός	42
2.2 . Ερευνητικά ερωτήματα	44
2.3. Μεθοδολογική προσέγγιση	45
2.4. Μελέτη Περίπτωσης	46
2.5. Διαδικασία συλλογής δεδομένων	47

2.5.1. Πεδίο έρευνας	48
2.5.2. Περιορισμοί της έρευνας	50
2.6. Εργαλεία συλλογής δεδομένων	51
2.7. Δειγματοληψία και δείγμα.....	54
2.8. Πιλοτική έρευνα	55
2.9. Τρόπος ανάλυσης δεδομένων	55
2.10. Εγκυρότητα και αξιοπιστία	56
Κεφάλαιο 3	58
Ανάλυση δεδομένων	58
3.1. Παρουσίαση δεδομένων	58
Κεφάλαιο 4	75
Συμπεράσματα - Συζήτηση	75
4.1. Συμπεράσματα	75
4.2. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	84
Επίλογος	85
Παραρτήματα	
Παράρτημα Α - Άδεια Έρευνας	87
Παράρτημα Β - Συνοδευτική Επιστολή	88
Παράρτημα Γ - Πρωτόκολλο Συνέντευξης	91
Παράρτημα Δ - Απομαγνητοφωνημένες Συνεντεύξεις	95
Βιβλιογραφία	142
Ελληνική	142
Ξενόγλωσση	151

Πίνακες

Πίνακας 1. Προφίλ Συνεντευξιαζόμενων	49
Πίνακας 2. Θεματικές και κωδικοί ανάλυσης των εμπειρικών δεδομένων	59

Εισαγωγή

Η Δια Βίου Μάθηση (ΔΒΜ) αποτελεί σήμερα πολιτική προτεραιότητα τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε διεθνές επίπεδο, καθώς συνδέεται άμεσα με την απασχόληση, την οικονομική ευημερία και την πλήρη συμμετοχή του ατόμου στην κοινωνία. Οι σύγχρονες κοινωνίες εξελίσσονται διαρκώς και η κοινωνία της γνώσης και της ΔΒΜ αποτελεί στις μέρες μας βασική παράμετρο προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου και της κοινωνικής προόδου.

Η Ε.Ε. και οι πολίτες της βρίσκονται τα τελευταία χρόνια αντιμέτωποι με πολλαπλές κοινωνικοοικονομικές, δημογραφικές, περιβαλλοντικές και τεχνολογικές προκλήσεις. Τα προγράμματα τα οποία απευθύνονται σε ενήλικες πληθαίνουν συνεχώς όχι μόνο στην Κύπρο, αλλά σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο και η θεματολογία τους είναι ποικίλη.

Η εκπαίδευση ενηλίκων περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο δραστηριοτήτων με απώτερο στόχο τη μεταβίβαση γνώσεων και δεξιοτήτων στους εκπαιδευόμενους. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων αποτελεί βασικό συντελεστή στην εκπαιδευτική διαδικασία. Είναι αυτός που θα σχεδιάσει, θα οργανώσει, θα συντονίσει, θα αξιολογήσει και θα συμβάλει στη διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων.

Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο, η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή, ασχολείται με τους εκπαιδευτές ενηλίκων στην Κύπρο οι οποίοι εργάζονται σε ιδιωτικούς φορείς παροχής συνεχιζόμενης εκπαίδευσης στην επαρχία Λευκωσίας. Η έρευνα θα προσπαθήσει να σκιαγραφήσει το επαγγελματικό προφίλ, την επαγγελματική τους διαδρομή και τη μετάβασή τους στην εκπαίδευση ενηλίκων. Επίσης, θα εκμαιεύσει τις αντιλήψεις τους σχετικά με τις αρχές μάθησης ενηλίκων, τον ρόλο που αναλαμβάνουν καθημερινά στον χώρο εργασίας τους, τα προσόντα που χρειάζεται να κατέχουν σε σχέση με την άσκηση των καθηκόντων τους, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, καθώς και ζητήματα περαιτέρω επαγγελματικής ανάπτυξης.

Στο πρώτο κεφάλαιο επιχειρείται η βιβλιογραφική ανασκόπηση της ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας και στο τρίτο και τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται τα δεδομένα που συλλέγηκαν και διατυπώνονται τα συμπεράσματα και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα αντίστοιχα. Στο τελευταίο μέρος, παρατίθενται τα παραρτήματα και η βιβλιογραφία. Τα παραρτήματα περιλαμβάνουν το πρωτόκολλο συνέντευξης, τη συνοδευτική επιστολή συναίνεσης των συνεντευξιαζόμενων και τις απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις.

Κεφάλαιο 1

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Στο παρόν κεφάλαιο αποσαφηνίζεται η έννοια της Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ) και Εκπαίδευσης Ενηλίκων και παρουσιάζονται οι βασικές αρχές της μάθησης ενηλίκων. Τέλος γίνεται αναφορά στον ρόλο και τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτή ενηλίκων.

1.1 Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση Ενηλίκων

Στην παρούσα ενότητα επιχειρείται η εννοιολογική αποσαφήνιση των εννοιών της Μάθησης, της Εκπαίδευσης, της ΔΒΜ και της Εκπαίδευσης Ενηλίκων σε συνέργεια με τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές. Γίνεται συνοπτική αναφορά στους στόχους και τις πολιτικές τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους τομείς της Εκπαίδευσης και ΔΒΜ όσο και της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Παρουσιάζονται επίσης οι φορείς σχεδιασμού και υλοποίησης της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στην Κύπρο και ο ρόλος τους.

1.1.1. Εννοιολογικές Αποσαφηνίσεις

Η ΔΒΜ συνιστά τη μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου μέσα από διάφορες οργανωμένες και μη εκπαιδευτικές διαδικασίες, με απώτερο στόχο την αναβάθμιση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των προσόντων του σε έναν συνεχή μεταβαλλόμενο κόσμο. Οι σύγχρονες κοινωνίες εξελίσσονται διαρκώς και η κοινωνία της γνώσης και της ΔΒΜ αποτελεί στις μέρες μας βασική παράμετρο της προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου και της κοινωνικής προόδου. Παρατηρείται ότι, τα προγράμματα τα οποία απευθύνονται σε ενήλικες πληθαίνουν συνεχώς όχι μόνο στην Κύπρο αλλά σε ευρωπαϊκό και διεθνές

επίπεδο και η θεματολογία τους είναι ποικίλη, όπως η κατάρτιση, η αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού, η προσωπική ανάπτυξη, η συμπλήρωση της βασικής παιδείας, η ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής κ.ά. Η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) και οι πολίτες της βρίσκονται τα τελευταία χρόνια αντιμέτωποι με πολλαπλές κοινωνικοοικονομικές, δημογραφικές, περιβαλλοντικές και τεχνολογικές προκλήσεις. Η παγκόσμια οικονομική κρίση των τελευταίων χρόνων έπληξε σε μεγάλο βαθμό την Ε.Ε. με απώλειες στις θέσεις εργασίας και άνοδο της ανεργίας. Οι πολλαπλές αυτές αλλαγές και οι συνεχείς μετεξελίξεις σε όλους τους τομείς δημιουργούν την ανάγκη προσαρμογής των πολιτών στα καινούργια αυτά δεδομένα. Η εκπαίδευση ενηλίκων και η ΔΒΜ έχουν ως πρώτιστο στόχο την ικανοποίηση του ατόμου για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων οι οποίες του παρέχουν τα εφόδια για την αντιμετώπιση των σύγχρονων κοινωνικοοικονομικών και πολιτικών προκλήσεων (2009/C 119/02) .

Το πεδίο της ΔΒΜ και της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι ευρύ και κρίνεται σκόπιμο να παρουσιαστούν οι ακόλουθες εννοιολογικές αποσαφηνίσεις για την πληρέστερη κατανόηση του. Η **μάθηση** είναι η μόνιμη αλλαγή στη συμπεριφορά του ατόμου και είναι αποτέλεσμα τόσο της εμπειρίας όσο και της δράσης/παρατήρησης του (Jarvis, 2004). Σύμφωνα με τον Jarvis, η μάθηση είναι μια διεργασία μετασχηματισμού της εμπειρίας σε γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις, αξίες, συναισθήματα (Jarvis, 2004 αναφέρεται στο Κόκκος, 2005:32). Ο άνθρωπος έχει μεγάλες και απεριόριστες δυνατότητες να μαθαίνει και η μάθηση είναι συνειδητή και έχει συγκεκριμένους στόχους. Μέσα από τη διεργασία της μάθησης μπορεί να κατανοήσει τόσο τον ίδιο του τον εαυτό όσο και τον κοινωνικό του περίγυρο προσαρμοζόμενος σε ένα περιβάλλον και μια πραγματικότητα που διαρκώς μεταβάλλεται. Η μάθηση, σε γενικές γραμμές, θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι η απόκτηση γνώσης και το αποτέλεσμα της αλληλεξάρτησης μεταξύ των ερεθισμάτων που δέχεται το άτομο από το περιβάλλον και τις αντιδράσεις του στα ερεθίσματα αυτά. Η πορεία της μάθησης δεν ολοκληρώνεται μέσω του εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά είναι μια συνεχής διά βίου διεργασία για την κατάκτηση της οποίας χρησιμοποιούνται διάφοροι τρόποι και μέσα.

Η **εκπαίδευση** αναφέρεται στις σχεδιασμένες μαθησιακές δραστηριότητες στις οποίες οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν συνειδητά, έχοντας συγκεκριμένους στόχους ώστε να

αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για τη βελτίωση των συνθηκών της ζωής τους και την κάλυψη των βιοποριστικών τους αναγκών (Jarvis, 2004). Η εκπαίδευση παρέχεται τόσο στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών φορέων όσο και από φορείς των οποίων η λειτουργία δεν είναι εκπαιδευτική. Έτσι οι δραστηριότητες που παρέχονται από φορείς εκτός του οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου, αναφέρονται στη μη - τυπική μάθηση και μπορούν να οδηγήσουν στην απόκτηση πιστοποιητικών τα οποία όμως αναγνωρίζονται σε εθνικό επίπεδο και περιλαμβάνει την αρχική επαγγελματική κατάρτιση, τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων. Η τυπική εκπαίδευση αναφέρεται στην εκπαίδευση που παρέχεται από το δομημένο εκπαιδευτικό σύστημα (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση). Η άτυπη εκπαίδευση αναφέρεται στη διαδικασία μέσα από την οποία το κάθε άτομο αποκτά γνώσεις και δεξιότητες, διαμορφώνει συμπεριφορές και στάσεις μέσα από την καθημερινή τριβή και αλληλεπίδραση με το περιβάλλον του εκτός του οργανωμένου εκπαιδευτικού συστήματος και μέσα στο πλαίσιο του ελεύθερου του χρόνου ή των επαγγελματικών του δραστηριοτήτων (Βεργίδης, 2000).

Η έννοια του όρου **ΔΒΜ**, με βάση τους προαναφερόμενους ορισμούς, είναι ευρύτερη και συμπεριλαμβάνει την εκπαίδευση ενηλίκων. Η ΔΒΜ είναι στάση ζωής, όπου το άτομο χαρακτηρίζεται από μια μορφή συμπεριφοράς, η οποία είναι η συνεχής μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του. Η συμπεριφορά αυτή τροφοδοτείται από τους κοινωνικούς θεσμούς και συμπεριλαμβάνει όλες τις δομές παροχής εκπαίδευσης (τυπικής, μη-τυπικής, άτυπης), καθώς και την οικογένεια, την επιχείρηση και τα μέσα επικοινωνίας (Βεργίδης, 2001:140).

Ο όρος **εκπαίδευση ενηλίκων** αναφέρεται στο οργανωμένο μέρος της ΔΒΜ (Κόκκος, 2005) και περιλαμβάνει όλες τις σχεδιασμένες μαθησιακές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενήλικες. Σύμφωνα με τον ορισμό της UNESCO η εκπαίδευση ενηλίκων αναφέρεται σε κάθε εκπαιδευτική δραστηριότητα οποιουδήποτε περιεχομένου και επιπέδου είτε αυτή παρέχεται μέσω της τυπικής εκπαίδευσης είτε όχι και είναι σκόπιμα σχεδιασμένη ώστε να ικανοποιήσει οποιαδήποτε ανάγκη κατάρτισης που ενδέχεται να πραγματοποιηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής ενός ενήλικα και θα επιφέρει αλλαγές στις στάσεις ή τις συμπεριφορές των ατόμων (Rogers, 1999:56). Ο Ζαρίφης (2009), μας

εξηγεί ότι η εκπαίδευση ενηλίκων αποτέλεσε τη βάση για την ανάπτυξη του επιστημονικού πεδίου της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (σελ. 18).

Σύμφωνα με την UNESCO το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων περιλαμβάνει διάφορες δραστηριότητες και τις διαχωρίζει σε πέντε κατηγορίες: στη συμπληρωματική εκπαίδευση, στην επαγγελματική εκπαίδευση, στην εκπαίδευση σε κοινωνικά θέματα, στην εκπαίδευση για την πολιτική και κοινωνική ζωή και στην εκπαίδευση για την προσωπική ανάπτυξη (Βεργίδης & Καραλής, 2004:13).

1.1.2 Ευρωπαϊκή Πολιτική για τη Δια Βίου Μάθηση

Η δράση της Ε.Ε. στον εκπαιδευτικό χώρο καθώς και η επιρροή που ασκεί στα κράτη μέλη της, διαμορφώνει τις εθνικές πολιτικές στον τομέα της ΔΒΜ. Η ΔΒΜ αποτελεί σήμερα πολιτική προτεραιότητα τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε διεθνές επίπεδο, καθώς συνδέεται άμεσα με την απασχόληση, την οικονομική ευημερία και την πλήρη συμμετοχή του ατόμου στην κοινωνία. Η γήρανση του πληθυσμού, η τρέχουσα οικονομική κρίση στην Ευρώπη, καθώς και η έλλειψη δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού σε συνδυασμό με τον παγκόσμιο ανταγωνισμό, καθιστούν τη ΔΒΜ κρίσιμη παράμετρο της ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής. Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης τονίζει ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση διαδραματίζουν μείζονα ρόλο στην αντιμετώπιση των προαναφερθέντων πολλαπλών κοινωνικοοικονομικών, δημογραφικών και τεχνολογικών προκλήσεων που αντιμετωπίζει σήμερα η Ευρώπη και οι πολίτες της (2009/C 119/02).

Η έμφαση που δίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση για τη ΔΒΜ αποτυπώνεται και στις πολιτικές της, αναγνωρίζοντας την ως μία από τους πέντε κύριους πυλώνες της ευρωπαϊκής αναπτυξιακής πολιτικής «Ευρώπη 2020». Σημαντικό στόχο αποτελεί η μείωση κάτω του 15% του ποσοστού των ατόμων με χαμηλές επιδόσεις στις βασικές δεξιότητες καθώς και η αύξηση σε 15% του ποσοστού των ενηλίκων ηλικίας 25-26 χρόνων που συμμετέχουν στη ΔΒΜ. Ο εθνικός στόχος της Κύπρου είναι η αύξηση του ποσοστού αυτού στο 12% μέχρι το 2020 (Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, Συντονισμού και Ανάπτυξης, 2014).

Η Στρατηγική «Ευρώπη 2020» προδιαγράφει την ευρωπαϊκή στρατηγική για την ανάπτυξη και την απασχόληση, η οποία στοχεύει στην ενίσχυση της δυνατότητας της Ευρώπης για διατηρήσιμη ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα. Κυρίαρχη επιδίωξη της Στρατηγικής είναι η έξοδος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) από την κρίση και η μετατροπή της σε μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνική οικονομία της αγοράς (Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, Συντονισμού και Ανάπτυξης, 2014).

1.1.3 Η Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Ευρώπη

Η Ε.Ε. αναγνώρισε από νωρίς την αξία της εκπαίδευσης ενηλίκων και τη συμβολή της για την ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης και της κοινωνικής συνοχής. Η ΔΒΜ και συγκεκριμένα η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί βασικό εργαλείο για την έξοδο της Ευρώπης από την κρίση, την αναβάθμιση των προσόντων των ευρωπαίων πολιτών και την προσαρμογή τους στις νέες συνθήκες.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat του 2017, η συμμετοχή των ενηλίκων σε δραστηριότητες ΔΒΜ, ηλικίας 25-64, ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των χωρών της ΕΕ, με μειωτική τάση όσον αφορά τη συμμετοχή σε δραστηριότητες της εκπαίδευσης ενηλίκων. Οι αριθμοί αυτοί είναι απογοητευτικοί και για τους ηλικιωμένους με χαμηλή εξειδίκευση.

Τα συμπεράσματα του συμβουλίου της 12ης Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης «ΕΚ 2020», καταδεικνύουν ότι μέχρι το 2020 ο κύριος στόχος της συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών θα πρέπει να είναι «η στήριξη της περαιτέρω ανάπτυξης των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών μελών τα οποία επιδιώκουν να εξασφαλίσουν: α) την πλήρη προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική ανάπτυξη όλων των πολιτών, β) τη βιώσιμη οικονομική ευμάρεια και απασχολησιμότητα, προωθώντας παράλληλα τις δημοκρατικές αρχές, την κοινωνική συνοχή, την ενεργό συμμετοχή στα κοινά και τον διαπολιτισμικό διάλογο» (2009/C 119/02).

Η συμμετοχή του ατόμου σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του, συμβάλει στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που έχουν δημιουργηθεί στον οικονομικό, τεχνολογικό και κοινωνικό τομέα. Γενικότερα, η Στρατηγική «Ευρώπη 2020»

προδιαγράφει την ευρωπαϊκή στρατηγική για ανάπτυξη και απασχόληση, με απώτερο στόχο την έξοδο της από την κρίση, τη μετατροπή της σε μια διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία της αγοράς (Έκθεση για την ενίσχυση των βασικών δεξιοτήτων των ενηλίκων στην Κύπρο, ΥΠΠ 2015).

Η ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης δίνει έμφαση σε τέσσερις στρατηγικούς στόχους που είναι η υλοποίηση της διά βίου μάθησης και της κινητικότητας, η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, η προαγωγή της ισοτιμίας, της κοινωνικής συνοχής και της ενεργού συμμετοχής στα κοινά και τέλος η ενίσχυση της καινοτομίας και της δημιουργικότητας καθώς και του επιχειρηματικού πνεύματος, σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης (2009/C 119/02).

1.1.4 Η Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Κύπρο

Η στρατηγική για την εκπαίδευση ενηλίκων στην Κύπρο αποτυπώνεται στο κείμενο της Εθνικής Στρατηγικής Διά Βίου Μάθησης 2014-2020, στο οποίο διατυπώνονται οι στρατηγικοί στόχοι και οι άξονες προτεραιότητας καθώς και οι κατηγορίες δράσεων που θα πρέπει να προωθήσει η Κυπριακή Δημοκρατία (Έκθεση για την ενίσχυση των βασικών δεξιοτήτων των ενηλίκων στην Κύπρο, ΥΠΠ 2015). Οι τέσσερις άξονες προτεραιότητας είναι η ενίσχυση της πρόσβασης και συμμετοχής όλων στη ΔΒΜ, η βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και κατάρτισης, η προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης για στήριξη της ΔΒΜ και τέλος η βελτίωση της απασχολησιμότητας (προώθηση της ένταξης/επανένταξης στην αγορά εργασίας) (Έκθεση για την ενίσχυση των βασικών δεξιοτήτων των ενηλίκων στην Κύπρο, ΥΠΠ 2015, σ. 17).

Με βάση τα παραπάνω, η Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, Συντονισμού και Ανάπτυξης (ΓΔ ΕΠΣΑ, σ.8), αναφέρει στο Στρατηγικό Σχέδιο 2017-2019, ότι «η υφιστάμενη κατάσταση της κυπριακής οικονομίας επιβάλλει την εντατική και συστηματική προώθηση συντονισμένων δράσεων που θα συμβάλουν στην αναπτυξιακή πορεία της χώρας, στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και στη δημιουργία θέσεων εργασίας». Ρόλος της ΓΔ ΕΠΣΑ, ως Εθνική Αρχή Συντονισμού, είναι η επίτευξη των

στόχων της Στρατηγικής της Ένωσης «Ευρώπη 2020». Ο Στόχος 6 (Σ 6) αφορά την προώθηση της ΔΒΜ, όπως αυτή περιγράφεται στις επίσημες ανακοινώσεις της Εθνικής Αρχής και αναγνωρίζει ότι η εκπαίδευση και κατάρτιση συμβάλουν άμεσα στην ανάπτυξη εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού που χρειάζεται η ευρωπαϊκή οικονομία για να παραμείνει ανταγωνιστική και καινοτόμα.

Η στρατηγική ΔΒΜ σχεδιάστηκε από τη ΓΔ ΕΠΣΑ με τη συμβολή του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΠΑΝ), του Υπουργείου Εργασίας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ) και του Κέντρου Παραγωγικότητας (ΚΕΠΑ) που είναι και οι υπεύθυνοι φορείς υλοποίησης της στρατηγικής. Στην Στρατηγική αποτυπώνονται οι ενδεικτικές δράσεις που χρειάζεται να προωθηθούν κατά την περίοδο 2014-2020 με στόχο την αποτελεσματικότερη συμβολή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης, προσαρμογή στις διαφοροποιήσεις στη δομή της οικονομίας, την προσωπική ολοκλήρωση, καθώς και την ανάπτυξη εξειδικευμένου, καταρτισμένου και ευέλικτου ανθρώπινου δυναμικού (ΓΔ ΕΠΣΑ: Στρατηγικό Σχέδιο 2017-2019, σ.29)

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) ως οργανισμός δημοσίου δικαίου, έχει ως αποστολή «τη δημιουργία των προϋποθέσεων για προγραμματισμένη και συστηματική κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου, σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, για την ικανοποίηση των αναγκών της οικονομίας μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής του κράτους» (Στρατηγικό Πλαίσιο ΑνΑΔ 2017-2019, σ.1). Έτσι οι αποφάσεις πολιτικής που λαμβάνονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο διαμορφώνουν και τον ρόλο της ΑνΑΔ για την επιτέλεση του ρόλου της στα πεδία της Στρατηγικής «Ευρώπης 2020», της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης και του Στρατηγικού Πλαισίου «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020» (Στρατηγικό Πλαίσιο ΑνΑΔ 2017-2019, σ.3).

Η κυριότερη πρόκληση που αντιμετωπίζει σήμερα η Κύπρος και πιο συγκεκριμένα η κυπριακή οικονομία τα τελευταία χρόνια, αφορά στην αναχαίτηση της οικονομικής ύφεσης της οποίας οι επιπτώσεις επεκτείνονταν στην αγορά εργασίας και την αύξηση της ανεργίας. Η ΑνΑΔ, ως αρμόδιος φορέας, καλείται να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις

στην αγορά εργασίας. Στην παρούσα φάση η νέα πρόκληση μετατοπίζεται στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και στη δημιουργία των προϋποθέσεων για βιώσιμη ανάπτυξη. Σημαντικό εργαλείο αυτής της προσπάθειας αποτελεί η αξιοποίηση της κατάρτισης στον μέγιστο δυνατό βαθμό μέσω του εμπλουτισμού, της απόκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων με στόχο την αξιοποίηση τους από τις επιχειρήσεις ενισχύοντας έτσι την προοπτική ανάπτυξης της κυπριακής οικονομίας (Στρατηγικό Πλαίσιο ΑνΑΔ 2017-2019, σ.8).

1.2. Εκπαίδευση Ενηλίκων

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι βασικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων και η εφαρμογή τους στα προγράμματα κατάρτισης από το στάδιο του σχεδιασμού ως την υλοποίηση του προγράμματος κατάρτισης. Παρατίθενται τα χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης των ενηλίκων, οι προσδοκίες και τα «εμπόδια» που αντιμετωπίζουν κατά τη διαδικασία της μάθησης. Γίνεται, επίσης, συνοπτική αναφορά στις διάφορες σχολές και θεωρίες μάθησης βασικών μελετητών, όπως ο Knowles, Jarvis, Mezirow, Alan Rogers και Freire.

1.2.1. Βασικές Αρχές της Μάθησης Ενηλίκων

Οι εξελίξεις σε διεθνές επίπεδο στον οικονομικό, τεχνολογικό, πολιτισμικό και κοινωνικό τομέα, καθιστούν στις μέρες μας αναγκαία, για όλο και περισσότερους ενήλικες, την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που να ανταποκρίνονται σε αυτές τις αλλαγές. Αυτό συνεπάγεται ότι ο ρόλος της εκπαίδευσης ενηλίκων, έχει επαναπροσδιορισθεί. Σημαντικό ρόλο στην έγκαιρη ανταπόκριση των αλλαγών αυτών και των προκλήσεων της νέας εποχής, αποτελούν τα συστήματα κατάρτισης τα οποία χρειάζεται να είναι ευέλικτα και να παρέχουν υψηλής ποιότητας προγράμματα.

Μέσα από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας προκύπτουν οι βασικές αρχές για την εκπαίδευση ενηλίκων, οι οποίες αφορούν στον ιδιαίτερο τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν οι ενήλικοι. Οι αρχές της μάθησης των ενηλίκων συνδέονται άμεσα με τον σεβασμό της ενηλικιότητας, που σημαίνει τον σεβασμό στα κοινωνικά και ψυχολογικά

χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευομένων και στις ανάγκες που αναδύονται από αυτά (Καραλής & Παπαγεωργίου, 2012).

Η ιδιότητα και τα χαρακτηριστικά της ενηλικιότητας αντικατοπτρίζονται στις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων και επικεντρώνονται σε σημεία, τα οποία ο εκπαιδευτής ενηλίκων θα πρέπει να λάβει υπόψη του κατά τον σχεδιασμό της εκπαιδευτικής δραστηριότητας. Το μαθησιακό κλίμα πρέπει να χαρακτηρίζεται από ειλικρινή και ουσιαστική επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένου, το περιεχόμενο της εκπαίδευσης θα πρέπει να συνδέεται με τους στόχους, τις προσδοκίες και τις εμπειρίες των εκπαιδευομένων, η εκπαιδευτική δραστηριότητα χρειάζεται να προάγει και να αναπτύσσει την κριτική τους ικανότητα, και τέλος θα πρέπει η εκπαιδευτική δραστηριότητα να ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να συμμετέχουν ενεργά στην εκπαιδευτική διαδικασία (Κόκκος, 2005).

Η μάθηση για να είναι αποτελεσματική στους ενήλικες, χρειάζεται να υιοθετεί σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού, της οργάνωσης και της αξιολόγησης προγραμμάτων τις αρχές εκπαίδευσης των ενηλίκων. Τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων θα πρέπει να είναι προσιτά σε κάθε ενδιαφερόμενο, καθώς θεωρούνται απαραίτητα για την ατομική και προσωπική ανάπτυξη του κάθε πολίτη και εργαζόμενου. Σύμφωνα με τους Κελπανίδη και Βруνιώτη, (2004), η συνεχιζόμενη εκπαίδευση πρέπει να είναι ανοιχτή σε όλα τα άτομα, σε όλες τις φάσεις της ζωής τους, χωρίς περιορισμούς. Αυτή η αρχή της «ανοιχτότητας» της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης είναι δημοκρατική και προσφέρει ευκαιρίες για μάθηση σε όλα τα μέλη της κοινωνίας.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης που απευθύνονται σε ενήλικες πρέπει να είναι σχεδιασμένα με τρόπο που να ενεργοποιούν τους εκπαιδευόμενους μέσα από τη διδασκαλία τους. Είναι σημαντικό τα προγράμματα αυτά να είναι κατά βάση βιωματικά, δηλαδή ο εκπαιδευόμενος δεν πρέπει να μένει προσκολλημένος στη θεωρητική προσέγγιση των γνώσεων (Κόκκος & Λιοναράκης, 1998). Με την άποψη αυτή συμφωνεί και ο Rogers (1999), ο οποίος αναφέρει ότι η μάθηση συντελείται με ενεργό τρόπο και όχι με την παθητική λήψη της σοφίας των άλλων. Αυτή είναι μια σημαντική παράμετρος που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον σχεδιασμό ενός προγράμματος εκπαίδευσης

ενηλίκων ώστε να εξασφαλίζεται η ενεργητική συμμετοχή του συμμετέχοντα σε όλη την πορεία της μάθησης.

Στο στάδιο του σχεδιασμού των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων και του καθορισμού των στόχων αυτών, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι διδακτικές μέθοδοι που πρέπει να είναι βασισμένες στις προσωπικές και επαγγελματικές εμπειρίες των ενηλίκων και να τις αξιοποιούν με τρόπο ώστε το βίωμα να γίνεται γνώση (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2002). Η άποψη αυτή βρίσκει σύμφωνο και τον Jarvis, 2003, ο οποίος αναφέρει ότι οι εμπειρίες πρέπει να χρησιμοποιούνται από τους εκπαιδευτές ως πηγή μάθησης. Η αξιοποίηση της εμπειρίας των ενηλίκων αποτελεί βασικό στοιχείο στη διεργασία της μάθησης στους ενήλικες. Μέσα από την εμπειρία, ο ενήλικας εκπαιδευόμενος μπορεί να αυτο-προσδιοριστεί.

Μια εξίσου σημαντική αρχή στη μάθηση ενηλίκων αποτελούν οι μαθησιακές δυνατότητες και ο ρυθμός με τον οποίο μαθαίνουν οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι. Στόχος είναι οι εκπαιδευόμενοι να γίνουν συνυπεύθυνοι στην πορεία της μάθησης τους. Επίσης, η εμπλοκή τους εξασφαλίζει τη συμμετοχή τους καθώς ενεργοποιείται το ενδιαφέρον τους (Κόκκος & Λιοναράκης, 1998, στο Μακρής, 2008).

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε πως, οι βασικές αυτές αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων τηρούνται, αλληλοσυμπληρώνουν η μια την άλλη και συμβάλλουν στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των εκπαιδευόμενων, οι οποίοι κατανοούν, συμμετέχουν, δρουν ως ενεργά υποκείμενα και όχι ως παθητικοί αποδέκτες της μάθησης (Κριτσωτάκη, 2006). Ο εκπαιδευτής ενηλίκων αποτελεί σημαντικότερη παράμετρο καθώς η μάθηση συντελείται μέσα από τη συνεργασία που αναπτύσσεται ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους και της θετικής σχέσης και στάσης τους προς τον εκπαιδευτή.

Όταν ο εκπαιδευτής γνωρίζει και εφαρμόζει τις παραπάνω αρχές, συμβάλλει στη δημιουργία κατάλληλου μαθησιακού κλίματος και στην κατάκτηση της γνώσης με τρόπο που να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες και τους ατομικούς ρυθμούς των εκπαιδευόμενων.

1.2.2 Χαρακτηριστικά Ενήλικων Εκπαιδευομένων

Οι αρχές μάθησης ενηλίκων απορρέουν από τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων (Κόκκος, 2005). Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι διαθέτουν ένα ευρύ φάσμα εμπειριών μέσω των οποίων κατανοούν και εμποδώνουν τη γνώση. Όλες αυτές οι εμπειρίες που κουβαλούν μαζί τους στην εκπαίδευση οι ενήλικες, εμπλουτίζουν τη μάθηση στο σύνολο της ομάδας. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να αναγνωρίζει τις εμπειρίες των εκπαιδευομένων ώστε μέσα από την επεξεργασία τους να δημιουργήσει νέα γνώση. Σύμμαχος του σε αυτή τη διαδικασία είναι το αναλυτικό πρόγραμμα που πρέπει να είναι ευέλικτο.

Η προσέλευση των ενηλίκων εκπαιδευομένων σημαίνει συγκεκριμένους στόχους και ανάγκες για την εκπαίδευση, καθώς είναι πιθανόν οι ίδιοι να αμφισβητούν το εκπαιδευτικό περιεχόμενο καθώς και τις μεθόδους μάθησης που χρησιμοποιούνται.

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι αισθάνονται την ανάγκη το περιεχόμενο της εκπαίδευσης τους να συνδέεται με τις εμπειρίες τις οποίες έχουν αποκομίσει και οι οποίες να αξιοποιούνται ως αφετηρία για νέα μάθηση.

Σύμφωνα με τον Κόκκο (2005: 86-93), οι ενήλικες, προσέρχονται στην εκπαίδευση με συγκεκριμένους στόχους οι οποίοι συνδέονται άμεσα με τις επιθυμίες και προσδοκίες που επιθυμούν να εκπληρώσουν και αφορούν είτε την επαγγελματική ή την προσωπική τους ζωή, έχουν συγκεκριμένους τρόπους μάθησης ανάλογα με τις εκπαιδευτικές τους εμπειρίες, την προσωπικότητά τους και τις ικανότητές τους, ο ρυθμός με τον οποίο μαθαίνουν είναι διαφορετικός και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός προγράμματος. Επίσης, ο χρόνος τους είναι περιορισμένος και η προσέλευση τους σε μια εκπαιδευτική διαδικασία έχει συγκεκριμένες προθέσεις και ανάγκες που θέλουν να καλύψουν, θέλουν να συμμετέχουν στην αξιολόγηση της μαθησιακής διεργασίας, επιθυμούν να συμμετέχουν στη διαμόρφωση τόσο του προγράμματος όσο και της εκπαιδευτικής διαδικασίας και θέλουν να συμμετέχουν ενεργά σε αυτή. Για τον λόγο αυτό θα αναζητήσουν και θα επιλέξουν ένα πρόγραμμα του οποίου οι στόχοι συνδέονται με τις εμπειρίες τους και προσθέτουν στην προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική τους ζωή (Κόκκος, 2005).

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η συμμετοχή της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας σε μια εκπαιδευτική δραστηριότητα, συνήθως απαιτεί «θυσίες» άλλων προτεραιοτήτων. Έτσι προσδοκούν ότι οι θυσίες τους αυτές θα έχουν αντίκρυσμα και θα τους προσφέρουν συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες τις οποίες θα μπορούν να εφαρμόσουν, καθώς και να ενισχύσουν τόσο την προσωπική όσο και την επαγγελματική τους ανάπτυξη (Κόκκος, 2003).

Ο Rogers (1999) στο βιβλίο «Η Εκπαίδευση Ενηλίκων» αναφέρεται σε επτά χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν τους ενήλικες εκπαιδευόμενους. Κατ' αρχήν είναι ενήλικες εξ' ορισμού και βρίσκονται ήδη σε εξελισσόμενη διεργασία ανάπτυξης. Ο καθένας από αυτούς κουβαλά μαζί του ένα σύνολο εμπειριών και αξιών και έρχονται στην εκπαίδευση με συγκεκριμένες προθέσεις καθώς και προσδοκίες αναφορικά με τη μαθησιακή διεργασία. Επιπλέον, όπως αναφέρει, τα ενδιαφέροντα τους λειτουργούν ανταγωνιστικά και η ιεράρχηση τους συνεπάγεται θυσίες. Τέλος, έχουν ήδη διαμορφώσει τα δικά τους μοντέλα μάθησης.

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι το κύριο χαρακτηριστικό της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας είναι η ποικιλομορφία. Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι είναι άτομα με διαφορετικά και ποικίλα βιώματα, με πολιτισμικές, ιδεολογικές και ατομικές διαφορές και ο καθένας αντιλαμβάνεται και κατανοεί διαφορετικά τον ρόλο και τη θέση του μέσα στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο. Όλοι αυτοί οι παράγοντες αποτελούν το πλαίσιο μέσω του οποίου συνδέονται τόσο με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα όσο και με τον εκπαιδευτή. Για να θεωρηθεί επιτυχημένο ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης που απευθύνεται σε ενήλικες, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης ομάδας που καλείται να εκπαιδεύσει.

Η μαθησιακή πορεία των ενηλίκων εκπαιδευομένων δεν είναι απρόσκοπτη καθότι αντιμετωπίζουν εμπόδια στη μάθηση τους τα οποία αν δεν αντιμετωπιστούν με τον κατάλληλο τρόπο δύναται να καταστήσουν αναποτελεσματική την εκπαίδευση ή ακόμη μπορούν να οδηγήσουν στην απόφαση του εκπαιδευόμενου να διακόψει τη μάθηση του (Κόκκος, 2005).

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι διαχωρίζονται σε τρεις κατηγορίες:

- στα εμπόδια που οφείλονται στην κακή οργάνωση του εκπαιδευτικού προγράμματος (στόχοι, χώρος, εποπτικά μέσα κ.λπ.)
- στα εμπόδια που απορρέουν από τις κοινωνικές υποχρεώσεις ή ακόμα και από τους ρόλους/καθήκοντα τους και
- τα εσωτερικά εμπόδια που έχουν να κάνουν με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευομένων (προϋπάρχουσες εμπειρίες, γνώσεις, στάσεις και αξίες).

Σύμφωνα με τον Rogers (1999), τα εσωτερικά εμπόδια διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία μάθησης των ενηλίκων και τα ταξινομεί περαιτέρω σε φραγμούς, που προέρχονται από προϋπάρχουσες γνώσεις ή από συναισθηματικούς παράγοντες. Οι προηγούμενες γνώσεις στις οποίες αναφέρεται ο Rogers είναι γνώσεις και ικανότητες στις οποίες έχει επενδύσει συναισθηματικά συνεπώς μερικές φορές μπορεί να προβάλλει αντίδραση στις νέες μαθησιακές αλλαγές (Rogers, 1999, 277). Το άγχος κατά τον Rogers, είναι μια συναισθηματική αντίδραση που μπορούμε να διακρίνουμε σε αυτή την ομάδα και οφείλεται σε παράγοντες, όπως η αρνητική αυτοεικόνα, ο φόβος της αποτυχίας, της κριτικής της απογοήτευσης του εαυτού ή των άλλων και τέλος ο φόβος του αγνώστου. Επίσης, ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που μπορεί να οδηγήσει σε απόφαση διακοπής της εκπαιδευτικής διαδικασίας, είναι και ο φόβος που προκύπτει από τους κοινωνικούς περιστασιακούς ρόλους που υιοθετεί ο ενήλικας τη δεδομένη στιγμή (π.χ. γονιός, λήπτης δημοσίου βοηθήματος, άνεργος κ.ά.).

Τέλος, η Cross (1981) ταξινομεί τα εμπόδια στη μάθηση ενηλίκων σε τρεις κατηγορίες. Στα εμπόδια που αφορούν τις καταστάσεις ζωής του ενήλικα εκπαιδευόμενου, όπως η φροντίδα παιδιών, το ανεπαρκές εισόδημα κ.ά., στα εμπόδια που συνδέονται με την εκπαιδευτική διαδικασία, όπως η κακή οργάνωση του εκπαιδευτικού προγράμματος, οι χώροι, οι ώρες κ.ά. και τέλος στα εμπόδια προδιάθεσης τα οποία αναφέρονται στις στάσεις, αντιλήψεις, προκαταλήψεις των προηγούμενων εμπειριών (κυρίως των εκπαιδευτικών) των εκπαιδευομένων.

1.2.3. Θεωρίες μάθησης ενηλίκων

Η μελέτη του φαινομένου της μάθησης και του τρόπου με τον οποίο επιτελείται έχει αποτελέσει αντικείμενο της διεθνούς βιβλιογραφίας. Απώτερος στόχος κάθε μορφής εκπαίδευσης είναι η αποτελεσματική μάθηση, η οποία επέρχεται μέσω της γνωστικής αλλαγής σε γνώσεις, ικανότητες, στάσεις και δεξιότητες. Έτσι οι διάφοροι μελετητές προσπάθησαν να προσδιορίσουν τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουμε. Συγκεκριμένα έχουν αναπτυχθεί πολλές θεωρίες σχετικά με τον τρόπο που μαθαίνει ο άνθρωπος, ανεξάρτητα από την ηλικία του.

Οι Merriam και Caffarella (1991) και ο Alan Rogers (1999) διακρίνουν τις θεωρίες της μάθησης σε τέσσερα είδη: συμπεριφοριστικές, γνωστικές, ανθρωπιστικές και θεωρίες της κοινωνικής μάθησης. Η εκτενής αναφορά στις διάφορες σχολές και θεωρίες, δεν αποτελεί ζητούμενο για την παρούσα εργασία, οπότεν επιχειρείται να γίνει μια συνοπτική αναφορά του έργου βασικών μελετητών, όπως οι Knowles, Jarvis, Mezirow, Alan Rogers και Freire, των οποίων το έργο έχει γίνει σημαντικό σημείο αναφοράς στη σχετική διεθνή βιβλιογραφία.

Οι τέσσερις κυριότερες θεωρίες που έχουν διατυπωθεί σχετικά με τη μάθηση είναι οι συμπεριφοριστικές θεωρίες, οι γνωστικές θεωρίες, οι ανθρωπιστικές θεωρίες και οι θεωρίες κοινωνικής μάθησης (Bigge 1999, Noyé-Piveteau 1999, Jarvis 2004, Παληός, 2003). Αναλυτικότερα, οι συμπεριφοριστικές θεωρίες που είναι επικεντρωμένες στον εκπαιδευτή, με κυριότερους εκπροσώπους τους Watson, Thorndike, Tolman, Hall και Skinner. Η μάθηση, σύμφωνα με αυτές, καθορίζεται από τις επιδράσεις του περιβάλλοντος και όχι από τις ιδιότητες του ατόμου. Οι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν, μέσω των ερεθισμάτων που τους δίνονται (θετικά ή αρνητικά) και τα οποία καθοδηγούν τη συμπεριφορά τους ανάλογα με τους στόχους του εκπαιδευτικού προγράμματος. Στόχος του εκπαιδευτή είναι η αποτελεσματική χρήση των εκπαιδευτικών μεθόδων ούτως ώστε να μεταδώσει τη γνώση. Η κριτική που ασκήθηκε στις συμπεριφοριστικές θεωρίες ήταν ότι δίνουν ελάχιστη σημασία στις ιδιαιτερότητες κάθε εκπαιδευόμενου και στη σχέση μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένων. Ο Piaget, Bruner και Gagné, διατύπωσαν τις γνωστικές θεωρίες οι οποίες εστιάζουν το ενδιαφέρον τους στη λειτουργία του

εγκεφάλου και στις νοητικές διεργασίες κατά τη διάρκεια της μάθησης οι οποίες παρεμβάλλονται ανάμεσα στις πληροφορίες του περιβάλλοντος (ερέθισμα) και στις αντιδράσεις του ατόμου. Δεν είναι δηλαδή διαδικασία και αποτέλεσμα εξάρτησης, όπως στον συμπεριφορισμό (Μπασέτας 2002:189-191). Η γνώση είναι αποτέλεσμα της ενεργούς αντιπαράθεσης του οργανισμού με την εμπειρία μέσω της οποίας το άτομο, με δημιουργικές δραστηριότητες μέσα στο φυσικό και κοινωνικό του περιβάλλον οικοδομεί αυτή τη γνώση. Σύμφωνα με αυτές, η γνώση είναι «έξω» και εκπαιδευτής και εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να την «κατακτήσουν». Είναι ουσιαστικά επικεντρωμένες στο γνωστικό αντικείμενο. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να αξιοποιήσει τις δικές του γνώσεις και τις εμπειρίες των εκπαιδευομένων συνδέοντας τις με το αντικείμενο διδασκαλίας, φροντίζοντας όμως ταυτόχρονα να τους ενεργοποιήσει ώστε να διερευνηθούν όλες οι πλευρές του υπό διερεύνηση αντικείμενου. Οι ανθρωπιστικές θεωρίες, με κυριότερους εκπροσώπους τους Abraham Maslow και Carl Rogers, αντιμετωπίζουν τη μάθηση ως διαδικασία ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου. Δίνουν δηλαδή έμφαση στις εσωτερικές δυνατότητες του ατόμου ενώ ο ρόλος του εκπαιδευτή είναι συντονιστικός ώστε να βοηθήσει το άτομο να χρησιμοποιήσει αυτές του τις δυνατότητες. Αναλυτικότερα θα μπορούσαμε να πούμε ότι τον θεωρούν ως ένα σύμβουλο μάθησης που διευκολύνει τους εκπαιδευόμενους να μαθαίνουν, δεν τους θέλει απλά παθητικούς ακροατές αλλά ενεργητικούς συμμετέχοντες, πιστεύει στις δυνατότητες τους και προσπαθεί να τους υποκινήσει ώστε να συνειδητοποιήσουν τις ανάγκες τους για μάθηση και να ενεργοποιήσουν όλες τους τις δυνάμεις προς αυτό τον σκοπό. Τέλος οι θεωρίες κοινωνικής μάθησης, με κυριότερο εκφραστή τον Bandura, έχουν ως αφετηρία την άποψη ότι ο άνθρωπος μαθαίνει όχι μόνο με βάση τις ενισχύσεις και την αξιολόγηση των συνεπειών των διάφορων μορφών συμπεριφοράς, αλλά μαθαίνει επίσης παρακολουθώντας τη συμπεριφορά των άλλων, δίνοντας του έτσι τη δυνατότητα και την ευχέρεια να μαθαίνει μέσα από τις εμπειρίες των άλλων. Στην προκειμένη περίπτωση υπάρχει αλληλεπίδραση ανάμεσα στο άτομο και στις επιδράσεις από το εξωτερικό περιβάλλον, αφού πρώτα τις επιλέγει, τις ερμηνεύει σύμφωνα με τις εμπειρίες του και ύστερα δρα. Πρακτικά την εφαρμογή της θεωρίας της κοινωνικής μάθησης στον χώρο της εκπαίδευσης την εντοπίζουμε στην εργασία με ομάδες. Μέσα από αυτή την πρακτική, ο εκπαιδευτής προωθεί την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων στη μαθησιακή διαδικασία, ώστε καθένας να κατακτήσει τη νέα γνώση με τον προσωπικό του τρόπο ενώ

ταυτόχρονα προωθεί την αλληλεπίδραση των εκπαιδευομένων μέσω της ομαδικής εργασίας, ώστε η εμπειρία κάθε μέλους της ομάδας να λειτουργήσει «διδασκτικά» για τα υπόλοιπα (Λευθεριώτου 2010).

Τα τελευταία τριανταπέντε χρόνια, αναπτύχθηκαν σημαντικές θεωρίες που αφορούν αποκλειστικά στη μάθηση των ενηλίκων. Σημαντικοί μελετητές είναι οι Walker, Brookfield, Freire, Jarvis, Knowles, Mezirow, Rogers, οι οποίοι έχουν ασχοληθεί με τον ιδιαίτερο τρόπο που μαθαίνουν οι ενήλικοι. Στις θεωρίες τους υπάρχουν αντιφατικές απόψεις, αλλά και κοινά σημεία (Rogers, 1999:112). Στη συνέχεια, θα γίνει συνοπτικά αναφορά στο έργο των σημαντικότερων μελετητών, ώστε αφενός να γνωρίσουμε τις θέσεις του καθενός, αλλά κυρίως να εστιάσουμε στα συγκλίνοντα σημεία, δίνοντας χρήσιμα συμπεράσματα για την εκπαιδευτική διαδικασία που απευθύνεται σε ενηλίκους.

Ο Παληός (2003), κατατάσσει τις θεωρίες για τη μάθηση των ενηλίκων σε τρεις κατηγορίες, ανάλογα με το επίκεντρο του ενδιαφέροντος της καθεμιάς. Η θεωρία της «ανδραγωγικής» του Malcolm Knowles αποτελεί την ανθρωπιστική προσέγγιση και ένα από τα πιο δημοφιλή μοντέλα εκπαίδευσης ενηλίκων. Η θεωρία επικεντρώνεται στους τρόπους μάθησης των ενηλίκων δίνοντας έμφαση στα χαρακτηριστικά τους, στην τάση τους να αυτοκαθορίζονται με το να αναλαμβάνουν μόνοι τους πρωτοβουλία και να αυτοβελτιώνονται (Jarvis, 2007). Στην ανδραγωγική θεωρία, ο εκπαιδευτής θέτει τις γνώσεις του στη διάθεση των εκπαιδευομένων, οι οποίοι μπορούν να τις αξιοποιήσουν σύμφωνα με τις ανάγκες τους. Η διαδικασία αυτή βασίζεται σε μια σχέση αλληλοσεβασμού και αλληλεπίδρασης μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένων.

Ο Paulo Freire είναι ένας άλλος σημαντικός θεωρητικός της εκπαίδευσης ενηλίκων, που ανέπτυξε τη θεωρία της κοινωνικής αλλαγής. Η θεωρία του τονίζει ότι όταν τα άτομα συνειδητοποιήσουν ότι αφομοιώνουν τις συνθήκες κάτω από τις οποίες ζουν, θα σταματήσουν να είναι παθητικοί και θα δράσουν με στόχο την κοινωνική αλλαγή (θα μετασηματίσουν την πραγματικότητα μέσα από την αμφισβήτηση) (Φρέιρε, 1977).

Χαρακτηριστικά στο βιβλίο του «Η αγωγή του καταπιεζόμενου» (Φρέιρε, 1977: 75-97), η εκπαίδευση δεν είναι κατάθεση «ποσών γνώσης» στους εκπαιδευόμενους από τον εκπαιδευτή, αλλά η κοινή προσπάθεια εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων να

επεξεργαστούν με κριτικό τρόπο και σε βάθος, μέσα από ανοιχτό διάλογο, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευόμενοι στην καθημερινή τους ζωή («προβληματίζουσα αντίληψη για την εκπαίδευση»). Ο απώτερος στόχος αυτής της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι να συνειδητοποιήσουν την κατάστασή τους, ώστε να δράσουν για την αλλαγή της.

Η θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης του Jack Mezirow βασίζεται στον τρόπο με τον οποίο το άτομο ερμηνεύει την πραγματικότητα βάσει των δικών του προσωπικών αντιλήψεων. Δηλαδή, το κεντρικό στοιχείο αυτής της θεωρίας είναι η αλλαγή στη συνολική αντίληψη ή θεώρηση που έχουμε για τον κόσμο, τους άλλους και τον εαυτό μας (Βεργίδης & Κόκκος, 2010:96). Ο Mezirow, υποστηρίζει ότι οι στάσεις και οι πεποιθήσεις μας όχι μόνο καθορίζουν, αλλά και περιορίζουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε, κατανοούμε και ερμηνεύουμε το περιβάλλον και τον κόσμο γύρω μας. Μέσα από την επίγνωση αυτού του περιορισμού, μας επιτρέπεται να αναθεωρήσουμε εσφαλμένες αντιλήψεις και να προχωρήσουμε στη συγκρότηση μιας καλύτερα οργανωμένης και περισσότερο ολοκληρωμένης εικόνας του κόσμου και των σχέσεων μας τόσο με τον εαυτό μας όσο και με τους άλλους. Αυτή την κριτική ικανότητα και επίγνωση την οποία αποκαλεί «κριτικό στοχασμό», την θεωρεί ένα από τους βασικότερους στόχους στη μάθηση ενηλίκων γιατί μέσα από αυτή τη διαδικασία μπορούμε να διευρύνουμε τους ορίζοντες μας.

Στη σύντομη ανασκόπηση των θεωριών για τη μάθηση των ενηλίκων, είναι σκόπιμο να αναφερθούμε και στις απόψεις των Peter Jarvis (Κόκκος, 2005:48) και David Kolb.

Ο Jarvis αναλύει επίσης το φαινόμενο της μάθησης των ενηλίκων μέσα από το μοντέλο της Μαθησιακής Διεργασίας, θέτοντας την μέσα στο κοινωνικοπολιτισμικό της πλαίσιο. Θεωρεί τη μάθηση συστατικό στοιχείο της ανθρώπινης υπόστασης και σύμφωνα με τη θεωρία του κάθε είδους η μάθηση αρχίζει με την εμπειρία. Ο Jarvis, όπως και ο Freire, πιστεύει ότι η εκπαιδευτική διαδικασία δεν είναι ουδέτερη, αφού οι εκπαιδευόμενοι δέχονται επιρροές τόσο από το κοινωνικό τους περιβάλλον όσο και από τους φορείς εκπαίδευσης. Έτσι προτείνει την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων σε όλες τις φάσεις του εκπαιδευτικού προγράμματος, όπως ο σχεδιασμός, η εκπαιδευτική

διαδικασία και η αξιολόγηση, καθιστώντας τους έτσι ενεργούς και όχι παθητικούς αποδέκτες αποφάσεων που παίρνονται για λογαριασμό τους.

Ο David Kolb είναι ένας από τους δημιουργούς του μοντέλου του βιωματικού κύκλου της μάθησης και του μοντέλου των τεσσάρων μαθησιακών τρόπων, έργο ευρέως γνωστό σε όσους ασχολούνται με την εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων. Η κεντρική ιδέα του μοντέλου του Kolb βασίζεται στην άποψη ότι, η εμπειρική μάθηση είναι μια διεργασία όπου η γνώση δημιουργείται μέσω του στοχασμού της εμπειρίας, με σκοπό τον μετασχηματισμό της σε γνώση, δεξιότητες, στάσεις, αξίες, πεποιθήσεις και συμπεριφορές (Λιντζέρης, 2010). Ουσιαστικά αυτό που μας λέει ο Kolb είναι ότι μια μαθησιακή διεργασία ξεκινά όταν ένα άτομο βιώνει μια εμπειρία όπου στη συνέχεια θα πρέπει να κατανοήσει αυτή την εμπειρία μέσα στο πλαίσιο που έχει συμβεί ώστε να διαμορφώσει νέους κανόνες για να λάβει δράση.

Εν κατακλείδι, στην ενότητα αυτή επιχειρήσαμε να παρουσιάσουμε τις βασικότερες θεωρίες για τη μάθηση και τη μάθηση των ενηλίκων. Η κάθε μια από αυτές έχει κάτι να μας διδάξει, ωστόσο οι εκπαιδευτές πρακτικά αξιοποιούν στοιχεία από όλες, ανάλογα με το αντικείμενο του προγράμματος και τις συνθήκες διδασκαλίας.

Στις μέρες μας, ωστόσο, η εκπαιδευτική πρακτική που ακολουθείται στην εκπαίδευση ενηλίκων βασίζεται κυρίως στις ανθρωπιστικές θεωρίες για τη μάθηση.

1.2.4. Προϋποθέσεις αποτελεσματικής μάθησης στους ενήλικους

Στα προηγούμενα κεφάλαια οριοθετήσαμε τις θεωρητικές βάσεις πάνω στις οποίες στηρίζεται η εκπαίδευση ενηλίκων καθώς και τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε πιο πρακτικά ζητήματα που αφορούν τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι.

Για να μπορέσουμε να οικοδομήσουμε ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα εκπαίδευσης για ενήλικες, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας τα χαρακτηριστικά τους.

Ξεκινώντας θα πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι η εκπαίδευση έχει εθελοντικό χαρακτήρα και οι ενήλικες προσέρχονται με δική τους βούληση, έχοντας σαφείς στόχους, συγκεκριμένα κίνητρα και προσδοκίες. Αν ασκηθεί εξωτερική πίεση για υποχρεωτική συμμετοχή ίσως προσδώσει αρνητικό αποτέλεσμα.

Η εκπαίδευση έχει εθελοντικό χαρακτήρα. Οι ενήλικες προσέρχονται στην εκπαιδευτική διαδικασία με τη δική τους βούληση έχοντας σαφείς στόχους, συγκεκριμένα κίνητρα και προσδοκίες. Οποιαδήποτε εξωτερική πίεση προς αυτούς για «υποχρεωτική» συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα είναι αναμενόμενο ότι θα έχει σχεδόν πάντα αρνητικό αποτέλεσμα.

Οι εκπαιδευτικοί / διδακτικοί στόχοι θα πρέπει να είναι ξεκάθαροι ή θα πρέπει να αποσαφηνίζονται πριν την έναρξη ή κατά την εναρκτήρια συνάντηση ενός προγράμματος. Σημαντικό είναι να γίνεται η διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών των συμμετεχόντων και θα πρέπει οι στόχοι που θα τεθούν να συνδέονται με τις ανάγκες τους τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα χρειάζεται να είναι άρτιο από όλες τις απόψεις και τα επίπεδα. Σε αυτά περιλαμβάνεται η υποδομή (οι χώροι στους οποίους θα γίνει η εκπαίδευση), το εκπαιδευτικό υλικό που θα δοθεί στους συμμετέχοντες, η γραμματειακή υποστήριξη, καθώς και η εκπλήρωση των οικονομικών και άλλων υποχρεώσεων που απορρέουν προς τους συμμετέχοντες.

Το περιεχόμενο του προγράμματος πρέπει να συνάδει με τις ανάγκες και τις εμπειρίες τους. Η προϋπόθεση αυτή βρίσκεται σε συνάρτηση με την αρχή της εκπαίδευσης ενηλίκων η οποία όπως έχουμε δει και πιο πάνω, αναφέρεται στην προσέλευση τους έχοντας συγκεκριμένους στόχους και θέλοντας να καλύψουν συγκεκριμένες ανάγκες. Επίσης, σύμφωνα με τη θεωρία του Kolb, η μάθηση έχει ως αφετηρία της την εμπειρία, η οποία πρέπει να γίνει αντικείμενο κριτικού στοχασμού και αφετηρία για εμπλοκή και απόκτηση μιας νέας εμπειρίας. Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν μέσα από την τριβή τους σε καταστάσεις που τους προσελκύουν το ενδιαφέρον οπότε τα θέματα πρέπει να έχουν συνάφεια με καταστάσεις που αντιμετωπίζουν στο επαγγελματικό, κοινωνικό ή οικογενειακό τους περιβάλλον.

Οι ομάδες ενηλίκων χαρακτηρίζονται από ανομοιογένεια, έτσι ο εκπαιδευτής ενηλίκων θα πρέπει να λάβει υπόψη του αυτό το φάσμα διαφορών το οποίο συμπεριλαμβάνει και τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν οι ενήλικες.

Η ενθάρρυνση για ενεργητική συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να είναι δεδομένη σε όλα τα στάδια του εκπαιδευτικού προγράμματος (από τον σχεδιασμό μέχρι και την αξιολόγηση του). Η συμβολή και η κατάθεση των απόψεων των ενηλίκων εκπαιδευομένων ως προς το περιεχόμενο, τη μεθοδολογία ακόμη και τη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού, είναι καταλυτική.

Σύμφωνα με τον Κόκκο (2005), η συμμετοχή των εκπαιδευομένων στη μαθησιακή διαδικασία αυξάνεται όταν ο εκπαιδευτής χρησιμοποιεί ενεργητικές τεχνικές, όπως είναι για παράδειγμα οι ομαδικές εργασίες, η ανάλυση μελετών περίπτωσης, οι συζητήσεις, οι προσομοιώσεις, το παιχνίδι ρόλων, ο καταγισμός ιδεών κ.ά. Η ενεργητική συμμετοχή έχει ευεργετικά αποτελέσματα και συνδράμει στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων. Μέσα από τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν, τη συνεργασία, την επικοινωνία και την κριτική σκέψη αποκτούν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση.

Διαμορφώνεται με τον τρόπο αυτό ένα μαθησιακό κλίμα που χαρακτηρίζεται από ουσιαστική επικοινωνία και αμοιβαίο σεβασμό το οποίο αποτελεί και τη βάση για την ομαλή λειτουργία και την αποτελεσματικότητα του προγράμματος.

Καταλυτικός είναι και ο ρόλος του εκπαιδευτή ο οποίος χρειάζεται να έχει πλήρη επίγνωση των δυνατοτήτων και των ορίων της παρέμβασης του στη συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα λειτουργώντας ως καθοδηγητής, ξεπερνώντας τα εμπόδια που προβάλλονται από τους εκπαιδευομένους και ενθαρρύνοντας την πορεία της μάθησης μέσα από την αλληλεπίδραση του μαζί τους και σε ένα πλαίσιο δημιουργικής συνεργασίας. Ο εκπαιδευτής ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους να συμμετέχουν χωρίς να φοβούνται ότι θα γελοιοποιηθούν ή θα γίνουν αποδέχτες αρνητικών σχολιασμών. Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, ο εκπαιδευτής χρειάζεται να ισχυροποιήσει το αίσθημα της αυτοπεποίθησης του εκπαιδευόμενου μέσα από τον σεβασμό και την εκτίμηση που θα

δείξει για τις μαθησιακές ικανότητες του κάθε μέλους της ομάδας. Έτσι ο εκπαιδευόμενος αρχίζει να εμπιστεύεται και ο ίδιος τον εαυτό του εξαλείφοντας την πιθανότητα διακοπής του προγράμματος.

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε πως η μάθηση συντελείται μέσα από τη συνεργασία που αναπτύσσεται ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους, αλλά κυρίως μέσω της θετικής σχέσης και στάσης τους προς τον εκπαιδευτή. Όταν ο εκπαιδευτής γνωρίζει και εφαρμόζει τις πιο πάνω αρχές, συμβάλει όχι μόνο στη δημιουργία κατάλληλου μαθησιακού κλίματος, αλλά και στην κατάκτηση της γνώσης με τρόπο που να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες αλλά και στους ατομικούς ρυθμούς εκμάθησης των εκπαιδευομένων.

1.3. Ο Εκπαιδευτής Ενηλίκων

Στο παρόν κεφάλαιο, θα παρουσιάσουμε αναλυτικά τον ρόλο και τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτή ενηλίκων που τον καθιστούν αποτελεσματικό διάυλο μάθησης. Πρόσθετα αναλύεται ο ρόλος του εκπαιδευτή, όπως ορίζεται στις διάφορες θεωρίες μάθησης και εντοπίζονται τα κοινά επαναλαμβανόμενα στοιχεία και χαρακτηριστικά του στις προαναφερόμενες θεωρίες.

1.3.1. Ο Ρόλος του Εκπαιδευτή Ενηλίκων

Η εκπαίδευση ενηλίκων περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο δραστηριοτήτων με απώτερο στόχο τη μετάβαση γνώσεων και δεξιοτήτων στους εκπαιδευόμενους. Στο προηγούμενο κεφάλαιο παρουσιάσαμε μερικές από τις θεωρίες μάθησης, πολλές από τις οποίες θεωρούν τον ρόλο του εκπαιδευτή όχι μόνο σημαντικό αλλά διευκολυντικό στη διαδικασία της μάθησης. Ο εκπαιδευτής κατέχει πρωταγωνιστικό ρόλο στη διαδικασία της εκπαίδευσης και χαρακτηρίζεται ως φορέας γνώσης. Στόχος του είναι να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να κατανοήσουν και να μετασχηματίσουν τις εμπειρίες που κουβαλούν μαζί τους στην εκπαίδευση ώστε να αποκτήσουν νέα γνώση. Μέσα από τη σχετική βιβλιογραφία, βλέπουμε να σκιαγραφείται το προφίλ του εκπαιδευτή

κατέχοντας κεντρικό ρόλο αυτόν του υποκινητή της εκπαιδευτικής διεργασίας (Βεργίδης & Κόκκος, 2011). Ένα βασικό χαρακτηριστικό του εκπαιδευτή αποτελεί η ενσυναίσθηση, δηλαδή η κατανόηση της συμπεριφοράς ενός άλλου με βάση τη βίωση και συμπεριφορά του ίδιου του ατόμου, για να αντιλαμβάνεται και να κατανοεί τις αντιδράσεις των εκπαιδευομένων παραμένοντας όμως αντικειμενικός στις κρίσεις του (Brookfield, 1986). Πέραν αυτού, ο ρόλος του είναι πολύπλευρος και πολύπλοκος καθώς το αντικείμενο στην εργασία του δεν είναι συγκεκριμένο.

«Ως Εκπαιδευτής Ενηλίκων ορίζεται ο επαγγελματίας, ο οποίος διαθέτει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την άσκηση του επαγγέλματός του και την απαιτούμενη πιστοποιημένη Εκπαιδευτική Επάρκεια για τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων και την επαγγελματική κατάρτιση στο πλαίσιο της Δια Βίου μάθησης, όπως προσδιορίζεται σχετικά στο εκάστοτε ισχύον πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα Εκπαιδευτή Ενηλίκων και στο αντίστοιχο Πλαίσιο Προγράμματος εκπαίδευσης Εκπαιδευτών» (Υ.Α. ΠΠ20082/23-10-2012 ΦΕΚ 2844Β' αρθρ.2).

Ο Jarvis (2006: 71-72), προτείνει δεκαεπτά διαφορετικούς ρόλους για τον εκπαιδευτή ενηλίκων γεγονός που καταδεικνύει τον πολύπλευρο ρόλο του. Μερικοί από αυτούς είναι ο ρόλος του διευκολυντή, του καταλύτη, του διαμεσολαβητή, του εμπυχωτή, του συμβούλου κατά την εκπαιδευτική διαδικασία κ.ά.

Αναλυτικότερα, οι θεμελιωτές της εκπαίδευσης ενηλίκων, σκιαγραφούν τον ρόλο του εκπαιδευτή ενηλίκων ως διευκολυντή της μάθησης το οποίο προϋποθέτει την ικανότητα της διερεύνησης των αναγκών και της συμμετοχής των εκπαιδευόμενων στον σχεδιασμό της και ως προβληματίζων παιδαγωγός, όπου επιζητά χαρακτηριστικά, όπως η ανεκτικότητα, η υπομονή, η έλλειψη αλαζονείας, η δυναμικότητα, η επιστημονική εκπαίδευση και προετοιμασία για τη διδακτική παράδοση, αντίληψη της σχέσης εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου και τον συνεχή έλεγχο αυτής (Freire, 2006). Επιπρόσθετα, περιγράφουν τον ρόλο του εκπαιδευτή ενηλίκων ως συνεργατικό μανθάνων, όπου παρέχει ευκαιρίες και θέτει κανόνες που ενισχύουν την ελεύθερη, συγκροτημένη και ισότιμη εμπλοκή των εκπαιδευόμενων στον διάλογο και αποτελεί ο ίδιος πρότυπο μάθησης μέσω αναστοχασμού (Mezirow et al., 2007) και ως καλό

άνθρωπο, όπου υψίστης σημασίας είναι η μεταδοτικότητα του εκπαιδευτή, ο τρόπος που αλληλοεπιδρά με τους εκπαιδευόμενους και στο κύρος που οφείλει να έχει λόγω αυτών που μεταφέρει και όχι απαραίτητα της θέσης του (Jarvis, 2007).

Ο εκπαιδευτής χρησιμοποιεί πρακτικές που υποστηρίζουν την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευομένων και την εξατομικευμένη μάθησή τους. Ο σκοπός του δεν είναι απλώς να διδάξει τους εκπαιδευόμενους ένα γνωστικό αντικείμενο, αλλά μέσα από τη διδασκαλία παρέχει τη δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να διερευνήσουν το υπό μελέτη γνωστικό αντικείμενο και να τους βοηθήσει να αναλάβουν την ευθύνη για την πορεία της μάθησης του. Επίσης, δημιουργεί κατάλληλες συνθήκες που ευνοούν τη μάθηση μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας στην οποία και τα δύο εμπλεκόμενα μέρη είναι συνεργάτες (Καρατζά, 2005:6· Κόκκος (1999): Καψάλης, 2006:104-105). Οι προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες του εκπαιδευτή προσδιορίζουν τις διαπροσωπικές επαφές και συμβάλλουν ως προς την πιο πάνω κατεύθυνση (Goleman, 2000). Η γνώση δεδομένων για τη δυναμική της ομάδας και η αμφίδρομη επικοινωνία, διαδραματίζουν καταλυτικό ρόλο στη διαμόρφωση ενός ευνοϊκού μαθησιακού κλίματος μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένου (Jaques, 2004). Ακόμη, παρέχει πηγές πληροφόρησης ώστε να έρθουν σε επαφή με την πληθώρα των πηγών που υπάρχουν και να αναπτύξουν τις δικές τους μεθόδους και στρατηγικές αναζήτησης. Πέραν αυτού, οργανώνει και συντονίζει τις μαθησιακές δραστηριότητες στο πρόγραμμα εκπαίδευσης αξιοποιώντας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις ικανότητες των εκπαιδευομένων και εμπλέκοντας και τους ίδιους στην όλη διαδικασία ώστε να τους ενδυναμώσει (Καρατζά, 2005:4-8).

Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, ο εκπαιδευτής λειτουργεί με γνώμονα την ανάπτυξη του κριτικού στοχασμού, των ατομικών στρατηγικών μάθησης, προάγοντας έτσι την αυτοδυναμία και την ανεξαρτησία των εκπαιδευομένων, ώστε να είναι σε θέση να θέτουν ερωτήματα και προβληματισμούς στα οποία θα βρίσκουν μόνοι τους τις απαντήσεις (Καρατζά, 2005:6).

Πέρα από τον εκπαιδευτικό του ρόλο, ο εκπαιδευτής επιτελεί και κοινωνικό ρόλο, καθώς καλείται να καταρτίσει τους εκπαιδευόμενους με δεξιότητες για την αγορά εργασίας, για την ιδιότητα του πολίτη, την πολιτισμική ταυτότητα, την προσωπική ανάπτυξη, τις

ανθρώπινες σχέσεις, την καλλιτεχνική δημιουργία κ.ά. Τους προετοιμάζει για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, την αναβάθμιση των υφιστάμενων τους προσόντων, δεξιότητες που απαιτούνται στην κοινωνία της γνώσης (Steele, 2006: 62-63).

Συνοπτικά μπορούμε να πούμε ότι στόχος των εκπαιδευτών είναι να μάθουν στους εκπαιδευομένους να μαθαίνουν, να προσαρμόζονται στην αλλαγή, να αναζητούν τη γνώση, να τους βοηθήσουν να καταστούν ώριμες προσωπικότητες και εν τέλει να μαθαίνουν και να εξελίσσονται μέσα από τη διαδικασία της εκπαίδευσης ενηλίκων (Knowles, 1980:37, Καρατζά, 2005:7).

Στην Κύπρο η εκπαίδευση ενηλίκων, έχει μελετηθεί από τις Γραβάνη και Ιωαννίδου (2014), η οποία είναι και η πιο πρόσφατη έρευνα που υπάρχει στο πεδίο της ΔΒΜ. Στο κεφάλαιο 8 γίνεται αναφορά για το προσωπικό και τον επαγγελματισμό του εκπαιδευτή ενηλίκων. Συγκεκριμένα αναφέρεται ότι στην Κύπρο εργοδοτείται ένας μεγάλος αριθμός προσωπικού σε διοικητικούς, διευθυντικούς, υποστηρικτικούς και διδακτικούς ρόλους. Η πλειοψηφία αυτών δεν είναι μόνιμο προσωπικό και εργοδοτείται σε προσωρινή βάση, εγείροντας διάφορα θέματα, ειδικότερα σε σχέση με το επαγγελματικό προφίλ του εκπαιδευτή ενηλίκων. Όπως αναφέρεται στην έρευνα, η καθιέρωση της πιστοποίησης του εκπαιδευτή από την ΑνΑΔ το 2006, ήταν μια σημαντική εξέλιξη ως προς την επαγγελματοποίηση του κλάδου.

1.3.2 Τα προσόντα και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του εκπαιδευτή ενηλίκων

Οι εκπαιδευτές ενηλίκων διαθέτουν κάποια γνωρίσματα που είτε αυτά είναι χαρακτηριστικά που συνθέτουν την προσωπικότητα τους είτε αφορούν τις ικανότητες και δεξιότητες που θα πρέπει να καλλιεργήσουν. Στη βιβλιογραφία συναντάμε πολλές ταξινομήσεις των χαρακτηριστικών που οφείλει να έχει ένας εκπαιδευτής ενηλίκων για να μπορεί να διαδραματίσει αποτελεσματικά τον πολύπλευρο και πολυσύνθετο ρόλο του.

Ο εκπαιδευτής πρέπει να είναι απαλλαγμένος από προκαταλήψεις, να έχει ζεστή και καλοπροαίρετη προσωπικότητα και να έχει αίσθηση του χιούμορ. Χρειάζεται να είναι ευαίσθητος ως προς τις ανάγκες των εκπαιδευομένων, να είναι προσιτός, ευγενής,

ανεκτικός, υπεύθυνος, ευχάριστος, να έχει ενθουσιασμό, ενδιαφέρον, αλλά και αφοσίωση σε αυτό που κάνει (Heimlich & Norland, 1994:107). Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά είναι αυτά που διακρίνουν έναν καλό εκπαιδευτή από έναν εξαιρετικό!

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τους Cranton & Carusetta (2004:5-22), απαραίτητα προσόντα για έναν εκπαιδευτή είναι η αυθεντικότητα και τα ατομικά χαρακτηριστικά του. Η αυθεντικότητα βασίζεται στη γνησιότητα, στη συνέπεια μεταξύ των αξιών και των πράξεων του εκπαιδευτή, στη συσχέτιση με τους εκπαιδευόμενους με τέτοιο τρόπο ώστε να ενθαρρύνεται η αυθεντικότητα του και τέλος στη στάση ζωής του υπό το πρίσμα της συνεχούς κριτικής θεώρησης, δηλαδή η συμπεριφορά του να συνάδει με τα λόγια του. Η αυθεντικότητα στην εκπαίδευση επηρεάζει και αναπτύσσει τόσο την προσωπικότητα του εκπαιδευτή όσο και τη σχέση του με τους εκπαιδευόμενους και κατά συνέπεια την ανάπτυξη του κριτικού στοχασμού.

Η Morris (2004: 6-9), τονίζει και τη σημασία των συμβουλευτικών προσόντων του εκπαιδευτή, τα οποία μπορεί να αναπτύξει μέσα από τη διαδικασία της αναπτυξιακής συμβουλευτικής, όπου μέσα από τη συγκεκριμένη διαδικασία, ο εκπαιδευτής, ως σύμβουλος, εξουσιοδοτεί τον εκπαιδευόμενο να ανακαλύψει όλες τις πλευρές του και να συμμετάσχει στη λήψη αποφάσεων, ενθαρρύνοντας έτσι την προσωπική ανάπτυξη του. Οι παράμετροι που συνθέτουν το αποτελεσματικό πρότυπο του συμβούλου είναι η οργάνωση εκπαιδευτικών υπηρεσιών, η κατανόηση των προσωπικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευόμενων, η διερεύνηση των αξιών, ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και μαθησιακών στόχων τους, να είναι καλός ακροατής και να επιτρέπει στον εκπαιδευόμενο να εκφράζει τη γνώμη του καθώς και να τον βοηθήσει να εξερευνήσει τις αξίες και τις ικανότητες του.

Πέρα όμως από τα πιο πάνω γνωρίσματα, ο εκπαιδευτής ενηλίκων χρειάζεται να διαθέτει και ορισμένες άλλες ικανότητες που θεωρούνται απαραίτητες. Σύμφωνα με τον Βεργίδη (2003:195-223), είναι:

- η ικανότητα για επικοινωνία, συνεργασία, διαπραγμάτευση, αντιμετώπιση των συγκρούσεων και εμπύχωση των συνεργατών
- η ικανότητα για προγραμματισμό, στοχοθεσία και λήψη αποφάσεων

- η ικανότητα για επεξεργασία και εξεύρεση εναλλακτικών λύσεων
- η ικανότητα για ανάπτυξη δημιουργικών δράσεων και αντίληψη πρωτοβουλιών
- η ικανότητα για ανάπτυξη σχέσεων με άλλους κοινωνικούς φορείς
- η ικανότητα για αξιολόγηση της πορείας του έργου που αναλαμβάνει καθώς και για αξιολόγηση

Σύμφωνα με τον Jaques (2004), τα βασικότερα προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων είναι η έμφαση στην καθιέρωση της προσωπικής φιλοσοφίας και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς του, η έμφαση στις θεμελιώδεις αρχές και τη μεθοδολογία της εκπαίδευσης ενηλίκων, καθώς και η έμφαση στην επαγγελματική του ιδιότητα, πέραν από την εμψυχωτική του διάσταση.

Ο εκπαιδευτής για να είναι επαρκής στο έργο του χρειάζεται να κατέχει πέντε ειδών γνώσεις. Τις επιστημονικές γνώσεις, δηλαδή να γνωρίζει το αντικείμενο διδασκαλίας, τις παιδαγωγικές γνώσεις, να κατέχει παιδαγωγικές και διδακτικές ικανότητες ώστε να διασφαλίζεται η μεταβίβαση της γνώσης, τις τεχνικές γνώσεις, δηλαδή να είναι σε θέση να χρησιμοποιεί με επάρκεια τα διαθέσιμα μέσα και τεχνικές, τις κοινωνικές και πολιτιστικές γνώσεις ώστε να αντιμετωπίζουν κριτικά τα τεκταινόμενα της εποχής τους και να εντάσσουν σε αυτό οποιανδήποτε παιδαγωγική κατάσταση και τις θεσμικές γνώσεις, δηλαδή η ικανότητα για τη διατήρηση επαφών με αρμοδίους ώστε να μπορούν να αξιοποιούν τους διαθέσιμους πόρους και δυνατότητες (Ντεμουντέρ, 2003).

Το σπουδαιότερο χαρακτηριστικό του εκπαιδευτή ενηλίκων είναι ότι οφείλει και ο ίδιος, πρώτα από όλα, να είναι εκπαιδευόμενος. Η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση εκτός του ότι αποτελεί προϋπόθεση για την επάρκεια του, αποτελεί και ειδοποιό γνώρισμα του ήθους που συνάδει με τον ρόλο του, οφείλει δηλαδή να ακολουθεί πιστά αυτό που διδάσκει και αυτό που πρεσβεύει η δια βίου μάθηση (Rogers, 1998).

1.3.3 Θεωρίες για τον Εκπαιδευτή Ενηλίκων

Στην αναφορά μας σε προηγούμενο κεφάλαιο, όπου είχαμε μιλήσει για τις θεωρίες μάθησης των ενηλίκων, είχαμε αναφέρει ότι αυτές ενθαρρύνουν τον εκπαιδευτή να

αναλάβει όχι μόνο διευκολυντικό ρόλο στη διαδικασία της μάθησης αλλά και εμπνευστικό.

Η Ανδραγωγική θεωρία του Knowles, υποστηρίζει ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων θα πρέπει να δώσει αυτονομία στους εκπαιδευόμενους σε ένα κλίμα αλληλοσεβασμού και αλληλεπίδρασης εκπαιδευτή-εκπαιδευόμενου, ελευθερία έκφρασης και φιλικότητα (ΓΓΕΕ, 2007: 5). Στόχος, δηλαδή, είναι η δημιουργία συνεργατικού μαθησιακού περιβάλλοντος και μηχανισμού αμοιβαίου σχεδιασμού.

Ειδικότερα, η Ανδραγωγική θεωρία υποστηρίζει ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων χρειάζεται να δημιουργήσει συνεργατικό μαθησιακό περιβάλλον όπου ο εκπαιδευόμενος λαμβάνει ενεργά μέρος στη διαδικασία της διάγνωσης αναγκών που θα αποτελέσουν τη βάση για τον σχεδιασμό του προγράμματος. Επίσης, χρειάζεται να επιλέγει ή να σχεδιάζει δραστηριότητες και να επιλέγει μεθόδους κατάλληλες που θα υποβοηθήσουν στην επίτευξη των στόχων του προγράμματος.

Η θεωρία της Ανδραγωγικής οδηγεί στον μετασχηματισμό των βιωμάτων των ενηλίκων εκπαιδευόμενων (ΓΓΕΕ, 2007:5). Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να διασφαλίσει ότι κανένας εκπαιδευόμενος δεν θα πρέπει να νιώθει ότι απειλείται κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας, ούτε ότι επικρατεί μεταξύ των εκπαιδευόμενων πνεύμα ανταγωνιστικότητας, προκειμένου να μοιραστεί τα βιώματά του με τους συνεκπαιδευμένους του (Jarvis, 2007:210-211).

Η θεωρία της κοινωνικής αλλαγής του Freire θεωρεί τους εκπαιδευτές διαμεσολαβητές στη διεργασία της μάθησης και τους προτρέπει να αναπτύξουν πραγματικό διάλογο με τους εκπαιδευόμενους δια μέσω του οποίου μαθαίνουν τόσο οι εκπαιδευόμενοι όσο και οι ίδιοι (Κόκκος, 2005: 58). Σύμφωνα, λοιπόν, με τον Freire, οι εκπαιδευτές ενηλίκων μπορούν να οδηγήσουν τους ενήλικους εκπαιδευόμενους στη χειραφέτηση και κατά συνέπεια στην αλλαγή των κοινωνικών δομών (Κόκκος, 2005:57).

Ο Freire υποστήριξε ότι η εκπαίδευση μπορεί να προαχθεί μέσα από τον διάλογο, έτσι θεωρεί ότι οι εκπαιδευτές ενηλίκων ως διαμεσολαβητές δεν πρέπει να χειραγωγούν τους

εκπαιδευόμενους αλλά μέσω της υποκίνησης να τους βοηθήσουν να σκεφτούν κριτικά και να συνειδητοποιήσουν τα προβλήματα τους και τις συνθήκες της πραγματικότητας τους.

Η θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης του Mezirow, θεωρεί ότι ο ρόλος των εκπαιδευτών ενηλίκων πρέπει να είναι υποστηρικτικός προς τους εκπαιδευόμενους ώστε να διερευνήσουν τις δυσλειτουργικές παραδοχές τους, τις πρακτικές και τις πεποιθήσεις τους καθώς και να κατανοήσουν τις εμπειρίες τους μέσα από διαφορετικές οπτικές πλευρές. Επιπρόσθετα, υποστηρίζει ότι οι εκπαιδευτές ενηλίκων πρέπει να βοηθούν τους ενήλικους εκπαιδευόμενους και ίσως και τον εαυτό τους, ώστε να προχωρούν σε μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του νοήματος των αμοιβαίων εμπειριών τους.

Η θεωρία της Μαθησιακής Διεργασίας του Jarvis (2004: 2365), θεωρεί ότι οι εκπαιδευτές ενηλίκων δεν πρέπει να επιβάλλουν τις απόψεις τους στους εκπαιδευόμενους και ότι χρειάζεται πέρα από γνώσεις να διαθέτουν ανεπτυγμένες κοινωνικές ικανότητες (Jarvis, 2004: 236). Ο ρόλος των εκπαιδευτών ενηλίκων, σύμφωνα με τον Κόκκο, είναι «να διευκολύνουν τη διεργασία του αυτό-προσδιορισμού των ενηλίκων εκπαιδευομένων χωρίς να τραυματίζουν την αυτό-εκτίμηση τους» (Κόκκος, 2005: 83).

Σύμφωνα με τη μελέτη της βιβλιογραφίας πιο πάνω, διαφαίνεται ότι υπάρχει επιτακτική ανάγκη για καλά εκπαιδευμένο και εξειδικευμένο εκπαιδευτή ενηλίκων ο οποίος είναι το άτομο το οποίο συμβάλει σε μέγιστο βαθμό, στην ποιότητα των παρεχόμενων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων ΔΒΜ. Η επαγγελματοποίηση του κλάδου το 2006 από την ΑνΑΔ αποτέλεσε μια σημαντική εξέλιξη, παρόλα αυτά δεν υπήρξαν οποιεσδήποτε μελέτες για την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής αυτής ή για τα προβλήματα ή τις ελλείψεις που πιθανόν να αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων σε σχέση με τον επαγγελματικό τους ρόλο. Πέραν από τη μελέτη των Γραβάνη και Ιωαννίδου (2014), στην οποία γίνεται αναφορά στο Κεφάλαιο 8 για τον εκπαιδευτή ενηλίκων, δεν έχει υπάρξει άλλη έρευνα η οποία να καλύψει τα πιο πάνω ερωτήματα στη χώρα μας.

Αυτό το κενό, είναι που επιχειρεί να καλύψει η παρούσα έρευνα και να δώσει το έναυσμα / ερέθισμα στους αρμόδιους και εμπλεκόμενους φορείς να διερευνήσουν σε βάθος τα θέματα / προβλήματα που αναδύονται στην παρούσα έρευνα.

Κεφάλαιο 2

Μεθοδολογία

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται ο μεθοδολογικός σχεδιασμός της μεταπτυχιακής εργασίας, η οποία αποσκοπεί στη διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των πιστοποιημένων από την ΑνΑΔ εκπαιδευτών ενηλίκων οι οποίοι δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στην επαρχία Λευκωσίας. Συγκεκριμένα, στο πρώτο μέρος της έρευνας αναλύεται ο τρόπος διεξαγωγής της έρευνας, δηλαδή ο σκοπός και το κύριο ερευνητικό ερώτημα στο οποίο αυτή βασίστηκε. Στη συνέχεια ακολουθεί η παράθεση των επιμέρους ερευνητικών ερωτημάτων που καθοδηγούν την έρευνα. Ακολούθως, περιγράφεται η μεθοδολογική προσέγγιση, το ερευνητικό εργαλείο, η μέθοδος συλλογής των δεδομένων, ο τρόπος επιλογής του δείγματος και ο τρόπος ανάλυσης των δεδομένων που υιοθετούνται στην προκείμενη έρευνα.

Εν κατακλείδι, περιγράφεται η αναγκαιότητα και ο τρόπος εξασφάλισης της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας της έρευνας.

2.1. Σκοπός

Στα προηγούμενα κεφάλαια επιχειρήθηκε η ανασκόπηση της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε σε έρευνες που υλοποιήθηκαν τα τελευταία χρόνια, αν και δεν υπήρξαν αρκετές έρευνες στην Κύπρο γύρω από το αντικείμενο μελέτης, πέραν της πιο πρόσφατης έρευνας των Γραβάνη και Ιωαννίδου (2014). Όπως προέκυψε από την ανασκόπηση, ο εκπαιδευτής ενηλίκων αποτελεί βασικό συντελεστή στην εκπαιδευτική διαδικασία της ΔΒΜ. Είναι το άτομο που θα φέρει τους ενήλικους σε επαφή με τη γνώση συμβάλλοντας στην πολύπλευρη ανάπτυξή τους. Προκύπτει συνεπώς, η ανάγκη διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτών ενηλίκων ώστε να καταγραφούν οι ελλείψεις τους σε γνωστικό επίπεδο, σε επίπεδο δεξιοτήτων (κοινωνικών δεξιοτήτων, διδακτικής μεθοδολογίας κ.ά.). Η ανάγκη αυτή συνδέεται άμεσα με την επάρκεια του εκπαιδευτή στο αντικείμενο και στον ρόλο του.

Βασικός σκοπός της παρούσας έρευνα είναι να διερευνήσει και να αναδείξει τις απόψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων οι οποίοι κατέχουν πιστοποίηση από την ΑνΑΔ, αναφορικά

με την επάρκεια και τις πιθανές ελλείψεις του επαγγελματικού τους ρόλου. Μέσα από την άντληση των πιο πάνω πληροφοριών, η έρευνα στοχεύει στο να συμβάλλει στη διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών τους. Η έρευνα θα εστιάσει στις δραστηριότητες που περιλαμβάνει ο επαγγελματικός τους ρόλος καθώς και τις απόψεις τους σχετικά με τις σημαντικότερες δεξιότητες που απαιτείται να έχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων για την επιτέλεση του επαγγελματικού του έργου. Τέλος, θα διερευνηθούν οι επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτών, όπως αυτές προκύπτουν μέσα από τον επαγγελματικό τους ρόλο.

Στην Κύπρο δεν υπάρχει κάποια έρευνα η οποία να εστιάζεται στο πιο πάνω ερώτημα. Γενικότερα, απουσιάζουν έρευνες που να καταγράφουν βασικές πληροφορίες αναφορικά με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εκπαιδευτών ενηλίκων καθώς στη χώρα μας, ο εκπαιδευτής ενηλίκων θεσμοθετήθηκε πρόσφατα. Το Διοικητικό Συμβούλιο της ΑνΑΔ και το Υπουργικό Συμβούλιο το 2005, έλαβαν σχετική απόφαση για την εγκαθίδρυση και λειτουργία του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ) στην Κύπρο. Οι αποφάσεις τότε προέβλεπαν την εγκαθίδρυση και λειτουργία του ΣΕΠ σε δύο φάσεις μέσα στην περίοδο 2006-2013 (Στρατηγικός Προγραμματισμός ΑνΑΔ 2007-2013, σ.24).

Η μόνη έρευνα που έχει εντοπιστεί είναι του 2014 με τίτλο “Adult and Continuing Education in Cyprus” των Μαρία Γραβάνη και Αλεξάνδρα Ιωαννίδου, όπου επιχειρείται η χαρτογράφηση της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και εκπαίδευσης ενηλίκων στην Κύπρο. Στο 8^ο κεφάλαιο, παρουσιάζεται το επαγγελματικό προφίλ του εκπαιδευτή ενηλίκων.

Το θέμα της παρούσας έρευνας θεωρείται σημαντικό καθώς θα εστιάσει την προσοχή της στην υπάρχουσα κατάσταση, όπως την βιώνουν οι ίδιοι οι εκπαιδευτές ενηλίκων μέσα από τον επαγγελματικό τους ρόλο. Με άλλα λόγια, θα επιχειρήσει να δώσει μια τεκμηριωμένη απάντηση στο πιο πάνω ερευνητικό ερώτημα, εστιάζοντας στον προσδιορισμό του επιπέδου των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων σε συνάρτηση με τον ρόλο και τα καθήκοντα τους, γεγονός που ενισχύει την αναγκαιότητα και σπουδαιότητα της.

2.2 . Ερευνητικά ερωτήματα

Το κεντρικό ερευνητικό ερώτημα της παρούσας έρευνας είναι να αναδείξει τις επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτών ενηλίκων με βάση το πλαίσιο, τον ρόλο και τις πεποιθήσεις τους, εργάζονται σε ιδιωτικούς φορείς οι οποίοι μέσα στο πλαίσιο των εργασιών τους, δραστηριοποιούνται και στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων, είναι πιστοποιημένοι από την ΑνΑΔ και η έδρα της εταιρείας ή του φορέα στον οποίο εργοδοτούνται βρίσκεται στην επαρχία Λευκωσίας.

Οι επιμορφωτικές ανάγκες προσδιορίζονται αφενός από τη δομή και τη λειτουργία του πλαισίου στο οποίο εργάζονται οι εκπαιδευτές και αφετέρου από τις προσωπικές τους απόψεις. Έτσι το κεντρικό ερευνητικό ερώτημα θα εστιάσει σε ζητήματα έλλειψης γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων, όπως αυτά απορρέουν από την ερμηνεία των ρόλων και των καθηκόντων που αναλαμβάνουν στον χώρο εργασίας τους.

Τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα συνοψίζονται στα εξής:

1. Ποιο είναι το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η επαγγελματική διαδρομή των εκπαιδευτών ενηλίκων;
2. Ποιες είναι απόψεις των πιστοποιημένων από την ΑνΑΔ εκπαιδευτών ενηλίκων αναφορικά με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που πρέπει να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων σε σχέση με τον ρόλο/τα καθήκοντα του;
3. Ποιες είναι οι αντιλήψεις των πιστοποιημένων από την ΑνΑΔ εκπαιδευτών για τον ρόλο που αναλαμβάνουν στην εργασία τους και πώς αυτές συσχετίζονται με τις γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζεται να κατέχουν ώστε να ανταποκρίνονται με επάρκεια στην εκτέλεση των καθηκόντων;
4. Ποιες είναι οι αντιλήψεις των πιστοποιημένων από την ΑνΑΔ εκπαιδευτών αναφορικά με τις αρχές μάθησης των ενηλίκων;

5. Ποιες είναι οι απόψεις τους για τις δυσκολίες που υπάρχουν στον κλάδο τους, οι επιμορφωτικές τους ανάγκες, καθώς και οι προτάσεις τους για περαιτέρω ανάπτυξη τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και του κλάδου;

2.3. Μεθοδολογική προσέγγιση

Στη μεθοδολογία της έρευνας ο ερευνητής καλείται να σχεδιάσει τη μεθοδολογία που θα υιοθετήσει σε σχέση με το υπό διερεύνηση ερώτημα που θέλει να απαντήσει. Είναι δηλαδή, η πορεία που θα ακολουθήσει για να καταλήξει σε συστηματικές, ακριβείς, έγκυρες και ελέγξιμες απαντήσεις (Λαμπίρη-Δημάκη, 2003).

Συνεπώς, στο κεφάλαιο αυτό θα επεξηγήσουμε τη μεθοδολογική προσέγγιση που επιλέχθηκε για να ακολουθήσουμε στην έρευνα μας για τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων. Ο Ζαφειρόπουλος (2005), αναφέρει ότι η μεθοδολογία είναι η διαδικασία των μεθόδων και των δράσεων που σχετίζονται με την ανάπτυξη των ερευνητικών εργαλείων και ερωτημάτων, προκειμένου ο ερευνητής να εξάγει ασφαλή και αντικειμενικά αποτελέσματα σε σχέση με το αντικείμενο της έρευνας. Σύμφωνα με τον Cohen et al (2008), η επιστημονική μέθοδος είναι η αναζήτηση της αλήθειας, όπως αυτή ορίζεται με λογικά κριτήρια.

Στην κοινωνική και εκπαιδευτική έρευνα είναι ευρέως διαδεδομένες δύο προσεγγίσεις, η ποσοτική και η ποιοτική έρευνα. Στην παρούσα έρευνα επιλέγεται από την ίδια την ερευνήτρια η ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας, βάσει των διατυπώσεων του σκοπού και των ερευνητικών ερωτημάτων. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να καταγραφούν οι απόψεις και οι αντιλήψεις της υπό διερεύνησης ομάδας, στοιχεία τα οποία δεν μπορούν να αποτυπωθούν μέσα από την ποσοτική προσέγγιση. Με τη χρήση της ποιοτικής μεθόδου, θα διερευνηθούν εις βάθος οι αντιλήψεις και οι απόψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων, αλλά και οι νοηματοδοτήσεις τους έναντι των βασικών παραμέτρων που τέθηκαν στην έρευνα.

Η ποιοτική έρευνα είναι πιο ευέλικτη και επιτρέπει στον ερευνητή να επαναπροσδιορίσει όλες τις πτυχές της κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας. Επιπρόσθετα η

ποιοτική μέθοδος, επιτρέπει τη σε βάθος κατανόηση του υπό διερεύνηση ερωτήματος (Τσιώλης, 2014). Άλλο βασικό χαρακτηριστικό της ποιοτικής έρευνας είναι η ευελιξία, συνεπώς θα δώσει στην ερευνήτρια την ευχέρεια να εμβαθύνει. Ο ιδιαίτερος τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι, όπου στην προκείμενη περίπτωση είναι οι εκπαιδευτές ενηλίκων, ερμηνεύουν τις καταστάσεις και η πληθώρα των απόψεων σε συγκεκριμένα ζητήματα αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα της ποιοτικής έναντι της ποσοτικής μεθοδολογίας. Συνεπώς η ερευνήτρια θα μπορεί να κατανοήσει σε βάθος τι σημαίνει για τους συμμετέχοντες η εμπειρία την οποία περιγράφουν, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψιν το γενικότερο κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα αυτή η εμπειρία (Creswell, 2011).

Εν τέλει, η προσέγγιση που ακολουθήθηκε για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας βασίστηκε στην κονστρουκτιβιστική επιστημολογία με στόχο τη διερεύνηση του νοήματος, της εμπειρίας, της διάδρασης, κατανόησης και της ερμηνείας του υπό εξέταση ερωτήματος (Τσιώλης, 2014). Σύμφωνα με τις αρχές του κονστρουκτιβιστικού παραδείγματος δεν υπάρχει μόνο μια πραγματικότητα, αλλά πολλές (Τσιώλης, 2014) και ο κάθε άνθρωπος αντιλαμβάνεται και ερμηνεύει διαφορετικά τη δική του πραγματικότητα (Ίσαρη & Πουρκός, 2015). Ως εκ τούτου, η ερευνήτρια καλείται να κατανοήσει τον περίπλοκο κόσμο των διαφορετικών εμπειριών των συμμετεχόντων και να βασιστεί στις απόψεις τους ώστε να αναδείξει τις επιμορφωτικές τους ανάγκες (Martens, 2009).

2.4. Μελέτη Περίπτωσης

Η μελέτη περίπτωσης συναντάται κυρίως στην ποιοτική έρευνα και είναι μια καλά εδραιωμένη ερευνητική στρατηγική η οποία εστιάζεται σε μια περίπτωση όπου θα πρέπει να αναδειχθεί η σημασία του πλαισίου και του περιβάλλοντος των υποκειμένων (Robson, 2007). Η μελέτη περίπτωσης αποτελεί μια μορφή εμπειρικής έρευνας η οποία μελετά σε βάθος μια περίπτωση ή έναν μικρό αριθμό περιπτώσεων στο πλαίσιο μέσα στο οποίο δρουν και υπάρχουν (Bromley, 1990).

Τα πλεονεκτήματα της μελέτης περίπτωσης είναι ότι ο ερευνητής μπορεί να συλλέξει πλούσιες περιγραφές γεγονότων που σχετίζονται με το υπό διερεύνηση ερώτημα,

αναμειγνύουν την περιγραφή των γεγονότων με την ανάλυση τους, ο ερευνητής έχει άμεση εμπλοκή με το θέμα υπό μελέτη και τέλος επικεντρώνονται σε ατομικά δρώντα υποκείμενα και προσπαθούν να κατανοήσουν τον τρόπο με τον οποίο αυτά αντιλαμβάνονται τα γεγονότα (Cohen et al., 2008). Η ερευνήτρια της παρούσας έρευνας επέλεξε τη συγκεκριμένη στρατηγική ώστε να μελετήσει διεξοδικά το θέμα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο.

Στην παρούσα έρευνα η μελέτη περίπτωσης κρίνεται σκόπιμη γιατί βασίζεται στην προσωπική/εμπειρική προσέγγιση της ερευνήτριας. Η έρευνα εστίασε σε μια συγκεκριμένη ομάδα και η ερευνήτρια μπόρεσε να μάθει όσον το δυνατόν περισσότερα ώστε να δώσει απαντήσεις στο υπό διερεύνηση ερώτημα μέσα από τη διάδραση μεταξύ ερευνητή και συμμετεχόντων (Μαγγόπουλος, 2014). Σύμφωνα με τον Stake (1995), η μελέτη περίπτωσης αποτελεί και μια ερευνητική στρατηγική τριγωνοποίησης, η οποία εξασφαλίζει την εγκυρότητα της όλης διαδικασίας.

Στη συγκεκριμένη έρευνα, η μελέτη περίπτωσης εστιάζεται στους πιστοποιημένους εκπαιδευτές ενηλίκων από την ΑνΑΔ οι οποίοι δραστηριοποιούνται στην επαρχία Λευκωσίας. Ο λόγος για τον οποίο επιλέχθηκαν οι εκπαιδευτές ενηλίκων που δραστηριοποιούνται στην επαρχία Λευκωσίας είναι γιατί αποτελούν αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού των εκπαιδευτών που είναι πιστοποιημένοι από την ΑνΑΔ και αποτελούσαν πλούσια πηγή πληροφοριών. Επιπλέον επιλέγηκε η επαρχία Λευκωσία γιατί βρίσκεται κοντά στον χώρο διαμονής της ερευνήτριας.

2.5. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

2.5.1. Πεδίο Έρευνας

Η έρευνα διεξάχθηκε την περίοδο μεταξύ των μηνών Μαρτίου - Οκτωβρίου στη Λευκωσία. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε ημέρα και ώρα που επιθυμούσαν οι συνεντευξιζόμενοι καθώς ο χρόνος τους ήταν περιορισμένος λόγω του φόρτου εργασίας και των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων. Πριν την έναρξη των συνεντεύξεων, οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό της έρευνας και ζητήθηκε

γραπτώς η συγκατάθεση τους για τη μαγνητοφώνηση της συνέντευξης και την καταγραφή σημειώσεων.

Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, για τη διατήρηση της ανωνυμίας τους και τη διαγραφή τόσο του ηχητικού υλικού μετά την απομαγνητοφώνηση όσο και η διαγραφή των προσωπικών δεδομένων τους μετά την αποπεράτωση της ανάλυσης δεδομένων. Η συνοδευτική επιστολή συναίνεσης παρατίθεται στο Παράρτημα Β σελίδα 89.

Το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Κύπρο παρουσιάζει την τελευταία δεκαετία ενδιαφέρουσες εξελίξεις στην επαγγελματική και επιστημονική του ανάπτυξη. Συνέπεια αυτής της εξέλιξης είναι η ανάγκη επαγγελματοποίησης του εκπαιδευτή ενηλίκων. Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) ορίστηκε ως ο υπεύθυνος φορέας για την Αξιολόγηση και Πιστοποίηση Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης (ΑξιοΠιστοΣυν) <http://axiopistosyn.anad.org.cy/>, σύστημα το οποίο αποτελεί βασικό εργαλείο συστηματοποίησης των παρεχόμενων υπηρεσιών κατάρτισης, που διασφαλίζει την ποιότητα στην επαγγελματική κατάρτιση (ΑξιοΠιστοΣυν, σ.6).

Η εισαγωγή του Συστήματος ΑξιοΠιστοΣυν αποτελεί ένα βασικό εργαλείο συστηματοποίησης των παρεχόμενων υπηρεσιών κατάρτισης, που διασφαλίζει την ποιότητα στην Επαγγελματική Κατάρτιση.

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) είναι οργανισμός δημοσίου δικαίου και αποστολή της είναι η δημιουργία των προϋποθέσεων για προγραμματισμένη και συστηματική κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου, σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, για την ικανοποίηση των αναγκών της οικονομίας μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής του κράτους (Στρατηγικό Πλαίσιο ΑνΑΔ 2019-2021, σ.1).

Σύμφωνα με το Στρατηγικό Πλαίσιο της ΑνΑΔ 2017 – 2019, η συνεχιζόμενη κατάρτιση και η ΔΒΜ, του απασχολούμενου δυναμικού, αποτελεί πολύ σημαντικό συστατικό στην προσπάθεια που καταβάλλουν οι επιχειρήσεις για αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό με στόχο την επιβίωση και ανάπτυξη τους (σ. 15). Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού συνδέεται άμεσα με τη συνεχή αναβάθμιση και ενίσχυση των συντελεστών παροχής κατάρτισης.

Ένα από τα συστήματα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της ΑνΑΔ είναι και το Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ). Τα Επαγγελματικά Προσόντα (ΕΠ) βασίζονται στα Πρότυπα Επαγγελματικού Προσόντος (ΠΕΠ) τα οποία καθορίζονται βάσει των αναγκών και απαιτήσεων της αγοράς εργασίας της Κύπρου. Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτών ενηλίκων συνιστά κομβική παράμετρο διασφάλισης της ποιότητας των παρεχόμενων προγραμμάτων ΔΒΜ καθώς και της ενίσχυσης συμμετοχής των ενηλίκων σε αυτές.

Το προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα συνοψίζεται στον πιο κάτω πίνακα:

Πίνακας 1: Προφίλ συμμετεχόντων

Αριθμός συνέντευξης	Ηλικία	Φύλο	Μορφωτικό επίπεδο
1.	49	Γυναίκα	Μεταπτυχιακό επίπεδο
2.	48	Άνδρας	Μεταπτυχιακό επίπεδο
3.	52	Άνδρας	Μεταπτυχιακό επίπεδο
4.	38	Γυναίκα	Μεταπτυχιακό επίπεδο
5.	48	Γυναίκα	Μεταπτυχιακό επίπεδο
6.	46	Γυναίκα	Μεταπτυχιακό επίπεδο
7.	36	Γυναίκα	Μεταπτυχιακό επίπεδο

2.5.2. Περιορισμοί της έρευνας

Λόγω των κανόνων δεοντολογίας και ηθικής που διέπουν την έρευνα, προσπαθήσαμε να εξασφαλίσουμε άδεια από την ΑνΑΔ ώστε να έχουμε πρόσβαση στο Μητρώο όπου είναι εγγεγραμμένοι οι πιστοποιημένοι από τη συγκεκριμένη αρχή εκπαιδευτές. Με την εφαρμογή του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του

Συμβουλίου για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, η αρμόδια αρχή μας παρότρυνε να απευθυνθούμε με επιστολή στη Διοίκηση της ΑνΑΔ για την εξασφάλιση της σχετικής άδειας. Να σημειώσουμε ότι το Μητρώο υπήρχε αναρτημένο στη σελίδα τους πριν την εφαρμογή της νομοθεσίας και κατά την περίοδο πριν την έναρξη της εκπόνησης της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής. Συζητώντας μαζί με αρμόδιους Λειτουργούς, δεν ήταν σε θέση να μας πουν με βεβαιότητα αν θα εξασφαλιζόταν η σχετική άδεια. Έτσι μετά από διαβούλευση και με την επιβλέπουσα καθηγήτρια, αποφασίστηκε να αντλήσουμε το δείγμα από την ιστοσελίδα <https://www.myseminars.com.cy/>. Στη συγκεκριμένη σελίδα υπάρχουν στοιχεία για τους εκπαιδευτές ενηλίκων που δραστηριοποιούνται στην Κύπρο, καθώς και η πληροφόρηση πιστοποίησης τους από την ΑνΑΔ. Απεστάλησαν ενημερωτικά μηνύματα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και LinkedIn στους εκπαιδευτές που επιλέγηκαν τυχαία, μέσω των οποίων ζητούσαμε την εθελοντική συμμετοχή τους. Η γραπτή επικοινωνία μαζί τους περιελάμβανε την παρουσίαση του σκοπού της έρευνας, τον τρόπο διεξαγωγής, καθώς και την αναγκαιότητα της έρευνας, τονίζοντας την τήρηση της ανωνυμίας τους.

Δυστυχώς δεν υπήρξε η αναμενόμενη ανταπόκριση μέσα στο χρονοδιάγραμμα που τέθηκε στην αρχή της έρευνας, έτσι ζητήθηκε παράταση για την παρουσίαση της μεταπτυχιακής διατριβής.

Ένα άλλο εμπόδιο που παρουσιάστηκε στην πορεία, ήταν η εξεύρεση χρόνου από πλευράς των επαγγελματιών για να συμμετέχουν στην έρευνα, με αποτέλεσμα οι συνεντεύξεις να ολοκληρωθούν τον Οκτώβριο. Παράλληλα έγινε προσπάθεια ώστε το δείγμα να περιλαμβάνει δέκα συνεντεύξεις, πράγμα το οποίο δεν κατέστη δυνατό. Μετά από διαβούλευση με την επιβλέπουσα καθηγήτρια καταλήξαμε στο δείγμα των επτά ατόμων. Επίσης, στην πορεία των συνεντεύξεων, κάποια άτομα είχαν ακυρώσει τη συμμετοχή τους, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της χιονοστιβάδας για να εξευρεθούν άτομα με τα ίδια χαρακτηριστικά. Η δειγματοληψία χιονοστιβάδας χρησιμοποιείται στην ποιοτική έρευνα ώστε να εξευρεθούν συμμετέχοντες που μοιράζονται τα ίδια χαρακτηριστικά με το υπόλοιπο δείγμα και επιπλέον σε περιπτώσεις όπου η πρόσβαση

στα υποκείμενα που θα συμμετέχουν στην έρευνα είναι δύσκολη. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι ερευνώμενοι οδηγούν τον ερευνητή στον εντοπισμό άλλων υποψηφίων για συμμετοχή στην έρευνα, αξιοποιώντας τα κοινωνικά τους δίκτυα και τις σχέσεις τους (Ιωσηφίδης, 2008). Συγκεκριμένα, στην περίπτωση της δικής μας έρευνας, άτομα του δείγματος που συμμετείχαν στην έρευνα μας σύστησαν άλλα άτομα τα οποία κατείχαν την πιστοποίηση και δραστηριοποιούνται στην επαρχία Λευκωσίας.

2.6. Εργαλεία συλλογής δεδομένων

Τα εργαλεία συλλογής δεδομένων στην ποιοτική έρευνα είναι αρκετά και στοχεύουν στη συλλογή δεδομένων προκειμένου να αξιοποιηθούν ως βάση συμπερασμάτων και ερμηνείας του ερευνητικού ερωτήματος (Cohen et al., 2008). Η ποιοτική έρευνα βασίζεται σε ευέλικτες τεχνικές και υπάρχει μια πληθώρα τεχνικών συλλογής δεδομένων όπως η παρατήρηση, η συνέντευξη και οι ομάδες εστίασης. Η συνέντευξη είναι ένα από τα βασικότερα εργαλεία της ποιοτικής έρευνας καθώς στόχο έχει να σχηματίσει ένα «νοητό περιεχόμενο» και να αποσπάσει πληροφορίες από τους συμμετέχοντες για το αντικείμενο της έρευνας (Manson, 2011 · Robson, 2007). Μέσω των συνεντεύξεων ο ερευνητής μπορεί να αποσπάσει τις πληροφορίες/γνώσεις/απόψεις τους γύρω από το θέμα/πρόβλημα που καλείται να εξετάσει η έρευνα. Σημαντικό πλεονέκτημα της ποιοτικής μεθόδου είναι ότι επικεντρώνεται στις σημασίες, τις εμπειρίες και τις περιγραφές των ερωτώμενων, ενώ παράλληλα δίνει στον ερευνητή τη δυνατότητα να αποτυπώσει την κατάσταση μέσω της δικής του οπτικής γωνιάς.

Στη συγκεκριμένη έρευνα η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με ατομικές ημιδομημένες εις βάθος συνεντεύξεις και διερευνήθηκαν οι αντιλήψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων σχετικά με τον ρόλο τους. Η ημιδομημένη εις βάθος συνέντευξη περιλαμβάνει ένα σύνολο προκαθορισμένων ερωτήσεων με θέματα που η ερευνήτρια θεωρεί σημαντικά και θέλει να καλύψει στο πλαίσιο της συνέντευξης. Ο συγκεκριμένος τύπος συνέντευξης αποτελείται από ανοιχτές ερωτήσεις σε αντιστοιχία με τον σκοπό της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα (Robson, 2007). Συνεπώς, διερευνήθηκαν οι αντιλήψεις των εκπαιδευτών για τον ρόλο και τις απαιτούμενες γνώσεις τους ώστε να

ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στον ρόλο τους. Ο συγκεκριμένος τρόπος συνέντευξης είναι ευέλικτος καθώς επιτρέπει στον ερευνητή να τροποποιήσει το περιεχόμενο των ερωτήσεων ανάλογα με τον ερωτώμενο, μπορεί να εμβαθύνει όπου κρίνεται σκόπιμο σε κάποια θέματα που θεωρεί σημαντικά, να αλλάξει τη σειρά με την οποία τίθενται οι ερωτήσεις και τέλος μπορεί να προσθαφαιρέσει ερωτήσεις ή θέματα προς συζήτηση (Ίσαρη & Πουρκός, 2015, σ.97), αφού μέσω της αλληλεπίδρασης με τα υποκείμενα είναι δυνατό να αναδυθούν νέα ερωτήματα τα οποία δεν είχαν σχεδιαστεί από πριν. Συγκεκριμένα η συνέντευξη υπερτερεί του ερωτηματολογίου λόγω του ότι ο ερευνητής δημιουργεί ένα κλίμα φιλικότητας και άνεσης με τον ερωτώμενο και μπορεί να εκμαιεύσει εμπιστευτικές πληροφορίες, τις οποίες δύσκολα θα τις κατέγραφε με άλλο τρόπο (Μαντάς & Ντάνος, 1993, σ.39). Όπως αναφέρει ο Φίλιπς (1996), η συνέντευξη είναι η τεχνική που αποσκοπεί στη συλλογή συγκεκριμένων πληροφοριών για το υπό διερεύνηση θέμα μέσω της προφορικής επικοινωνίας ανάμεσα στα δύο πρόσωπα, ερευνητή και ερωτώμενου. Μέσω της διάδρασης αυτής, ο ερωτώμενος έχει το περιθώριο να αναλύσει πιο άνετα τις σκέψεις του και να παρουσιάσει τις προσωπικές του εμπειρίες με τον δικό του ξεχωριστό τρόπο.

Η διαδικασία συλλογής δεδομένων έγινε μέσω της άμεσης επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ της ερευνήτριας και των συμμετεχόντων δίνοντας έτσι τη δυνατότητα συλλογής δεδομένων από το δείγμα σε βάθος. Έτσι κατέστη δυνατό στη συνέχεια να συγκρίνει τις γνώμες/απόψεις των συμμετεχόντων και να τις ομαδοποιήσει. Οι συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν με την έγκριση των συμμετεχόντων διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό την αξιοπιστία των απαντήσεων που καταγράφηκαν.

Οι ερωτήσεις του πρωτοκόλλου συνέντευξης σχεδιάστηκαν με τρόπο ώστε να αντανακλούν ικανοποιητικά αυτό που επιδιώκει να ανακαλύψει η ερευνήτρια. Διαμορφώθηκε το διάγραμμα της συνέντευξης, το οποίο περιλαμβάνει προκαταρκτικές ερωτήσεις, μέσω των οποίων διερευνήθηκαν τα τυπικά προσόντα των εκπαιδευτών ενηλίκων και το επαγγελματικό τους προφίλ. Με τις ερωτήσεις της πρώτης ενότητας διερευνήθηκε η ύπαρξη των βασικών προσόντων του εκπαιδευτή ενηλίκων, προκειμένου να ανταποκρίνεται στον επαγγελματικό του ρόλο. Στη δεύτερη ενότητα διερευνήθηκαν οι αντιλήψεις του εκπαιδευτή αναφορικά με τον ρόλο του μέσα στο πλαίσιο της εργασίας

του. Με τις ερωτήσεις της τρίτης ενότητας διερευνήθηκαν οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τις αρχές μάθησης ενηλίκων, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο μαθαίνουν. Στην τέταρτη ενότητα διερευνήθηκαν οι δυσκολίες, όπως οι ίδιοι οι εκπαιδευτές ενηλίκων τις αντιλαμβάνονται, σε σχέση με τον ρόλο τους και η αναγκαιότητα της επιμόρφωσης τους για περαιτέρω ανάπτυξη και επιτυχημένη εκτέλεση του ρόλου τους.

Η επεξεργασία των δεδομένων που συλλέγηκαν από τη συνέντευξη, έγινε με τη μέθοδο της ανάλυσης περιεχομένου. Σκοπός της ανάλυσης περιεχομένου είναι ο μετασχηματισμός των ποιοτικών δεδομένων σε ποσοτικά και ο διαχωρισμός τους σε ενότητες ανάλυσης ή αλλιώς σύστημα κατηγοριών, ώστε να γίνει η επεξεργασία του υλικού (Μαντάς & Ντάνος, 1994, σ.50).

Η διαδικασία της επεξεργασίας των δεδομένων συμπεριέλαβε την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων, την εις βάθος μελέτη του υλικού και την επεξεργασία του σύμφωνα με τις αρχές της μεθόδου της ανάλυσης περιεχομένου. Για τον λόγο αυτό δημιουργήθηκαν εννοιολογικές κατηγορίες και ακολούθησε αιτιολογική επεξήγηση των ευρημάτων με βάση των στόχων της έρευνας (Cohen & Manion, 1994, σ.394).

Επιπλέον η ερευνήτρια χρησιμοποίησε το ερευνητικό ημερολόγιο όπου κατέγραφε με ημερομηνίες και περιγραφές την πορεία της έρευνας, καθώς και τις σκέψεις, ιδέες και βιώματα τα οποία έκρινε ως σημαντικά για τη συγγραφή της διατριβής (Ίσαρη & Πουρκός, 2015).

Παρόλο που με τη χρήση της συγκεκριμένης μεθόδου διευκολύνεται η άμεση και αποτελεσματική συλλογή δεδομένων, υπάρχουν και αρκετά μειονεκτήματα που οφείλονται τόσο στη φύση όσο και στην εφαρμογή της μεθόδου, όπως για παράδειγμα ότι οι συμμετέχοντες δεν δίνουν πάντα ακριβείς απαντήσεις.

2.7. Δειγματοληψία και Δείγμα

Η δειγματοληψία είναι σημαντική και ο ερευνητής θα πρέπει να ορίσει με σαφήνεια τον πληθυσμό που θα μελετήσει. Σύμφωνα με τον Τσιώλη, 2014, στόχος της δειγματοληψίας είναι να προσδιοριστεί με ακρίβεια ο πληθυσμός και οι ιδιότητες του για να μπορούμε να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα.

Στην ποιοτική έρευνα εξετάζουμε συγκεκριμένες περιπτώσεις στις οποίες απαιτείται η εις βάθος διερεύνηση μικρών δειγμάτων με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Στην παρούσα έρευνα δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή στη διεργασία επιλογής του δείγματος καθώς το σύνολο των εκπαιδευτών ενηλίκων είναι τεράστιο. Στην ποιοτική έρευνα δεν επιδιώκεται η συλλογή ενός μεγάλου ποσοτικού δείγματος, αλλά η καταλληλότητα και η επάρκεια του. Ο αριθμός των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέρχεται στους επτά και η επιλογή τους έγινε με τη μέθοδο της βολικής δειγματοληψίας. Επιλέγηκαν δηλαδή τα άτομα τα οποία κατέχουν την πιστοποίηση της ΑνΑΔ και που ήταν πρόθυμα και διαθέσιμα για να συμμετάσχουν στην έρευνα (Creswell, 2011). Στην ποιοτική έρευνα δεν υπάρχουν αριθμητικοί περιορισμοί και σταθεροί κανόνες ως προς το μέγεθος του δείγματος (Ιωσηφίδης, 2008 · Patton, 2002). Ο αριθμός του δείγματος μπορεί να είναι και μονοψήφιος αριθμός (Μαντζούκα, 2007). Ο Patton (2002), υποστηρίζει ότι το μέγεθος του δείγματος εξαρτάται από το τι θέλει να μάθει ο ερευνητής και πώς θα χρησιμοποιήσει τα ευρήματα. Όπως αναφέρει μια εις βάθος μελέτη λίγων υποκειμένων μπορεί να αποφέρει πλούσιες πληροφορίες.

Επειδή στην πορεία των συνεντεύξεων, κάποια άτομα ακύρωσαν τη συμμετοχή τους, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της χιονοστιβάδας για να εξευρεθούν άτομα με τα ίδια χαρακτηριστικά. Έτσι άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν πρόθυμοι να συστήσουν άλλους εκπαιδευτές με τους οποίους είχαν παρόμοια χαρακτηριστικά.

Επίσης στη στρατηγική της δειγματοληψίας επιλέχθηκε ως κριτήριο το γεωγραφικό στοιχείο. Η έρευνα εστιάστηκε σε δείγμα το οποίο δραστηριοποιείται επαγγελματικά στην επαρχία Λευκωσίας. Η πιο πάνω μέθοδος μπορεί να οδηγήσει σε αξιόπιστα αποτελέσματα, εφόσον ο σχεδιασμός της έρευνας βασίζεται σε σχολαστικούς κανόνες δεοντολογίας και αυστηρά χρονοδιαγράμματα (Κυριαζή, 2002, σ.118).

2.8. Πιλοτική έρευνα

Η πιλοτική έρευνα μας δίνει το πλεονέκτημα να εξετάσουμε ένα δείγμα ώστε να έχουμε μια προκαταρκτική εκτίμηση των χαρακτηριστικών του πληθυσμού για την κύρια έρευνα που θα ακολουθήσει. Θα μας καταδείξει ελλείψεις, παρανοήσεις ακόμα και κενά στην ερευνητική διαδικασία, τα οποία θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας στην κύρια έρευνα. Ακόμα μπορεί να μας δια φωτίσει αναφορικά με τα σφάλματα που πιθανόν να προκύψουν από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων και πιθανόν να συνδέονται με τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού, δηλαδή να οδηγήσουν σε μεροληπτικά και μη αντιπροσωπευτικά αποτελέσματα.

Αφού επιλέγηκε το δείγμα, το ερευνητικό εργαλείο δοκιμάστηκε στο στάδιο της πιλοτικής έρευνας το οποίο έλαβε χώρα πριν από την έρευνα και συγκεκριμένα περί τα τέλη Μαρτίου. Επιλέγηκε ένας εκπαιδευτής όπου έγινε με αυτόν η πρώτη συνέντευξη, ηχογραφήθηκε και ακολούθησε η απομαγνητοφώνηση και ανάλυση. Στο τέλος αυτής της διαδικασίας, διαφάνηκε ότι το πρωτόκολλο συνέντευξης έ χρηζε βελτιώσεων. Έτσι τροποποιήθηκε ώστε τα ερωτήματα να συνάδουν με τον σκοπό της έρευνας και να μπορέσουμε να εξάγουμε σωστά συμπεράσματα. Επίσης, καθορίστηκε και ο χρόνος που χρειαζόταν για την ολοκλήρωση της κάθε συνέντευξης, μεταξύ είκοσι πέντε και σαράντα λεπτών.

2.9. Τρόπος ανάλυσης δεδομένων

Η ανάλυση του υλικού που παρήχθη κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων αποτέλεσε μια απαιτητική διαδικασία. Αφού ολοκληρώθηκε η διαδικασία διεξαγωγής των συνεντεύξεων, η ερευνήτρια προχώρησε στην απομαγνητοφώνηση τους, αντικαθιστώντας τα ονόματα των συμμετεχόντων με αριθμούς (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

Στην περίπτωση της συγκεκριμένης έρευνας που ακολούθησε την ποιοτική μεθοδολογία, ο όγκος του υλικού που παράχθηκε ήταν πλούσιος, πυκνός και χαοτικός λόγω της μη τυποποιημένης μορφής του ερωτηματολογίου, προϊόν των ημιδομημένων ερωτήσεων. Υπάρχουν πολλοί και διαφορετικοί τρόποι προσέγγισης και ανάλυσης του ερευνητικού υλικού. Στην παρούσα έρευνα, η ερευνήτρια επέλεξε τη θεματική ανάλυση η οποία

χρησιμοποιείται ευρέως στην ποιοτική έρευνα και δίνει τη δυνατότητα θεματοποίησης επαναλαμβανόμενων μοτίβων/θεμάτων τα οποία προκύπτουν από τα ερευνητικά δεδομένα (Braun & Clark, 2006).

Αφού ολοκληρώθηκε η συλλογή των δεδομένων μέσω των συνεντεύξεων και η απομαγνητοφώνηση του υλικού, η ερευνήτρια εξοικειώθηκε με το παραγόμενο υλικό μέσα από την επαναλαμβανόμενη και προσεκτική ανάγνωση του συνόλου των δεδομένων. Το υλικό που συλλέγηκε από τις συνεντεύξεις κατηγοριοποιήθηκε σε θεματικές. Η ανάλυση των συνεντεύξεων έγινε βάσει του μεθοδολογικού εργαλείου ανάλυσης περιεχομένου.

2.10. Εγκυρότητα και αξιοπιστία

Στην ποιοτική έρευνα κρίνεται απαραίτητο να διασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της επιστράτευσης συγκεκριμένων στρατηγικών οι οποίες επιχειρούν να ικανοποιήσουν συγκεκριμένα κριτήρια ερευνητικής συνέπειας (Denzin & Lincoln, 2000). Η αξιοπιστία μιας ποιοτικής έρευνας αναφέρεται τόσο στην ισχύ του μεθοδολογικού σχεδιασμού όσο και στην ποιότητα των δεδομένων που συλλέγηκαν και πώς αυτά οδηγούν σε αξιόπιστα ευρήματα τα οποία αναπαριστούν την πραγματικότητα (Lincoln, 2001).

Στην παρούσα έρευνα αυτό επιτυγχάνεται μέσα από την ακριβή και λεπτομερή περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας που ακολουθήθηκε, καθώς και μέσα από την ικανοποίηση συγκεκριμένων κριτηρίων ερευνητικής συνέπειας (Τσιώλης, 2014). Επιπλέον ακολουθήθηκε η στρατηγική της τριγωνοποίησης μεθόδων και δεδομένων (Lincoln, 2001). Επίσης χρησιμοποιήσαμε την τριγωνοποίηση η οποία μας δίνει τη δυνατότητα να αντιπαραθέσουμε και να συγκρίνουμε διαφορετικές περιγραφές της ίδιας κατάστασης, έτσι ώστε να μπορέσουμε να κατανοήσουμε και να περιγράψουμε το υπό εξέταση ζήτημα και να αποφύγουμε παρερμηνείες που συνδέονται με προσωπικές προκαταλήψεις. Επιπλέον, μπορούμε να περιορίσουμε προβλήματα που συνδέονται με διαφορετικές μεθοδολογίες.

Αναλυτικότερα, στην παρούσα έρευνα, η συλλογή δεδομένων έγινε μέσω των ημιδομημένων συνεντεύξεων σε δύο στάδια. Η πρώτη κατά το στάδιο της πιλοτικής εφαρμογής και η δεύτερη κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Κατά το στάδιο της πιλοτικής συνέντευξης αναδύθηκαν ερωτήσεις οι οποίες επαναλαμβάνονταν είτε έχρηζαν τροποποίησης. Με την ανίχνευση των πιο πάνω, έγιναν οι απαραίτητες αλλαγές καταλήγοντας σε ημιδομημένες ερωτήσεις που προσέδιδαν αξιοπιστία στην έρευνα (Robson, 2007). Επίσης, η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας που έγινε πριν τη διεξαγωγή της έρευνας επί του θέματος, σε συνάρτηση με τη συλλογή δεδομένων κατά τα δύο στάδια της έρευνας και τις σημειώσεις στο ημερολόγιο του ερευνητή, επιβεβαίωσαν τα στοιχεία που συλλέγηκαν. Με την ανάλυση, των δεδομένων ενισχύθηκαν τα τελικά συμπεράσματα. Επιπλέον, με την κατηγοριοποίηση των ερωτήσεων στο πρωτόκολλο της συνέντευξης ανά άξονα ενισχύσαμε τα αποτελέσματα της έρευνας. Τέλος, η εγκυρότητα της έρευνας επιβεβαιώθηκε μέσα από την επιστροφή και επιβεβαίωση από τους συμμετέχοντες των αποσπασμάτων της συνέντευξης.

Κεφάλαιο 3

Ανάλυση δεδομένων

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται η ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας. Η ανάλυση έγινε έχοντας ως κατευθυντήριες γραμμές τους στόχους και τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας. Ακολούθησε η ανάλυση του υλικού των συνεντεύξεων σε θεματικές ενότητες και το περιεχόμενο και τα ευρήματα ερμηνεύτηκαν με την ποιοτική μέθοδο.

3.1 Παρουσίαση δεδομένων

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα δεδομένα που συλλέγηκαν μέσω της μεθόδου ανάλυσης περιεχομένου που προέκυψε από τις απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις. Η ανάλυση των δεδομένων του ερωτηματολογίου παρουσιάζεται ανά θεματική κατηγορία ώστε να διασφαλίζεται η κατανόηση τους. Το πρωτόκολλο συνέντευξης χωρίστηκε σε πέντε θεματικές ενότητες. Οι πέντε θεματικές περιλαμβάνουν την καταγραφή του εκπαιδευτικού υπόβαθρου και της επαγγελματικής διαδρομής των εκπαιδευτών ενηλίκων, την ανίχνευση των προσόντων που πρέπει να κατέχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων σε σχέση με τον ρόλο του, τις αντιλήψεις του για τον ρόλο που αναλαμβάνει καθημερινά στον χώρο εργασίας του, τις αντιλήψεις του για τις αρχές μάθησης των ενηλίκων και τέλος τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει στην εκτέλεση του έργου του καθώς και η ανάγκη για περαιτέρω ανάπτυξη και βελτίωση. Σε κάθε θεματική παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ερωτήσεων που τέθηκαν στους συμμετέχοντες και οι απαντήσεις που καταγράφηκαν στα συγκεκριμένα ερωτήματα.

Πίνακας 2. Θεματικές και κωδικοί ανάλυσης εμπειρικών δεδομένων

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ
A. Εκπαίδευση και επαγγελματική διαδρομή των εκπαιδευτών ενηλίκων	A.1 Σπουδές
	A.2 Λόγοι ενασχόλησης με την εκπαίδευση ενηλίκων

Β. Προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με τον ρόλο του	B.1 Τρόπος προσέγγισης της εκπαίδευσης ενηλίκων
	B.2 Δεξιότητες εκπαιδευτή ενηλίκων
	B.3 Γνώσεις εκπαιδευτή ενηλίκων
	B.4. Πώς σχετίζονται οι γνώσεις και δεξιότητες με τον ρόλο του εκπαιδευτή
Γ. Αντιλήψεις του εκπαιδευτή για τον ρόλο που διαδραματίζει στον χώρο εργασίας του	Γ.1 Ο ρόλος του εκπαιδευτή στον χώρο εργασίας του
	Γ.2 Ικανότητες του εκπαιδευτή ενηλίκων για την εκπλήρωση των καθηκόντων του στον εργασιακό χώρο
	Γ.3 Σχεδιασμός εκπαιδευτικού προγράμματος
	Γ.4 Αξιολόγηση εκπαιδευτικού προγράμματος
Δ. Αντιλήψεις του εκπαιδευτή σχετικά με τις αρχές μάθησης των ενηλίκων	Δ. 1 Αντίληψη έννοιας ενήλικα εκπαιδευόμενου
	Δ. 2 Τρόποι μάθησης ενήλικα εκπαιδευόμενου
Ε. Δυσκολίες και περαιτέρω ανάπτυξη	E. 1 Δυσκολίες του κλάδου/εργασίας
	E.2 Περαιτέρω εκπαίδευση
	E.3 Δυνατότητες εκπαίδευσης στην Κύπρο
	E.4 Προτάσεις για το μέλλον του κλάδου

Α' Θέμα: Εκπαίδευση και επαγγελματική διαδρομή των εκπαιδευτών ενηλίκων

Η πρώτη θεματική κατηγορία χρησιμοποιήθηκε έτσι ώστε να υπάρξουν κάποιες εισαγωγικές ερωτήσεις οι οποίες πρωτίστως θα βοηθούσαν στη δημιουργία χαλαρού κλίματος ώστε οι συμμετέχοντες να αισθανθούν άνετα και να ξεδιπλώσουν τις απόψεις τους και τις εμπειρίες τους στη συνέχεια της συνέντευξης. Επίσης η συγκεκριμένη θεματική βοήθησε στην ανίχνευση της επαγγελματικής πορείας των συμμετεχόντων στην έρευνα.

A.1 Σπουδές

Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο των εκπαιδευτών ενηλίκων, σύμφωνα με τα στοιχεία που συλλέγηκαν, διαφαίνεται ότι όλοι ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (Πίνακας 1, σ.49). Δύο από τους επτά εκπαιδευτές κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο στην εκπαίδευση ενηλίκων, ένας στην εκπαιδευτική ηγεσία, ένας στη διοίκηση επιχειρήσεων, ένας στη διοίκηση, ένας στον σχεδιασμό και ανάπτυξη πολιτισμού και τουρισμού και ένας στα ψηφιακά μέσα και επικοινωνία.

A.2 Λόγοι ενασχόλησης με την εκπαίδευση ενηλίκων

Ως προς την έκβαση τους στον κλάδο της εκπαίδευσης ενηλίκων, οι απαντήσεις ποικίλουν. Ο εκπαιδευτής Σ7 μας ανέφερε χαρακτηριστικά ότι οι λόγοι που τον οδήγησαν στον κλάδο ήταν μια σειρά από τυχαία γεγονότα καθώς επίσης και οικονομικοί λόγοι.

Όπως σας έχω προαναφέρει, μια σειρά από τυχαία γεγονότα με οδήγησαν στον χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Αρχικά, αντιμετώπισα την ευκαιρία που μου δόθηκε για να εργαστώ στα ___ ως μια ευκαιρία για επιπλέον εισόδημα (Σ7).

Τρεις μας ανέφεραν ότι η μετάβαση τους στον κλάδο της εκπαίδευσης ενηλίκων ήταν εντελώς συμπτωματική / τυχαία. Για κάποιους η μετάβαση, έγινε μέσα στα πλαίσια της προηγούμενης εργασίας τους γιατί είχαν ασχοληθεί με την εκπαίδευση κάποιων ομάδων. Άλλοι ότι ήταν σαν λογική συνέχεια μέσα από τη δουλειά τους, γιατί υπήρξε μια συνάφεια με τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αλλά όχι τόσο άμεση με την εκπαίδευση και ανάπτυξη.

Για κάποιον άλλο η προσχώρηση στον κλάδο ήρθε μετά την απώλεια της θέσης εργασίας του. Χαρακτηριστική ήταν η απάντηση που λάβαμε από το Σ4:

Η αλήθεια είναι ότι μετά το 2013 λόγω του ότι εργοδοτούμουν σε ένα ιδιωτικό οργανισμό, ήμουν στον _____, στο τμήμα Δημοσίων Σχέσεων, αλλά το 13 είχα βγει πλεονάζον, οπότεν είχαν αλλάξει πολύ τα δεδομένα, γενικά της αγοράς, να μην τα πολυλογώ, είχα ενημερωθεί για το πρόγραμμα του εκπαιδευτή ενηλίκων της ΑνΑΔ, οπότεν, εντάξει όπως είχα πει, λόγω της διαλυμένης κατά τη γνώμη μου εργασιακής αγοράς, είπα ότι θέλω να κάμω αυτό το πρόγραμμα γιατί ήθελα να δοκιμάσω τον εαυτό μου ως trainer. Οπότεν το έκανα το πρόγραμμα, ομολογώ ότι μου έβγαλε ένα εαυτό που ούτε κ' εγώ γνώριζα τόσο πολύ, απλά δεν είχα την ευκαιρία τόσο να εμπλακώ με συγκεκριμένους οργανισμούς για να το δουλέψω πιο ενεργά (Σ4).

Β' Θέμα: Προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με τον ρόλο του

Αυτή η θεματική κατηγορία περιελάβανε τέσσερα ερωτήματα που στόχο είχαν τον προσδιορισμό των προσόντων που απαιτείται να διαθέτει ο εκπαιδευτής και καθορίστηκαν σε επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων.

B.1 Τρόπος προσέγγισης της εκπαίδευσης ενηλίκων

Στην πλειοψηφία τους οι εκπαιδευτές ενηλίκων που συμμετείχαν στην έρευνα προσεγγίζουν την εκπαίδευση ενηλίκων με την ωριμότητα που χαρακτηρίζει τους ίδιους τους ενήλικες. Ενδεικτικά μας επισήμαναν:

Οι ενήλικες που έρχονται κοντά σου χαρακτηρίζονται από μια μαθησιακή ετοιμότητα. Δηλαδή τι εννοώ. Θέλουν να μάθουν ή να αποκτήσουν κάποιες δεξιότητες για να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της δουλειάς τους. Οπότεν αυτή είναι και η βάση για να προσεγγίσεις την εκπαίδευση τους (Σ3).

.....ο ενήλικας μαθαίνει όταν η εκπαίδευση έχει άμεση σχέση με τις ανάγκες και τις εμπειρίες του, ακόμα και την καθημερινότητά του. Ο εκπαιδευτής έχει μπροστά του άτομα που έχουν διαφορετική ηλικία, γνώσεις και εμπειρίες. Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι έρχονται στην εκπαίδευση γιατί θέλουν να εφαρμόσουν νέες

γνώσεις ή δεξιότητες με απώτερο στόχο την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Θυσιάζουν από τον προσωπικό τους χρόνο, οπότε ο εκπαιδευτής χρειάζεται να τους βοηθήσει να πάρουν όσο πιο πολλές γνώσεις κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης χωρίς να τους επιβαρύνει με υλικό για μελέτη στο σπίτι (Σ5).

.... οπότε προσεγγίζω πολύ φιλικά, απλοϊκά, προσπαθώ να είναι πρακτικό, τελειώνοντας ένα εργαστήριο, ένα σεμινάριο να βγει κάτι πρακτικό το οποίο ο άλλος να μπορεί να αρχίσει να εφαρμόζει (Σ2).

B.2 Δεξιότητες εκπαιδευτή ενηλίκων

Αναφορικά με τις δεξιότητες, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων κατέδειξαν τη σημαντικότητα της αποτελεσματικής επικοινωνίας με τους εκπαιδευόμενους και του αμοιβαίου σεβασμού. Μια άλλη σημαντική δεξιότητα που αναφέρθηκε ήταν η χρήση καινοτομίας στην εκπαίδευση, καθώς και η ενσυναίσθηση, να μπορεί δηλαδή να κατανοήσει τη δική τους οπτική και θέση. Οι απαντήσεις που δόθηκαν επιβεβαιώνουν τα πιο πάνω:

Ένας εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να έχει πάρα πολλές δεξιότητες σε αυτά που ονομάζομαι soft skills, σίγουρα να είναι επικοινωνιακός, σίγουρα να είναι δεκτικός σε αυτά που του λένε οι καταρτιζόμενοι του» συμπληρώνοντας ότι πρέπει «να είναι καλός ακροατής» και «να σέβεται τους καταρτιζόμενους και τον χρόνο που έχουνε επενδύσει σε αυτό (Σ1).

...να είναι δημιουργικός και να βρίσκει νέους τρόπους ώστε να μεταδίδει στους εκπαιδευόμενους τη γνώση (Σ3).

Η ενσυναίσθηση είναι μια σημαντική δεξιότητα που πρέπει να έχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων. Να μπορεί δηλαδή να κατανοήσει τις θέσεις και τις απόψεις τους. Να είναι επικοινωνιακός, καλός ακροατής, να είναι δεκτικός σε αυτά που λένε οι εκπαιδευόμενοι δηλαδή να μην είναι biased, να ενθαρρύνει τη συμμετοχή με ενεργητικές εκπαιδευτικές τεχνικές....(Σ5)

B.3 Γνώσεις εκπαιδευτή ενηλίκων

Πέραν των δεξιοτήτων που πρέπει να κατέχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων, πρέπει να κατέχει και τις ανάλογες γνώσεις οι οποίες τον υποβοηθούν ώστε να ανταπεξέλθει με επάρκεια στον ρόλο του και αφορούν την αποτελεσματική οργάνωση και τον σχεδιασμό της εκπαίδευσης λαμβάνοντας υπόψη την ομάδα που έχει να εκπαιδεύσει, καθώς και τις κοινωνικές ιδιαιτερότητες της. Επιπλέον, να μπορεί να συνδέει το περιεχόμενο της εκπαίδευσης με τις συνθήκες της τοπικής και ευρύτερης αγοράς εργασίας (Κόκκος, 2005). Επίσης ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να γνωρίζει πάρα πολύ καλά το αντικείμενο το οποίο καλείται να διδάξει. Όταν ο ίδιος νιώθει αυτοπεποίθηση, αυτό αποπνέει εμπιστοσύνη στους εκπαιδευόμενους και τους βοηθά να προσεγγίσουν το γνωστικό αντικείμενο με αίσθηση ασφάλειας. Για τον Jarvis (2004, σ.257) η έννοια της επάρκειας του εκπαιδευτή, οικοδομείται πάνω στο τριπλό θεμέλιο των γνώσεων, ικανοτήτων/δεξιοτήτων και στάσεων. Χαρακτηριστικές ήταν οι απαντήσεις που δόθηκαν:

....πρέπει να έχει γνώσεις στο αντικείμενο για το οποίο μιλά...(Σ2).

Πιο συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτής Σ2 μας ανέφερε ότι κατά τον σχεδιασμό ενός προγράμματος, χρειάζεται πολύ καλή ανάλυση ώστε να μπορέσει να καταλάβει τι θέλει να πετύχει, το οποίο απορρέει από τη γνώση των αναγκών των εκπαιδευομένων,

...χρειάζεται πολύ καλή ανάλυση, την ανάλυση την μεταφέρει σε ενότητες που να έχουν μια συνοχή (Σ2).

Κάποιοι άλλοι εκπαιδευτές, στο κομμάτι των γνώσεων, αναφέρθηκαν στις θεωρίες και τεχνικές μάθησης ενηλίκων:

Πρέπει να γνωρίζει πώς μαθαίνουν οι ενήλικες, να γνωρίζει τις τεχνικές αποτελεσματικής επικοινωνίας και δυναμικής της ομάδας και γνώσεις πώς να δομήσει σωστά ένα πρόγραμμα το οποίο απευθύνεται σε ενήλικες (Σ3).

....είναι σημαντικό για τον εκπαιδευτή να γνωρίζει τις θεωρίες εκπαίδευσης ενηλίκων πολλές από τις οποίες υποστηρίζουν ότι η διεργασία της μάθησης προωθείται μέσω της αλληλεπίδρασης εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου (Σ5).

Ανάλογα με το θέμα που εκπαιδεύει σίγουρα θα πρέπει να γνωρίζει πολύ καλά το αντικείμενο αλλά και το business model από το οποίο προέρχονται οι συμμετέχοντες (Σ6).

B.4. Πώς σχετίζονται οι γνώσεις και δεξιότητες με τον ρόλο του εκπαιδευτή

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να γνωρίζει πάρα πολύ καλά το αντικείμενο το οποίο καλείται να διδάξει. Όταν ο ίδιος νιώθει αυτοπεποίθηση, αυτό αποπνέει εμπιστοσύνη στους εκπαιδευόμενους και τους βοηθά να προσεγγίσουν το γνωστικό αντικείμενο με αίσθηση ασφάλειας. Για τον Jarvis (2004, σ.257) η έννοια της επάρκειας του εκπαιδευτή, οικοδομείται πάνω στο τριπλό θεμέλιο των γνώσεων, ικανοτήτων/δεξιοτήτων και στάσεων.

....πρέπει να έχει γνώσεις στο αντικείμενο για το οποίο μιλά (Σ6).

Πρέπει να γνωρίζει πώς μαθαίνουν οι ενήλικες, να γνωρίζει τις τεχνικές αποτελεσματικής επικοινωνίας και δυναμικής της ομάδας και γνώσεις πώς να δομήσει σωστά ένα πρόγραμμα το οποίο απευθύνεται σε ενήλικες (Σ3).

Γ' Θέμα: Αντιλήψεις του εκπαιδευτή ενηλίκων για τον ρόλο που διαδραματίζει στον χώρο εργασίας του

Ο επαγγελματίας εκπαιδευτής ενηλίκων χρειάζεται να συνεργάζεται με τους υπόλοιπους συντελεστές του προγράμματος, να επιλέγει και να προσδιορίζει με ακρίβεια το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών εννοιών που θα διδάξει ανάλογα με τους σκοπούς και στόχους του προγράμματος, να οργανώσει το περιεχόμενο της εκπαίδευσης ανάλογα με τον χρόνο που διαθέτει, να αυτοαξιολογεί το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, να αναπτύσσει τη δυναμική της ομάδας και να χρησιμοποιεί κατάλληλες εκπαιδευτικές τεχνικές και μέσα (Βεργίδης, 2002).

Γ.1 Ο ρόλος του εκπαιδευτή στον χώρο εργασίας του

Στη θεματική αυτή κατηγορία εξετάζονται οι αντιλήψεις των εκπαιδευτών αναφορικά με τον ρόλο που αναλαμβάνουν στον χώρο εργασίας τους. Είναι γενικά αποδεκτό ότι ο ρόλος τους είναι απαιτητικός και πολύπλοκος και αποτελεί βασικό παράγοντα της ποιότητας της εκπαίδευσης ΔΒΜ (Καραλής, 1999, σ.80). Στο παρόν μέρος της συνέντευξης, επιχειρήθηκε να καταγραφεί ο ρόλος που αναλαμβάνει ο εκπαιδευτής ενηλίκων στον χώρο εργασίας του καθώς και οι ικανότητες που χρειάζεται να διαθέτει στον σχεδιασμό και αξιολόγηση της εκπαίδευσης.

Χαρακτηριστικά μας ανέφεραν:

...Θεωρώ ότι οι απαιτήσεις πια είναι πάρα πολύ υψηλές, όχι μόνο από έναν οργανισμό αλλά και από τους ίδιους τους ανθρώπους του οργανισμού οπότε δεν μπορείς ούτε γνώσεις να μην έχεις αλλά ούτε και δεξιότητες. Αν δεν έχεις δεξιότητες ιδίως επικοινωνιακές δεν μπορείς να είσαι καλός εκπαιδευτής. Και όταν δουλεύεις στον ιδιωτικό τομέα αν δεν είσαι καλός εκπαιδευτής δεν έχεις δουλειά (Σ1).

Απαιτείται σε πολύ μεγάλο βαθμό, μια διαδικασία να εξηγήσεις και να καταλάβεις τον πραγματικό σκοπό για τον οποίο βρίσκεσαι εκεί. Τις περισσότερες φορές ζητούν από εμάς εκπαίδευση για τους λάθους λόγους, με λάθος άτομα να περάσουμε μηνύματα κλεφτά, αν θες υπόγεια, αντί να δουλέψουμε με τους εκπαιδευόμενους και να βγάλουμε κάτι ουσιαστικό (Σ2).

Γ.2 Ικανότητες του εκπαιδευτή ενηλίκων για την εκπλήρωση των καθηκόντων του στον εργασιακό χώρο

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των εκπαιδευτών ενηλίκων, βασική ικανότητα για την εκπλήρωση των καθηκόντων του στον εργασιακό χώρο είναι ο επαγγελματισμός ο οποίος συνδέεται άμεσα με την επικοινωνία που πρέπει να έχει με τους συναδέλφους / συντελεστές του προγράμματος ή τον εκπαιδευτικό φορέα που του αναθέτει την εκπαίδευση και την ομάδα του καθώς και η ομαδικότητα και συνεργασία. Επίσης μας ανέφεραν ότι πρέπει να είναι οργανωτικός και δημιουργικός και να βρίσκεται σε μια διαδικασία εξέλιξης.

Καταρχάς, πρέπει να είναι επαγγελματίας. Αυτό συνεπάγεται με την τήρηση των προδιαγραφών του προγράμματος. Ακόμη, οφείλει να είναι οργανωτικός και υπεύθυνος.....(Σ7).

.... να αποπνέει εμπιστοσύνη τόσο στους εκπαιδευόμενους όσο και στους συνεργάτες του και τελευταίο θα έλεγα να διαβάζει, να μελετά και να εξελίσσεται συνεχώς (Σ3).

..... να είναι συνεργάσιμος και βοηθητικός προς την υπόλοιπη του ομάδα, τους συναδέλφους του δηλαδή, να είναι δημιουργικός, οργανωτικός (Σ5)

Γ.3 Σχεδιασμός εκπαιδευτικού προγράμματος

Στην παρούσα κατηγορία, επιχειρήθηκε να καταγραφεί ο ρόλος που αναλαμβάνει ο εκπαιδευτής ενηλίκων κατά τον σχεδιασμό ενός εκπαιδευτικού προγράμματος. Όπως μας αναφέρθηκε από τους συμμετέχοντες, ο εκπαιδευτής ενηλίκων θα πρέπει να ανιχνεύει, να καταγράφει και να αξιοποιεί τις ανάγκες, τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες των εκπαιδευομένων. Επίσης χρειάζεται να προσαρμόζει ανάλογα την εκπαιδευτική διαδικασία ώστε να σέβεται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευομένων και να αξιοποιεί τις προηγούμενες γνώσεις και εμπειρίες τους, κατανοώντας τους διαφορετικούς ρυθμούς μάθησης των ατόμων μιας ομάδας. Ενδεικτικά οι συμμετέχοντες απάντησαν:

Ο σχεδιασμός του μαθήματος έχει διάφορα στάδια. Εκείνο που πάντοτε ζητώ είναι να ξέρω από πριν την ομάδα, δεν θα πάω ποτέ να κάνω μια κατάρτιση αν δεν ξέρω την ομάδα γιατί δεν έχει κανένα στόχο και κανένα νόημα να προσφέρεις μία θεωρία, άρα ο πρώτος στόχος είναι να ξέρω την ομάδα (Σ1).

Απαιτείται σε πολύ μεγάλο βαθμό, μια διαδικασία να εξηγήσεις και να καταλάβεις τον πραγματικό σκοπό για τον οποίο βρίσκεσαι εκεί. Τις περισσότερες φορές ζητούν από εμάς εκπαίδευση για τους λάθους λόγους, με λάθος άτομα να περάσουμε μηνύματα κλεφτά, αν θες υπόγεια, αντί να δουλέψουμε με τους εκπαιδευόμενους και να βγάλουμε κάτι ουσιαστικό (Σ2).

Όσον αφορά την εκπαίδευση σε ιδιωτικούς οργανισμούς που θα με καλέσουν να κάνω μια εκπαίδευση ή ένα πρόγραμμα, τότε πρέπει να γνωρίζω ακριβώς τι είναι αυτό που θέλει να καλύψει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, ώστε να τεθούν σωστά οι στόχοι και να δομηθεί σωστά το πρόγραμμα (Σ3)

Γ.4 Αξιολόγηση εκπαιδευτικού προγράμματος

Η αξιολόγηση του προγράμματος και του εκπαιδευτή, κρίνεται απαραίτητη στη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας ενός εκπαιδευτικού προγράμματος και του ρόλου που διαδραματίζει ο εκπαιδευτής στον σχεδιασμό και την εκτέλεση αυτού. Αυτό καταδεικνύουν και οι απαντήσεις των συμμετεχόντων. Χαρακτηριστικά μας ανέφεραν:

Τα προγράμματα αξιολογούνται μέσα από μια περίοδο παρακολούθησης συγκεκριμένων δεικτών που καθορίζονται από την αρχή και είναι άμεσα συνδεδεμένα με τους στόχους εκπαίδευσης κάθε προγράμματος (Σ6).

Η αξιολόγηση είναι ένα δυνατό εργαλείο τόσο για τη βελτίωση των προγραμμάτων όσο και του ίδιου του εκπαιδευτή. Αξιολογούμε για να δούμε αν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι που τέθηκαν αρχικά, αν το εκπαιδευτικό υλικό ήταν επαρκές και αν ο εκπαιδευτής ήταν επαρκής, πετυχημένος θα έλεγα στον ρόλο του. Οπότε λειτουργεί και ως εργαλείο της αυτοβελτίωσης του ίδιου. Αυτό που εγώ κάνω στη δουλειά μου είναι η αξιολόγηση μέσω ερωτηματολογίων όσον αφορά συνήθως τρεις άξονες, πρώτο το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, δεύτερον το αποτέλεσμα του προγράμματος και τρίτον τον εκπαιδευτή (Σ5).

Ένας συγκεκριμένος εκπαιδευτής, ο Σ2, μας ανέφερε ότι πολλές φορές η αξιολόγηση που γίνεται δεν αξιολογεί σωστά το αποτέλεσμα λόγω εμποδίων που αναδύονται από τους ίδιους τους οργανισμούς παροχής εκπαίδευσης. Χαρακτηριστικά μας ανέφερε:

Θέλω να γίνεται αποτίμηση του αποτελέσματος. Σε κάποιες περιπτώσεις μπορώ να το κάνω, σε κάποιες άλλες περιπτώσεις δεν θα το κάνω. Αν η εκπαίδευση είναι μέσω συνεργάτη, πιθανόν ο συνεργάτης να κάνει αυτή τη δουλειά οπότε περιμένει από

εμένα να πάρω τα πράγματα από το Α ως το Ε και να αναλάβει ο ίδιος να το πάρει παρακάτω (Σ2).

Δ' Θέμα: Αντιλήψεις του εκπαιδευτή σχετικά με τις αρχές μάθησης ενηλίκων

Στην εν λόγω θεματική, διερευνήθηκαν οι αντιλήψεις των εκπαιδευτών σχετικά με τις αρχές μάθησης ενηλίκων. Όλοι οι εκπαιδευτές που ερωτήθηκαν αντιλαμβάνονται τη διαφορά ενός ενήλικα εκπαιδευόμενου από έναν ανήλικο καθώς και τις ιδιαιτερότητες που τους χαρακτηρίζουν.

Δ. 1 Αντίληψη έννοιας ενήλικα εκπαιδευόμενου

Σύμφωνα με τον Rogers (1999) (σ.60-91), οι ενήλικες είναι άτομα που χαρακτηρίζονται από κοινωνική ωριμότητα, τάση για αυτοκαθορισμό και εκούσια συμπεριφορά, υπευθυνότητα και αίσθηση προοπτικής. Έτσι η μάθηση είναι μια διαδικασία που πρέπει να εστιάζει στην άμεση εφαρμογή και στον τρόπο που αντιμετωπίζουν μια συγκεκριμένη κατάσταση. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν, οι εκπαιδευτές επιβεβαιώνουν τα πιο πάνω. Ενδεικτικά παραθέτουμε κάποιες από τις απαντήσεις τους:

Ο ενήλικας εκπαιδευόμενος διαφέρει από το παιδί. Κουβαλάει μαζί του πολλές προηγούμενες εμπειρίες, οι οποίες επηρεάζουν τον τρόπο που μαθαίνει. Ακόμη, είναι σημαντικό το γεγονός ότι ο ενήλικας εκπαιδευόμενος, ξέρει τι θέλει να μάθει και έρχεται ο ίδιος σε εσένα (Σ7).

....ο ενήλικας μαθαίνει κάτι ή μάλλον εμποδώνει καλύτερα μια πληροφορία όταν μπορεί να την στηρίξει στη δική του εμπειρία (Σ2).

Δ. 2 Τρόποι μάθησης ενήλικα εκπαιδευόμενου

Η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης ενηλίκων εξαρτάται από τον βαθμό που οι εκπαιδευτές κατανοούν τις αρχές μάθησης ενηλίκων, το θεωρητικό πλαίσιο της δραστηριότητας τους ως εκπαιδευτές και στην αντίληψη τους για τα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευόμενων (Rogers, 1999). Από τις απαντήσεις που καταγράφηκαν,

διαπιστώνεται ότι οι εκπαιδευτές ενηλίκων κατανοούν τα πιο πάνω χαρακτηριστικά και χρησιμοποιούν πρακτικούς και βιωματικούς τρόπους μάθησης:

Ο ενήλικας θέλει να του κεντρίσεις το ενδιαφέρον έτσι ώστε κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης να του μένουν κάποια πράγματα (Σ3).

Σίγουρη η βιωματική μάθηση και η μάθηση μέσα από πρακτική εξάσκηση είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος μάθησης (Σ6).

.....ακολουθώ βασικές αρχές ή βασικές θεωρίες και τις συνδυάζω ή κάθε φορά αλλάζουν σύμφωνα με τους ποιους απευθύνεσαι, σίγουρα όμως δεν χρησιμοποιώ αν μιλάμε για τεχνικές μεθόδους δεν χρησιμοποιώ τον μονόλογο προσπαθώ να έχω case studies να έχω play roles να τους δείχνω videos δηλαδή περισσότερο πράγματα που μπορούν οι ίδιοι να συμμετέχουν και να σχολιάζουν παρά να ακούν εμένα (Σ1).

Ε' Θέμα: Δυσκολίες και περαιτέρω ανάπτυξη

Το υλικό που συλλέχθηκε κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων κατέδειξε ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτές κατά την άσκηση του ρόλου τους ποικίλουν. Συγκεκριμένα έγιναν αναφορές στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, δυσκολίες που υπάρχουν στον κλάδο καθώς και δυσκολίες που προέρχονται από τους εκπαιδευόμενους. Αναφορικά με τις απόψεις των εκπαιδευτών για περαιτέρω ανάπτυξη και επιμόρφωση, όλοι οι εκπαιδευτές που συμμετείχαν στην έρευνα, πιστεύουν ότι η επιμόρφωση τους αποτελεί ζήτημα καίριας σημασίας.

Ε. 1 Δυσκολίες του κλάδου/εργασίας

Οι δυσκολίες που προκύπτουν κατά την άσκηση του ρόλου τους είναι κυρίως η μη σωστή διάγνωση αναγκών που συνήθως προέρχεται από τον φορέα που τους αναθέτει να σχεδιάσουν και να παραδώσουν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Όπως καταγράφεται από τις απαντήσεις των εκπαιδευτών πιο κάτω, πολλές φορές αναγνωρίζουν ότι οι στόχοι που τίθενται από τον φορέα ανάθεσης δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της ομάδας που καλούνται να εκπαιδεύσουν. Έτσι πρέπει να τους πείσουν ότι δεν θα υπάρξει κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα μέσα από την εκπαίδευση, πολλές φορές ανεπιτυχώς. Χαρακτηριστικές ήταν οι απαντήσεις που δόθηκαν:

Οι δυσκολίες πολλές φορές αφορούν τη μη σωστή διάγνωση αναγκών. Δηλαδή, όταν σε καλεί ένας φορέας για να στήσεις ένα πρόγραμμα κατάρτισης και αντιλαμβάνεσαι ότι οι στόχοι που έχουν θέσει δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των ανθρώπων που πρόκειται να εκπαιδευτούν (Σ1)

«αν δεν έχει γίνει καλή ανάλυση και δεν έχουν καταλήξει σε σωστά συμπεράσματα για τον οποιοδήποτε λόγο, το βρίσκεις μπροστά σου κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης και μπορεί να έχεις ενότητες που δεν έχουν την απήχηση που θα έπρεπε (Σ2)

Επιπλέον, ο εκπαιδευτής Σ5 αναφέρθηκε σε δυσκολίες που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης από άλλους συναδέλφους λόγω της ανομοιομορφίας που υπάρχει στο εκπαιδευτικό υπόβαθρο των εκπαιδευτών οι οποίοι λειτουργούν ως ομάδα στην παράδοση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος και η συγκεκριμένη αναφορά μπορεί να καταταχθεί στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτές σε σχέση με τον οργανισμό που τους αναθέτει την εκπαίδευση. Συγκεκριμένα μας ανέφερε:

Άλλη δυσκολία που μπορώ να σκεφτώ, είναι όταν είσαι συνεκπαιδευτής με συναδέλφους που δεν έχουν την ίδια επιστημονική κατάρτιση ως προς το αντικείμενο διδασκαλίας και ο τρόπος που τοποθετούνται την εκπαίδευση μπορεί να δημιουργήσει πρόβλημα (Σ5).

Τα προβλήματα που σχετίζονται με τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους συνοψίζονται στην αντίσταση που έχουν να αντιμετωπίσουν οι εκπαιδευτές πολλές φορές γιατί οι εκπαιδευόμενοι θεωρούν χάσιμο χρόνου την εκπαίδευση ειδικότερα όταν είναι αναγκασμένοι καθώς και η αρνητική στάση και οι αντιρρήσεις που εκφράζουν οι εκπαιδευόμενοι απέναντι στον εκπαιδευτή ή αλλιώς το συναίσθημα αμφισβήτησης που μπορεί να βιώσει ο εκπαιδευτής. Χαρακτηριστικές ήταν οι απαντήσεις που καταγράφηκαν:

.....υπάρχουν δυσκολίες που προέρχονται από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους οι οποίοι είναι αρνητικοί και θεωρούν ότι χάνουν τον χρόνο τους και δεν έχει κανένα

νόημα να το κάνουν ιδίως όταν τους αναγκάζουν οι επιχειρήσεις τους να έρθουν (Σ1).

Ακόμα μου έχει τύχει να υπάρχουν ακραίες τοποθετήσεις από μέρους εκπαιδευομένων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης και να πρέπει να βρεις τον σωστό τρόπο να τον διαχειριστείς χωρίς να μεταφέρεις λανθασμένα μηνύματα στην ομάδα (Σ5).

.....μπορεί να βρεις τον τύπο του ξερόλα, τον τύπο που μπορεί να σε «πιάσει μέσα» και πρέπει να βρεις τον τρόπο να τους αντιμετωπίσεις και να βρεις τον τρόπο να τους κρατάς συνέχεια το ενδιαφέρον (Σ4).

E.2 Περαιτέρω εκπαίδευση

Οι εκπαιδευτές χρειάζεται να ενημερώνονται για τις εξελίξεις στον κλάδο τους και να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα της εποχής και τις ανάγκες των εκπαιδευομένων τους. Οι εκπαιδευτές ενηλίκων ως επαγγελματίες, οφείλουν να διαθέτουν εξειδικευμένες γνώσεις τις οποίες πρέπει να εξελίσσουν, ενισχύοντας έτσι τα επαγγελματικά τους προσόντα. Είναι πρόδηλο ότι η επιμόρφωση, η ΔΒΜ και η επαγγελματική ανάπτυξη είναι έννοιες αλληλένδετες οι οποίες ενυπάρχουν στο επάγγελμα του εκπαιδευτή ενηλίκων.

Στην πλειοψηφία τους οι απαντήσεις που δόθηκαν ταυτίζονται ως προς τα πιο πάνω:

Επιβάλλεται η επικαιροποίηση των γνώσεων, η γνώση νέων πραγμάτων και τεχνολογιών που έχουν άμεση σχέση με το επάγγελμα μας (Σ5).

Απαραίτητη, χωρίς αυτή δεν μπορείς να διατηρηθείς στο επάγγελμα του εκπαιδευτή (Σ6).

..... Ναι η ανανέωση των προσόντων και των δεξιοτήτων μας είναι το ζητούμενο της σύγχρονης εποχής. Πρέπει να παρακολουθούμε συνεχώς σεμινάρια, να διαβάζουμε βιβλία σχετικά με τις εξελίξεις στον χώρο (Σ7).

Στο ερώτημα, ποιες δεξιότητες θα ήθελαν να αναπτύξουν περαιτέρω, οι εκπαιδευτές στην πλειοψηφία τους μας ανέφεραν ότι θα ήθελαν να αναπτύξουν περισσότερο τη χρήση των νέων τεχνολογιών και μέσων όπως είναι τα social media ή η χρήση του κινητού σε συνέργεια με την εκπαίδευση και τους στόχους αυτής. Δύο από τους ερωτηθέντες μας ανέφεραν τη σημαντική απόκλιση ηλικιών που υπάρχει στον χώρο της ΔΒΜ παρόλο που όλοι θεωρούνται ενήλικες και εξέφρασαν την επιθυμία ότι θα ήθελαν να εκπαιδευτούν περαιτέρω στο πώς μπορούν να σχεδιάζουν και να οργανώνουν καλύτερα ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης λαμβάνοντας υπόψη τους αυτό το δεδομένο. Χαρακτηριστικά μας ανέφεραν τα πιο κάτω:

Προσωπικά αυτό που βλέπω τα τελευταία χρόνια είναι ότι οι νέοι εκπαιδευόμενοι που προσέρχονται στην εκπαίδευση ανήκουν σε μια νέα γενιά, πολύ διαφορετική από αυτοί που εκπαιδεύαμε πριν δέκα ή ακόμα και επτά ή πέντε χρόνια. Οπότε ως εκπαιδευτής θεωρώ ότι πρέπει να προσαρμόζομαι στα νέα δεδομένα, όπως ο τρόπος ή να το θέσω αλλιώς το κανάλι μέσω του οποίου μαθαίνει η νέα γενιά. Έχουμε να κάνουμε με νέους που είναι experts στη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, οπότε θα ήθελα να αναπτύξω αυτή τη δεξιότητα και να μάθω τι γίνεται στο εξωτερικό σε σχέση με τη χρήση αυτών στον τομέα της εκπαίδευσης. Πώς μπορείς δηλαδή να εμπλέξεις τη χρήση των social media στο τεχνικό κομμάτι της εκπαίδευσης ώστε να περάσεις το μήνυμα, τους στόχους της εκπαίδευσης σου στους εκπαιδευόμενους (Σ5).

E.3 Δυνατότητες εκπαίδευσης στην Κύπρο

Στις δυσκολίες που αφορούν την περαιτέρω ανάπτυξη των εκπαιδευτών ενηλίκων, συμπεριλαμβάνεται η απουσία ευκαιριών για επιμόρφωση τους στην Κύπρο. Παρόλο που όλοι οι εκπαιδευτές μας ανέφεραν ότι παρακολουθούν τις εξελίξεις στον κλάδο τους επισημαίνουν ότι δεν έχουν δει να γίνονται οποιαδήποτε σεμινάρια στην Κύπρο γύρω από το θέμα. Χαρακτηριστικές ήταν οι απαντήσεις που καταγράφηκαν:

Όχι, εγώ δεν έχω δει κάποια σχολή, δεν ξέρω αν υπάρχει κάποια σχολή που να πηγαίνει ο εκπαιδευτής ενηλίκων για να αντλεί πληροφόρηση και να είναι up to date. Δηλαδή τελειώνει κάποιος εκπαιδευτής και απ' εκεί και πέρα ό,τι κάνουν από μόνοι τους. Δεν υπάρχει κάποιος φορέας που να τους ενημερώνει ή να βελτιώνει

τους ίδιους τους εκπαιδευτές. Ότι κάνουν πρέπει να το κάνουν από μόνοι τους, πρέπει να ψάξει από μόνος του για να δει αν υπάρχει κάτι που προσφέρεται και τον ενδιαφέρει για να το παρακολουθήσει (Σ4).

Δύο από τους εκπαιδευτές ενηλίκων μας ανέφεραν ότι υπάρχουν ευκαιρίες περαιτέρω επαγγελματικής ανάπτυξης στην Κύπρο. Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτές Σ6 και Σ7 μας ανέφεραν τα ακόλουθα:

..... Αν και το τελευταίο διάστημα η εκπαίδευση ενηλίκων είναι ένας αναδυόμενος χώρος στην Κύπρο. Πάντως αν θέλεις να μάθεις να μάθεις. Τι εννοώ με αυτό; Αυτός που διψά για μάθηση, αυτός που θέλει να δίνει τον καλύτερο του εαυτό στον χώρο της εργασίας του, νιώθει τότε χρειάζεται να αναπτυχθεί και προβαίνει στις κατάλληλες ενέργειες. Επομένως όταν ψάχνεις βρίσκεις. Ευκαιρίες υπάρχουν (Σ7).

Υπάρχουν σωρεία προγραμμάτων στην Κύπρο αλλά και στο εξωτερικό ως προς τους τρόπους και τις μεθόδους μάθησης ενηλίκων, ως προς την ανάλυση του εγκεφάλου αναφορικά με τη μάθηση κ.ά. Αν κάποιος θέλει μπορεί να βρει πολλά (Σ6)

E.4 Προτάσεις για το μέλλον του κλάδου

Στον τελευταίο άξονα του πρωτοκόλλου συνέντευξης, προσθέσαμε το ερώτημα σχετικά με τις σκέψεις και τα σχέδια τους για το μέλλον του κλάδου των επαγγελματιών εκπαιδευτών ενηλίκων. Στόχος ήταν η καταγραφή των απόψεων τους για το τι χρειάζεται να γίνει στην Κύπρο και πού ουσιαστικά θα υποβοηθήσει το έργο και τον ρόλο τους στον κλάδο της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Κύπρο. Καταγράφουμε πιο κάτω τις απαντήσεις/εισηγήσεις που λάβαμε από τους ίδιους:

..... θεωρώ επίσης ότι οι εκπαιδευτές πρέπει συχνά να περνάνε συχνά πιστοποιήσεις γιατί μια φορά δεν αρκεί (Σ1)

..... έναν επίσημο φορέα οποίος ασχολείται με τα θέματα συγκεκριμένα της εκπαίδευσης, φέρνει γνώση και την μεταφέρει, ζητά προβλήματα για να ψάξει κεντρικά να βρει λύση.....(Σ2).

... να υπάρξει ένας κεντρικός φορέας που θα παρέχει ευκαιρίες συνεχούς επιμόρφωσης των εκπαιδευτών. Αν πάρουμε το δικό μας παράδειγμα, την πιστοποίηση που δίνεται από την ΑνΑΔ. Δεν είναι αρκετή μια εκπαίδευση που θα περάσει κάποιος απλά για να πιστοποιηθεί. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, υπάρχει η Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων που στόχο έχει την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτών. Τους παρέχει πληροφόρηση με σκοπό την απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων (Σ3)

..... πρέπει να υπάρχει ένα επαγγελματικό σώμα όπου οι εγγεγραμμένοι σε αυτό εκπαιδευτές ενηλίκων να μπορούν να ανατρέχουν να βρίσκουν πληροφορίες, ανακοινώσεις, έρευνες ή ακόμα και σεμινάρια που αφορούν τον κλάδο τους Το συγκεκριμένο σώμα ή οργανισμός θα παρέχει εξειδικευμένες εκπαιδεύσεις όπου οι εκπαιδευτές να μπορούν να συμμετέχουν ώστε να βελτιώνονται και να επικαιροποιούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους (Σ5).

Κεφάλαιο 4

Συμπεράσματα – Συζήτηση

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο επιχειρείται η παρουσίαση των συμπερασμάτων της έρευνας από μια κριτική σκοπιά, όπως προκύπτουν από την ανάλυση και παρουσίαση των ποιοτικών δεδομένων που πραγματοποιήθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

4.1 Συμπεράσματα

Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων είναι πολύ δύσκολος και πολυσύνθετος. Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και την ανάλυση που προηγήθηκε, διαπιστώνεται ότι ο εκπαιδευτής πρέπει να διαθέτει πολλά προσόντα και δεξιότητες με σκοπό να επιτελεί με επάρκεια και επιτυχία το έργο του. Παράλληλα καταγράφονται οι δεξιότητες που οι εκπαιδευτές ενηλίκων επιθυμούν να αναπτύξουν περαιτέρω. Κάποια από τα προβλήματα που καταγράφονται και επηρεάζουν τον ρόλο τους, δεν σχετίζονται έμμεσα με τους ίδιους, ωστόσο δημιουργούν εμπόδια σε αυτούς.

Από την ανάλυση του υλικού της έρευνας, προκύπτουν οι ακόλουθες διαπιστώσεις, οι οποίες αποτυπώνουν την κατάσταση που επικρατεί στη Λευκωσία σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτές και επηρεάζουν τον ρόλο και τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν να φέρουν εις πέρας.

1^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Εκπαίδευση και επαγγελματική διαδρομή των εκπαιδευτών ενηλίκων

Οι εκπαιδευτές ενηλίκων που συμμετείχαν στην έρευνα είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και έχουν μια διαφορετική επαγγελματική αφετηρία πριν καταλήξουν στον χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Τέσσερις εξ αυτών προέρχονται από επαγγελματικούς κλάδους που σχετίζονται με τη ΔΒΜ και εκπαίδευση ενηλίκων, ενώ οι υπόλοιποι καταλήγουν στον κλάδο της εκπαίδευσης ενηλίκων μετά από κάποια χρόνια, αφού ξεκίνησαν να εργάζονται ως επαγγελματίες σε άλλους κλάδους. Η ένταξη των εκπαιδευτών στον χώρο γίνεται στο πλαίσιο ευκαιριών που τους είχαν δοθεί, είτε λόγω γνωριμιών είτε λόγω της γνώσης που είχαν στο αντικείμενο με το οποίο απασχολούνταν. Η εμπειρία διαφαίνεται να είναι ο παράγοντας που ώθησε τη συμμετοχή κάποιων εκπαιδευτών στην εκπαίδευση ενηλίκων. Ωστόσο δύο εκπαιδευτές μας ανέφεραν οικονομικούς λόγους ως κίνητρο ενασχόλησης του με την εκπαίδευση ενηλίκων.

Εκπαιδευτές ανέφεραν ότι η εμπειρία που κατείχαν από τον προηγούμενο εργασιακό τους χώρο, αποτέλεσε εφόδιο για την ενασχόληση τους. Μέσα από την πιστοποίηση ή με

την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων πήραν τα απαιτούμενα εφόδια ώστε να ανταπεξέλθουν καλύτερα στις απαιτήσεις του ρόλου τους.

2ο Ερευνητικό Ερώτημα: Προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με τον ρόλο του

Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει ότι κομβικό παράγοντα στην επιτέλεση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων αποτελεί ο εκπαιδευτής. Μέσα από τη σχετική βιβλιογραφία, ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων αποσαφηνίζεται με διαφορετικούς τρόπους (Day, 2004 · Βεργίδης & Κόκκος, 2011). Διαδραματίζει ρόλο συντονιστή, εμπυχωτή, διευκολυντή, διαμεσολαβητή, συνεργάτη και βοηθού των εκπαιδευόμενων και υποκινητή της εκπαιδευτικής διεργασίας. Είναι ρόλος ο οποίος εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου για να συμβαδίζει με τις αλλαγές της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Οι απόψεις των ερωτηθέντων στις ερωτήσεις του παρόντος ερωτήματος εστιάζονται στην εκπλήρωση του ρόλου του εκπαιδευτή ενηλίκων. Βάσει των όσων καταγράφηκαν, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η γνώση δεδομένων δυναμικής της ομάδας, η ικανότητα αμφίδρομης επικοινωνίας για τη διαμόρφωση ενός ευνοϊκού μαθησιακού κλίματος μεταξύ εκπαιδευτή-εκπαιδευόμενου (Jaques, 2004). Ακόμη, οι προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες του εκπαιδευτή προσδιορίζουν τις διαπροσωπικές επαφές και συμβάλλουν στην επιτυχή σχέση αυτών (Goleman, 2000).

Η αναφορά που γίνεται από τους εκπαιδευτές για τις δεξιότητες περιλαμβάνουν την αυτονομία στη μαθησιακή πορεία, την αξιοποίηση της επαγγελματικής εμπειρίας των εκπαιδευόμενων, την εφαρμογή ποικίλων μαθησιακών/τεχνικών στη διδασκαλία καθώς και τη δημιουργική αξιοποίηση της ετερογένειας (σε επίπεδο αναγκών, εμπειριών, μορφωτικού επιπέδου, πολιτισμικού υποβάθρου και κινήτρων συμμετοχής).

Η αμφίδρομη σχέση εκπαιδευτή-εκπαιδευόμενου στην πλειοψηφία τους οι εκπαιδευτές θεωρούν ως απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάπτυξη κατάλληλου μαθησιακού κλίματος και ουσιαστικής επικοινωνίας στα πλαίσια της διδασκαλίας. Όπως αναφέρει συγκεκριμένα μια εκπαιδευτρια η ενσυναίσθηση είναι μια σημαντική δεξιότητα που

πρέπει να έχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων ώστε να κατανοεί τις θέσεις και τις απόψεις των μελών της ομάδας του. Αυτό συνεπάγεται να είναι επικοινωνιακός, καλός ακροατής και να μην είναι προκατειλημμένος έναντι των απόψεων που εκφράζονται σε μια ομάδα. Η σχέση των μελών μιας ομάδας καθορίζεται από τη στάση του εκπαιδευτή απέναντί τους, για αυτό αναμένεται να υπάρχει αλληλοσεβασμός, κατανόηση, ειλικρίνεια, αλληλοϋποστήριξη και εμπύχωση. Ένα καλό κλίμα λειτουργίας μιας εκπαιδευτικής ομάδας εξασφαλίζεται μέσα από τον δημοκρατικό διάλογο, την ενίσχυση του δικαιώματος της διαφωνίας και των προσωπικών θέσεων, την αποφυγή της προσωπικής αντιπαράθεσης, τη συγκαταθετική διάθεση ακόμη και την υποχώρηση όπου κρίνεται απαραίτητο (Μπαγάκης, 2006, σ.412).

Σε επίπεδο γνώσεων, έγινε αναφορά στις γνώσεις που αφορούν την αποτελεσματική οργάνωση και το σχεδιασμό ενός προγράμματος, λαμβάνοντας υπόψη την ομάδα με τις οποιεσδήποτε κοινωνικές ιδιαιτερότητες της καθώς και τη σύνδεση του περιεχομένου της εκπαίδευσης με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας. Επίσης, όλοι οι εκπαιδευτές τονίζουν τη σημασία που διαδραματίζει η πλήρης γνώση του αντικειμένου διδασκαλίας.

3^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Αντιλήψεις του εκπαιδευτή ενηλίκων για τον ρόλο του στον χώρο εργασίας

Στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα γίνεται αναφορά στον χώρο εργασίας του εκπαιδευτή ενηλίκων, στον ρόλο που αναλαμβάνει καθώς και τα καθήκοντα που περιλαμβάνει. Ειδικότερα, γίνεται αναφορά στις δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής καθώς και στον ρόλο που οι εκπαιδευτές διαδραματίζουν κατά τον σχεδιασμό και την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Ειδικότερα, κατά πόσο έχουν τη δυνατότητα να παρέμβουν στον σχεδιασμό ενός προγράμματος κατάρτισης, όπως ο καθορισμός των στόχων καθώς και στην αξιολόγηση αυτού.

Τα ευρήματα της έρευνας ήταν πολύ ενθαρρυντικά καθώς όλοι οι εκπαιδευτές στον καθορισμό των στόχων λαμβάνουν υπόψη τη σύνθεση της ομάδας που έχουν να εκπαιδεύσουν, δηλαδή, το μορφωτικό επίπεδο, τις προσδοκίες, τις απαιτήσεις και τους επαγγελματικούς στόχους. Τονίζεται από τους ίδιους ότι πρέπει να γνωρίζουν ακριβώς

τι είναι αυτό που θέλει να προσδώσει στους εκπαιδευόμενους ένα πρόγραμμα, δηλαδή, ποιες είναι οι πραγματικές ανάγκες της ομάδας που θα εκπαιδευτεί ώστε να τεθούν σωστά οι στόχοι και να γίνει σωστά ο σχεδιασμός του. Μόνο ένας εκπαιδευτής αναφέρθηκε στους οικονομικούς πόρους που είναι διαθέσιμοι για ένα πρόγραμμα και αυτό επηρεάζει τον σχεδιασμό και την υλοποίηση του. Η διάρκεια ενός προγράμματος επιδρά επίσης στην εκπαιδευτική διαδικασία καθώς διαφορετικός θα είναι ο σχεδιασμός των ενοτήτων και η προσέγγιση σε ένα πρόγραμμα διάρκειας μίας ημέρας και σε ένα της μίας εβδομάδας.

Επισημαίνεται από κάποιους εκπαιδευτές στην έρευνα, η διάσταση απόψεων όσον αφορά τους στόχους που θέτει ένας οργανισμός που τους αναθέτει μια εκπαίδευση και του τι πραγματικά χρειάζονται οι εκπαιδευόμενοι. Όπως μας αναφέρουν χαρακτηριστικά, είναι πολύ δύσκολο να πείσουν τον οργανισμό ότι οι πραγματικές ανάγκες των εκπαιδευόμενων δεν συνάδουν με τους στόχους της εκπαίδευσης που προτίθεται ο οργανισμός να προσφέρει. Χαρακτηριστική είναι η αναφορά ενός εκπαιδευτή για «υπόγεια» μηνύματα που θέλουν να περάσουν οι οργανισμοί στους εκπαιδευόμενους σε αντίθεση με αυτό που κρίνει ο ίδιος ότι χρειάζονται.

Το σκέλος της αξιολόγησης το οποίο περιγράφεται μέσα από τα καθήκοντα του εκπαιδευτή ενηλίκων αποτελεί το τελευταίο ερώτημα που τέθηκε σε αυτό το ερώτημα. Η πλειοψηφία μας ανέφερε ότι η διαδικασία αξιολόγησης πραγματοποιείται στο τέλος ενός προγράμματος κυρίως με τη χρήση ερωτηματολογίου, ωστόσο δύο εκπαιδευτές μας ανέφεραν ότι σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να γίνει μια αξιολόγηση ενώ σε άλλες όχι. Αυτό εξαρτάται από την ανάθεση που γίνεται και η αξιολόγηση είναι μέρος των καθηκόντων του ή του ίδιου του οργανισμού/φορέα που έκανε την ανάθεση. Χαρακτηριστικά μας αναφέρθηκε ότι η αξιολόγηση είναι κάτι που το επιδιώκουν αλλά δεν είναι εφικτό πάντοτε.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι αναφορές κάποιων εκπαιδευτών σχετικά με τη μαθησιακή ανάπτυξη των εκπαιδευόμενων. Όπως μας επισήμαναν δύο εκπαιδευτές, η μαθησιακή ανάπτυξη είναι μια διαδικασία που απαιτεί χρόνο για να εκδηλωθεί. Μόνο μια εκπαιδύτρια μας ανέφερε ότι έχει τη δυνατότητα να κάνει ένα follow up στους τρεις/έξι μήνες και οι τεχνικές που χρησιμοποιεί είναι το ερωτηματολόγιο και οι ομάδες εστίασης

για να διερευνηθεί κατά πόσο υπήρξε αλλαγή στη συμπεριφορά των εκπαιδευόμενων, στην απόδοση, στην παραγωγικότητα ή στις μεταξύ τους σχέσεις, ανάλογα με το θέμα το οποίο πραγματεύτηκε η εκπαίδευση.

Επίσης ο εκπαιδευτής που αναφέρθηκε στις δυσκολίες που προκύπτουν στην αξιολόγηση όταν η ανάθεση γίνεται από κάποιον οργανισμό/φορέα, προχωρώντας, αναφέρθηκε στο περιεχόμενο της αξιολόγησης. Όπως μας εξήγησε, συνήθως οι αξιολογήσεις κινούνται στο επίπεδο, οργάνωσης του εκπαιδευτικού προγράμματος, τεχνικές και μέσα του εκπαιδευτή. Αυτό όμως που ενδιαφέρει τον ίδιο είναι αν οι στόχοι που τέθηκαν αρχικά στην εκπαίδευση έχουν επιτευχθεί. Παρόλα αυτά, μέσα από τη διερεύνηση του ρόλου του στην εργασία, ανέφερε ότι ένας τρόπος που τον βοηθά να κατανοήσει αν έχει επιτευχθεί ο σκοπός της εκπαίδευσης είναι, μέσα στους επόμενους μήνες, να ελέγξει κατά πόσο υπήρχε μια συνέχεια μετά την ολοκλήρωση της εκπαιδευτικής παρέμβασης, αν δηλαδή εφαρμόστηκαν αυτά που είχε διδάξει, ποιες ήταν οι δυσκολίες, ποιοι από τους εκπαιδευόμενους εγκατέλειψαν και δεν ασχολούνται με αυτά για τα οποία δεσμεύτηκαν να κάνουν.

Η μαθησιακή ανάπτυξη μπορεί να διαπιστωθεί μέσα από τη συμμετοχή και την ενεργητική δράση μέσα στην αίθουσα, από την ικανοποίηση που νιώθουν οι εκπαιδευόμενοι από την εκπαιδευτική παρέμβαση και από τη στάση του σώματος τους. Μια εκπαιδύτρια μας ανέφερε ότι καταγράφει σε ημερολόγιο τις σκέψεις της και διάφορες παρατηρήσεις που αφορούν την εκπαιδευτική διαδικασία περιστασιακά. Τέλος, αναφέρει ότι οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι δίνουν την ανατροφοδότηση που χρειάζεται όταν φεύγοντας έχουν ένα χαμόγελο, λένε ευχαριστώ για αυτά που μάθανε, έτσι καταλαβαίνει αν το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης ήταν πετυχημένο.

4^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Αντιλήψεις του εκπαιδευτή σχετικά με τις αρχές μάθησης ενηλίκων

Αποτελεί κοινή παραδοχή από όλους τους εκπαιδευτές ενηλίκων που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα ότι οι ενήλικοι μαθαίνουν με έναν ξεχωριστό τρόπο ο οποίος βασίζεται στην προσωπικότητα, τις ικανότητες και τις εμπειρίες τους. Όπως χαρακτηριστικά μας

ανάφεραν, η μάθηση στους ενήλικους είναι ενεργητική και όχι παθητική και ενισχύεται μέσα από τη συμμετοχή τους στη μαθησιακή διεργασία. Η εμπειρία των ενήλικων εκπαιδευόμενων βρίσκεται στο επίκεντρο της εκπαίδευσης και αποτελεί τη βάση για νέα μάθηση καθώς επεξεργάζεται την πληροφορία που θα πάρει για να την μετασχηματίσει και να υιοθετήσει νέες γνώσεις και δεξιότητες ώστε να επιτύχει τους στόχους του.

Πολύ βασικό στοιχείο, παρουσιάζεται μέσα από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, ο χρόνος και τα «πράγματα» που θυσιάζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι για να παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα. Επίσης, επισημαίνουν την εθελοντική συμμετοχή των ενήλικων σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, όταν δεν επιβάλλεται από τον εργοδότη τους. Πρόσθετα, σημαντικός παράγοντας κρίνεται η παροχή κινήτρων στους εκπαιδευόμενους που σχετίζονται με τους στόχους που επιδιώκει ένα πρόγραμμα.

Διαφάνηκε ότι γνωρίζουν σε ικανοποιητικό επίπεδο τους παράγοντες που συμβάλουν στην αποτελεσματική μάθηση των ενήλικων. Οι εκπαιδευτές προσεγγίζουν τους εκπαιδευόμενους με θετική διάθεση και ενδιαφέρον. Αυτό σημαίνει ότι επεξεργάζονται αποτελεσματικά τις ιδέες/προτάσεις και εμπειρίες των εκπαιδευόμενων τους, προάγοντας τη βιωματική μάθηση. Γνωρίζουν επίσης, ότι η ενεργή συμμετοχή διασφαλίζεται μέσα σε κλίμα αλληλοσεβασμού, κατανόησης, ενθάρρυνσης και αποδοχής.

Οι μέθοδοι απόκτησης γνώσεων που χρησιμοποιεί ο εκπαιδευτής ενήλικων συμβάλλουν στο αποτέλεσμα της μάθησης. Όπως μας αναφέρθηκε από συγκεκριμένο εκπαιδευτή, δύναται να συνδυάζει διάφορα μοντέλα και τεχνικές εκπαίδευσης, απόρροια της μακρόχρονης εμπειρίας του στην εκπαίδευση ενήλικων.

5^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Δυσκολίες και περαιτέρω ανάπτυξη

Μέσα από την ανάλυση των δεδομένων του συγκεκριμένου ερευνητικού ερωτήματος, προκύπτει ότι οι εκπαιδευτές που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για την αποτελεσματική υλοποίηση του έργου τους παρόλες τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν.

Ως δυσκολίες καταγράφηκαν αυτές που προέρχονται από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους. Συγκεκριμένα δόθηκε ως παράδειγμα η άρνηση των εκπαιδευομένων να αποδεχτούν το επίπεδο γνώσεων του εκπαιδευτή. Στην αντιμετώπιση των «δύσκολων χαρακτήρων» αναφέρθηκε μια εκπαιδύτρια τονίζοντας ότι είναι σημαντικό ο εκπαιδευτής να βρει τον τρόπο χειρισμού αυτών των εκπαιδευομένων ώστε να κρατήσει ζωντανό το ενδιαφέρον της εκπαίδευσης. Συμπληρώνοντας, να αναφέρουμε ότι ακόμα μια εκπαιδύτρια αναφερόμενη στις δεξιότητες που θα ήθελε να αναπτύξει περαιτέρω, έκανε αναφορά σε αυτό που αναφέραμε προηγουμένως και αφορά τη διαχείριση δύσκολων καταστάσεων ή ατόμων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

Επιπλέον, η παρουσίαση των συμπερασμάτων του πέμπτου ερευνητικού ερωτήματος της έρευνας πραγματοποιείται σε συνάρτηση με τη διατύπωση προτάσεων εκ μέρους των εκπαιδευτών για την περαιτέρω επαγγελματική τους ανάπτυξη. Το παρόν ερευνητικό ερώτημα συνδέεται και με τα προηγούμενα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία πραγματεύονται τα προσόντα του εκπαιδευτή σε σχέση με τον ρόλο του, τις αντιλήψεις του για τον ρόλο που διαδραματίζει στον χώρο εργασίας του και τις αντιλήψεις του σχετικά με τη μάθηση ενηλίκων.

Χαρακτηριστικά όπως μας ανέφεραν στην πλειοψηφία τους, ο εκπαιδευτής για να είναι αποτελεσματικός πρέπει να μπορεί να ανταποκριθεί στις σύγχρονες απαιτήσεις των εκπαιδευομένων του. Χρειάζεται περαιτέρω επιμόρφωση σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων και παρακολούθηση εξειδικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών ώστε να συνεχίσει να αντεπεξέρχεται με επάρκεια στον σύγχρονο ρόλο του και τις επιταγές την κοινωνίας.

Χαρακτηριστικά μας αναφέρθηκε ότι μέσα από την επιμόρφωση τους μπορούν να επικαιροποιήσουν τις γνώσεις και δεξιότητες τους σε νέες ενεργητικές τεχνικές διδασκαλίας και να αποδεσμευτούν από τον παραδοσιακό ρόλο του εκπαιδευτή που κατέχουν σήμερα.

Οι Jogi & Gross (2009), στην έρευνα τους οριοθετούν τις προϋποθέσεις για την επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτή ενηλίκων και αναφέρουν ότι το επάγγελμα περιλαμβάνει ένα σύνολο εργασιών και ρόλων και ο πυρήνας αυτού, αποτελείται από

ειδικές γνώσεις και δεξιότητες. Τονίζεται από τους πιο πάνω, ότι θα πρέπει το κράτος με θεσμικό τρόπο, να μεριμνήσει ώστε να υπάρχουν και να παρέχονται αυτές οι ευκαιρίες.

Στην πλειοψηφία τους οι εκπαιδευτές αναφέρθηκαν στην επαγγελματική ανάπτυξη του κλάδου, αναφερόμενοι στην ΑνΑΔ για την πιστοποίηση των προσόντων τους. Η ύπαρξη ενός συστήματος πιστοποίησης το οποίο ενσωματώνει διάφορες προσπάθειες, μεθόδους και τεχνικές αποτελεί μια σημαντική παράμετρο για την εκπαίδευση ενηλίκων και γενικότερα για την εκπαίδευση μιας χώρα (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2013 · Κόκκος, 2002).

Ωστόσο, οι περισσότεροι, παρόλο που αποτιμούν θετικά την εμπειρία που αποκόμισαν μέσα από την πιστοποίηση τους, θεωρούν ότι αυτό δεν είναι αρκετό και θα πρέπει να συστηματοποιηθεί ο κλάδος των εκπαιδευτών ενηλίκων όσον αφορά την παροχή επαγγελματικής ανάπτυξης. Όπως μας τόνισαν οι περισσότεροι, δεν υπάρχει κάποια δομή ή κάποιος φορέας που με συστηματικό και λειτουργικό τρόπο να προωθεί την επαγγελματική και περαιτέρω επιμόρφωση και ανάπτυξη τους. Μόνο δύο από τους εκπαιδευτές μας ανέφεραν ότι προχώρησαν ένα βήμα πιο πέρα και παρακολούθησαν σε μεταπτυχιακό επίπεδο το επάγγελμα του εκπαιδευτή ενηλίκων. Αναφορά στη συστηματοποίηση και ανάπτυξη του κλάδου έκαναν στην πλειοψηφία τους οι εκπαιδευτές, λέγοντας ότι ο κλάδος δεν έχει αναπτυχθεί στον βαθμό που έχει γίνει σε άλλες χώρες. Ένα εκπαιδευτής αναφέρθηκε στη συνεργασία του με συναδέλφους και την ανταλλαγή εμπειριών ως μια άτυπη μορφή μάθησης και ανταλλαγής γνώσεων. Η διαδικασία αυτή λαμβάνει χώρα μέσα στο πλαίσιο της αυτομόρφωσης του εκπαιδευτή που πραγματοποιείται με άτυπο τρόπο. Αρκετοί μας ανέφεραν το διαδίκτυο ως πηγή ενημέρωσης για τον κλάδο τους. Οι πιο πάνω διαδικασίες αναγνωρίζονται ως αναγκαίο στοιχείο ώστε οι εκπαιδευτές να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν και να βελτιώσουν το έργο το οποίο επιτελούν (Παπασταμάτης, 2011).

Διαφαίνεται μέσα από την ανάλυση των απόψεων των εκπαιδευτών του παρόντος ερευνητικού ερωτήματος ότι οι δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης που προσφέρει ο συγκεκριμένος κλάδος στην Κύπρο, είναι δυστυχώς ελάχιστες. Οι ερωτώμενοι σχολίασαν θετικά την κατάρτιση που τους έγινε και την πιστοποίηση η οποία τους δόθηκε από την ΑνΑΔ, αλλά επισημαίνουν στην πλειοψηφία τους ότι πέραν αυτού, δεν

υπάρχουν ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και βελτίωση. Επισημαίνουν, επίσης, ότι η πιστοποίηση από μόνη της δεν είναι αρκετή και χρειάζεται να γίνεται επίσημα επικαιροποίηση των προσόντων τους, παρόλο που όλοι κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για να ανταποκριθούν με επάρκεια στον ρόλο τους. Οι απαιτήσεις συνεχώς αλλάζουν και οι ίδιοι δεν βρίσκουν ευκαιρίες ανάπτυξης στη χώρα τους μέσω θεσμοθετημένων και οργανωμένων δομών. Αξίζει να επισημάνουμε ότι δύο εκπαιδευτές μας ανέφεραν ότι υπάρχουν ευκαιρίες στην Κύπρο που μπορεί ένας επαγγελματίας εκπαιδευτής να παρακολουθήσει.

Παρόλα αυτά αναδεικνύεται η ανάγκη για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη μέσα από την ύπαρξη κατάλληλων δομών και θεσμοθετημένου συστήματος παροχής ευκαιριών για περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη. Το έλλειμα που υπάρχει προς αυτή την κατεύθυνση, βλέπουμε να καλύπτεται από τους ίδιους τους εκπαιδευτές μέσω της δικής τους αυτομόρφωσης και προσπάθειας που καταβάλλουν για την επικαιροποίηση των γνώσεων τους. Ωθούμενη από την άποψη που εκφράστηκε από δύο εκπαιδευτές στην παρούσα έρευνα την οποία συμμερίζομαι, ο κλάδος του εκπαιδευτή ενηλίκων θα πρέπει να υποστηριχθεί με την ίδρυση επαγγελματικού σώματος. Οι εγγεγραμμένοι εκπαιδευτές θα μπορούν να βρίσκουν πληροφορίες, ανακοινώσεις για σεμινάρια ή εκπαιδεύσεις ακόμα και έρευνες που αφορούν τον κλάδο τους. Ο συγκεκριμένος φορέας θα μπορεί να παρέχει εξειδικευμένες εκπαιδεύσεις όπου οι εκπαιδευτές θα μπορούν να βελτιώνουν, αναπτύσσουν και να επικαιροποιούν τις γνώσεις και δεξιότητες τους. Τόσο στην Ελλάδα όσο και σε άλλες χώρες, υπάρχουν επιστημονικοί και επαγγελματικοί φορείς που στόχο έχουν την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτών.

4.2 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Βάσει των συμπερασμάτων της παρούσας έρευνας, επιβεβαιώνεται η ανάγκη συνεχούς επιμόρφωσης των εκπαιδευτών καθώς και η προσπάθεια που πρέπει να καταβάλλουν οι αρμόδιοι φορείς εκπαίδευσης ενηλίκων σε ζητήματα που αφορούν τη συνεχιζόμενη και περαιτέρω ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων.

Προς αυτή την κατεύθυνση, προτείνεται η διεξαγωγή μιας Παγκύπριας έρευνας για το ζήτημα της περαιτέρω εκπαίδευσης και κατάρτισης των επαγγελματιών εκπαιδευτών ενηλίκων οι οποίοι είναι πιστοποιημένοι από την ΑνΑΔ. Τα αποτελέσματα θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν προς την κατεύθυνση περαιτέρω έρευνας σχετικά με την ανάγκη ίδρυση ενός επαγγελματικού σώματος το οποίο θα άπτεται των θεμάτων που αφορούν τους επαγγελματίες εκπαιδευτές ενηλίκων στην Κύπρο, ενίσχυσης του επαγγελματικού προφίλ του εκπαιδευτή, της οργάνωσης του επαγγέλματος καθώς και τη θέσπιση επαγγελματικών δικτύων και βάσεων δεδομένων που θα επιτρέπουν την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με καλές πρακτικές και εφαρμογές στην καθημερινή εκτέλεση του ρόλου των εκπαιδευτών.

Επίλογος

Στην παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή διερευνήσαμε τις απόψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων που είναι πιστοποιημένοι από την ΑνΑΔ και εργάζονται σε ιδιωτικούς φορείς στην επαρχία Λευκωσίας αναφορικά με τις επιμορφωτικές ανάγκες τους. Ειδικότερα, εξετάσαμε και μελετήσαμε τις απόψεις τους σχετικά με τα προσόντα που χρειάζεται να κατέχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων σε σχέση με τον ρόλο του, τις αντιλήψεις του για τον ρόλο του στον χώρο εργασίας, για τις αρχές μάθησης ενηλίκων, για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην εκτέλεση του ρόλου τους καθώς και ζητήματα περαιτέρω ανάπτυξης. Μελετήσαμε τα προβλήματα / εμπόδια που αντιμετωπίζει αναφορικά με ζητήματα περαιτέρω ανάπτυξης και βελτίωσης των γνώσεων και δεξιοτήτων του.

Στο τελευταίο κεφάλαιο, ολοκληρώσαμε τη μεταπτυχιακή διατριβή, ερμηνεύοντας τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας, παραλληλίζοντας τα με σχετική έρευνα που έγινε στην Κύπρο. Στη συνέχεια διατυπώσαμε ορισμένες προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Με την επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας οδηγούμαστε στην καταγραφή ορισμένων προτάσεων οι οποίες απορρέουν άμεσα ή έμμεσα από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας. Θα λέγαμε, επίσης, ότι η έρευνα που πραγματοποιήσαμε, ανέδειξε σημαντικά ζητήματα σχετικά με τις απόψεις, την επιμόρφωσή των εκπαιδευτών ενηλίκων σε συνέργεια με το επαγγελματικό τους προφίλ και την παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Θεωρούμε, όμως, ότι για μια ακριβέστερη καταγραφή των απόψεων, η έρευνα θα πρέπει να συνεχιστεί και να επεκταθεί με ποιοτικές μεθόδους και τεχνικές, όπως η συνέντευξη για να δοθούν οι απαραίτητες διευκρινίσεις πάνω στα ίδια θέματα και από τους ανώτερους λειτουργούς της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, αλλά και στελεχών της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης, τα οποία σχεδιάζουν και υλοποιούν τις επιμορφώσεις για όλα τα στελέχη του Δημόσιου Τομέα.

Ολοκληρώνοντας τη μεταπτυχιακή διατριβή, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει επιτακτική ανάγκη για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη μέσα από την ύπαρξη κατάλληλων δομών και θεσμοθετημένου συστήματος παροχής ευκαιριών προς αυτή την κατεύθυνση και κατά συνέπεια απαιτείται στην Κύπρο να ιδρυθεί ο φορέας εκείνος που θα αναλάβει την εκπαίδευση και ανατροφοδότηση των εκπαιδευτών ενηλίκων ώστε να ανταπεξέρχονται με επάρκεια και ποιότητα στον ρόλο και το έργο τους.

Παράρτημα Α

Άδεια Έρευνας

Λευκωσία

27 Ιανουαρίου, 2019

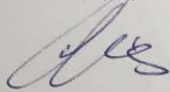
Βεβαίωση

Βεβαιώνεται ότι η κα. Ξένια Νικολάου με αριθμό πολιτικής ταυτότητας 711939 και αριθμό φοιτητικής ταυτότητας 11502347 έχει αναλάβει την εκπόνηση διπλωματικής εργασίας, στα πλαίσια της οποίας θα χρειαστεί να διεξαχθεί έρευνα, για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών **ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ** του **Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου**.

Ως επιβλέπουσα καθηγήτρια της μεταπτυχιακής εργασίας της φοιτήτριας, εγκρίνω τα ερευνητικά εργαλεία που θα χρησιμοποιήσει στην έρευνα της και τα οποία παρουσιάζονται αναλυτικά στην αίτηση της για παροχή άδειας διεξαγωγής της έρευνας.

Επιπρόσθετα βεβαιώνω ότι το περιεχόμενο της αίτησης με βρίσκει σύμφωνη.

Με εκτίμηση



Δρ. Χριστίνα Σιηνά

Καθηγήτρια Σύμβουλος

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Παράρτημα Β

Συνοδευτική Επιστολή

Αγαπητή κυρία/ Αγαπητέ κύριε,

Στο πλαίσιο των σπουδών μου, στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου, χρειάζεται να διεξάγω την εν λόγω έρευνα για την εκπόνηση της μεταπτυχιακής μου διατριβής με τίτλο: «Η Διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτών ενηλίκων που διδάσκουν σε ιδιωτικούς φορείς παροχής Δια Βίου Μάθησης, με βάση το πλαίσιο, τον ρόλο και τις πεποιθήσεις τους».

Ο σκοπός της συγκεκριμένης διατριβής είναι να αναδείξει τις απόψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων, που έχουν πιστοποιηθεί από την ΑνΑΔ, αναφορικά με την επάρκεια και τις πιθανές ελλείψεις του επαγγελματικού τους ρόλου. Μέσα από την άντληση των πιο πάνω πληροφοριών, η έρευνα στοχεύει να συμβάλλει στη διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών τους.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική, αλλά καθοριστική και σημαντική για τη διεξαγωγή της. Για τον λόγο αυτό θα σας παρακαλούσα όσοι επιθυμείτε να λάβετε μέρος στην έρευνα να δηλώσετε το ενδιαφέρον σας συμπληρώνοντας το επισυναπτόμενο έγγραφο που ακολουθεί. Θα ακολουθήσει τηλεφωνική επικοινωνία για να οριστεί η ημερομηνία και η ώρα της συνάντησης βάση της διαθεσιμότητας σας.

Τα ερευνητικά δεδομένα που θα προκύψουν από τις συνεντεύξεις θα παραμείνουν εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης. Βάση του κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, θα ήθελα να σας ενημερώσω ότι τα δεδομένα που θα

συγκεντρωθούν είναι εμπιστευτικά και δεν πρόκειται σε καμία περίπτωση να δημοσιευτούν. Τέλος, να σας ενημερώσω ότι το ηχητικό υλικό των μαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων θα διαγραφεί μετά την απομαγνητοφώνηση και δεν θα κρατηθεί κανένα αντίγραφο της. Επίσης, τα έντυπα στα οποία συμπληρώσατε και αναγράφονται προσωπικά σας δεδομένα, θα διαγραφούν μετά την αποπεράτωση της ανάλυσης δεδομένων.

Μια σύνοψη των αποτελεσμάτων της έρευνας θα σας κοινοποιηθεί μετά την ολοκλήρωση της μελέτης, εφόσον το επιθυμείτε.

Επιπρόσθετα, θα ήθελα να σας ενημερώσω ότι τόσο κατά τη διεξαγωγή της συνέντευξης, όσο και κατά τη διάρκεια της έρευνας θα τηρηθούν οι κανόνες δεοντολογίας και ηθικής της έρευνας, ενώ συγχρόνως διατηρείται η ανωνυμία των συμμετεχόντων και των απαντήσεων. Τέλος, κατά τη διάρκεια της έρευνας έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη διαδικασία και να αποσυρθείτε ανά πάσα στιγμή.

Ευχαριστώ θερμά για τη συμμετοχή σας

Με εκτίμηση,

Ξένια Νικολάου
email: xnicolaou@gmail.com
Τηλ. 99330513

Δήλωση συμμετοχής στην έρευνα

Όνοματεπώνυμο:

Ηλικία:

Επάγγελμα:

Φορέας:

Τηλ. επικοινωνίας:

Email:

Παράρτημα Γ

Πρωτόκολλο Συνέντευξης

Στοιχεία συνέντευξης:

Αριθμός συνέντευξης:

Ημερομηνία:

Τρόπος καταγραφής:

Διάρκεια:

Παρατηρήσεις:

.....

.....

.....

Προσωπικά στοιχεία συμμετέχοντα:

1. Φύλο:

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία:

3. Επίπεδο σπουδών :

4. Τίτλος σπουδών:

5. Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών:
6. Επαγγελματική κατάσταση
- Ιδιωτικός υπάλληλος
 - Ελεύθερος επαγγελματίας
 - Άλλο
7. Θέση στον οργανισμό
- Μισθωτός
 - Με συμβόλαιο παροχής υπηρεσιών

Σχέδιο ημιδομημένης συνέντευξης

Σας ευχαριστώ για την προθυμία σας να λάβετε μέρος σε αυτή τη συνέντευξη στο πλαίσιο της έρευνας για την εκπόνηση της μεταπτυχιακής μου διατριβής. Βάση του Ευρωπαϊκού κανονισμού για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, θα ήθελα να σας ενημερώσω ότι τα δεδομένα που θα συγκεντρωθούν είναι εμπιστευτικά και δεν πρόκειται σε καμία περίπτωση να δημοσιευτούν. Τέλος, να σας ενημερώσω ότι το ηχητικό υλικό των μαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων θα διαγραφεί μετά την απομαγνητοφώνηση και δεν θα κρατηθεί κανένα αντίγραφο της. Επίσης, τα έντυπα στα οποία συμπληρώσατε και αναγράφονται προσωπικά σας δεδομένα, θα διαγραφούν μετά την αποπεράτωση της ανάλυσης δεδομένων. Καταληκτικά, να σας υπενθυμίσω ότι κατά τη διάρκεια της έρευνας έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη διαδικασία και να αποσυρθείτε ανά πάσα στιγμή.

Εισαγωγικές ερωτήσεις:

Στην αρχή αυτής μας της συνομιλίας θα ήθελα να σας ζητήσω να μου δώσετε κάποιες πληροφορίες σχετικά με τις σπουδές σας και την επαγγελματική σας πορεία.

- Ποιο είναι το κυρίως επάγγελμά σας;

- Τι σπουδές έχετε κάνει;
- Πόσα χρόνια είστε πιστοποιημένος εκπαιδευτής ενηλίκων από την ΑνΑΔ;
- Εκτός από το πρόγραμμα πιστοποίησης της ΑνΑΔ, έχετε παρακολουθήσει άλλα επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων;
- Μπορείτε να μου περιγράψετε την επαγγελματική διαδρομή σας μέχρι σήμερα;
- Πώς περάσατε στον χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων; Ποιοι λόγοι παρακίνησαν τη συμμετοχή σας;
- Η προηγούμενη εμπειρία σας είχε σχέση με τον/τη μετέπειτα ρόλο/θέση σας ως εκπαιδευτής ενηλίκων;
- Πόσα χρόνια εκπαιδεύετε ενήλικες;
- Σε πόσα προγράμματα έχετε συμμετέχει μέχρι σήμερα; Ποιες θεματολογίες περιλάμβαναν;

Προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με τον ρόλο του

- Με ποιον τρόπο προσεγγίζετε την εκπαίδευση ενηλίκων;
- Ποιες, κατά τη γνώμη σας, είναι οι δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων;
- Εκτός από τις δεξιότητες που αναφέρατε, πιστεύετε ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων, χρειάζεται να κατέχει και κάποιες γνώσεις που τον υποβοηθούν στον ρόλο του;
- Αναφερθήκατε προηγουμένως στις δεξιότητες και γνώσεις του εκπαιδευτή ενηλίκων. Πώς αυτές σχετίζονται με τον επαγγελματικό του ρόλο, πώς τον βοηθούν δηλαδή κατά την άσκηση του ρόλου ή των καθηκόντων του;

Αντιλήψεις του εκπαιδευτή για τον ρόλο του στον χώρο εργασίας

- Θα μπορούσατε να μου περιγράψετε συνοπτικά τον ρόλο που αναλαμβάνετε στον εργασιακό σας χώρο; Τι καθήκοντα περιλαμβάνει;
- Ποιες είναι οι ικανότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων και κατά πόσο και σε ποιον βαθμό αυτές είναι επαρκείς για την εκπλήρωση του ρόλου/των καθηκόντων του στον χώρο εργασίας του;
- Πώς σχεδιάζετε μια εκπαίδευση; Χρησιμοποιείτε κάποια συγκεκριμένη μέθοδο;
- Πώς αξιολογείτε το αποτέλεσμα μιας εκπαίδευσης;

Αντιλήψεις των εκπαιδευτών σχετικά με τις αρχές μάθησης των ενηλίκων

- Πώς αντιλαμβάνεστε την έννοια του ενήλικα εκπαιδευόμενου; Θεωρείται ότι έχει κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά;
- Θεωρείτε ότι οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν με τον ίδιο τρόπο όπως οι ανήλικοι;
- Υπάρχουν δηλαδή, κάποιοι ιδιαίτεροι τρόποι με τους οποίους μαθαίνουν οι ενήλικες; Ποιοι είναι αυτοί;

Δυσκολίες εκπαιδευτή στην εκτέλεση του ρόλου του και περαιτέρω ανάπτυξη

- Υπάρχουν δυσκολίες στην/στον εργασία/κλάδο σας; Ποιες είναι αυτές;
- Πιστεύετε, ως εκπαιδευτής, ότι χρειάζεστε επιπλέον επιμόρφωση προκειμένου να ανταποκρίνεστε με επάρκεια στον ρόλο σας;
- Ποιες δεξιότητες θα θέλετε να αναπτύξετε περαιτέρω;
- Ο κλάδος της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Κύπρο, σας παρέχει ευκαιρίες για την επαγγελματική σας εξέλιξη/ανάπτυξη;
- Αν όχι Τι θα μπορούσατε να προτείνετε προς αυτή την κατεύθυνση;
- Ποιες είναι οι σκέψεις και τα σχέδια σας για το μέλλον ως επαγγελματίας εκπαιδευτής ενηλίκων;

Στο σημείο αυτό διευκρινίζεται πως είναι δυνατόν να γίνουν κάποιες προσθαφαιρέσεις ερωτήσεων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, αναλόγως με τη ροή της συζήτησης.

Παράρτημα Δ

Απομαγνητοφωνημένες Συνεντεύξεις

Στοιχεία συνέντευξης:

Αριθμός συνέντευξης: Σ1

Ημερομηνία: 30/03/2019

Τρόπος καταγραφής: Μαγνητόφωνο και σημειώσεις

Διάρκεια: 31'

Παρατηρήσεις: -

Προσωπικά στοιχεία συμμετέχοντα:

Όνοματεπώνυμο / Ψευδώνυμο: Σ1

Φύλο: Γυναίκα

Ηλικία: 49

Επίπεδο σπουδών: Μεταπτυχιακό

Τίτλος σπουδών: BA Education Θεολογία

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: M. Ed. Εκπαίδευση Ενηλίκων

Επαγγελματική κατάσταση: Ιδιωτικός υπάλληλος

Θέση στον οργανισμό: Μισθωτός

Πιστοποίηση ΑνΑΔ: Ναι

Να σας ευχαριστήσω για τη σημερινή μας συνάντηση και την προθυμία σας να συμμετέχετε στην έρευνα. Ξεκινώντας θα ήθελα να μου πείτε ποιο είναι το κύριο σας επάγγελμα, με τι ασχολείστε;

Είμαι εκπαιδύτρια ενηλίκων, κάνω εκπαιδύσεις σε ιδιωτικούς αλλά και σε δημόσιους φορείς.

Τι σπουδές έχετε κάνει;

Είμαι εκπαιδευτικός δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με μεταπτυχιακό στην εκπαίδευση ενηλίκων.

Εκτός από το πρόγραμμα πιστοποίησης της ΑνΑΔ, έχετε παρακολουθήσει άλλα επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Έχω κάνει 2 σεμινάρια στα οποία έχω λάβει πιστοποίηση και αφορούν Train the Trainer.

Θα μπορούσατε να μου περιγράψετε λίγο την επαγγελματική σας διαδρομή από την μέρα που ξεκινήσατε μέχρι και σήμερα;

Η κύρια ενασχόληση μου ήτανε πάντοτε με την εκπαίδευση αλλά υπό την μορφή της συμμετοχής σε ευρωπαϊκά προγράμματα, έχω εργαστεί σε κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης στην παροχή εκπαίδευσης και σε άνεργους και σε εργαζόμενους, στο σχεδιασμό κυρίως των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που παρείχαμε από το στάδιο του σχεδιασμού των εκπαιδευτικών ενοτήτων μέχρι το στάδιο της υλοποίησης του προγράμματος και στη συνέχεια ασχολήθηκα με ευρωπαϊκά προγράμματα που αφορούσαν όμως πάντοτε το κομμάτι της εκπαίδευσης κυρίως σε ενήλικες αλλά και προγράμματα που αφορούν εκπαίδευση και κατάρτιση εφήβων.

Πως ήταν και περάσατε στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Ποιοι ήταν οι λόγοι ουσιαστικά που σας παρακίνησαν για να συμμετέχετε στο συγκεκριμένο κλάδο;

Νομίζω ήτανε συμπτωματικό, με την εκπαίδευση είχα αποφασίσει ότι σίγουρα ήθελα να ασχοληθώ, δούλευα για πολλά πάρα πολλά χρόνια με μαθητές γυμνασίων και λυκείων και από την στιγμή που βρήκα δουλειά στο κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης, αποφάσισα ότι θα ακολουθήσω την εκπαίδευση ενηλίκων καθώς δεν υπήρχε καμία περίπτωση να διοριστώ στον δημόσιο τομέα ως καθηγήτρια. Άρα συνδύασα το επάγγελμα που μου άρεσε με μια άλλη μορφή.

Η προηγύμενη πείρα που κατείχατε στην δουλειά σας όταν πρωτοξεκινήσατε είχε κάποια σχέση με τον μετέπειτα ρόλο σας ως εκπαιδευτής ενηλίκων;

Όταν ξεκίνησα να δουλεύω, πέραν από τα μαθήματα που έκανα σε μαθητές ασχολήθηκα με το σχεδιασμό ευρωπαϊκών προγραμμάτων δουλεύοντας στο Υπουργείο Εργασίας από την πλευρά του ανάδοχου φορέα ο οποίος δίνει πιστοποιήσεις σε εκπαιδευτές, παρακολουθούσα το μητρώο εκπαιδευτών ενηλίκων στην Ελλάδα και δούλεψα σε διάφορα προγράμματα σχετικά με την γλώσσα και την εκπαίδευση Ρομά, οπότε όλη αυτή την εμπειρία μετά την μετουσίωσα και ασχολήθηκα αποκλειστικά με την εκπαίδευση ενηλίκων.

Πόσα χρόνια τώρα είναι που εκπαιδύετε ενήλικες συνολικά;

Από το 1999.

Και πόσα χρόνια είναι που κατέχετε την πιστοποίηση της ΑνΑΔ;

Επίσης πολλά χρόνια. Αν δεν κάνω λάθος από το 2010.

Σε πόσα προγράμματα συνολικά, περίπου, έχετε συμμετέχει μέχρι σήμερα και αν μπορείτε να μου πεις ποιες θεματολογίες περιλάμβαναν;

Σε πάρα πολλά, δεν έχω καταγράψει τον αριθμό. Τα θέματα με τα οποία ασχολήθηκα ήταν ποικίλα. Εξαρτιόταν κάθε φορά από αυτό που μου ζητούσε ο οργανισμός στον οποίο εκπαίδευα. Έχω κάνει εκπαίδευση που αφορούσε τη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης σε κοινοτάρχες, δημάρχους, ιδιωτικούς υπαλλήλους, δημόσιους υπαλλήλους, υπαλλήλους κοινοτικών γραφείων, εκπαίδευση σε θέματα που αφορούν μετανάστευση, ξενοφοβία, εκπαίδευση σε ευρωπαϊκά προγράμματα, σε αυτισμό, εκπαίδευση σε θέματα ομάδων, πάρα πολλά θέματα.

Τώρα πάμε σε κάτι άλλο. Τα προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων που έχουν σχέση με τον ρόλο του. Ποιος είναι ο τρόπος με τον οποίο προσεγγίζετε την εκπαίδευση ενηλίκων;

Θέλω να πω ότι σε αυτό με βοήθησε πάρα πολύ το μεταπτυχιακό πρόγραμμα που έκανα. Η προσέγγιση είναι σαφώς εντελώς διαφορετική απ' ότι προσεγγίζεις την εκπαίδευση των μαθητών. Ο κύριος σκοπός είναι επειδή ο ενήλικας επιλέγει να έρθει να κάνει την εκπαίδευση και θυσιάζει πράγματα από τον προσωπικό του χρόνο να μπορέσεις να του παρέχεις με τρόπο τέτοιο εύκολο γρήγορο ότι έχει έρθει για να μάθει. Προσπαθώ κάθε φορά στην εκπαίδευση να δίνω όσο περισσότερες γνώσεις κατά τη διάρκεια της κατάρτισης χωρίς να επιβαρύνω τους ανθρώπους με πρόσθετα πράγματα, χρησιμοποιώ επίσης πάρα πολύ συχνά βιωματικές ασκήσεις και συνηθίζω να τους δίνω βιβλιογραφία για το σπίτι, σε περίπτωση που κάποιος θέλει να εμβαθύνει και να προχωρήσει περαιτέρω.

Ποιες κατά τη γνώμη σας είναι οι δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων;

Ένας εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να έχει πάρα πολλές δεξιότητες σε αυτά που ονομάζομαι soft skills, σίγουρα να είναι επικοινωνιακός, σίγουρα να είναι δεκτικός σε αυτά που του λένε οι καταρτιζόμενοι του, να μπορεί να προσαρμόζει το μάθημα του στις ανάγκες των καταρτιζόμενων, να μπορεί να ακούει, να δίνει τη δυνατότητα της συμμετοχής στους καταρτιζόμενους στο μάθημα, να χρησιμοποιεί νέες μεθόδους διδασκαλίας, να μπορεί να χρησιμοποιεί τα μέσα τεχνολογίας, να είναι καλός ακροατής, να αγαπά πάνω απ' όλα αυτό που κάνει, να σέβεται τους καταρτιζόμενους και τον χρόνο που έχουν επενδύσει σε αυτό, να πηγαίνει προετοιμασμένος όσον αφορά την ομάδα στην οποία απευθύνεται για να μπορεί να ικανοποιεί τις ανάγκες και τις προσδοκίες της, δεν ξέρω τι άλλο θα μπορούσα να πω.

Εκτός από τις δεξιότητες που προαναφέρατε, πιστεύετε ότι ο εκπαιδευτής χρειάζεται να κατέχει συγκεκριμένες γνώσεις οι οποίες τον υποβοηθούν στον ρόλο του;

Νομίζω ότι είναι απαραίτητο. Έχει να κάνει περισσότερο με το πώς εσύ προσεγγίζεις την ομάδα άρα χρειάζεται κάποιος να σου πει τους τρόπους που προσεγγίζεις μια ομάδα, έχει να κάνει με το να αντιληφθείς τη διαφορά της κατάρτισης σε ενήλικες, τι μεθόδους χρησιμοποιείς, αν είναι τυπικής ή άτυπης εκπαίδευσης. Θεωρώ ότι ένας εκπαιδευτής ενηλίκων μαθαίνει πράγματα με την εμπειρία στην πορεία, αλλά θεωρώ απαραίτητο ότι πρέπει να περνά ειδικά προγράμματα κατάρτισης.

Δηλαδή, μπορείτε να μου το εξηγήσετε λίγο;

Εντάξει νομίζω ότι κάποιος πρέπει να παρακολουθεί τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων όπως είναι το αντίστοιχο πρόγραμμα που κάνει η ΑνΑΔ και να μπορεί από τους εκπαιδευτές του πώς θα στήνει τον εαυτό του σε μια αίθουσα, τι πρέπει να κάνει και στο στάδιο της προετοιμασίας και στο στάδιο της υλοποίησης γιατί τα δεδομένα έχουν αλλάξει, η εκπαίδευση έχει αλλάξει όπως την ξέραμε παλιότερα, οι ανάγκες είναι τελείως διαφορετικές και οι απαιτήσεις των ανθρώπων είναι πολύ διαφορετικές για να μπορούν να προσαρμοστούν στην εργασία. Εγώ θεώρησα ότι ήτανε πάρα πολύ βοηθητικό το σεμινάριο που έκανα στην ΑνΑΔ γιατί πέραν από αυτό ανταλλάζεις απόψεις και γνώμες και με υπόλοιπους συναδέλφους και θεωρώ επίσης πάρα πολύ βοηθητικό το αν μπορέσει κάποιος να περάσει ένα επίπεδο μεταπτυχιακού γιατί εκεί πλέον έχεις όλο το θεωρητικό κομμάτι που αφορά την εκπαίδευση ενηλίκων οπότε μαθαίνεις πάρα πολλά πράγματα και μετά τα μεταφέρεις στην αίθουσα.

Θα μπορούσατε να μου αναφέρετε πώς αντιλαμβάνεστε την έννοια του ενήλικα εκπαιδευόμενου; Θεωρείτε ότι έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά; Για παράδειγμα πώς οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι διαφέρουν από τους ανήλικους το οποίο είναι σημαντικό για τη δουλειά σας;

Πολύ βασικό είναι ο χρόνος τους και τα πράγματα τα οποία αφήνουν πίσω και θυσιάζουν για να πάρουν την εκπαίδευση. Επειδή οι περισσότεροι πέρα από τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις έχουν και οικογενειακές υποχρεώσεις, άρα το να παρακολουθήσουν μια εκπαίδευση σημαίνει ότι θυσιάζουν πράγματα από τον προσωπικό τους χρόνο, θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντικό να προετοιμάζεσαι για τους ανθρώπους που έρχονται στο σεμινάριο σου, να ακούς τι προσδοκίες έχουν, τι θέλουν, τι θέλουν να μάθουν, για ποιο λόγο ήρθαν και να τους σέβεσαι για την προσπάθεια που κάνουν, να προσπαθείς να τους δίνεις όσα περισσότερα μπορείς και να προσαρμόζεις το σχέδιο του μαθήματος σου πάνω στις ανάγκες των εκπαιδευομένων σου, δηλαδή πολλές φορές έχει χρειαστεί να έχεις μια τελείως διαφορετική εικόνα και στην πορεία να πρέπει να αλλάξεις τελείως αυτά που είχες προγραμματίσει και να προσαρμόσεις την εκπαίδευση σου σύμφωνα με τις ανάγκες τους.

Θεωρείτε ότι υπάρχουν κάποια μοντέλα διδασκαλίας που υποβοηθούν καλύτερα στην εκπαίδευση ενηλίκων σε αντίθεση με τους ανήλικους;

Νομίζω ότι δεν υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο μοντέλο αλλά γίνεται συνδυασμός. Ο καθένας με το πέρασμα των χρόνων μαθαίνει να χρησιμοποιεί διάφορες μεθόδους από διάφορα μοντέλα για να είναι περισσότερο αποτελεσματικός.

Οπότε ουσιαστικά εσείς κάνετε κάποιο συνδυασμό και βάσει της προηγούμενης εμπειρίας σας αλλά και ανάλογα με την ομάδα που έχετε να εκπαιδεύσετε.

Το βασικό είναι η ομάδα. Εγώ συνήθως προτιμώ να προετοιμάζομαι σε κάθε θέμα. Μπορεί να τύχει να έχω ήδη υλικό, να υπάρχει έτοιμο υλικό αλλά κάθε φορά το επικαιροποιώ και συνήθως ζητώ από τον οργανισμό στον οποίο πηγαίνω να έχω ένα σύντομο βιογραφικό και προφίλ των ανθρώπων με τους οποίους θα δουλέψω για να καταλάβω τι ακριβώς είναι αυτό που θέλουν ή τι ζητούν.

Επειδή αναφερθήκαμε προηγουμένως σε δεξιότητες και γνώσεις του εκπαιδευτή, πώς θεωρείτε ότι σχετίζονται με τον επαγγελματικό σας ρόλο;

Τι εννοείς με τον επαγγελματικό μου ρόλο;

Τα καθήκοντα σας στον χώρο εργασίας σας.

Πώς οι δεξιότητες ή οι γνώσεις μπορούν να με βοηθήσουν;

Ναι. Στην επιτέλεση του έργου σας που είναι η εκπαίδευση ενηλίκων.

Εγώ είμαι από αυτούς που πάντοτε πίστευα ότι δάσκαλος γεννιέσαι και δεν γίνεσαι. Άρα η εκπαίδευση είναι ένα κομμάτι που πρέπει να το αγαπάς και όταν το αγαπάς πρέπει να το εξελίσσεις. Θεωρώ ότι οι απαιτήσεις πια είναι πάρα πολύ υψηλές, όχι μόνο από έναν οργανισμό αλλά και από τους ίδιους τους ανθρώπους του οργανισμού οπότε δεν μπορείς ούτε γνώσεις να μην έχεις αλλά ούτε και δεξιότητες. Αν δεν έχεις δεξιότητες ιδίως επικοινωνιακές δεν μπορείς να είσαι καλός εκπαιδευτής. Και όταν δουλεύεις στον ιδιωτικό τομέα αν δεν είσαι καλός εκπαιδευτής δεν έχεις δουλειά. Άρα πρέπει να κάνεις ένα συνδυασμό των γνώσεων και των δεξιοτήτων και κάθε φορά να μαθαίνεις και θεωρώ επίσης πολύ σημαντικό να παρακολουθεί κάποιος συνέδρια που γίνονται στην εκπαίδευση ενηλίκων ή να μελετά περιοδικά ή να παρακολουθεί την αντίστοιχη βιβλιογραφία για να μπορεί να είναι up to date διαφορετικά δεν μπορείς να είσαι καλός εκπαιδευτής.

Ως επαγγελματίας εκπαιδευτής ενηλίκων ποιος θεωρείτε ότι είναι ο ρόλος σας στον εργασιακό σας χώρο, ποια είναι τα καθήκοντα σας ουσιαστικά που αναλαμβάνετε καθημερινά;

Καθήκοντα σε σχέση με την εκπαίδευση που παρέχω ή σε σχέση με τον οργανισμό ο οποίος μου δίνει μια εκπαίδευση;

Και για τα δύο αν μπορούμε να αναφερθούμε.

Όσον αφορά τον οργανισμό ναι, γιατί όταν σου ζητάνε να κάνεις μια εκπαίδευση σε έναν οργανισμό σε μια ομάδα ατόμων έχεις δύο διαφορετικούς στόχους. Ο ένας στόχος είναι ο στόχος που θέλει ο οργανισμός σου και ο άλλος στόχος είναι ο στόχος που θέλουν οι

άνθρωποι οι οποίοι συμμετέχουν. Όσον αφορά τον οργανισμό φροντίζω πάντοτε να έχω ένα ξεκάθαρο συμβόλαιο μαζί τους από πράγματα που μου ζητούν και πώς θέλουν να γίνουν και ποιος είναι ο στόχος. Όσον αφορά τους καταρτιζόμενους φροντίζω πάντοτε να διαθέτω χρόνο να ακούσω τι ακριβώς θέλουν και ποιες είναι οι προσδοκίες τους από την εκπαίδευση και για ποιον λόγο ήρθαν εκεί. Το καθήκον μου είναι να τους επιμορφώσω, άρα κάνω ότι καλύτερο μπορώ στο να τους επιμορφώσω. Πολλές φορές δεν είναι απαραίτητο να γίνεται με τον τυπικό όρο της εκπαίδευσης γιατί η επιμόρφωση μπορεί να είναι και να τους δώσεις χρόνο να ξεδιπλωθούν να πουν πράγματα και να καταλάβεις ότι ήδη τα γνωρίζουν απλά δεν ξέρουν πώς να τα εφαρμόζουν. Δεν υπάρχει κάποιος κανόνας συγκεκριμένος. Ο κανόνας έχει να κάνει με βάση τον επαγγελματισμό σου και το πόσο σέβεται αυτό που κάνεις. Από εκεί και πέρα κάθε φορά προσαρμόζεις τα δεδομένα σου στην ομάδα με την οποία έχεις να δουλέψεις. Εξαρτάται βέβαια και από τον χρόνο με τον οποίο έχεις με μια ομάδα. Είναι άλλη η προσέγγιση που μπορεί να έχεις σε μια κατάρτιση μίας ημέρας και άλλη προσέγγιση που έχεις σε μια κατάρτιση μίας εβδομάδας. Και πάντοτε θεωρώ πάρα πολύ σημαντικό να αξιολογείς από τους καταρτιζόμενους σου για την κατάρτιση την οποία προσφέρεις.

Πάλι σε σχέση με τον ρόλο σας στον εργασιακό σας χώρο, ποιες είναι οι ικανότητες που θεωρείτε ότι χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων. Κατά πόσο και σε ποιον βαθμό αυτές είναι επαρκείς για την εκπλήρωση του ρόλου και των καθηκόντων σας στη συγκεκριμένη θέση εργασίας;

Τι ικανότητες πρέπει να έχει Να είναι καλός ακροατής, να σέβεται την ομάδα του. Πρέπει να είναι δοτικός αλλά να είναι και δεκτικός, να έχει πάντοτε στον νου του ότι δεν ασκεί κριτική στους καταρτιζόμενους είτε ξέρουν είτε δεν ξέρουν, είναι εκεί για να τους βοηθήσει, να βάζει όρια στον ρόλο του, να μην παρεμβαίνει, να μη ξεπερνά τον επαγγελματικό του ρόλο και πηγαίνει σε προσωπικές σχέσεις με τους καταρτιζόμενους διότι αυτό δεν βοηθά, να μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία μίας ομάδας η οποία θα εξακολουθήσει να υπάρχει και μετά, δεν ξέρω τι άλλη ικανότητα θα πρέπει να έχει ένας εκπαιδευτής; Νομίζω να είναι συνεργάσιμος, να προσαρμόζεται στα δεδομένα, να προσαρμόζεται και στα δεδομένα του καιρού του, να μελετά, να μελετά πολύ, να προετοιμάζεται, και επίσης θεωρώ πολύ σημαντικό να μοιράζεται τη γνώση με τους άλλους, δηλαδή θεωρώ ότι είναι ικανότητα να μπορείς να κάνεις ένα καλό φυλλάδιο ένα καλό εγχειρίδιο καλές σημειώσεις για να τους δώσεις και το θεωρώ απαραίτητο.

Πώς σχεδιάζετε το μάθημα σας;

Ο σχεδιασμός του μαθήματος έχει διάφορα στάδια. Εκείνο που πάντοτε ζητώ είναι να ξέρω από πριν την ομάδα, δεν θα πάω ποτέ να κάνω μια κατάρτιση αν δεν ξέρω την ομάδα γιατί δεν έχει κανένα στόχο και κανένα νόημα να προσφέρεις μία θεωρία, άρα ο πρώτος στόχος είναι να ξέρω την ομάδα.

Πώς αξιολογείτε το αποτέλεσμα μιας εκπαίδευσης; Παρόλο που το αναφέρατε και προηγουμένως, ακολουθείτε κάποια συγκεκριμένη μέθοδο;

Συνήθως για να αξιολογήσω ένα αποτέλεσμα θέλω να γίνεται ένα follow up σε έναν οργανισμό στους τρεις μήνες και στους επόμενους έξι μήνες, συνήθως χρησιμοποιούμε ερωτηματολόγια ή μπορεί να κάνουμε και focus groups για να δούμε αν υπάρχει αλλαγή

είτε στη συμπεριφορά των εργαζομένων είτε στην απόδοση τους είτε στην παραγωγικότητα τους είτε στις μεταξύ τους σχέσεις, εξαρτάται κάθε φορά από το θέμα το οποίο πραγματεύονται.

Πάμε τώρα σε ένα άλλο κομμάτι που αφορά τις αντιλήψεις που έχει ο εκπαιδευτής σχετικά με τις αρχές μάθησης των ενηλίκων κάτι στο οποίο αναφερθήκαμε και πριν. Εσείς πώς αντιλαμβάνεστε την έννοια του ενήλικα εκπαιδευόμενου, θεωρείτε ότι έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά;

Ναι, ο ενήλικας έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και χρειάζεται και ιδιαίτερη αντιμετώπιση γιατί είναι ένας άνθρωπος ο οποίος κουβαλάει πίσω του γνώσεις, κάνει μια δουλειά προφανώς για πολλά χρόνια, έχει πρακτική εμπειρία, μπορεί να μην έχει ένα πτυχίο αλλά έχει τη γνώση, όπως πραγματικά απαιτείται από τη δουλειά, που σημαίνει, ότι είναι πιο απαιτητικός καταρτιζόμενος απ' ότι ένας μικρότερος μαθητής και ότι εκείνο που θέλει είναι να τον πας ένα βήμα παραπάνω, ο ενήλικας δεν χρειάζεται να του πεις θεωρία, τη θεωρία μπορεί να την βρει και μόνος τους, εκείνο που χρειάζεται είναι να του δώσεις πρακτικά tips που θα τον βοηθήσουν στη δουλειά του και στην καθημερινότητα του και θα του κάνουν πιο εύκολη ή θα τον βοηθήσουν ο ίδιος να εξελιχθεί και να πάρει μια καλύτερη θέση.

Εσείς χρησιμοποιείτε κάποιους συγκεκριμένους τρόπους στη δουλειά σας και αφορούν τη μάθηση;

Όχι ακολουθώ βασικές αρχές ή βασικές θεωρίες και τις συνδυάζω ή κάθε φορά αλλάζουνε σύμφωνα με τους ποιους απευθύνεσαι, σίγουρα όμως δεν χρησιμοποιώ, αν μιλάμε για τεχνικές μεθόδους, δεν χρησιμοποιώ τον μονόλογο, προσπαθώ να έχω case studies, να έχω play roles, να τους δείχνω videos, δηλαδή περισσότερο πράγματα που μπορούν οι ίδιοι να συμμετέχουν και να σχολιάζουν παρά να ακούν εμένα και γι' αυτό πολλές φορές επιλέγω να τους δίνω και βιβλιογραφία δηλαδή κάτι που μπορούν οι ίδιοι κάποια στιγμή να το μελετήσουν αλλά η γνώση που θα πάρουν εκείνη τη στιγμή να τους είναι χρήσιμη, να είναι διαδραστική, το μάθημα να είναι συμμετοχικό, δεν μπορεί κάποιος που δουλεύει να του μιλάς ακατάπαυστα επί ώρες γιατί δεν έχει κανένα νόημα αυτό.

Ας δούμε τώρα τις δυσκολίες που αφορούν τον εκπαιδευτή, όσον αφορά την εκτέλεση του ρόλου σας και αυτό ίσως να σχετίζεται με την περαιτέρω ανάπτυξη του επαγγελματικά. Θεωρείτε ότι υπάρχουν δυσκολίες στον κλάδο σας και ποιες είναι αυτές;

Νομίζω ότι υπάρχουν όπως σε κάθε επάγγελμα. Υπάρχουνε δυσκολίες που προέρχονται από αυτούς που σου αναθέτουν την εκπαίδευση, υπάρχουνε δυσκολίες που προέρχονται από τους καταρτιζόμενους και πολλές φορές δυσκολίες που δημιουργείς εσύ ο ίδιος στον εαυτό σου γιατί και εσύ είσαι ενήλικας και μπορεί και εσύ να έχεις περισσότερα πράγματα από αυτά που μπορείς να αντέξεις. Πολλές φορές, επειδή χρησιμοποιώ τη διάγνωση αναγκών όταν κάνω κατάρτιση σε έναν οργανισμό, με καλούν για να κάνω συγκεκριμένα θέματα αλλά μετά τη διάγνωση αναγκών καταλαβαίνεις ότι οι άνθρωποι δεν χρειάζονται τα θέματα που σου προτείνει ο οργανισμός οπότε εκεί υπάρχει ένα τεράστιο θέμα για να πείσεις αυτόν που σου αναθέτει τη δουλειά ότι οι ανάγκες που έχει είναι διαφορετικές, πολλές φορές δεν το αντιλαμβάνονται, επιμένουν να παρέχουν μια εκπαίδευση η οποία δεν θα βοηθήσει σε τίποτα και δεν έχει κανένα ουσιαστικό νόημα,

υπάρχουν δυσκολίες που προέρχονται από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους οι οποίοι είναι αρνητικοί και θεωρούν ότι χάνουν τον χρόνο τους και δεν έχει κανένα νόημα να το κάνουν ιδίως όταν τους αναγκάζουν οι επιχειρήσεις τους να έρθουν, υπάρχουν δυσκολίες όταν η ομάδα σου είναι σύνθετη και έχεις ανθρώπους διαφορετικών επιπέδων, διαφορετικών εμπειριών, γνώσεων άρα οι τρόποι για να τους προσεγγίσεις πρέπει να είναι τελείως διαφορετικοί και πολλές φορές ο χρόνος δεν σου επιτρέπει να κάνεις την προσέγγιση που θέλεις και να αφιερώσεις τον χρόνο που θέλεις στον καθένα, υπάρχουνε δυσκολίες όσον αφορά τις θεματικές γιατί οι θεματικές αλλάζουν και τρέχουν και εξελίσσονται και εμείς επιμένουμε να ζητάμε θεματολογίες παλιάς κοπής.

Ως εκπαιδευτής ενηλίκων πιστεύετε ότι χρειάζεστε επιπλέον επιμόρφωση προκειμένου να ανταποκρίνεστε με επάρκεια στον ρόλο σας, στα καθήκοντα σας;

Φυσικά, θεωρώ ότι ένας εκπαιδευτής ενηλίκων πάντα πρέπει να επιμορφώνεται και να μαθαίνει νέα πράγματα γιατί η εκπαίδευση ενηλίκων είναι μια πολύ σύγχρονη και μοντέρνα επιστήμη που εξελίσσεται συνεχώς.

Πού μπορεί κάποιος να κάνει αυτή την επιμόρφωση, υπάρχει στην Κύπρο κάποια υποδομή που παρέχει αυτή τη δυνατότητα; Προσφέρονται κάποια σεμινάρια;

Δυστυχώς στην Κύπρο δεν μπορείς να βρεις κάτι αντίστοιχο και τόσο εξειδικευμένο, υποχρεωτικά πρέπει να φεύγεις εκτός Κύπρου, είτε να πηγαίνεις Ελλάδα, είτε Αγγλία είτε σε κάποιες άλλες χώρες ή να παρακολουθείς κάποια συνέδρια που αφορούν την εκπαίδευση ενηλίκων και τα οποία επίσης δεν γίνονται στην Κύπρο.

Εσείς παρακολουθήσατε ή παρακολουθείτε στην Κύπρο κάποια σεμινάρια που σχετίζονται με την εκπαίδευση των εκπαιδευτών ενηλίκων;

Δυστυχώς δεν υπάρχουνε τέτοιου είδους σεμινάρια στην Κύπρο, μια φορά έτυχε να πάω σε μια ημερίδα η οποία διοργανώθηκε από την Ένωση Εκπαιδευτών Ενηλίκων της Ελλάδας και ήτανε μια παρουσίαση και όχι εκπαίδευση. Αν κάποιος θέλει να εκπαιδευτεί πρέπει να βγει εκτός Κύπρου.

Ποιοι φορείς εκπαίδευσης στην Κύπρο προσφέρουν τέτοιου είδους εκπαίδευση, δηλαδή μέσω ποιου φορέα ήτανε αυτή η ημερίδα που παρακολουθήσατε;

Ήτανε ελληνικός φορέας. Ήτανε η Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων Ελλάδας. Στην Κύπρο πέρα από την πιστοποίηση που παίρνει κάποιος από την ΑνΑΔ, ίσως εγώ δεν έχει τύχει να δω κάποιους που μπορεί να κάνουν σεμινάριο, δεν έχω δει.

Γενικότερα όμως παρακολουθείτε τι γίνεται;

Ναι παρακολουθώ. Δεν μπορείς να βρεις ένα σεμινάριο, εδώ είχα βρει ένα σεμινάριο πάνω σε μια δεξιότητα αλλά δεν αφορά αποκλειστικά εκπαιδευτές ενηλίκων είναι γενικότερο το θέμα.

Εσείς ποιες δεξιότητες θα θέλατε να αναπτύξετε περαιτέρω;

Εγώ θεωρώ ότι κατά καιρούς πρέπει να αναπτύσσεις όλες σου τις δεξιότητες, σε αυτή τη φάση σκέφτομαι ότι χρειάζεται να αναπτύξω περισσότερο τις επικοινωνιακές μου δεξιότητες γιατί θεωρώ ότι ο μέσος όρος ηλικίας μειώνεται με την πάροδο των χρόνων άρα πρέπει να είσαι πιο αποτελεσματικός, πρέπει να μάθεις να χρησιμοποιείς και την τεχνολογία άρα ότι έχεις να κάνεις φεύγει από τις παραδοσιακές μεθόδους εκπαίδευσης και να χρησιμοποιείς επίσης τα social media και αυτό είναι πάρα πολύ σημαντικό άρα θα ήθελα να εκπαιδευτώ περαιτέρω στη χρήση των social media και πώς αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν στον χώρο της εκπαίδευσης. Επίσης θα με ενδιέφερε πάρα πολύ να συμμετέχω σε κατάρτιση που θα έχει blended learning άρα θα ήθελα να μάθω πώς να ανεβάζω τα μαθήματα σε πλατφόρμες και να μπορούν όλοι να έχουν πρόσβαση.

Υπάρχει κάτι που θα μπορούσατε να προτείνετε προς αυτή την κατεύθυνση;

Ναι θα ήθελα σίγουρα η ΑνΑΔ πέραν από την πιστοποίηση που κάνει στους εκπαιδευτές να τους περνάει από σεμινάρια δηλαδή, επειδή είναι ο επίσημος φορέας. Θεωρώ ότι μια πιστοποίηση τόσων ωρών δεν είναι αρκετή. Ξέρω ότι σε άλλες χώρες οι πιστοποιήσεις είναι 300 ωρών, λίγες ώρες στην αίθουσα και πολλές ώρες διάβασμα. Θα προτιμούσα και εδώ να υπάρχει κάτι αντίστοιχο και θεωρώ επίσης ότι οι εκπαιδευτές πρέπει συχνά να περνάνε συχνά πιστοποιήσεις γιατί μια φορά δεν αρκεί.

Ποιες είναι οι σκέψεις και τα σχέδια σας για το μέλλον ως επαγγελματίας εκπαιδευτής ενηλίκων;

Ο τομέας της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον και εξελίσσεται διαρκώς. Το σημαντικότερο για μένα είναι ο εκπαιδευτής να παρακολουθεί ανελλιπώς τις τάσεις που αναπτύσσονται και να τις ενσωματώνει στη διδασκαλία του. Το επόμενο χρονικό διάστημα θα ήθελα να επικεντρωθώ στη χρήση της τεχνολογίας και πώς θα μπορώ να την ενσωματώσω στη διδασκαλία μου. Θεωρώ πως με αυτόν τον τρόπο ο ενήλικας εκπαιδευόμενος θα μπορεί να διαθέσει τον χρόνο που απαιτείται για τη μελέτη στον δικό του χώρο και χρόνο. Για αυτό πέρα από τη δημιουργία ενός blog σκεφτόμουν και τη δημιουργία ενός καναλιού στο you tube για να μπορούν εύκολα οι συμμετέχοντες στην εκπαίδευση που παρέχω να βρίσκουν το υλικό τους και να το χρησιμοποιούν κάθε φορά που θα το χρειάζονται.

Σας ευχαριστώ για τον χρόνο που μου διαθέσατε και για την προθυμία σας να συμμετέχετε στην έρευνα.

Στοιχεία συνέντευξης:

Αριθμός συνέντευξης: Σ2

Ημερομηνία: 27/05/2019

Τρόπος καταγραφής: Μαγνητόφωνο και σημειώσεις

Διάρκεια: 38'

Παρατηρήσεις: -

Προσωπικά στοιχεία συμμετέχοντα:

Όνοματεπώνυμο / Ψευδώνυμο: Σ2

Φύλο: Άνδρας

Ηλικία: 48

Επίπεδο σπουδών: Μεταπτυχιακό

Τίτλος σπουδών: BSc Business Economics

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: MBA

Επαγγελματική κατάσταση: Ιδιωτικός υπάλληλος

Θέση στον οργανισμό: Μισθωτός

Πιστοποίηση ΑνΑΔ: Ναι

Ποιο είναι το κύριο σας επάγγελμα, με τι ασχολείστε;

Είμαι σύμβουλος επιχειρήσεων και εκπαιδευτής ενηλίκων. Ουσιαστικά ασχολούμαι με τρεις τομείς στις συμβουλευτικές υπηρεσίες οργάνωση, ανθρώπινο δυναμικό, στρατηγική. Εκπαιδεύω κυρίως soft skills άλλα και άλλα θέματα που έχουν να κάνουν με τα τρία θέματα που είπαμε προηγουμένως.

Τι σπουδές έχετε κάνει;

Οικονομικά το πρώτο και MBA το δεύτερο.

Πόσα χρόνια είστε πιστοποιημένος εκπαιδευτής ενηλίκων από την ΑνΑΔ;

Από το 2014. Ήμουν εγκεκριμένος εκπαιδευτής από την ΑνΑΔ από το 2001.

Εκτός από το πρόγραμμα πιστοποίησης της ΑνΑΔ παρακολουθήσατε οποιαδήποτε άλλα σεμινάρια που αφορούν την εκπαίδευση ενηλίκων;

Το 2002 είχε ένα πρόγραμμα η ΑνΑΔ εκπαίδευση εκπαιδευτών το οποίο ήταν πραγματικά πάρα πολύ καλό, πενθήμερο και ήταν η αρχή της δικής μου καριέρας στον τομέα, ήθελα πολύ να κτίσω πάνω του και νομίζω ανατρέχω μέχρι και σήμερα σε κάποια πράγματα που κάναμε τότε, διορθώνω ή προσπαθώ να διορθώσω σε σχέση με το πώς εκπαιδεύω. Αλλά τα άλλα είναι συμπληρωματικά και αφορούν κυρίως το περιεχόμενο και όχι τον τρόπο της εκπαίδευσης, τη μεθοδολογία της εκπαίδευσης.

Μπορείτε να μου περιγράψετε την επαγγελματική διαδρομή σας μέχρι σήμερα;

Το 1994 ξεκινώ δουλειά με το πτυχίο στα οικονομικά στην πορεία μετά από δύο δουλειές ανακαλύπτω ότι θέλω να προχωρήσω παρακάτω και δεν με παίρνει το πρώτο πτυχίο κάνω το MBA έρχομαι πίσω Κύπρο. Το MBA μου έδωσε άλλη δυνατότητα γιατί μπήκα σε

θέματα operation και HR. Σε κάποια φάση δουλεύοντας σε χρηματιστηριακή το 2001 βρέθηκα χωρίς δουλειά, ψάχνω να βρω δουλειά. Υπήρχε μια περίπτωση κάτω από μια χρηματιστηριακή εταιρία που είχε να κάνει με τύπου συμβουλευτικές υπηρεσίες, δεν πήρα αυτή τη δουλειά, άνοιξε μια δουλειά στη __ στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού οπότεν άρχισα εκεί, ήμουν περίπου 2.5-3 χρόνια στο τμήμα συμβουλευτικών υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού και ήμουν σε ένα τμήμα που είχε να κάνει με στρατηγική και operations.

Πώς περάσατε στον χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων; Είχατε καθόλου τριβή, δηλαδή έτσι μια πρώτη επαφή με το κομμάτι της εκπαίδευσης όταν ήσασταν στο συγκεκριμένο κομμάτι;

Όταν μπήκα στη __ ναι έβλεπα, εκπαιδευόμενοι ταυτόχρονα και άρχισα και εγώ την εκπαίδευση πολύ δειλά τότε αλλά στην πορεία προσπάθησα να το αναπτύξω και να κάνω κάτι ουσιαστικό.

Πώς μεταφέρεστε από το κομμάτι του HR στην εκπαίδευση ενηλίκων;

Έγινε ταυτόχρονα. Μάϊο του 2001 είχα πάει στη __ και τέλος του 2001 έκανα την πρώτη μου εκπαίδευση σε πελάτες.

Ποιοι λόγοι παρακίνησαν τη συμμετοχή σας;

Επειδή ξεκίνησα εντελώς τυχαία όπως είπα και προηγουμένως, μου άρεσε και αποφάσισα να το συνεχίσω και να το εξελίξω.

Πόσα χρόνια εκπαιδεύετε ενήλικες;

Από το 2001 μέχρι και σήμερα, 18 χρόνια.

Σε πόσα προγράμματα συμμετείχατε μέχρι σήμερα και ποιες θεματολογίες περιλάμβαναν;

Θεματολογίες διαχείριση αλλαγής, διαχείριση χρόνου, ομάδα, επικοινωνία, στρατηγική, εξυπηρέτηση, πωλήσεις, ανθρώπινο δυναμικό, αυτά είναι τα κύρια θα έλεγα με τα οποία ασχολήθηκα και ασχολούμαι.

Σε αριθμό, πόσες εκπαιδεύσεις είναι αυτές;

Προσπαθώ καμιά φορά να τα υπολογίσω σε ώρες, και πολύ πρόχειρα υπολογίζω 7000 ώρες αλλά θεωρώ ότι είναι πολύ περισσότερες. Συν ότι εκπαιδεύω στο Πανεπιστήμιο Κύπρου τώρα, έστω και κάποια course και στο Intercollege πιο παλιά. Οπότε έχω και την πλευρά του φοιτητή πέρα από τις επιχειρήσεις. Διευθυντικές πρακτικές επίσης.

Πάμε τώρα να δούμε πιο συγκεκριμένα τα προσόντα σε σχέση με τον ρόλο σας ως εκπαιδευτής ενηλίκων. Θα ήθελα να μου πείτε με ποιον τρόπο προσεγγίζετε την εκπαίδευση ενηλίκων; Απ' ότι αναφέρατε προηγουμένως έχετε φοιτητές αλλά και πιο μεγάλης ηλικίας άτομα στις ομάδες που εκπαιδεύετε.

Αν μπορούσα να βάλω το εύρος σε σχέση με τους εκπαιδευόμενους, ναι νεαροί, μεγαλύτεροι, πολύ πιο μεγάλοι, διευθυντές, γραμματειακό προσωπικό, υποστηρικτικό προσωπικό, είχα ψαράδες, είχα γεωργούς, διαφορετικό στύλ ανθρώπων, ξένους με λίγη δυνατότητα να μιλήσουν ελληνικά ή αγγλικά. Οπότε προσεγγίζω πολύ φιλικά, απλοϊκά, προσπαθώ να είναι πρακτικό, τελειώνοντας ένα εργαστήριο, ένα σεμινάριο να βγει κάτι πρακτικό το οποίο ο άλλος να μπορεί να αρχίσει να εφαρμόζει.

Ποιες κατά τη γνώμη σας είναι οι δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων;

Το κύριο και πιο σημαντικό είναι να ακούει. Με το που θα ξεκινήσει να ακούσει να καταλάβει και να ξέρει τότε να δώσει λόγο, σε ποιον, τότε να κτίσει πάνω στη γνώση κάποιου, τότε να αναβαθμίσει κάποιον και τότε να τον κάνει κάποιον να μην θεωρεί τον εαυτό του το κέντρο της γης, οπότε ακούγοντας και κατανοώντας λίγο το ακροατήριο είναι σε θέση να εστιάσει σε συγκεκριμένη κουβέντα με τον καθένα. Αυτό θεωρώ ότι είναι το πρώτο. Το δεύτερο νομίζω είναι να μην φοβάσαι να εκτεθείς. Ο εκπαιδευτής εκτίθεται στον κόσμο, εκτίθεται και είναι σε μια συνεχή διαδικασία που τυγχάνει αμφισβήτησης. Που σημαίνει ότι πρέπει να ακούει, πρέπει να παραδέχεται τα λάθη του, πρέπει να μπορεί να τεκμηριώνει καταστάσεις για να πείθει κόσμο και κάπου μέσα στην όλη προσπάθεια να μπορεί να αξιοποιήσει πραγματικά ερωτήματα ή δυσκολίες, πρακτικές δυσκολίες που έχουν οι εκπαιδευόμενοι να τους δώσει μια συγκεκριμένη λύση να δουν ότι είναι εφικτό.

Εκτός από τις δεξιότητες που αναφέρατε, πιστεύετε ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να κατέχει και κάποιες γνώσεις που τον υποβοηθούν στον ρόλο του;

Γνώσεις ως προς το αντικείμενο ή γενικότερα;

Γενικότερα. Δηλαδή, ως προς το αντικείμενο στο οποίο εκπαιδεύει αλλά και στον ρόλο του ως εκπαιδευτής;

Η γνώση είναι σημαντική και για τα δύο στοιχεία. Στο ρόλο του ως εκπαιδευτής είναι πολύ σημαντικό και πρέπει να μπαίνει το στοιχείο της αυτοκριτικής, τελειώνει το εργαστήριο, αξιολογείς, είχα τους μαζί μου, τους έχασα, σε ποιο σημείο, τότε η δική μου η κούραση επηρέασε το αποτέλεσμα και τη συνοχή. Σίγουρα πρώτα πρέπει να είναι καλός εκπαιδευτής και δεύτερο πρέπει να έχει και γνώσεις στο αντικείμενο για το οποίο μιλά. Η εμπειρία και η τριβή πάνω σε πρακτικές λύσεις πάνω στο αντικείμενο βοηθά πολύ. Επίσης στη δική μου την περίπτωση επειδή δεν εκπαιδεύω μόνο συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων, το ότι ασχολήθηκα με πολλές και διαφορετικές ομάδες με βοηθά να έχω μια σφαιρική εικόνα, όχι σε βάθος, αλλά σε ικανοποιητικό βαθμό για να μπορώ να το αξιοποιώ καλύτερα μεταφέροντας τις εμπειρίες άλλων στους εκπαιδευόμενους που έχω τη συγκεκριμένη στιγμή μπροστά μου.

Όσον αφορά τις γνώσεις στον σχεδιασμό, καλείστε να σχεδιάσετε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης, ποιες είναι οι γνώσεις που χρειάζεται να έχει ο εκπαιδευτής ώστε να σχεδιάσει σωστά αλλά και μετά κατά την υλοποίηση του προγράμματος να μπορεί να το παρουσιάσει σωστά και να έχει τα αποτελέσματα που συνάδουν με τους στόχους που τέθηκαν αρχικά κατά τον σχεδιασμό;

Χρειάζεται πολύ καλή ανάλυση, να μπορεί να καταλάβει τι θέλει να πετύχει, και συνήθως αυτός που σου αναθέτει την εκπαίδευση μπορεί να μην γνωρίζει ακριβώς τις ανάγκες, ακόμα και αν είναι ο ιδιοκτήτης, οπότε χρειάζεται πολύ καλή ανάλυση, την ανάλυση την μεταφέρεις σε ενότητες που να έχουν μια συνοχή. Δηλαδή, πρέπει να δημιουργεί μια σειρά από γεγονότα, οπότε θα έλεγα ότι αυτό είναι πολύ σημαντικό και επίσης χρειάζεται να είσαι πολύ δημιουργικός και η δημιουργικότητα είναι και στην ώρα που ετοιμάζεις το πρόγραμμα ή το υλικό, αλλά και την ώρα του σεμιναρίου. Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν με διαφορετικό τρόπο από τους ανήλικους, πιο βιωματικό, κουβαλούν κάποιες εμπειρίες μαζί τους που μπορεί να τις αξιοποιήσει ο εκπαιδευτής, με την ίδια λογική σε προηγούμενη ερώτηση πρέπει να ακούσεις, να είσαι έτοιμος να ακούσεις την αρνητική πλευρά των πραγμάτων, τη διαφωνία και να πάρεις θέση ότι είναι αποδεκτό και υπάρχει και η διαφορετική άποψη. Οι εκπαιδευόμενοι θέλουν να ακούσουν ότι αυτό μπορεί να δουλέψει με κάποιο τρόπο, θέλουν να το αισθανθούν μέσα από την επικοινωνία που έχουν μέσα στο σεμινάριο. Επίσης οι απαιτήσεις που έχουν πλέον οι εκπαιδευόμενοι, δηλαδή έχουμε να κάνουμε με τη νέα γενιά που εκτίθεται στις διάφορες τεχνολογίες, ο τρόπος που μαθαίνουν αλλάζει σε σχέση με τον παραδοσιακό τρόπο που γνωρίζαμε μέχρι σήμερα, οπότε ο εκπαιδευτής πρέπει να επικαιροποιεί τις γνώσεις του. Οπότε πλέον η τεχνολογία σου επιτρέπει να κάνεις και webinars, να αξιοποιείς για αρκετά θέματα. Οπότε η τεχνολογία έχει αλλάξει και θα αλλάξει και στο μέλλον τον ρόλο του εκπαιδευτή στην αίθουσα. Όσο χρήσιμη όμως και να είναι η τεχνολογία απαιτείται ο εκπαιδευτής να μπορεί να είναι επικοινωνιακός, να σταθεί να μιλήσει στην αίθουσα και να μπορεί να περάσει το μήνυμα στους εκπαιδευόμενους σε συνάρτηση με τη χρήση της τεχνολογίας και του νέου τρόπου διδασκαλίας που διαμορφώνεται.

Ως επαγγελματίας εκπαιδευτής ενηλίκων, ποιος θεωρείτε ότι είναι ο ρόλος σας στον χώρο εργασίας σας; Ποια είναι τα καθήκοντα σας στην εταιρεία που εργοδοτείστε;

Όταν πάω δηλαδή να κάνω μια εκπαίδευση σε έναν πελάτη;

Ναι, ας πάρουμε ως βάση ότι σας καλεί ένας πελάτης σας για να κάνετε μια εκπαίδευση, τι ρόλο έχετε σε αυτή τη διαδικασία;

Απαιτείται σε πολύ μεγάλο βαθμό, μια διαδικασία να εξηγήσεις και να καταλάβεις τον πραγματικό σκοπό για τον οποίο βρίσκεσαι εκεί. Τις περισσότερες φορές ζητούν από εμάς εκπαίδευση για τους λάθους λόγους, με λάθος άτομα να περάσουμε μηνύματα κλεφτά, αν θες υπόγεια, αντί να δουλέψουμε με τους εκπαιδευόμενους και να βγάλουμε κάτι ουσιαστικό. Οπότε αν πρέπει να βάλω σε μια σειρά το τι πρέπει να κάνω, είναι το κοινό στο οποίο απευθύνεται η εκπαίδευση, ποιες είναι οι ανάγκες και ποια τα προβλήματα τους, πώς τα βλέπει ο προϊστάμενος, πώς το βλέπουν οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι. Πας δηλαδή επιτόπου, κάνεις τη διάγνωση αναγκών και θα δομήσεις το πρόγραμμα. Δεν ξέρω αν εδώ σου απάντησα ακριβώς.

Ναι νομίζω με έχετε ήδη καλύψει μέσα από τις πληροφορίες που μου δώσατε σε προηγούμενες απαντήσεις. Οπότε πάμε τώρα να δούμε τα καθήκοντα σας στον χώρο εργασίας σας.

Είναι η διερεύνηση, η υλοποίηση, να βεβαιωθείς ότι μετά την εκπαίδευση έχει επιτευχθεί ο στόχος και απαιτείται, και εγώ προσωπικά προσπαθώ να το κάνω, να υπάρχει μια συνέχεια, δηλαδή ολοκληρώθηκε το σεμινάριο, τι γίνεται μέσα στους επόμενους μήνες, επιστρέφω και διερευνώ αν έχουν εφαρμοστεί αυτά που είχαν διδαχθεί, ποιες ήταν οι δυσκολίες, ποιοι εγκατάλειψαν και δεν ασχολούνται με αυτά για τα οποία δεσμεύτηκαν να κάνουν. Σίγουρα ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα από μόνο του δεν φέρνει λύση, πρέπει, εδώ μπαίνει το συμβουλευτικό κομμάτι, η εκπαίδευση να είναι μέρος ενός πιο μεγάλου σχεδίου. Μια εκπαίδευση πρέπει να αλλάξει κάτι, φέρνει κάτι καινούργιο είτε σε νοοτροπία είτε σε γνώση είτε συνδυασμός. Οπότε αλλάξαμε εκείνο που τέθηκε ως αρχικός στόχος; Δηλαδή αλλάξαμε αυτό στο οποίο ήμασταν και μπήκαμε σε κάτι καινούργιο; Ή απλά περάσαμε ωραία στο σεμινάριο και παραμείναμε στάσιμοι.

Αυτό που λέτε με φέρνει στην επόμενη μου ερώτηση, δηλαδή πώς σχεδιάζετε μια εκπαίδευση, χρησιμοποιείτε κάποια συγκεκριμένη μέθοδο; Και μετά πώς αξιολογείτε το αποτέλεσμα;

Να ξεκινήσω από το τελευταίο. Αξιολογώ το αποτέλεσμα. Είναι δύσκολο να αξιολογήσεις το αποτέλεσμα γιατί είναι αυτό που είπαμε προηγουμένως, πρέπει να αλλάξουν νοοτροπίες. Εάν σε μια εκπαίδευση για παράδειγμα, δεν είναι παρόν ο προϊστάμενος, που ορίζει τον τρόπο με τον οποίο δουλεύει το προσωπικό του, καταλήγεις να κάνεις κάτι και θα βάλει ο ίδιος ο προϊστάμενος κάποια εμπόδια που μπορεί να είναι και ο ιδιοκτήτης ενός οργανισμού ή μιας εταιρείας, θα βάλει ο ίδιος εμπόδια για να εφαρμοστούν αυτά που θετικά δέχτηκαν να κάνουν οι εκπαιδευόμενοι, οπότε δεν είναι ξεκομμένο, είναι μια πιο μεγάλη προσπάθεια που έχει αρχή και τέλος και κάπου μέσα στην μέση μπαίνει η εκπαίδευση για να ενισχύσει, είτε να φέρει στοιχεία, να φέρει στην επιφάνεια είτε να βοηθήσει τον κόσμο συλλογικά να βρει λύσεις ή να ακουστούν διαφορετικές απόψεις.

Όπότε δεν χρησιμοποιείτε κάποιο ερωτηματολόγιο;

Όχι

Δεν πάτε να κάνετε αποτίμηση του αποτελέσματος της εκπαίδευσης στον ίδιο τον φορέα που σας ανάθεσε την εκπαίδευση ή το κάνετε σε κάποιες περιπτώσεις;

Θέλω να γίνεται αποτίμηση του αποτελέσματος. Σε κάποιες περιπτώσεις μπορώ να το κάνω, σε κάποιες άλλες περιπτώσεις δεν θα το κάνω. Αν η εκπαίδευση είναι μέσω συνεργάτη, πιθανόν ο συνεργάτης να κάνει αυτή τη δουλειά οπότε περιμένει από εμένα να πάρω τα πράγματα από το Α ως το Ε και να αναλάβει ο ίδιος να το πάρει παρακάτω. Στις περιπτώσεις που η εκπαίδευση είναι σε δημόσιους υπαλλήλους δεν έχω τη δυνατότητα να μπω σε αυτή τη διαδικασία.

Ούτε έχετε κάποια ανατροφοδότηση από τον ίδιο τον πελάτη ή ο ενδιαμέσος δεν θα έρθει να σας δώσει κάποια πληροφορία σχετικά με το αποτέλεσμα;

Έχω ανατροφοδότηση αν εκτιμούν θετικά ή μη το σεμινάριο οι εκπαιδευόμενοι.

Αυτό όμως είναι και κάτι που το εισπράττετε κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

Σίγουρα

Πιο τεκμηριωμένα όμως δεν έχετε κάποια ανατροφοδότηση;

Δεν έχω γνώση τι εφάρμοσαν, πού δυσκολεύτηκαν, τι θα μπορούσαμε να κάνουμε διαφορετικά. Είναι κάτι το οποίο κυνηγώ, αλλά δεν μπορώ να το κάνω πάντα. Στις περισσότερες περιπτώσεις είναι δύσκολο να βρεις αυτή την πληροφόρηση και να είναι ουσιαστική η πληροφόρηση αυτή. Οι 10 από τους 20 δοκίμασαν να κάνουν κάτι, από αυτούς τους 10, οι 5 τα κατάφεραν, οι άλλοι 5 τα παράτησαν γιατί δεν τα κατάφεραν. Έχεις ένα 25% που έκανε κάτι και πέτυχε. Σπάνια το βρίσκεις αυτό το πράγμα. Συνήθως όταν λέμε αξιολόγηση του σεμιναρίου, κακώς, αφορά στην αξιολόγηση της οργάνωσης και του εκπαιδευτή εκείνη τη στιγμή και του περιεχομένου. Εμένα με ενδιαφέρει, το τι έκαναν οι εκπαιδευόμενοι, αν πέρασαν καλά είναι ένα πράγμα, αν έχουν κάμει κάτι γιατί εκεί θα δεις αν οι στόχοι που τέθηκαν αρχικά στο πρόγραμμα έχουν επιτευχθεί. Αν εσύ ως εκπαιδευτής να τους μεταφέρεις σωστά.

Ας δούμε τώρα τις αντιλήψεις των εκπαιδευτών σχετικά με τις αρχές μάθησης των ενηλίκων. Εσείς πώς αντιλαμβάνεστε την έννοια του ενήλικα εκπαιδευόμενου και ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι έχουν πολλές υποχρεώσεις και επαγγελματικές και προσωπικές οπότε ο χρόνος τους είναι περιορισμένος. Σαν εκπαιδευτής πρέπει να το σεβαστείς αυτό και να τους δώσεις μέσα από το σεμινάριο όσες περισσότερες γνώσεις μπορείς. Κάτι άλλο είναι οι εμπειρίες που έχει ο καθένας τους ξεχωριστά και αυτές είναι πολύ χρήσιμες κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης γιατί ο ένας βλέπει ότι υπάρχουν και διαφορετικοί τρόποι για να χειριστείς μια κατάσταση.

Θεωρείτε ότι οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν με τον ίδιο τρόπο όπως οι ανήλικοι;

Όχι, ο ενήλικας μαθαίνει κάτι ή μάλλον εμποδώνει καλύτερα μια πληροφορία όταν μπορεί να την στηρίξει στη δική του εμπειρία.

Θα μπορούσατε να μας αναφέρετε κάποιους από αυτούς τους τρόπους;

Η ενεργητική συμμετοχή και η αλληλεπίδραση τους με τον εκπαιδευτή και τους άλλους εκπαιδευόμενους.

Ας δούμε τώρα τις δυσκολίες όσον αφορά τον ρόλο του εκπαιδευτή και όσον αφορά τη περαιτέρω ανάπτυξη του. Ήδη αναφερθήκατε σε κάποιες δυσκολίες. Υπάρχουν κάποιες άλλες δυσκολίες που θεωρείτε ότι υπάρχουν πέραν από αυτές που αναφερθήκατε προηγουμένως.

Καχυποψία που έχεις να δεχτείς ως εκπαιδευτής, δηλαδή εσύ πως εσύ ξέρεις καλύτερα τη δουλειά μου και τυχαίνει πολλές φορές οι εκπαιδευόμενοι να μου πουν αυτό το πράγμα. Για παράδειγμα εγώ είμαι πωλητής, εσύ που ξέρεις τη δουλειά μου, οπότε ως εκπαιδευτής πρέπει να βρεις ένα τρόπο να αποδείξεις ότι εγώ είμαι εδώ με κάποια τεχνογνωσία και μαζί θα δουλέψουμε για να βρούμε λύση. Άλλο θέμα είναι αν δεν έχει γίνει καλή ανάλυση και δεν έχουν καταλήξει σε σωστά συμπεράσματα για τον

οποιονδήποτε λόγο, το βρίσκεις μπροστά σου κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης και μπορεί να έχεις ενότητες που δεν έχουν την απήχηση που θα έπρεπε. Γενικά ο εκπαιδευτής θεωρώ ότι έχει την ίδια ή ανάλογη αντιμετώπιση που έχει ένας καθηγητής την ώρα που μπαίνει σε μια τάξη σε ένα σχολείο, ποιος είναι αυτός, εγώ γνωρίζω περισσότερο, εγώ ξέρω διαφορετικά, εγώ ξέρω τι περνώ, οπότε είναι στην αρχή υπό αμφισβήτηση, αν τους κερδίσεις προχωράς, αν όχι θα έχεις καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσης πολλά προβλήματα. Αυτό εξ υπακούει άγχος για τον εκπαιδευτή να ξεκινήσει και να πάει καλά.

Πιστεύετε ότι χρειάζεστε επιπλέον επιμόρφωση προκειμένου να ανταποκριθείτε με επάρκεια στον ρόλο σας. Δηλαδή, το πρόβλημα που μόλις μου προαναφέρατε. Θα μπορούσε μια ενδεχόμενη εκπαίδευση να σας βοηθήσει να το λύσετε ή να το βελτιώσετε;

Να απαντήσω τι κάνω εγώ. Σίγουρα υπάρχει εκπαίδευση που μπορεί να βοηθήσει. Φαινομενικά αυτό το πράγμα προσπάθησε να το λύσει η ΑνΑΔ μέσα από τα εργαστήρια που έκανε για την πιστοποίηση. Απέτυχε, θέλεις να το γράψεις κάτω γράψτο.

Αυτός είναι και ο στόχος της έρευνας για να δείξουμε τις ελλείψεις.

Δεν μπόρεσε να αναδείξει τη σημασία και τις δυσκολίες του εκπαιδευτή, απλά έβαλε κάποια διαδικαστικά και διαχειριστικά θέματα της εκπαίδευσης κάτω που δεν είναι η ουσία και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουμε. Οπότε εγώ ως εκπαιδευτής, λόγω χρόνου και κόστους δεν μπαίνω στη διαδικασία να πάω στο εξωτερικό να εκπαιδευτώ, όμως παρακολουθώ μέσω διαδικτύου και προσπαθώ να βρω όσο περισσότερες πληροφορίες για να ενημερώνομαι και αυτό το πράγμα με βοηθά πάρα πολύ γιατί τελειώνω μια εκπαίδευση και αυτά που ξέρω δοκιμάζω να τα εφαρμόσω ή νομίζω ότι δοκιμάζω να τα εφαρμόσω και προσπαθώ να τα δω στην πράξη και να συγκρίνω. Αυτά που έμαθα μέσα από π.χ. διαβάζοντας κάτι προσπαθώ να τα συγκρίνω με το αν είχε αποτέλεσμα. Οπότε δεν πάω σε εκπαίδευση στο εξωτερικό από την άλλη όμως μελετώ, προσπαθώ να μελετώ και να μαθαίνω. Δομημένα δεν εκπαιδεύομαι.

Δηλαδή δεν υπάρχουν στην Κύπρο υποδομές γενικότερα ή κάποιος φορέας που να παρέχει τέτοιου είδους κατάρτιση, μπορεί να μην είναι κρατικός, μπορεί να είναι ιδιωτικός και που να παρέχει αυτού του είδους την εκπαίδευση που χρειάζεστε;

Υπάρχουν τα train the trainer αλλά αυτό δεν είναι ικανοποιητικά. Δεν είναι αυτό που κάποιος που κάνει εκπαίδευση χρόνια χρειάζεται. Χρειάζεται κάτι άλλο.

Δηλαδή αν κατάλαβα σωστά, δεν συμβάλει στα θέματα που πρέπει να λύσεις στην πορεία και στο βάθος του χρόνου που ανακαλύπτεις ως εκπαιδευτής ότι έχεις ανάγκη να βελτιώσεις.

Ναι και στην ανάγκη να αλλάξεις τη μεθοδολογία σου. Δηλαδή αυτό που λέω εγώ είναι ότι έχω μια φιλική προσέγγιση μπορεί να δουλεύει αλλά μπορεί σε έναν χρόνο να μη δουλεύει. Πώς θα αλλάξω εγώ τη μεθοδολογία μου, χρειάζομαι κάποιο να μου το δώσει να με αναγκάσει να το σκεφτώ διαφορετικά και να μπορέσω να το εφαρμόσω. Να βρω τους τρόπους να το εφαρμόσω.

Οπότε δεν υπάρχουν κάποιιοι φορείς στην Κύπρο που να παρέχουν αυτού του είδους την εκπαίδευση;

Το μόνο που κάνουμε πολλοί από τους εκπαιδευτές, είναι μέσα από συνεργασίες ανταλλάσσουμε προσεγγίσεις.

Δηλαδή, peers supervision με τους συντελεστές του προγράμματος;

Ναι τυγχάνει σε πολλά προγράμματα να είμαστε δύο εκπαιδευτές ή και περισσότεροι, ρωτούμε μαθαίνουμε, βλέπουμε τον τρόπο με τον οποίο ο καθένας από εμάς προσεγγίζει την εκπαίδευση, βλέπουμε αλλαγή στη ροή του προγράμματος και μπορεί να είναι κάτι πιο πετυχημένο οπότε σε αναγκάζει να προβληματιστείς και επειδή συνήθως με τους συνεργάτες έχεις μια ανοιχτή συνεργασία, ανοιχτό κανάλι επικοινωνίας για να συζητήσεις μαζί τους γιατί αντιλαμβάνονται πλήρως το θέμα, είσαι σε θέση να ακούσεις και να συζητήσεις. Αυτό το πράγμα μας βοηθά.

Υπάρχει κάτι συγκεκριμένο που εσείς θα μπορούσατε να προτείνετε προς αυτή την κατεύθυνση. Δηλαδή, αυτό το έλλειμα το οποίο υπάρχει, έχετε κάτι στο μυαλό σας που θα μπορούσατε να προτείνετε και θεωρείτε ότι ίσως θα ήταν και αποτελεσματικό;

Το έχω κάνει τυχαία ή βάση συγκεκριμένων αναγκών, όχι δομημένα ούτε έχω πάει να το προτείνω. Νομίζω το να καθίσει μια ομάδα εκπαιδευτών με συγκεκριμένο αντικείμενο στο μυαλό της και να το συζητήσει, να συζητήσεις τις προσεγγίσεις, θεματολόγιο, ασκήσεις διαφορετικές από ότι έχουμε μάθει να κάνουμε, τρόπους για να ανοίξεις συζήτηση, τρόπους με τους οποίους θα μπορούσες να εμπλέξεις την τεχνολογία και να το κάνεις δημιουργικά, το είπα και πριν για τη δημιουργικότητα, να χτίσεις δημιουργικά λύσεις θα βοηθήσει πάρα πολύ και όσες φορές έτυχε να είμαι γύρω από ένα τραπέζι με άλλους εκπαιδευτές νομίζω μαθαίνω στην πράξη και ουσιαστικά και νομίζω μαθαίνουν και από μένα στην πράξη αποτελεσματικά. Οπότε ανταλλάσσεις απόψεις.

Δηλαδή, είναι κάτι που δημιουργείται εκείνη τη συγκεκριμένη στιγμή για να επεκτείνετε τις γνώσεις σας, αλλά δεν είναι κάτι δομημένο που να προέρχεται από κάποιο επίσημο φορέα που θα μπορούσε να σας παρέχει και μια πιστοποίηση ότι επικαιροποιήσατε τα προσόντα σας, τις δεξιότητες, τις γνώσεις σας;

Ακριβώς έτσι όπως το λες, και αυτό το πράγμα αφορά τη λογική του έχω μια ανάγκη, πρέπει ως ομάδα να δομήσουμε και να ετοιμάσουμε ένα πρόγραμμα, οπότε συζητώντας καταλήγουμε.

Ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι θα θέλατε να αναπτύξετε περαιτέρω; Που να έχουν πάντα άμεση σχέση με τον ρόλο σας, με τη δουλειά σας ως εκπαιδευτής;

Νομίζω λίγο το θέμα της τεχνολογίας. Ίσως μια λογική χρήση του κινητού στην εκπαίδευση όπως email και social media, δεν είναι δική μου ιδέα, από κάπου αλλού την έπιασα, κυρίως τέτοια θέματα. Μπορώ να σκεφτώ ότι μπορεί να δημιουργηθούν, χωρίς να το έχω στήσει στο μυαλό μου, στήνεις μια ομάδα στο Facebook, οι ομάδες των εκπαιδευομένων εντάσσονται σε αυτές και δημιουργείς επικοινωνία μεταξύ τους. Την

ώρα που γίνεται η εκπαίδευση, ανταλλάσσουν απόψεις. Αυτό όμως είναι άγουρο και σε νηπιακό επίπεδο και δεν ξέρω πώς θα το δεχτούν οι εκπαιδευόμενοι.

Ενδιαφέρον.

Το επικίνδυνο είναι να έχει άτομα που δεν αρέσκονται στην τεχνολογία και να τους απομονώσεις. Υπάρχει αυτό το στοιχείο. Δηλαδή όταν σε μια εκπαίδευση έχεις ένα άτομο των 60 χρόνων και μπορεί να νιώθει απομονωμένος σε σχέση με τα άτομα που είναι 30 χρονών π.χ.

Εν κατακλείδι υπάρχει κάτι που εσείς θα μπορούσατε να προτείνετε για την περαιτέρω εκπαίδευση των εκπαιδευτών, πέρα από αυτό το κομμάτι που αναφερθήκατε και έρχεται να δέσει με αυτό που αναφέρατε για τη νέα γενιά και πώς εκπαιδύουμε και με τις νέες τεχνολογίες. Υπάρχει κάτι άλλο νομίζετε που θα μπορούσατε να προτείνετε;

Εγώ θεωρώ ότι σε όλες τις περιπτώσεις που ήμουν συνεκπαιδευτής προκαλεί ένα άγχος γιατί ο άλλος συγκρίνει και συγκρίνεσαι. Από την άλλη όμως, ρωτώντας τον μπορεί να βγάλεις πολύ ωραία συμπεράσματα. Μου έτυχε πολλές φορές να μου πουν πράγματα που με ανάγκασαν να τα σκεφτώ ξανά ή να μου δώσουν αέρα και να μου πουν αυτό το πράγμα που έκανες ήταν σωστό. Οπότε η πραγματική αξιολόγηση εν ώρα δράσης από κάποιον που αντιλαμβάνεται πραγματικά το αντικείμενο της εκπαίδευσης και έχει τις γνώσεις στο συγκεκριμένο θέμα. Είπα και προηγουμένως ότι ο εκπαιδευτής είναι δημιουργικός, εκ φύσεως, αυτά που κάνουμε είναι πολύ δημιουργικά, αν μπορείς να ανοίξεις τα χαρτιά σου με έναν άλλο που αντιλαμβάνεται τα ίδια πράγματα αναδεικνύεις την εκπαίδευση σε άλλο επίπεδο.

Θεωρείτε ότι υπάρχει ανάγκη να υπάρχει ένας επίσημος φορέας ή οργανισμός που να επιλαμβάνεται των θεμάτων των εκπαιδευτών. Έχουμε έναν μεγάλο αριθμό εκπαιδευτών σήμερα στην Κύπρο οι οποίοι είναι και πιστοποιημένοι από την ΑνΑΔ.

Κανονικά πρέπει να είναι η ΑνΑΔ, αλλά δεν το βλέπω να προχωρά η ΑνΑΔ να κάνει κάτι τέτοιο. Θα ήταν καλό να υπάρχει κάποιος φορέας που να παρέχει γνώση ή να κατευθύνει, και αν μπορεί να πιστοποιεί ακόμα καλύτερα.

Δεν μιλάμε μόνο για την πιστοποίηση, αλλά και για τη γνώση που χρειάζεται συνεχώς ο εκπαιδευτής για οτιδήποτε αφορά είτε την εκπαίδευση, είτε το αντικείμενο του, διότι όπως μου είπατε προηγουμένως δεν υπάρχει κάτι που να γίνεται στην Κύπρο δηλαδή αν βρείτε κάτι θα πρέπει να είναι στο εξωτερικό που πιθανώς με τη δουλειά σας και το ωράριο σας να είναι δύσκολο να γίνει.

Για να έχει αποτέλεσμα ένα πρόγραμμα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης για τον εκπαιδευτή, πρέπει να είναι τουλάχιστο τριήμερο. Που σημαίνει αυτόματα χάνει μια εβδομάδα. Σκεπτόμενος τώρα, χωρίς να σημαίνει ότι είναι και σωστό αυτό που λέω, απλά θέλω να εξηγήσω λίγο τη δική μου θέση, αν έχω έναν οργανισμό που έρχεται και μπαίνει στο σεμινάριο μου και με αξιολογεί και αξιολογεί συγκεκριμένα πράγματα και με κατευθύνει, με καθοδηγεί, μου δίνει απαντήσεις θεωρώ ότι ναι έχω όφελος, θέλω να το κάμω. Αν είναι

απλά μια πιστοποίηση θα το κάνω μόνο αν είναι ανάγκη. Πιστοποιήθηκα από την ΑνΑΔ γιατί ήταν ανάγκη, επρόκειτο να χάσω δουλειά, όχι γιατί το ήθελα. Μπαίνοντας στη διαδικασία ένοιωσα παράξενα για τα πράγματα που με έβαλαν να κάμω.

Οπότε θεωρείτε ότι είναι σημαντική η επικαιροποίηση της γνώσης του εκπαιδευτή για τη δουλειά του.

Ναι, αν το σκεφτώ, σαν έναν επίσημο φορέα ο οποίος ασχολείται με τα θέματα συγκεκριμένα της εκπαίδευσης, φέρνει γνώση και την μεταφέρει, ζητά προβλήματα για να ψάξει κεντρικά να βρει λύση. Έχει βήμα όπως κάποια σώματα γιατί να είναι καλό να έχουμε πολλούς εκπαιδευτές αλλά αυτό είναι και κακό. Δεν κάνουν όλοι για να είναι εκπαιδευτές όπως και ο εκπαιδευτής δεν κάνει για άλλα πράγματα. Δηλαδή, αν έχουμε έναν εκπαιδευτή που είναι ειδικός π.χ. σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση τους να τον βάλεις να κάνει θέματα ανθρώπινου δυναμικού σε ένα γραφείο, μπορεί να αποτύχει και αντίστροφα.

Έχουμε ολοκληρώσει τη συνέντευξη, δεν ξέρω αν εσείς θέλετε να προσθέσετε κάτι;

Νομίζω τα έχω πει. Εάν έχεις κάτι υπόψη σου που πάει να γίνει ή να χτιστεί με ενδιαφέρει να το ακούσω,

Βεβαίως και θα σας ενημερώσω για ότι περιέλθει στην αντίληψη μου. Να σας ευχαριστήσω για τον χρόνο και την προθυμία σας να συμμετέχετε στην έρευνα, γιατί γνωρίζω πόσο πιεσμένο είναι το πρόγραμμα σας. Ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή σας.

Στοιχεία συνέντευξης:

Αριθμός συνέντευξης: Σ3

Ημερομηνία: 24/6/2019

Τρόπος καταγραφής: Μαγνητόφωνο και σημειώσεις

Διάρκεια: 27'

Παρατηρήσεις: -

Προσωπικά στοιχεία συμμετέχοντα:

Όνοματεπώνυμο / Ψευδώνυμο: Σ3

Φύλο: Άνδρας

Ηλικία: 52

Επίπεδο σπουδών: Μεταπτυχιακό

Τίτλος σπουδών: BA Computer Science

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: MA Urban Education and Leadership

Επαγγελματική κατάσταση: Ιδιωτικός υπάλληλος

Θέση στον οργανισμό: Μισθωτός

Πιστοποίηση ΑνΑΔ: Ναι

Θα ήθελα κατ' αρχήν να σας ευχαριστήσω για τη συμμετοχή σας στην έρευνα και για τον χρόνο που μου διαθέσατε. Ξεκινώντας θα ήθελα να μου πείτε ποιο είναι το κυρίως επάγγελμα σας;

Έχω ιδιωτικό φροντιστήριο και παραδίδω μαθήματα ηλεκτρονικών υπολογιστών, τόσο σε παιδιά όσο και σε ενήλικες. Παράλληλα δραστηριοποιούμαι σε διάφορα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων που έχουν σχέση με το αντικείμενο μου.

Τι σπουδές έχετε κάνει;

Έχω σπουδάσει computer science και αργότερα πήρα το μάστερ μου στην εκπαιδευτική ηγεσία.

Πόσα χρόνια είστε πιστοποιημένος εκπαιδευτής ενηλίκων από την ΑνΑΔ;

Πέντε χρόνια τώρα.

Εκτός από το πρόγραμμα πιστοποίησης της ΑνΑΔ, έχετε παρακολουθήσει άλλα επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Έχω παρακολουθήσει το πρόγραμμα Train the Trainer πριν την πιστοποίηση μου και επίσης πολλά σεμινάρια που έχουν σχέση με την πληροφορική, τις διάφορες διδακτικές εφαρμογές, τον ρόλο της ψυχολογίας στην εκπαίδευση και άλλα.

Μπορείτε να μου περιγράψετε την επαγγελματική διαδρομή σας μέχρι σήμερα;

Τελειώνοντας τις σπουδές μου εργάστηκα για πολλά χρόνια σε ιδιωτικές σχολές παραδίδοντας μαθήματα ηλεκτρονικών υπολογιστών και στη συνέχεια προχώρησα και ίδρυσα το δικό μου φροντιστήριο όπου και εργάζομαι έκτοτε. Στην πορεία μπήκανε τα διάφορα προγράμματα εκπαίδευσης σε ενήλικες που ήταν συνεργασίες με ιδιωτικές εταιρείες και φορείς εκπαίδευσης που συμμετείχαν σε διάφορα επιδοτούμενα προγράμματα.

Πώς περάσατε στον χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων; Ποιοι λόγοι παρακίνησαν τη συμμετοχή σας;

Ήρθε σαν λογική συνέχεια μέσα από τη δουλειά μου. Μου άρεσε το γεγονός ότι οι ενήλικες που έρχονταν κοντά μου κουβαλούσαν μαζί τους και κάποια πρακτικά προβλήματα που αντιμετώπιζαν στην εργασία τους και ήθελαν να τα λύσουν καθώς και

να εξοικειωθούν και να μάθουν τις νέες τεχνολογίες για να ανταποκρίνονται στα καθήκοντα τους.

Η προηγούμενη εμπειρία σας είχε σχέση με τον μετέπειτα ρόλο σας ως εκπαιδευτής ενηλίκων;

Ναι, δίδασκα ήδη σε μικρά παιδιά και μαθητές, οπότε ουσιαστικά εξέλιξα τον ρόλο μου στον αναδυόμενο τότε κλάδο της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Πόσα χρόνια εκπαιδεύετε ενήλικες;

Από το 2002 που ξεκίνησα να εργάζομαι στο δικό μου φροντιστήριο, δηλαδή 17 χρόνια.
Σε πόσα προγράμματα έχετε συμμετέχει μέχρι σήμερα; Ποιες θεματολογίες περιλάμβαναν;

Πάρα πολλά, δεν θυμάμαι ακριβή αριθμό τώρα. Όλα ήταν στο θέμα των ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Με ποιον τρόπο προσεγγίζετε την εκπαίδευση ενηλίκων;

Οι ενήλικες που έρχονται κοντά σου χαρακτηρίζονται από μια μαθησιακή ετοιμότητα. Δηλαδή τι εννοώ. Θέλουν να μάθουν ή να αποκτήσουν κάποιες δεξιότητες για να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της δουλειάς τους. Οπότε αυτή είναι και η βάση για να προσεγγίσεις την εκπαίδευση τους. Αν πάρουμε ως βάση τη θεωρία του Knowles για παράδειγμα, δίνουμε έμφαση στην κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών τους και βεβαίως στη βελτίωση και ανάπτυξη της αποτελεσματικότητας τους στον χώρο εργασίας τους. Ερχόμενοι κοντά σου έχουν ήδη μια δική τους πορεία και φέρνουν μαζί τους πολλές εμπειρίες. Οπότε το μάθημα, η εκπαίδευση πρέπει να προσαρμόζεται πάνω σε αυτά τα στοιχεία.

Θέτοντας ως βάση αυτό που είπατε. Ποιες είναι οι δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων;

Δεξιότητες εννοείται επαγγελματικές ή προσωπικότητας;

Αν θέλετε μπορείτε να αναφερθείτε και στα δύο.

Ξεκινώντας από τις δεξιότητες προσωπικότητας, θα έλεγα να δείχνει σεβασμό, να είναι φιλικός, επικοινωνιακός, να είναι καλός ακροατής, να μπορεί να βάζει όρια...Στις επαγγελματικές δεξιότητες θα έλεγα να γνωρίζει πολύ καλά το αντικείμενο του να είναι δημιουργικός και να βρίσκει νέους τρόπους ώστε να μεταδίδει στους εκπαιδευόμενους τη γνώση.

Εκτός από τις δεξιότητες που αναφέρατε, πιστεύετε ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων, χρειάζεται να κατέχει και κάποιες γνώσεις που τον υποβοηθούν στον ρόλο του;

Ναι, απαραίτητα. Πρέπει να γνωρίζει πώς μαθαίνουν οι ενήλικες, να γνωρίζει τις τεχνικές αποτελεσματικής επικοινωνίας και δυναμικής της ομάδας και γνώσεις πώς να δομήσει σωστά ένα πρόγραμμα το οποίο απευθύνεται σε ενήλικες.

Πώς οι γνώσεις και οι δεξιότητες του εκπαιδευτή σχετίζονται με τον επαγγελματικό του ρόλο; Πώς τον βοηθούν δηλαδή κατά την άσκηση της δουλειάς του;

Στόχος είναι συνδυάζοντας και τα δύο..... να συμβάλουν στην αποτελεσματική μάθηση των ενηλίκων. Επειδή οι ενήλικες αντιμετωπίζουν και πολλά εμπόδια θα πρέπει να τους εμπνυχώνει και να τους υποκινεί.να μπορεί να μεταδώσει ότι αναγνωρίζει τη δουλειά που γίνεται στο μάθημα ώστε να τονώνει την αυτοπεποίθησή τους.

Θα μπορούσατε να μου περιγράψετε τα καθήκοντα σας; Ως εκπαιδευτής ενηλίκων, τι περιλαμβάνει ο ρόλος σας;

Τα καθήκοντα μου στο φροντιστήριο είναι να αφουγκραστώ τις εκπαιδευτικές ανάγκες που υπάρχουν από πλευράς των ενηλίκων ώστε να γίνεται καλύτερος προγραμματισμός κάθε χρονιά βάσει αυτών των αναγκών. Όσον αφορά την εκπαίδευση σε ιδιωτικούς οργανισμούς που θα με καλέσουν να κάνω μια εκπαίδευση ή ένα πρόγραμμα, τότε πρέπει να γνωρίζω ακριβώς τι είναι αυτό που θέλει να καλύψει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, ώστε να τεθούν σωστά οι στόχοι και να δομηθεί σωστά το πρόγραμμα.

Ποιες είναι οι ικανότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων και κατά πόσο και σε ποιον βαθμό αυτές είναι επαρκείς για την εκπλήρωση του ρόλου/των καθηκόντων του στον χώρο εργασίας του;

Θα έλεγα να είναι επικοινωνιακός, να μπορεί να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες που προκύπτουν είτε στην εκπαίδευση είτε κατά τη διάρκεια του κτισίματος ενός προγράμματος, να προσαρμόζεται σε διάφορες καταστάσεις και στα δεδομένα της ομάδας που εκπαιδεύει, να αποπνέει εμπιστοσύνη τόσο στους εκπαιδευόμενους όσο και στους συνεργάτες του και τελευταίο θα έλεγα να διαβάζει, να μελετά και να εξελίσσεται συνεχώς.

Πώς σχεδιάζετε μια εκπαίδευση; Χρησιμοποιείτε κάποια συγκεκριμένη μέθοδο;

Κατ' αρχήν θα πρέπει να διερευνηθούν οι πραγματικές ανάγκες της ομάδας που θα εκπαιδευτεί ώστε να τεθούν οι στόχοι της εκπαίδευσης και επίσης οι οικονομικοί πόροι που είναι διαθέσιμοι για το συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Πώς αξιολογείτε το αποτέλεσμα μιας εκπαίδευσης;

Με τη χρήση ερωτηματολογίων για να μπορέσουμε να έχουμε εικόνα κατά πόσο οι εκπαιδευόμενοι έμαθαν αυτό που επιδίωκε να διδάξει το πρόγραμμα αλλά και να ξέρουμε αν υπήρξαν ελλείψεις ώστε να μπορέσουμε να το βελτιώσουμε.

Τώρα θα περάσουμε στο κομμάτι της έρευνας που αφορά τις αντιλήψεις σας ως εκπαιδευτής σχετικά με τις αρχές μάθησης των ενηλίκων. Πώς αντιλαμβάνεστε

την έννοια του ενήλικα εκπαιδευόμενου; Θεωρείτε ότι έχει κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά;

Ο ενήλικας έρχεται κοντά σου γιατί θέλει να μάθει κάτι. Έχει πολύ συγκεκριμένα πράγματα στο μυαλό του. Έχει περιορισμένο χρόνο στη διάθεση του οπότε πρέπει και εμείς με τη σειρά μας να προσπαθήσουμε να του μεταδώσουμε αυτή τη γνώση μέσα στο χρονικό πλαίσιο που μας δίνεται. Επίσης η εμπειρία τους είναι πολύ σημαντική και επιβάλλεται να αξιοποιηθεί στη διαδικασία της εκπαίδευσης.

Θεωρείτε ότι οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν με τον ίδιο τρόπο όπως οι ανήλικοι;

Όχι, οι ενήλικες μαθαίνουν με διάφορους τρόπους και αυτό έχει άμεση σχέση με την προσωπικότητά τους.

Υπάρχουν δηλαδή, κάποιοι ιδιαίτεροι τρόποι με τους οποίους μαθαίνουν οι ενήλικες; Ποιοι είναι αυτοί;

Ο ενήλικας θέλει να του κεντρίσεις το ενδιαφέρον έτσι ώστε κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης να του μένουν κάποια πράγματα. Στον δικό μου τομέα μας βοηθά το γεγονός ότι είναι περισσότερο πρακτικό μάθημα παρά θεωρητικό οπότε εμποδώνουν καλύτερα αυτό που προσπαθείς να τους μάθεις.

Στο τελευταίο μέρος της συνέντευξης μας, θα εξετάσουμε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε στον κλάδο σας. Υπάρχουν δυσκολίες στην εργασία σας;

Δυσκολίες υπάρχουν στο επίπεδο που κάποιος ιδιωτικός φορέας σου αναθέσει μια εκπαίδευση καθώς επίσης και δυσκολίες που προέρχονται από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους.

Πιστεύετε, ως εκπαιδευτής, ότι χρειάζεστε επιπλέον επιμόρφωση προκειμένου να ανταποκρίνεστε με επάρκεια στον ρόλο σας;

Φυσικά, διότι ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων είναι πολύ σημαντικός. Έχει να κάνει με ανθρώπους που ήδη έχουν διαμορφώσει την προσωπικότητά τους οπότε πρέπει να είναι ενημερωμένος ώστε να μπορεί να αντιμετωπίζει διάφορες δυσκολίες ή καταστάσεις που προκύπτουν. Ακόμα κάτι που θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντικό, είναι ότι ο σημερινός ενήλικας εκπαιδευόμενος είναι και ο εικοσιδυάχρονος που πριν από έξι χρόνια ήταν ανήλικος και στη δική μου περίπτωση μπορεί να ήταν και μαθητής μου. Οπότε, ως ενήλικο άτομο, τοποθετείται σε μια ομάδα ενηλίκων που διαφέρουν ηλικιακά. Εκεί γίνεται πιο περίπλοκο το έργο του εκπαιδευτή λόγω του χάσματος που υπάρχει στο τρόπο που μαθαίνει και χρησιμοποιεί την τεχνολογία ένα άτομο είκοσι χρονών και ένα των 55 ή ακόμα των 60.

Ποιες δεξιότητες θα θέλετε να αναπτύξετε περαιτέρω;

Ίσως αυτό στο οποίο αναφέρθηκα μόλις τώρα. Πώς μπορείς να σχεδιάσεις και να οργανώσεις ένα πρόγραμμα στο οποίο υπάρχει σημαντική απόκλιση ηλικιών, παρόλο που όλοι θεωρούνται ενήλικες.

Ο κλάδος της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Κύπρο, σας παρέχει ευκαιρίες για την επαγγελματική σας εξέλιξη/ανάπτυξη;

Όχι ιδιαίτερα. Δεν θα το έλεγα. Παρόλο που γίνονται κάποια πράγματα που γίνονται και αφορούν την επιστημονική γνώση, μιλώντας πάντα για τον δικό μου κλάδο, αλλά όχι καθ' αυτό για τον εκπαιδευτή ενηλίκων και πώς μπορεί να βελτιωθεί ή να αναπτύξει περισσότερο τον ρόλο του ή τις δεξιότητες του.

Οπότε εσείς παρακολουθείτε διάφορα σεμινάρια σχετικά με τον κλάδο σας. Αναφέρατε όμως στην αρχή της συνέντευξης μας ότι έχετε παρακολουθήσει προγράμματα που αφορούν τις διάφορες διδακτικές εφαρμογές, την ψυχολογία της εκπαίδευσης, αν θυμάμαι σωστά. Αυτά ήτανε στην Κύπρο ή στο εξωτερικό;

Σωστά θυμάστε. Αυτά ήτανε στην Ελλάδα κυρίως μέσω e-learning από συγκεκριμένα πανεπιστήμια ή εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Εξ' όσον γνωρίζω δεν παρέχεται κάτι τόσο συγκεκριμένο στην Κύπρο. Φυσικά ίσως και να υπάρχει αλλά δεν έχει πέσει στην αντίληψή μου.

Το ψάχνετε όμως.

Ναι γενικότερα ψάχνω και βρίσκω προγράμματα που με ενδιαφέρουν. Μου αρέσει να εξελίσσομαι, να βελτιώνομαι και να προσαρμόζομαι στα δεδομένα της κάθε εποχής.

Υπάρχει κάτι που θα μπορούσατε να προτείνετε προς αυτή την κατεύθυνση;

Ναι, να υπάρξει ένας κεντρικός φορέας που θα παρέχει ευκαιρίες συνεχούς επιμόρφωσης των εκπαιδευτών. Αν πάρουμε το δικό μας παράδειγμα, την πιστοποίηση που δίνεται από την ΑνΑΔ. Δεν είναι αρκετή μια εκπαίδευση που θα περάσει κάποιος απλά για να πιστοποιηθεί. Στην Ελλάδα για παράδειγμα υπάρχει η Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων που στόχο έχει την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτών. Τους παρέχει πληροφόρηση με σκοπό την απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων.

Ποιες είναι οι σκέψεις και τα σχέδια σας για το μέλλον ως επαγγελματίας εκπαιδευτής ενηλίκων;

Να συνεχίζω να επιμορφώνομαι και να εξελίσσομαι ώστε να μπορώ να συμβάλω στη μετάδοση της γνώσης στους ενήλικες εκπαιδευόμενους.

Σας ευχαριστώ για τη σημερινή μας συνέντευξη και τον χρόνο που διαθέσατε για αυτή.

Στοιχεία συνέντευξης:

Αριθμός συνέντευξης: Σ4

Ημερομηνία: 19/07/2019

Τρόπος καταγραφής: Μαγνητόφωνο και σημειώσεις

Διάρκεια: 23'

Παρατηρήσεις: -

Προσωπικά στοιχεία συμμετέχοντα:

Όνοματεπώνυμο / Ψευδώνυμο: Σ4

Φύλο: Γυναίκα

Ηλικία: 38

Επίπεδο σπουδών: Μεταπτυχιακό

Τίτλος σπουδών: BA Communications

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: MA Media and Communications

Επαγγελματική κατάσταση: Ιδιωτικός υπάλληλος

Θέση στον οργανισμό: Μισθωτός

Πιστοποίηση ΑνΑΔ: Ναι

Να σας ευχαριστήσω για τη σημερινή μας συνάντηση και την προθυμία σας να συμμετέχετε στην έρευνα στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας μου.

Παρακαλώ.

Ξεκινώντας πάμε να δούμε την επαγγελματική σας πορεία. Ποιο είναι το αντικείμενο των σπουδών σας;

Αρχικά οι σπουδές μου ξεκίνησαν στον κλάδο της Επικοινωνίας και Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, έχω σπουδάσει στην Κύπρο, στο Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, έχω κάνει το Bachelor degree, όπως είπα, στις επικοινωνίες με concentration στις δημόσιες σχέσεις, στη συνέχεια σταμάτησα αλλά μετά επανήλθα κάνοντας το Master μου πάλι στο Πανεπιστήμιο Λευκωσίας στο Media and Communications.

Τώρα με τι ασχολείστε, ποιο είναι το κύριο σας επάγγελμα;

Τώρα έχω ξεκινήσει μια συνεργασία με τον _____, σχετικά πρόσφατη να την πω, λιγότερο από έναν χρόνο. Είμαι στο τμήμα Διαφώτισης και ουσιαστικά ο ρόλος μου είναι η ενημέρωση του κοινού τόσο των ενηλίκων όσο των ανηλίκων για θέματα πρόληψης, έγκαιρης διάγνωσης και αντιμετώπισης του καρκίνου.

Στον χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων, πώς μεταφερθήκατε;

Η αλήθεια είναι ότι μετά το 2013 λόγω του ότι εργοδοτούμουν σε έναν ιδιωτικό οργανισμό, ήμουν στον _____, στο τμήμα Δημοσίων Σχέσεων, αλλά το 13 είχα βγει πλεονάζον, οπότε είχαν αλλάξει πολύ τα δεδομένα, γενικά της αγοράς, να μην τα πολυλογώ, είχα ενημερωθεί για το πρόγραμμα του εκπαιδευτή ενηλίκων της ΑνΑΔ, οπότε, εντάξει όπως είχα πει, λόγω της διαλυμένης κατά τη γνώμη μου εργασιακής αγοράς, είπα ότι θέλω να κάμω αυτό το πρόγραμμα γιατί ήθελα να δοκιμάσω τον εαυτό μου ως trainer. Οπότε το έκανα το πρόγραμμα, ομολογώ ότι μου έβγαλε έναν εαυτό που ούτε και εγώ γνώριζα τόσο πολύ, απλά δεν είχα την ευκαιρία τόσο να εμπλακώ με συγκεκριμένους οργανισμούς για να το δουλέψω πιο ενεργά. Αλλά στο κομμάτι τώρα που είμαι στον _____ θεωρώ ότι εν μέρει μέσω των παρουσιάσεων βοηθά πάρα πολύ το γεγονός ότι έκανα το πρόγραμμα αυτό.

Πόσα χρόνια τώρα είναι που κατέχετε την πιστοποίηση της ΑνΑΔ;

Τέλος του Ιούνη έκλεισα 1 χρόνο.

Εκτός από το πρόγραμμα της ΑνΑΔ, έχετε παρακολουθήσει άλλα επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Όχι αλλά σίγουρα παρακολουθώ σεμινάρια που αφορούν τόσο το επάγγελμά μου, όσο και το αντικείμενο της εργασίας μου.

Οπότε ενήλικες εκπαιδεύετε τον τελευταίο έναν χρόνο που πήρατε την πιστοποίηση ή έτυχε να κάνετε εκπαιδεύσεις και πριν;

Πριν την πιστοποίηση μου δεν έκανα.

Οπότε ξεκινάτε μετά την πιστοποίηση.

Ναι.

Περίπου πόσες εκπαιδεύσεις έχετε κάνει μέχρι σήμερα, δεν θέλω τον ακριβή αριθμό, περίπου;

Όπως είπα ουσιαστικά, τώρα εδώ στον _____, δεν κάνουμε καθ' αυτό εκπαιδευτικά προγράμματα όπως διδάχθηκα μέσα από το πρόγραμμα της ΑνΑΔ, κάνουμε πιο πολύ παρουσιάσεις. Δηλαδή όπως είπαμε και πριν, παρουσιάσεις διαφώτισης. Μέχρι τώρα έχω κάνει σίγουρα πάνω από 10 παρουσιάσεις, τόσο σε ανήλικους όσο και σε ενήλικους.

Ποιες είναι οι βασικές δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων;

Σίγουρα να είναι επικοινωνιακός, εξωστρεφής, δηλαδή να μπορεί να μεταφέρει μια έννοια ή έναν ορισμό με πολύ απλά λόγια για να τον κατανοήσει ο εκπαιδευόμενος, να είναι φιλικός, ευχάριστος. Να έχει γνώσεις, κατέχει το θέμα στο οποίο εκπαιδεύει, δεν πρέπει να είναι δηλαδή να είναι μαθηματικό μυαλό, θεωρώ ότι όταν κατέχει το θέμα του είναι αρκετό, αλλά όπως είπα και πριν το πιο σημαντικό είναι να είναι επικοινωνιακός, φιλικός, ευχάριστος, να έχει και την αίσθηση του χιούμορ γιατί το χρειάζονται οι ενήλικες.

Ως βασικές γνώσεις, ποιες είναι αυτές που θεωρείτε ότι χρειάζεται να έχει ένας εκπαιδευτής ενηλίκων;

Σίγουρα να κατέχει πολύ καλά την ελληνική γλώσσα, αν θα διδάξει στα ελληνικά, αν είναι στα αγγλικά να γνωρίζει αγγλικά. Άλλες γνώσεις, να είναι computer literate, σίγουρα να μπορεί να κάνει μια παρουσίαση σε Power Point ακόμα και σε multi media θεωρώ ότι θα τον βοηθήσει πάρα πολύ αν κατέχει, δηλαδή να κατεβάσει videos και να μπορέσει να τα προβάλει σωστά.

Οι δεξιότητες και οι γνώσεις αυτές που κατέχει ο εκπαιδευτής, με ποιον τρόπο τον βοηθούν στον ρόλο του;

Όπως ανέφερα και προηγουμένως, η δουλειά μου τώρα είναι στη διαφώτιση του πληθυσμού για το θέμα του καρκίνου, οπότε είναι σημαντικό να κατέχω το θέμα ώστε να σχεδιάσω σωστά μια παρουσίαση και να περάσω το μήνυμα στο κοινό που έχω απέναντι μου.

Θα μπορούσατε να μου δώσετε περισσότερες λεπτομέρειες για τα καθήκοντα σας στο τμήμα Διαφώτισης;

Ναι, ο ρόλος μου είναι η ενημέρωση του κοινού γύρω από το θέμα της πρόληψης, έγκαιρης διάγνωσης και αντιμετώπισης του καρκίνου. Οπότε συνεργάζομαι με την επιστημονική ομάδα του Συνδέσμου που αποτελείται από ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς, γιατρούς και άλλους εμπειρογνώμονες σε θέματα καρκίνου.

Σε σχέση με αυτό που αναφέρατε, εσείς πώς σχεδιάζετε μια εκπαίδευση ή μια παρουσίαση σε μια ομάδα με ενήλικες; Ακολουθείτε μια συγκεκριμένη μέθοδο; Και μετά πώς αξιολογείται το αποτέλεσμα;

Να υποθέσουμε ότι έχω να σχεδιάσω ένα πρόγραμμα;

Ναι

Ποια είναι η μέθοδος που θα ακολουθήσω; Όπως είπαμε, στην ουσία ερευνάς κάποιες πηγές, θα δεις ποια είναι η ανάγκη και ποια η ζήτηση σε κάποιους τομείς, αν θα στοχεύσεις για παράδειγμα στον τομέα του τουρισμού, θα πας να βρεις συγκεκριμένες πηγές είτε από το Υπουργείο ή από τα διάφορα Υπουργεία ή διάφορους άλλους φορείς και οργανισμούς π.χ. ΚΕΒΕ κ.λπ. και να μάθεις, να δεις ποιες είναι οι ελλείψεις, τι χρειάζονται. Οπότε θεωρώ αυτή είναι η μεθοδολογία, μπορεί να καταφύγεις με κάποιες συνεντεύξεις αν πρέπει να ρωτήσεις να μάθεις κάτι συγκεκριμένο και βάσει των αποτελεσμάτων, των στοιχείων που θα συλλέξεις να σχεδιάσεις ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα. Αν θα πεις αυτό το πρόγραμμα στοχεύει σε μια ομάδα υπαλλήλων, τότε θα το σχεδιάσεις ανάλογα με τον τομέα τον οποίο ασχολούνται.

Αν λάβουμε υπόψη μας ότι στις παρουσιάσεις που έχετε να κάνετε και αφορούν ενήλικες, γιατί όπως αναφέρατε και προηγουμένως έχετε κάνει παρουσιάσεις και σε πιο μικρά παιδιά, όταν θα σχεδιάσετε το πρόγραμμα, την παρουσίαση σας,

έχετε κάποια αρχή στο μυαλό σας, δηλαδή την αρχή με την οποία μαθαίνουν οι ενήλικες σε αντίθεση με τους ανήλικους;

Ναι αυτό είναι αλήθεια. Και τώρα ξέχασα ακριβώς την ορολογία, τη μέθοδο.

Πώς προσεγγίζετε την εκπαίδευση τους, χωρίς να χρειαστεί να αναφερθούμε σε ορολογίες. Ουσιαστικά η παρουσίαση είναι μια μορφή εκπαίδευσης.

Θα το προσεγγίσω διαφορετικά νοουμένου ότι οι ενήλικες από μια ηλικία και μετά πάνω των 38 και πάνω συγκρατούν πολύ πιο λίγα απ' ό,τι οι μικροί. Οπότε η προσέγγιση είναι πολύ διαφορετική, είσαι πολύ πιο επιγραμματική και το the point, πιο λίγες πληροφορίες πάνω στις διαφάνειες σου, λες τα απαραίτητα αυτά ουσιαστικά που θέλεις να συγκρατήσουν. Οι πληροφορίες που τους δίνεις είναι πολύ πιο λίγες και στοχευμένες, οι διαφάνειες σου το ίδιο να μην είναι πολύ busy, συνοδεύεις πάντα με φωτογραφίες. Αν χρειαστεί να γίνουν και κάποιες συνεντεύξεις όπως είπα και προηγουμένως με κάποια κοινά για να καταλάβεις αν υπάρχουν κάποιες ιδιαιτερότητες τότε θα το έκανα, νοουμένου ότι π.χ. είχα να κάνω με κάποια άτομα που ζουν στην κοινότητα, θα το προσέγγιζα ίσως διαφορετικά γιατί τα άτομα εκεί μπορεί να σκέφτονται διαφορετικά, έχουν άλλη νοοτροπία, όλα αυτά. Αν είχα να κάνω με κοινό που είναι της πόλης σε ένα συγκεκριμένο τομέα πάλι εκεί έχει μια διαφορά. Οπότε κάποια δημογραφικά στοιχεία μπορεί να παίξουν κάποιο ρόλο. Η ηλικία, που μένουν, το background τους, τι σπουδές έχουν, αυτά παίζουν ρόλο.

Όσον αφορά την αξιολόγηση μιας παρουσίασης ή ενός σεμιναρίου που έχετε κάνει, με ποιο τρόπο θα αξιολογήσετε αν πέρασε το μήνυμα στο ενήλικο κοινό σας; Αν δηλαδή έμαθε κάτι από αυτό που εσείς έχετε ως στόχο να μεταφέρετε; Υπάρχουν κάποιοι τρόποι με τους οποίους μετράτε αυτό το αποτέλεσμα; Λαμβάνετε κάποιου είδους ανατροφοδότηση;

Μέσα από τις παρουσιάσεις που κάνω πάντα έχω μαζί μου ένα ερωτηματολόγιο το οποίο τους το δίνω για να γίνεται αξιολόγηση. Προσπαθώ να παίρνω το feedback τους. Θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντικό εργαλείο.

Υπάρχουν δυσκολίες που έχει να αντιμετωπίσει ο εκπαιδευτής στη δουλειά του; Υπάρχουν δυσκολίες στον κλάδο;

Υπάρχουν σίγουρα. Το πρώτο είναι να βρεις το κατάλληλο θέμα που όντως ενδιαφέρει τους ενήλικες, το δεύτερο είναι να μπορέσεις να αντιμετωπίσεις αν βρεις κάποιους έτσι πιο ιδιαίτερους που μπορούν να δημιουργήσουν κάποια προβλήματα, μπορεί να βρεις τον τύπο το ξερόλα, τον τύπο που μπορεί να σε «πιάσει μέσα» και πρέπει να βρεις τον τρόπο να τους αντιμετωπίσεις και να βρεις τον τρόπο να τους κρατάς συνέχεια το ενδιαφέρον.

Πιστεύετε ότι οι εκπαιδευτές ενηλίκων χρειάζονται περαιτέρω επιμόρφωση προκειμένου να ανταποκρίνονται με επάρκεια στον ρόλο τους;

Ναι, σίγουρα. Θεωρώ πως κάποιος που είναι επαγγελματίας εκπαιδευτής ενηλίκων, πρέπει όντως να επιμορφώνεται συνεχώς. Πρέπει να ενημερώνεται συνεχώς, να επικαιροποιεί τις γνώσεις του. Είναι πολύ σημαντικό.

Εσείς ποιες δεξιότητες θα θέλατε να αναπτύξετε περαιτέρω; Δεξιότητες που ίσως να σας βοηθήσουν στο αντικείμενο σας;

Η αλήθεια είναι ότι ως άτομο λέω και διαπιστώνω ότι πρέπει να ενημερώνομαι συνέχεια για διάφορα θέματα, οπότε το πρώτο είναι η ευρεία ενημέρωση, γενικότερα πάνω σε ένα θέμα που έχω να κάμω μια παρουσίαση. Θα μπορούσα ακόμα να βελτιώσω τον τρόπο που παρουσιάζω, να είμαι ίσως πιο σύντομη σε κάποια θέματα, να τα λέω δηλαδή πιο σύντομα και πιο λιανά. Να είμαι πιο ευχάριστη γενικότερα, να μην κουράζω τους ενήλικες. Όσον αφορά το αντικείμενο μου, σίγουρα πρέπει να ενημερώνομαι συνεχώς για τον καρκίνο, τους τύπους καρκίνου, τα συμπτώματα του, το πώς τα αντιμετωπίζεις, οι διάφορες θεραπείες που υπάρχουν. Το κομμάτι της τεχνολογίας, επίσης, θα ήθελα να αναπτύξω περαιτέρω.

Θεωρείτε ότι ο κλάδος της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Κύπρο σας παρέχει ευκαιρίες για περαιτέρω ανάπτυξη;

Όχι, εγώ δεν έχω δει κάποια σχολή, δεν ξέρω αν υπάρχει κάποια σχολή που να πηγαίνει ο εκπαιδευτής ενηλίκων για να αντλεί πληροφόρηση και να είναι up to date. Δηλαδή τελειώνει κάποιος εκπαιδευτής και απ' εκεί και πέρα ότι κάνουν από μόνοι τους. Δεν υπάρχει κάποιος φορέας που να τους ενημερώνει ή να βελτιώνει τους ίδιους τους εκπαιδευτές. Ό,τι κάνουν πρέπει να το κάνουν από μόνοι τους, πρέπει να ψάξει από μόνος του για να δει αν υπάρχει κάτι που προσφέρεται και τον ενδιαφέρει για να το παρακολουθήσει.

Γνωρίζεται αν γίνονται στην Κύπρο κάποια σεμινάρια που είναι εξειδικευμένα για τους εκπαιδευτές ή κάποιος θα πρέπει να ανατρέξει στο εξωτερικό;

Δεν γνωρίζω, θεωρώ πως όχι. Δηλαδή, τα προγράμματα που παρέχονται από τα διάφορα εκπαιδευτικά ιδρύματα, δεν απευθύνονται καθ' αυτό σε εκπαιδευτές, αλλά στο ευρύτερο κοινό. Αλλά προσωπικά δεν έχω δει προγράμματα για εκπαιδευτές.

Παρακολουθείτε όμως τι συμβαίνει; Αν γίνονται κάποια πράγματα;

Παρακολουθώ, αλλά ότι έχω δει μέχρι σήμερα είναι για το ευρύ κοινό και όχι αποκλειστικά για εκπαιδευτές. Απουσιάζει κάποιος επίσημος φορέας που να ενημερώνει ή να παρέχει αυτή τη δυνατότητα για την περαιτέρω ανάπτυξη του ίδιου του εκπαιδευτή. Δηλαδή κάποιος λαμβάνει μια πιστοποίηση και μετά τι; Ο καθένας πρέπει ουσιαστικά να το ψάχνει από μόνος του. Και εγώ ένας λόγος που δεν το προχώρησα ενεργά είναι γιατί δεν ήξερα και πού να κινηθώ.

Είναι και πολύ συγκεκριμένο το αντικείμενο με το οποίο ασχολείστε, οπότε φαντάζομαι όσες ενημερώσεις λαμβάνετε ή εκπαιδεύσεις που θα θέλατε να παρακολουθήσετε γίνονται στο εξωτερικό ή υπάρχουν ευκαιρίες και στην Κύπρο;

Ό,τι έχω κάνει μέχρι τώρα για τον τομέα μου είναι στο εξωτερικό. Έτυχε να παρακολουθήσω ένα συνέδριο στην Κύπρο αλλά δεν υπάρχει κάτι πιο οργανωμένο και χρειάζεται να υπάρχει κάτι που να μπορεί ένας εκπαιδευτής ενηλίκων να

παρακολουθήσει και αφορά τον συγκεκριμένο κλάδο ανεξάρτητα από την ειδικότητα ή τον κλάδο που δραστηριοποιείται ο καθένας.

Ποιες είναι οι σκέψεις και τα σχέδια σας για το μέλλον για το μέλλον του κλάδου;

Θα ήθελα να υπάρχει κάτι στην Κύπρο που να μπορεί ένας εκπαιδευτής να παρακολουθεί και να ενημερώνεται.

Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο που μου παραχωρήσατε για αυτή μας την συνέντευξη, γνωρίζοντας το βεβαρημένο σας πρόγραμμα.

Στοιχεία συνέντευξης:

Αριθμός συνέντευξης: Σ5

Ημερομηνία: 22/07/2019

Τρόπος καταγραφής: Μαγνητόφωνο και σημειώσεις

Διάρκεια: 28'

Παρατηρήσεις: -

Προσωπικά στοιχεία συμμετέχοντα:

Όνοματεπώνυμο / Ψευδώνυμο: Σ5

Φύλο: Γυναίκα

Ηλικία: 48

Επίπεδο σπουδών: Μεταπτυχιακό

Τίτλος σπουδών: ΒΑ Ψυχολογία

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: ΜΑ Εκπαίδευση Ενηλίκων

Επαγγελματική κατάσταση: Ιδιωτικός υπάλληλος

Θέση στον οργανισμό: Μισθωτός

Πιστοποίηση ΑνΑΔ: Ναι

Κατ' αρχήν να σας ευχαριστήσω για τη σημερινή συνάντηση και για την προθυμία σας να συμμετέχετε στην έρευνα. Ας ξεκινήσουμε με γενικές πληροφορίες σχετικά με τις σπουδές και την επαγγελματική σας πορεία. Ποιο είναι το κύριο σας επάγγελμα;

Είμαι εκπαιδευτρια ενηλίκων.

Τι σπουδές έχετε κάνει;

Το πρώτο μου πτυχίο είναι στην Ψυχολογία με minor στην κοινωνιολογία και το μεταπτυχιακό μου στην Εκπαίδευση Ενηλίκων.

Και ποιο είναι το κύριο σας επάγγελμα, με τι ασχολείστε;

Τα τελευταία δύομιση χρόνια εργάζομαι στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ιδιωτικής εταιρείας και τα προηγούμενα δέκα χρόνια εργαζόμουν ως ελεύθερος επαγγελματίας ως εκπαιδευτής ενηλίκων όπου συμμετείχα ως επί το πλείστον σε ευρωπαϊκά και εθνικά προγράμματα.

Πόσα χρόνια είστε πιστοποιημένος εκπαιδευτής ενηλίκων από την ΑνΑΔ;

Από το 2010.

Εκτός από το πρόγραμμα πιστοποίησης της ΑνΑΔ, έχετε παρακολουθήσει άλλα επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Αναφέρεστε αποκλειστικά σε σεμινάρια με θεματολογία σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Ναι.

Δυστυχώς όχι λόγω έλλειψης χρόνου. Τα επαγγελματικά μου καθήκοντα και το γεγονός ότι κάποια στιγμή είχα ξεκινήσει το μεταπτυχιακό μου δεν μου το επέτρεπαν. Επίσης το γεγονός ότι είχα βρει και με ό,τι με ενδιέφερε να το παρακολουθήσω ήταν στο εξωτερικό.

Μπορείτε να μου περιγράψετε την επαγγελματική διαδρομή σας μέχρι σήμερα;

Ξεκίνησα να εργάζομαι ως Λειτουργός σε ΜΚΟ - εθελοντική οργάνωση και το 2005 παρουσιάστηκε μια επαγγελματική ευκαιρία για να εργαστώ ως εκπαιδευτής και Λειτουργός προγραμμάτων κατάρτισης. Έτσι βρέθηκα στον χώρο εκπαίδευσης ενηλίκων.

Πως περάσατε στον χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων; Ποιοι λόγοι παρακίνησαν τη συμμετοχή σας;

Όπως ανέφερα και προηγουμένως, το ξεκίνημα έγινε εντελώς τυχαία καθώς αποδέχτηκα μια θέση εργασίας που είχε άμεση σχέση με τον κλάδο. Στη συνέχεια παρουσιάστηκε η ευκαιρία να διδάξω στα _____ όπου και εργάστηκα για επτά χρόνια. Μου άρεσε πολύ το αντικείμενο και από τότε το εξασκώ ως το κύριο μου επάγγελμα. Οι λόγοι που με παρακίνησαν; Από μικρή ήθελα να σπουδάσω νηπιαγωγός, μου άρεσε πολύ το συναίσθημα που σου δημιουργεί η εκπαίδευση και ότι μπορείς να μεταδώσεις τη γνώση στους ανθρώπους. Έτσι όταν πρωτοξεκίνησα την επαγγελματική μου πορεία στον χώρο

της εκπαίδευσης ενηλίκων, κατάλαβα ότι αυτό ήθελα να κάνω και αποφάσισα αργότερα να το πάρω ένα βήμα πιο πέρα σπουδάζοντας το συγκεκριμένο αντικείμενο.

Η εμπειρία που είχατε αποκομίσει από την προηγούμενη σας εργασία, είχε σχέση με τον μετέπειτα ρόλο σας ως εκπαιδύτρια;

Όταν τελείωσα τις σπουδές ξεκίνησα να εργάζομαι σε μια εθελοντική οργάνωση. Ο ρόλος μου ως Λειτουργός δεν περιορίστηκε μόνο σε διοικητικά καθήκοντα, αλλά έψαχνα συνεχώς για να βρω τρόπους να εμπλουτίσουμε τις υπηρεσίες που μπορούσαμε να προσφέρουμε στα μέλη μας. Η εκπαίδευση ήταν μια πολύ σημαντική παράμετρος. Όχι μόνο για τον οργανισμό για να είναι συμβατός με τα νέα διεθνή δεδομένα, αλλά και εκπαίδευση για τα μέλη του. Συγκεκριμένα ξεκίνησα να δουλεύω σε μια οργάνωση που τα μέλη της ήταν γονείς ατόμων με νοητική αναπηρία, έτσι έπρεπε να βρω προγράμματα που μπορούσαμε να προσφέρουμε στα άτομα αυτά. Έτσι ξεκίνησα να ψάχνω για προγράμματα που μπορούσαν να εφαρμοστούν, να διαβάζω, να παρακολουθώ τι γινότανε σε άλλες χώρες. Οπότε ναι, είχε άμεση σχέση.

Πόσα χρόνια εκπαιδύετε ενήλικες;

Από το 2005, δεκατέσσερα χρόνια.

Σε πόσα προγράμματα έχετε συμμετέχει μέχρι σήμερα; Ποιες θεματολογίες περιλάμβαναν;

Σε αρκετά αλλά δεν μπορώ τώρα να σου πω έναν συγκεκριμένο αριθμό. Οι θεματολογίες ήταν ως επί το πλείστον σε θέματα που άπτονται των σπουδών μου, δηλαδή, διαφορετικότητα, ρατσισμός, αυτογνωσία, επικοινωνία, εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ομαδικότητα και συγκρούσεις.

Ας περάσουμε τώρα στα προσόντα του εκπαιδευτή σε σχέση με τον ρόλο του. Με ποιον τρόπο προσεγγίζετε την εκπαίδευση ενηλίκων;

Η προσέγγιση στην εκπαίδευση ενηλίκων διαφέρει κατά πολύ από την προσέγγιση των ανήλικων. Δηλαδή ο ενήλικας μαθαίνει όταν η εκπαίδευση έχει άμεση σχέση με τις ανάγκες και τις εμπειρίες του, ακόμα και την καθημερινότητά του. Ο εκπαιδευτής έχει μπροστά του άτομα που έχουν διαφορετική ηλικία, γνώσεις και εμπειρίες. Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι έρχονται στην εκπαίδευση γιατί θέλουν να εφαρμόσουν νέες γνώσεις ή δεξιότητες με απώτερο στόχο την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Θυσιάζουν από τον προσωπικό τους χρόνο, οπότε ο εκπαιδευτής χρειάζεται να τους βοηθήσει να πάρουν όσο πιο πολλές γνώσεις κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης χωρίς να τους επιβαρύνει με υλικό για μελέτη στο σπίτι. Οπότε μια καλή πρακτική, την οποία εγώ προσωπικά χρησιμοποιώ πολύ συχνά είναι η βιωματική μάθηση. Εννοείται ότι υπάρχουν και ενότητες που είναι θεωρητικές, αλλά προσπαθώ να μεταδώσω τη γνώση με τρόπους που μπορούν να την εμπεδώσουν στην αίθουσα. Επίσης, τους παραθέτω και τη βιβλιογραφία, όπου ο καθένας μπορεί να ανατρέξει και να μελετήσει στον προσωπικό του χρόνο εφόσον το επιθυμεί.

Ποιες, κατά τη γνώμη σας, είναι οι δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων;

Δεξιότητες όσον αφορά την επιστημονική του κατάρτιση, τεχνικές δεξιότητες ή γενικά;

Γενικότερα, αλλά αν θέλετε μπορείτε να κάνετε αναφορά στην επιστημονική κατάρτιση και στις τεχνικές δεξιότητες.

Η ενσυναίσθηση είναι μια σημαντική δεξιότητα που πρέπει να έχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων. Να μπορεί δηλαδή να κατανοήσει τις θέσεις και τις απόψεις τους. Να είναι επικοινωνιακός, καλός ακροατής, να είναι δεκτικός σε αυτά που λένε οι εκπαιδευόμενοι δηλαδή να μην είναι biased, να ενθαρρύνει τη συμμετοχή με ενεργητικές εκπαιδευτικές τεχνικές, να κρατά αμείωτο το ενδιαφέρον των εκπαιδευόμενων καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσης, να σέβεται τους εκπαιδευόμενους. Σε σχέση με την επιστημονική του κατάρτιση, θα πρέπει να κατέχει πολύ καλά το αντικείμενο το οποίο διδάσκει και όσον αφορά τις τεχνικές δεξιότητες θα έλεγα να μπορεί να σχεδιάσει την εκπαίδευση με την ανάλογη χρήση οπτικοακουστικών μέσων.

Εκτός από τις δεξιότητες που αναφέρατε, πιστεύετε ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων, χρειάζεται να κατέχει και κάποιες γνώσεις που τον υποβοηθούν στον ρόλο του;

Η γνώση είναι απαραίτητη σε όλα τα επαγγέλματα. Έτσι και στο δικό μας επάγγελμα η επιστημονική γνώση στο αντικείμενο είναι σημαντική. Θα ήθελα να πω ότι προσωπικά με βοήθησε πάρα πολύ το μάστερ μου γιατί η γνώση που μου έδωσε με βοήθησε σε μεγάλο βαθμό στην άσκηση του ρόλου μου. Η πιστοποίηση που έλαβα ως εκπαιδευτής από την ΑνΑΔ ήταν μια μικρογραφία αυτού που μετά μελέτησα σε βάθος στο μεταπτυχιακό. Φυσικά η γνώση δεν περιορίζεται μόνο σε αυτό που σου δίνει ένα πτυχίο, αλλά και μέσα από την εμπειρία της επαγγελματικής σου διαδρομής.

Θα μπορούσατε να μου το εξηγήσετε λίγο αυτό που είπατε για το μεταπτυχιακό σας, για παράδειγμα, γνώση για τα διάφορα μοντέλα διδασκαλίας των ενηλίκων;

Ναι μια και αναφέρεσαι στο συγκεκριμένο, είναι σημαντικό για τον εκπαιδευτή να γνωρίζει τις θεωρίες εκπαίδευσης ενηλίκων πολλές από τις οποίες υποστηρίζουν ότι η διεργασία της μάθησης προωθείται μέσω της αλληλεπίδρασης εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου. Τη γνώση αυτή καλείται να μετουσιώσει ο εκπαιδευτής και να την αξιοποιήσει προς όφελος των εκπαιδευόμενων.

Αναφερθήκαμε στις δεξιότητες και γνώσεις του εκπαιδευτή ενηλίκων. Πώς αυτές σχετίζονται με τον επαγγελματικό σας ρόλο, πώς δηλαδή σας βοηθούν κατά την άσκηση του ρόλου σας;

Κατ' αρχή πρέπει να αγαπάς αυτό που κάνεις. Εφόσον το αγαπάς θα πρέπει να βρίσκεσαι συνεχώς σε μια πορεία εξέλιξης, βελτίωσης. Στις μέρες μας οι απαιτήσεις πλέον τόσο από τους διάφορους φορείς και το προσωπικό τους όσο και από τον καθένα από εμάς που θέλει να αναπτύξει τις δεξιότητες ή τις γνώσεις του είναι πάρα πολύ υψηλές. Αν ως εκπαιδευτής δεν κατέχεις τη γνώση και τις δεξιότητες που ανέφερα πριν, δεν μπορείς να είσαι επαρκής στον ρόλο σου.

Ας δούμε τώρα το κομμάτι που αφορά τις αντιλήψεις σας για τον ρόλο που αναλαμβάνετε καθημερινά στον χώρο εργασίας σας. Θα μπορούσατε να μου περιγράψετε αυτό σας τον ρόλο; Τα καθήκοντα σας δηλαδή;

Ο ρόλος μου εξαρτάται από τον οργανισμό που μου ζητά να αναλάβω μια εκπαίδευση καθώς και από τους στόχους που θέτει το πρόγραμμα. Για παράδειγμα υπάρχουν περιπτώσεις που σε καλεί ένας οργανισμός/φορέας να αναλάβεις μια εκπαίδευση. Σε αυτή την περίπτωση ο ρόλος μου ή τα καθήκοντα μου, είναι να μελετήσω προσεκτικά το πρόγραμμα το οποίο θα εκτελέσω ώστε να στηθεί σωστά από θέμα ενοτήτων, τεχνικού εξοπλισμού, διάρκειας και τις εκπαιδευτικές μεθόδους. Αν όμως θα αναλάβεις να στήσεις εξ αρχής ένα πρόγραμμα τότε σ' αυτή την περίπτωση πέραν αυτών που μόλις ανέφερα πρέπει να κάνω διάγνωση αναγκών και την αξιολόγηση. Επίσης και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να εξετάσω την ομάδα στην ομάδα θα απευθυνθώ, δηλαδή ανήκει στις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, είναι εργαζόμενοι ενός συγκεκριμένου οργανισμού ή είναι άτομα που έρχονται για προσωπική ή επαγγελματική ανάπτυξη, ώστε να σχεδιαστεί σωστά το πρόγραμμα.

Ποιες είναι οι ικανότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων και κατά πόσο και σε ποιον βαθμό αυτές είναι επαρκείς για την εκπλήρωση του ρόλου/των καθηκόντων του στον χώρο εργασίας του;

Όσον αφορά την εκπαίδευση, οι κυριότερες θα έλεγα είναι να είναι επικοινωνιακός, δεκτικός προς την αντίθετη άποψη, να αντιμετωπίζει τους εκπαιδευόμενους ισότιμα, να προσαρμόζεται στα δεδομένα της ομάδας που έχει μπροστά του και να είναι μεταδοτικός. Όσον αφορά τα καθήκοντα του στον οργανισμό που εργάζεται ισχύουν τα ίδια με αυτά που προανάφερα καθώς επίσης να είναι συνεργάσιμος και βοηθητικός προς την υπόλοιπη του ομάδα, τους συναδέλφους του δηλαδή, να είναι δημιουργικός, οργανωτικός... δεν μπορώ να σκεφτώ κάτι άλλο τώρα.

Αναφέρατε πριν ότι σας αναθέτουν να σχεδιάσετε ένα πρόγραμμα. Πώς σχεδιάζετε μια εκπαίδευση; Χρησιμοποιείτε κάποια συγκεκριμένη μέθοδο;

Κατ' αρχήν θα πρέπει να γνωρίζω την ομάδα στην οποία απευθύνεται ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης, να γίνει διάγνωση αναγκών, στις περιπτώσεις που δεν μας έχει δοθεί από τον φορέα, ώστε να μπορέσω να δομήσω σωστά ένα πρόγραμμα. Αν είναι κάποιο επιδοτούμενο πρόγραμμα που απευθύνεται σε ευπαθείς ομάδες τότε υπάρχει διαβούλευση με τη διεπιστημονική ομάδα ώστε να κατανοήσω σε βάθος το πρόβλημα ή το κενό που πρέπει να καλύψει ή τις γνώσεις που πρέπει να μεταδώσει ή τους στόχους του ώστε να μπορέσω να σχεδιάσω τις ενότητες με τρόπο ώστε να ικανοποιούν τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων ή να δίνουν πρακτικές λύσεις στο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι αυτοί. Οπότε αυτό συνεπάγεται ότι το πρόγραμμα θα είναι δομημένο με τρόπο που να προωθεί την εμπλοκή των εκπαιδευομένων, να δίνει ευκαιρίες ώστε τα άτομα να μπορούν να ανοιχτούν και να μοιραστούν με την ομάδα τις εμπειρίες και τις γνώσεις τους. Φυσικά σαν αρχή μου έχω πάντα ότι ο καθένας θα μοιραστεί στην ομάδα αυτό που θέλει και νοιώθει άνετα να κάνει και επίσης τονίζω ότι υπάρχει εμπιστευτικότητα στην ομάδα για να νοιώσουν τα άτομα άνετα να μοιραστούν τις εμπειρίες τους.

Πώς αξιολογείτε το αποτέλεσμα μιας εκπαίδευσης;

Η αξιολόγηση είναι ένα δυνατό εργαλείο τόσο για τη βελτίωση των προγραμμάτων όσο και του ίδιου του εκπαιδευτή. Αξιολογούμε για να δούμε αν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι που τέθηκαν αρχικά, αν το εκπαιδευτικό υλικό ήταν επαρκές και αν ο εκπαιδευτής ήταν επαρκής, πετυχημένος θα έλεγα στον ρόλο του. Οπότε λειτουργεί και ως εργαλείο της αυτοβελτίωσης του ίδιου. Αυτό που εγώ κάνω στη δουλειά μου είναι η αξιολόγηση μέσω ερωτηματολογίων όσον αφορά συνήθως τρεις άξονες, πρώτον το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, δεύτερον το αποτέλεσμα του προγράμματος και τρίτον τον εκπαιδευτή. Φυσικά είναι σημαντικό να αναφέρω ότι η αξιολόγηση εξαρτάται και από το αντικείμενο του προγράμματος καθώς και τη διάρκεια του. Να αναφέρω ότι στις περιπτώσεις που με καλεί ένας οργανισμός να εκτελέσω ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης, τότε ο ίδιος αναλαμβάνει την αξιολόγηση. Πολλές φορές τα αποτελέσματα δεν μου κοινοποιούνται προσωπικά όμως δίνεται κάποιου είδους ανατροφοδότηση. Ένα άλλο είδος αξιολόγησης που χρησιμοποίησα σε πρόγραμμα ήταν και τα focus groups για να δούμε αν υπήρχε αλλαγή σε αυτό που διδάχτηκαν οι εκπαιδευόμενοι.

Πάμε τώρα να εξετάσουμε τις αντιλήψεις των εκπαιδευτών σχετικά με τις αρχές μάθησης των ενηλίκων. Πως αντιλαμβάνεστε την έννοια του ενήλικα εκπαιδευόμενου; Έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά;

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι αναλαμβάνουν πολλαπλούς ρόλους στη ζωή τους και αυτό επηρεάζει όχι μόνο τον χρόνο που έχουν να διαθέσουν αλλά και την ενέργεια που μπορούν να διαθέσουν σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης. Αυτό είναι ένα βασικό χαρακτηριστικό που τους διαφοροποιεί από τους ανήλικους. Αλλά χαρακτηριστικά τους είναι ότι έρχονται στην εκπαίδευση με συγκεκριμένους στόχους, θέλουν επιβεβαίωση ότι μπορούν να καταφέρουν κάτι ή να μάθουν κάτι, χρειάζονται επιβράβευση και ενθάρρυνση, είναι ανυπόμονοι και κουβαλούν εμπειρίες που είναι χρήσιμες για την εκπαιδευτική διαδικασία.

Θεωρείτε ότι οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν με τον ίδιο τρόπο, όπως οι ανήλικοι;

Όχι, και έχουμε πολλές θεωρίες που αφορούν τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνει ο άνθρωπος ανεξαρτήτως ηλικίας. Προσωπικά θεωρώ ότι είναι μια αλληλοεπίδραση μεταξύ προσωπικότητας και περιβάλλοντος. Όσον αφορά τον τρόπο που μαθαίνουν οι ενήλικες βασίζονται στις ανάγκες που έχουν οπότε και αντιμετωπίζονται ως ξεχωριστή ομάδα σε σχέση με τους ανήλικους γι' αυτό και προσεγγίζουμε διαφορετικά τη μάθηση. Επίσης οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι έχουν συγκεκριμένες ανάγκες, έχουν περιορισμένο χρόνο και έχουν πολλές και σημαντικές εμπειρίες που έχουν ανάγκη αυτές να συνδέονται με το αντικείμενο της μάθησης. Επίσης επειδή έχουν ήδη μια διαμορφωμένη προσωπικότητα επιθυμούν να συμμετέχουν ενεργά στη μάθηση.

Υπάρχουν δηλαδή, κάποιοι ιδιαίτεροι τρόποι με τους οποίους μαθαίνουν οι ενήλικες; Ποιοι είναι αυτοί;

Προσωπικά χρησιμοποιώ τεχνικές που προάγουν την ενεργητική συμμετοχή και τη μάθηση μέσω της εμπειρίας. Αυτές είναι τα case studies, τα role plays, μικρές ταινίες που έχουν σχέση με το αντικείμενο για να μπορέσουν να συζητήσουν μεταξύ τους.

Στο τελευταίο μέρος της συνέντευξης μας, θα ήθελα να δούμε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο εκπαιδευτής και θέματα εκπαίδευσης που αφορούν και την περαιτέρω ανάπτυξη του. Υπάρχουν δυσκολίες στον κλάδο σας;

Δυσκολίες, ναι υπάρχουν. Οι δυσκολίες πολλές φορές αφορούν τη μη σωστή διάγνωση αναγκών. Δηλαδή, όταν σε καλεί ένας φορέας για να στήσεις ένα πρόγραμμα κατάρτισης και αντιλαμβάνεσαι ότι οι στόχοι που έχουν θέσει δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των ανθρώπων που πρόκειται να εκπαιδευτούν. Οπότε πρέπει να τους πείσεις ότι αυτό που σου ζητάνε δεν θα έχει αποτέλεσμα. Πολλές φορές αυτό είναι ανέφικτο γιατί επιμένουν στην άποψη τους και ως ειδικός θεωρείς ότι αυτό δεν θα έχει κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα. Άλλη δυσκολία που μπορώ να σκεφτώ, είναι όταν είσαι συνεκπαιδευτής με συναδέλφους που δεν έχουν την ίδια επιστημονική κατάρτιση ως προς το αντικείμενο διδασκαλίας και ο τρόπος που τοποθετούνται στην εκπαίδευση μπορεί να δημιουργήσει πρόβλημα. Προβλήματα όσον αφορά τη σύνθεση της ομάδας και ως εκπαιδευτής πρέπει να μπορείς να προσεγγίσεις τους εκπαιδευόμενους με διαφορετικούς τρόπους. Ακόμα μου έχει τύχει να υπάρχουν ακραίες τοποθετήσεις από μέρους εκπαιδευομένων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης και να πρέπει να βρεις τον σωστό τρόπο να το διαχειριστείς χωρίς να μεταφέρεις λανθασμένα μηνύματα στην ομάδα.

Πιστεύετε, ότι χρειάζεστε επιπλέον επιμόρφωση προκειμένου να ανταποκρίνεστε με επάρκεια στον ρόλο σας;

Βεβαίως. Επιβάλλεται η επικαιροποίηση των γνώσεων, η γνώση νέων πραγμάτων και τεχνολογιών που έχουν άμεση σχέση με το επάγγελμά μας.

Ποιες δεξιότητες θα θέλετε να αναπτύξετε περαιτέρω;

Προσωπικά αυτό που βλέπω τα τελευταία χρόνια είναι ότι οι νέοι εκπαιδευόμενοι που προσέρχονται στην εκπαίδευση ανήκουν σε μια νέα γενιά, πολύ διαφορετική από αυτούς που εκπαιδεύαμε πριν δέκα ή ακόμα και επτά ή πέντε χρόνια. Οπότε ως εκπαιδευτής θεωρώ ότι πρέπει να προσαρμόζομαι στα νέα δεδομένα, όπως ο τρόπος ή να το θέσω αλλιώς το κανάλι μέσω του οποίου μαθαίνει η νέα γενιά. Έχουμε να κάνουμε με νέους που είναι experts στη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, οπότε θα ήθελα να αναπτύξω αυτή τη δεξιότητα και να μάθω τι γίνεται στο εξωτερικό σε σχέση με τη χρήση αυτών στον τομέα της εκπαίδευσης. Πως μπορείς δηλαδή να εμπλέξεις τη χρήση των social media στο τεχνικό κομμάτι της εκπαίδευσης ώστε να περάσεις το μήνυμα, τους στόχους της εκπαίδευσης σου στους εκπαιδευόμενους.

Ο κλάδος της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Κύπρο, σας παρέχει ευκαιρίες για την επαγγελματική σας εξέλιξη/ανάπτυξη;

Δυστυχώς δεν υπάρχουν ευκαιρίες για την επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτή ενηλίκων στην Κύπρο. Είναι πολύ σημαντικό για έναν εκπαιδευτή να επικαιροποιεί τις

γνώσεις τους ακόμα και στον τομέα της επιστημονικής του εξειδίκευσης. Υπάρχουν διάφορα σεμινάρια και εργαστήρια που γίνονται σε αυτό τον τομέα, όσον αφορά τον δικό μου κλάδο που είναι η ψυχολογία, όχι φυσικά στο εύρος που παρέχονται στο εξωτερικό. Επίσης, σε αυτό που ανέφερα πριν όσον αφορά τη χρήση των social media στην εκπαίδευση, δεν έχω δει κάποιο πρόγραμμα που να αφορά το θέμα στην Κύπρο. Προσωπικά μελετώ πολύ και προσπαθώ να ενημερώνομαι για το τι γίνεται στο εξωτερικό, ακόμα και στην Κύπρο, αλλά αυτό δεν είναι αρκετό.

Τι θα μπορούσατε να προτείνετε προς αυτή την κατεύθυνση;

Προσωπικά θεωρώ ότι πρέπει να υπάρχει ένα επαγγελματικό σώμα όπου οι εγγεγραμμένοι σε αυτό εκπαιδευτές ενηλίκων να μπορούν να ανατρέχουν να βρίσκουν πληροφορίες, ανακοινώσεις, έρευνες ή ακόμα και σεμινάρια που αφορούν τον κλάδο τους. Τέτοιοι φορείς υπάρχουν σε πολλές άλλες χώρες του εξωτερικού, όπως Αμερική, Αγγλία, Ελλάδα. Το συγκεκριμένο σώμα ή οργανισμός θα παρέχει εξειδικευμένες εκπαιδεύσεις όπου οι εκπαιδευτές να μπορούν να συμμετέχουν ώστε να βελτιώνονται και να επικαιροποιούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους. Είναι δύσκολο για έναν εκπαιδευτή να τρέχει στο εξωτερικό για να επιμορφωθεί λόγω χρόνου, οικονομικού ακόμα και επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Συνήθως τα προγράμματα που μπορείς να βρεις στο εξωτερικό είναι διάρκειας τριών ημερών ή ακόμα μιας εβδομάδας. Στη χειρότερη περίπτωση σε κάποια προγράμματα, οι συναντήσεις είναι μια φορά την εβδομάδα οπότε είναι αποτρεπτικό για κάποιον να το παρακολουθήσει.

Ποιες είναι οι σκέψεις και τα σχέδια σας για το μέλλον ως επαγγελματίας εκπαιδευτής ενηλίκων;

Θα ήθελα να πάρω την εκπαίδευση ενηλίκων ένα βήμα πιο πέρα από αυτό που παρέχουμε σήμερα. Κάποια στιγμή θα ήθελα να πάω κάπου στο εξωτερικό να παρακολουθήσω κάποια σεμινάρια και να αποκτήσω κάποια πιστοποίηση σε κάτι που με ενδιαφέρει. Μέσα από αυτή τη διαδικασία δεν αποκτάς μόνο γνώσεις αλλά γνωρίζεις συναδέλφους από άλλες χώρες, έχεις την ευκαιρία να συζητήσεις μαζί τους και να δεις πώς αυτοί προσεγγίζουν την εκπαίδευση, ανταλλάσσεις γνώσεις και τεχνογνωσία. Επίσης, θα ήθελα να δω αυτό που ανέφερα προηγουμένως, τη δημιουργία δηλαδή ενός επαγγελματικού σώματος ή επίσημου φορέα που θα αφορά τους εκπαιδευτές ενηλίκων.

Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο που διαθέσατε για αυτή μας τη συνέντευξη και την προθυμία σας να συμμετέχετε στην έρευνα,

Στοιχεία συνέντευξης:

Αριθμός συνέντευξης: Σ6

Ημερομηνία: 30/07/2019

Τρόπος καταγραφής: Μαγνητόφωνο και σημειώσεις

Διάρκεια: 32'

Παρατηρήσεις: -

Προσωπικά στοιχεία συμμετέχοντα:

Όνοματεπώνυμο / Ψευδώνυμο: Σ6

Φύλο: Γυναίκα

Ηλικία: 46

Επίπεδο σπουδών: Μεταπτυχιακό

Τίτλος σπουδών: BA in Public and Business Administration

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: MSc in Management

Επαγγελματική κατάσταση: Ιδιωτικός υπάλληλος

Θέση στον οργανισμό: Μισθωτός

Πιστοποίηση ΑνΑΔ: Ναι

Κατ' αρχήν να σας ευχαριστήσω για τη σημερινή συνάντηση και για την προθυμία σας να συμμετέχετε στην έρευνα. Ξεκινώντας, θα θέλατε να μου πείτε ποιο είναι το κύριο σας επάγγελμα, με τι ασχολείστε;

Είμαι Σύμβουλος Ανθρώπινου Δυναμικού, δηλαδή συμβουλευώ εταιρείες σε θέματα που αφορούν την ευρύτερη διαχείριση του προσωπικού τους και πιο συγκεκριμένα σε θέματα που αφορούν στην επιλογή του κατάλληλου προσωπικού, στη στοχευμένη ανάπτυξη του και τη διαχείριση της απόδοσης τους.

Τι σπουδές έχετε κάνει;

Οι σπουδές μου είναι μέχρι και το επίπεδο του Μεταπτυχιακού στον τομέα της Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Εκτός από το πρόγραμμα πιστοποίησης της ΑνΑΔ, έχετε παρακολουθήσει άλλα επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Έχω παρακολουθήσει προγράμματα που αφορούν τους τρόπους μάθησης ενός ενήλικα καθώς και ΤΤΤ.

Θα μπορούσατε να μου περιγράψετε την επαγγελματική σας διαδρομή από την ημέρα που ξεκινήσατε μέχρι και σήμερα;

Όλη μου η καριέρα συγκεντρώνεται στον τομέα παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού ξεκινώντας από πολύ χαμηλά επίπεδα στην εταιρεία ____ Ελλάδος και στη συνέχεια στην ____ Κύπρου από όπου αποχώρησα στο επίπεδο του

Director in Charge for the HR Advisory Department. Από το 2012 ηγούμαι της εταιρείας _____ στην Κύπρο και συνεχίζω την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού.

Και από τον ρόλο σας αυτό πως περάσατε στον χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων; Ποιοι ήταν οι λόγοι που παρακίνησαν τη συμμετοχή σας;

Η εκπαίδευση τα τελευταία 10 χρόνια βρίσκεται στο επίκεντρο όλων των συμβούλων ανθρώπινου δυναμικού αναγνωρίζοντας την πολύ σημαντική ανάγκη των εταιρειών να εκπαιδεύουν και να αναπτύσσουν σε συνεχή βάση τον κόσμο τους. Επομένως η ενασχόληση με την εκπαίδευση ήρθε ως μια φυσιολογική εξέλιξη του εαυτού μου ως σύμβουλος σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού.

Η προηγούμενη εμπειρία σας είχε σχέση με τον μετέπειτα ρόλο σας ως εκπαιδευτής ενηλίκων;

Συναφή και πάλι με τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αλλά όχι τόσο άμεση με την εκπαίδευση και ανάπτυξη.

Πόσα χρόνια συνολικά εκπαιδεύετε ενήλικες;

Δεκαπέντε χρόνια έχοντας και τον ρόλο του Global Trainer όσο εργαζόμουν στην ____.

Και πόσα χρόνια κατέχετε την πιστοποίηση του εκπαιδευτή ενηλίκων από την ΑνΑΔ;

Πέντε χρόνια τώρα.

Θα μπορούσατε να μου πείτε σε πόσα προγράμματα έχετε συμμετέχει μέχρι σήμερα και ποιες θεματολογίες περιλάμβαναν;

Λόγω του ότι η εκπαίδευση δεν είναι η μόνη αποκλειστική ενασχόληση μου έχω συμμετέχει σε περίπου 20 προγράμματα ως κύριος εκπαιδευτής και κυρίως σε θέματα που αφορούν τη διαχείριση της απόδοσης ατόμων και εταιρείας.

Ας περάσουμε τώρα στα προσόντα του εκπαιδευτή σε σχέση με τον ρόλο του. Με ποιον τρόπο προσεγγίζετε την εκπαίδευση ενηλίκων;

Ο κάθε άνθρωπος έχει τόσο το δικό του μοντέλο μάθησης όσο και τα δικά του κίνητρα ως προς τη διάθεση να μάθει, επομένως πιστεύω πως ένας εκπαιδευτής πρέπει να προσπαθεί να διαγνώσει εξατομικευμένα τις δύο αυτές πολύ σημαντικές παραμέτρους και να εφαρμόσει ένα πολυδιάστατο πρόγραμμα που να ταιριάζει σε ένα μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων.

Ποιες θεωρείται ότι είναι οι δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων;

Σίγουρα να μπορεί να κρατήσει το ενδιαφέρον και τη διάθεση για μάθηση ζωντανή που αυτό έρχεται χαρισματικά μέσα από τον inspirational approach, να ακούει, να ερμηνεύει αμερόληπτα και να επεξηγεί στο πλαίσιο του αντικειμένου εργασίας του συμμετέχοντα αλλά και του εργασιακού περιβάλλοντος που ζει. Επομένως η πιο σημαντική δεξιότητα είναι να κατανοεί το αντικείμενο εργασίας του συμμετέχοντα αλλά και το εργασιακό του περιβάλλον. Και φυσικά να μπορεί να μεταδώσει και να εδραιώσει τη μάθηση μέσα από διάφορες τεχνικές.

Εκτός από τις δεξιότητες που αναφέρατε, πιστεύεται ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων, χρειάζεται να κατέχει και κάποιες γνώσεις που τον υποβοηθούν στον ρόλο του;

Ανάλογα με το θέμα που εκπαιδεύει σίγουρα θα πρέπει να γνωρίζει πολύ καλά το αντικείμενο αλλά και το business model από το οποίο προέρχονται οι συμμετέχοντες.

Αναφερθήκαμε στις δεξιότητες και γνώσεις του εκπαιδευτή ενηλίκων. Πώς αυτές σχετίζονται με τον επαγγελματικό σας ρόλο, πώς δηλαδή σας βοηθούν κατά την άσκηση των καθηκόντων σας;

Ο σχεδιασμός του προγράμματος είναι πιο στοχευμένος και συγκεκριμένα οι αναφορές παραδειγμάτων και των ασκήσεων που καλούνται οι συμμετέχοντες να κάνουν κατά τη διάρκεια του προγράμματος. Όταν ο εκπαιδευτής γνωρίζει το αντικείμενο του συμμετέχοντα και κατανοεί την καθημερινότητα του κερδίζει την εμπιστοσύνη του και γίνεται πιο πρακτικός παρά θεωρητικός.

Πολύ καλά. Ας περάσουμε τώρα στις αντιλήψεις του εκπαιδευτή αναφορικά με τον ρόλο του στον χώρο εργασίας. Μπορείτε να μου περιγράψετε τον ρόλο που κατέχετε στην εταιρεία σας, ποια είναι δηλαδή τα καθήκοντα σας;

Να παρακολουθώ την αγορά και της εταιρείας και να εντοπίζω περιοχές που χρήζουν βελτίωσης ώστε να προτείνω στις εταιρείες μεθόδους και θεματικές εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού τους με στόχο να βελτιωθεί η συνεισφορά του κάθε ατόμου στην επίτευξη του οράματος, της στρατηγικής και των στόχων της εταιρείας. Επίσης, να βοηθώ τις εταιρείες να εξελίσσονται μέσα από την ανάπτυξη και να είμαστε οι ambassadors των διεθνών εξελίξεων στον χώρο του Learning and Development.

Πέραν αυτών που αναφέρατε, τι άλλα καθήκοντα έχετε;

Να παρέχω συμβουλευτικές υπηρεσίες σε διάφορες εταιρείες της Κύπρου και του εξωτερικού.

Ποιες είναι οι ικανότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων και κατά πόσο και σε ποιον βαθμό αυτές είναι επαρκείς για την εκπλήρωση του ρόλου/των καθηκόντων του στον χώρο εργασίας του;

Να εμπυχώνει και να επικοινωνεί αποτελεσματικά με την ομάδα, να αντιλαμβάνεται και να αντιμετωπίζει προβλήματα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, να αντιμετωπίζει όλους τους εκπαιδευόμενους με τον ίδιο τρόπο και να προσαρμόζεται στα δεδομένα της ομάδας.

Πώς σχεδιάζετε μια εκπαίδευση; Χρησιμοποιείτε κάποια συγκεκριμένη μέθοδο;

Ο σχεδιασμός του κάθε προγράμματος αποτελεί ένα κράμα από διεθνείς τεχνικές και μεθόδους ως προς την καλύτερη μάθηση (π.χ. Neuroscience) αλλά και της πολύ καλής κατανόησης και γνώσης του τρόπου λειτουργίας της εταιρείας, των τμημάτων της και της εργασίας που καλούνται οι συμμετέχοντες να κάνουν. Επίσης απαραίτητη είναι η πλήρη αντίληψη και κατανόηση της κουλτούρας της εταιρείας και της φιλοσοφίας της ως προς την ανάπτυξη του κόσμου.

Πώς αξιολογείτε το αποτέλεσμα μιας εκπαίδευσης;

Τα προγράμματα αξιολογούνται μέσα από μια περίοδο παρακολούθησης συγκεκριμένων δεικτών που καθορίζονται από την αρχή και είναι άμεσα συνδεδεμένοι με τους στόχους εκπαίδευσης κάθε προγράμματος.

Ας εξετάσουμε τώρα τις αντιλήψεις των εκπαιδευτών σχετικά με τις αρχές μάθησης των ενηλίκων. Πώς αντιλαμβάνεστε την έννοια του ενήλικα εκπαιδευόμενου; Θεωρείτε ότι έχουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά;

Ο ενήλικας εκπαιδευόμενος φέρει μαζί τους στην εκπαίδευση τις προσωπικές του εμπειρίες, την υπερβολική πληροφορία που έχει να διαχειριστεί καθημερινώς, τη διάθεση ή μη διάθεση να θέλει να αναπτυχθεί και να μάθει περαιτέρω. Όλα αυτά κάνουν τον ενήλικα εκπαιδευόμενο έναν πολύ δύσκολο συμμετέχοντα για κάθε εκπαιδευτή ο οποίος πρέπει να διαθέτει όλα αυτά που είπαμε πιο πάνω για να μπορεί να ανταπεξέλθει.

Υπάρχουν, δηλαδή, κάποιοι ιδιαίτεροι τρόποι με τους οποίους μαθαίνουν οι ενήλικες; Ποιοι είναι αυτοί;

Σίγουρη η βιωματική μάθηση και η μάθηση μέσα από πρακτική εξάσκηση είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος μάθησης.

Στο τελευταίο μέρος της συνέντευξης μας, θα ήθελα να συζητήσουμε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο εκπαιδευτής και θέματα εκπαίδευσης που αφορούν την περαιτέρω ανάπτυξη του. Υπάρχουν δυσκολίες στον κλάδο σας και αν ναι, ποιες είναι αυτές;

Ένας εκπαιδευτής ο οποίος δεν φροντίζει για τη συνεχή δική του εκπαίδευση και ανάπτυξη δεν μπορεί να κρατηθεί για πολύ στη ζωή. Ο ανταγωνισμός είναι πολύ έντονος όσο και οι απαιτήσεις και οι προσδοκίες των συμμετεχόντων από κάθε πρόγραμμα. Επίσης οι εταιρείες έχοντας περιορισμένο προϋπολογισμό απαιτούν την άμεση επίδραση του κάθε προγράμματος στην καθημερινότητα των συμμετεχόντων.

Πιστεύετε ότι χρειάζεστε επιπλέον επιμόρφωση προκειμένου να ανταποκρίνεστε με επάρκεια στον ρόλο σας;

Απαραίτητη, χωρίς αυτή δεν μπορείς να διατηρηθείς στο επάγγελμα του εκπαιδευτή.

Ποιες δεξιότητες θα θέλετε να αναπτύξετε περαιτέρω;

Θα ήθελα να βελτιώσω την εφαρμογή διαφόρων μεθόδων μάθησης κατά την υλοποίηση του έργου και την αλλαγή της συμπεριφοράς των συμμετεχόντων μετά το πρόγραμμα.

Πού μπορεί ένας εκπαιδευτής ενηλίκων να παρακολουθήσει τέτοιου είδους εκπαιδεύσεις στην Κύπρο;

Υπάρχουν σωρεία προγραμμάτων στην Κύπρο αλλά και στο εξωτερικό ως προς τους τρόπους και τις μεθόδους μάθησης ενηλίκων, ως προς την ανάλυση του εγκεφάλου αναφορικά με τη μάθηση κ.ά. Αν κάποιος θέλει μπορεί να βρει πολλά.

Έχετε συμμετέχει σε τέτοιου είδους σεμινάρια/εκπαιδεύσεις είτε στην Κύπρο ή στο εξωτερικό;

Ναι

Ποιοι φορείς είναι αυτοί;

Ιδιωτικοί.

Ποιες οι σκέψεις και τα σχέδια σας για το μέλλον ως επαγγελματίας εκπαιδευτής ενηλίκων;

Δεν μπορώ να σκεφτώ κάτι προς αυτή την κατεύθυνση για τον λόγο ότι δεν εμπλέκομαι σε μεγάλο βαθμό στην εκπαίδευση ενηλίκων και στη δουλειά μου διαδραματίζω έναν διαφορετικό ρόλο.

Σας ευχαριστήσω και πάλι για τον χρόνο και την προθυμία σας να συμμετέχετε γνωρίζοντας το βεβαρημένο σας πρόγραμμα. Ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή σας.

Στοιχεία συνέντευξης:

Αριθμός συνέντευξης: Σ7

Ημερομηνία: 04/10/2019

Τρόπος καταγραφής: Μαγνητόφωνο και σημειώσεις

Διάρκεια: 22'

Παρατηρήσεις: -

Προσωπικά στοιχεία συμμετέχοντα:

Όνοματεπώνυμο / Ψευδώνυμο: Σ7

Φύλο: Γυναίκα

Ηλικία: 36

Επίπεδο σπουδών: Μεταπτυχιακό

Τίτλος σπουδών: Κλασικές σπουδές και φιλοσοφία

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: Σχεδιασμός και Ανάπτυξη Πολιτισμού και Τουρισμού

Επαγγελματική κατάσταση: Ιδιωτικός υπάλληλος

Θέση στον οργανισμό: Μισθωτός

Πιστοποίηση ΑνΑΔ: Ναι

Να σας ευχαριστήσω για τη σημερινή συνάντηση και για την προθυμία σας να συμμετέχετε στην έρευνα που διεξάγω στα πλαίσια της μεταπτυχιακής μου διατριβής. Ποιο είναι το κυρίως επάγγελμά σας;

Εργάζομαι κατά τις πρωινές ώρες, ως καθηγήτρια ελληνικών σε ιδιωτικό σχολείο. Επίσης, απασχολούμαι κάποιες ώρες ως εκπαιδεύτρια ενηλίκων. Συγκεκριμένα, εργάζομαι κάποιες ώρες την εβδομάδα στα _____ ως εκπαιδεύτρια ενηλίκων. Παράλληλα, περιστασιακά συνεργάζομαι με κάποιους ιδιωτικούς φορείς ως εκπαιδεύτρια και πάλι ενηλίκων.

Τι σπουδές έχετε κάνει;

Έχω πτυχίο κλασικής φιλολογίας. Παρόλα αυτά μετά το τέλος των σπουδών μου, συνέχισα με κάτι διαφορετικό. Παρακολούθησα μεταπτυχιακές σπουδές στον σχεδιασμό και στην ανάπτυξη του πολιτισμού και του τουρισμού. Ο λόγος που διάλεξα κάτι τόσο διαφορετικό από το πρώτο μου πτυχίο είναι γιατί, η φιλολογία είναι ένας κλάδος ιδιαίτερα κορεσμένος, έτσι πίστευα πως έπρεπε να κάνω κάτι διαφορετικό.

Πόσα χρόνια κατέχετε την πιστοποίηση από την ΑνΑΔ;

Η αλήθεια είναι ότι δεν είμαι πολλά χρόνια πιστοποιημένη εκπαιδεύτρια ενηλίκων, είμαι μόνο τέσσερα χρόνια.

Εκτός από το πρόγραμμα πιστοποίησης της ΑνΑΔ, έχετε παρακολουθήσει άλλα επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων;

Έχω παρακολουθήσει κάποια σεμινάρια του Train the Trainer, κάποια σεμινάρια που διοργάνωσε το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού. Αν δεν κάνω λάθος ήταν δύο. Τέλος, παρακολούθησα τα τελευταία δύο σεμινάρια του EPALΕ που πραγματοποιήθηκαν σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας.

Μπορείτε να μου περιγράψετε την επαγγελματική διαδρομή σας μέχρι σήμερα;

Αρχικά, με κάλεσαν μετά από μια αίτηση που είχα κάνει για αγορά υπηρεσιών εκπαιδευτών _____. Εκεί σιγά σιγά γνώρισα τον κόσμο της εκπαίδευσης ενηλίκων, με τον οποίο δεν είχα καμιά σχέση! Παρόλα αυτά καταλάβαινα ότι μου έλειπε η απαραίτητη εκπαίδευση. Αργότερα μια φίλη μου, η οποία είναι στον χώρο χρόνια, με παρακίνησε να συνεργαστούμε και να αναλαμβάνουμε μαζί προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων του ιδιωτικού φορέα. Τότε ήρθε αναπόφευκτα και η πιστοποίηση. Έκτοτε έχουμε αναλάβει αρκετά προγράμματα κυρίως εταιρικά.

Πώς περάσατε στον χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων; Ποιοι λόγοι παρακίνησαν τη συμμετοχή σας;

Όπως σας έχω προαναφέρει, μια σειρά από τυχαία γεγονότα με οδήγησαν στον χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Αρχικά, αντιμετώπισα την ευκαιρία που μου δόθηκε για να εργαστώ στα _____ ως μια ευκαιρία για επιπλέον εισόδημα. Ωστόσο, με βοήθησε να συνειδητοποιήσω ότι η εκπαίδευση ενηλίκων είναι κάτι πολύ διαφορετικό από την παιδαγωγική επιστήμη. Οι ενήλικες έρχονταν επειδή ήθελαν να μάθουν και ήξεραν τι ήθελαν να μάθουν. Αυτό ήταν που με κέρδισε. Τα πράγματα ήταν διαφορετικά εκεί από ότι στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ένωθα ότι πραγματικά προσφέρω. Βέβαια η ανάληψη ιδιωτικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στη συνέχεια, δεν σας κρύβω ότι έγινε καθαρά για οικονομικούς λόγους.

Η προηγούμενη εμπειρία σας είχε σχέση με τον μετέπειτα ρόλο σας ως εκπαιδευτής ενηλίκων;

Θα έλεγα πως όχι. Η παιδαγωγική επιστήμη παρουσιάζει αρκετές διαφορές από την εκπαίδευση ενηλίκων. Οπότε, το επαγγελματικό μου υπόβαθρο ήταν πολύ διαφορετικό.

Πόσα χρόνια τώρα συνολικά εκπαιδεύετε ενήλικες;

Συνολικά εκπαιδεύω ενήλικες τα τελευταία 5 χρόνια.

Σε πόσα προγράμματα έχετε συμμετέχει μέχρι σήμερα; Ποιες θεματολογίες περιλάμβαναν;

Έχω συμμετάσχει κυρίως σε ιδιωτικά προγράμματα τα οποία οργανώνουν εταιρικοί οργανισμοί, στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των υπαλλήλων τους. Οι οργανισμοί αυτοί σχετίζονται κυρίως με τον τουριστικό τομέα. Επίσης, έχω αναλάβει και κάποια προγράμματα του _____, σχετικά με την επιμόρφωση ατόμων που εργάζονται στον τουριστικό τομέα.

Να περάσουμε τώρα να εξετάσουμε τα προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με το ρόλο του. Εσείς με ποιο τρόπο προσεγγίζετε την εκπαίδευση ενηλίκων;

Με την πάροδο των χρόνων έχει αλλάξει ο τρόπος με τον οποίο προσεγγίζω την εκπαίδευση ενηλίκων. Παλαιότερα ήμουν επηρεασμένη από τη μέση εκπαίδευση και συμπεριφερόμουν στους ενήλικους εκπαιδευομένους όπως στα παιδιά. Αυτό δεν είναι σωστό όμως. Σιγά σιγά η στάση μου άλλαξε. Ο ενήλικος έχει κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα ως προς τη μάθηση. Ακόμα και το περιβάλλον, ο χώρος

παροχής της εκπαίδευσης, το κλίμα, τα πάντα πρέπει να είναι προσεκτικά προσχεδιασμένα. Επιλογικά, θα έλεγα ότι πλέον προσεγγίζω την εκπαίδευση ενηλίκων με σεβασμό.

Ποιες, είναι κατά τη γνώμη σας, οι δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων;

Η βασικότερη δεξιότητα που πρέπει να χαρακτηρίζει τον εκπαιδευτή ενηλίκων, κατά την άποψη μου, είναι η επικοινωνιακή δεξιότητα. Πρέπει να είναι ανοικτός και προσιτός στους εκπαιδευτές. Να ακούει, όχι μόνο να μιλά. Να μην υιοθετεί τον ρόλο της αυθεντίας. Ακόμη, οφείλει να δείχνει σεβασμό στον ενήλικα, να μην τον πιέζει. Άλλωστε, οι ενήλικες δεν είναι παιδιά. Ακόμη, πρέπει να μπορεί να διαχειρίζεται καταστάσεις, να έχει οργανωτικές και συντονιστικές δεξιότητες.

Πέραν των δεξιοτήτων που αναφέρατε, πιστεύετε ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων, χρειάζεται να κατέχει και κάποιες γνώσεις οι οποίες τον υποβοηθούν στον ρόλο του;

Βεβαίως. Πρέπει να είναι γνώστης των βασικών θεωριών, μεθόδων και τεχνικών της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Πως αυτές οι γνώσεις και οι δεξιότητες πιστεύεται ότι σχετίζονται με τον επαγγελματικό του ρόλο, πως τον βοηθούν δηλαδή κατά την άσκηση του ρόλου ή των καθηκόντων του;

Σαφώς και τον βοηθούν. Τον βοηθούν να διαχειρίζεται καλύτερα καταστάσεις αλλά και να δημιουργεί ένα ευνοϊκό κλίμα μάθησης.

Ας περάσουμε τώρα στο ρόλο που έχετε στην εργασία σας. Θα μπορούσατε να μου περιγράψετε συνοπτικά το ρόλο που έχετε στον εργασιακό σας χώρο; Τι καθήκοντα περιλαμβάνει;

Στα __, είναι εκπαιδύτρια. Βέβαια ο ρόλος μου δεν περιορίζεται μόνο εκεί. Αλλά δεν ξέρω κατά πόσον γνωρίζετε την κατάσταση που επικρατεί στα ____. Παράλληλα, εμείς επιλέγουμε τα βιβλία, την ύλη στην ουσία, καθορίζουμε την πορεία του μαθήματος, θέτουμε τους στόχους.

Ποιες είναι οι ικανότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων σε σχέση με τη δουλειά του και κατά πόσο και σε πιο βαθμό αυτές είναι επαρκείς για την εκπλήρωση των καθηκόντων του;

Καταρχάς, πρέπει να είναι επαγγελματίας. Αυτό συνεπάγεται με την τήρηση των προδιαγραφών του προγράμματος. Ακόμη, οφείλει να είναι οργανωτικός και υπεύθυνος. Τέλος, είναι βασικό να “διαβάζει” τις ανάγκες των εκπαιδευομένων που αναλαμβάνει κάθε φορά και να προσπαθεί να ανταποκριθεί στο μέγιστο βαθμό σε αυτές.

Πώς σχεδιάζετε μια εκπαίδευση; Χρησιμοποιείτε κάποια συγκεκριμένη μέθοδο;

Πάντα μου αρέσει να αξιοποιώ τα διάφορα μοντέλα και τεχνικές της εκπαίδευσης ενηλίκων. Τώρα δεν μου έρχεται κάτι συγκεκριμένο στο μυαλό.

Πως αξιολογείτε το αποτέλεσμα μιας εκπαίδευσης;

Τι εννοείτε; Μιλάτε τώρα για αξιολόγηση της μάθησης;

Ναι, αν επιτεύχθηκαν οι στόχοι που τέθηκαν αρχικά και αν ήταν άρτιο για παράδειγμα από θέμα οργάνωσης ή χρήσης τεχνικού εξοπλισμού.

Πάντοτε κρατώ κάποιο ημερολόγιο. Σε αυτό καταγράφω τις σκέψεις, τα συναισθήματά μου, διάφορες παρατηρήσεις και περιστατικά. Οτιδήποτε καταγράφω εκεί μέσα μου δείχνει κατά πόσο μια εκπαιδευτική παρέμβαση μου ήταν επιτυχημένη ή όχι. Τέλος, οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι, όταν φεύγουν με χαμόγελο και σου λένε ευχαριστώ για αυτά που τους έμαθες, τότε καταλαβαίνεις ότι το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης ήταν πετυχημένο.

Αυτό είναι κάτι που χρησιμοποιείται για προσωπική σας χρήση απ' ότι καταλαβαίνω. Με τον οργανισμό που σας αναθέτει την εκπαίδευση κάνετε κάποια αξιολόγηση;

Ναι, χρησιμοποιούμε ερωτηματολόγια.

Πώς αντιλαμβάνεστε την έννοια του ενήλικα εκπαιδευόμενου; Έχει κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά;

Ναι βεβαίως! Ο ενήλικας εκπαιδευόμενος διαφέρει από το παιδί. Κουβαλάει μαζί του πολλές προηγούμενες εμπειρίες, οι οποίες επηρεάζουν τον τρόπο που μαθαίνει. Ακόμη, είναι σημαντικό το γεγονός ότι ο ενήλικας εκπαιδευόμενος, ξέρει τι θέλει να μάθει και έρχεται ο ίδιος σε εσένα.

Με ποιο τρόπο ή τρόπους μαθαίνουν οι ενήλικες;

Οι ανήλικοι μαθαίνουν πολύ διαφορετικά απ' ότι οι ενήλικες. Αυτό το γνωρίζω εκ προσωπικής πείρας. Ο ενήλικος χρειάζεται ιδιαίτερη διαχείριση. Το σύστημα της απομνημόνευσης και της στείρας μάθησης που εφαρμόζεται στην εκπαίδευση των ανηλίκων δεν έχει θέση στην εκπαίδευση ενηλίκων.

Υπάρχουν δηλαδή, κάποιοι ιδιαίτεροι τρόποι με τους οποίους μαθαίνουν οι ενήλικες; Θα μπορούσατε να μου αναφέρετε κάποιους από αυτούς;

Ναι. Ποιες να σας αναφέρω τώρα; Γενικά ο ενήλικας και οι μαθησιακές του ανάγκες πρέπει να είναι στο επίκεντρο της διαδικασίας. Ο εκπαιδευτής δεν είναι δάσκαλος αλλά καθοδηγητής και αναλόγως οργανώνει και την μαθησιακή διαδικασία.

Στο τελευταίο μέρος της συνέντευξης μας θα διερευνήσουμε τις απόψεις σας σχετικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο εκπαιδευτής στην δουλειά του. Υπάρχουν δυσκολίες και αν ναι, ποιες είναι αυτές;

Κάθε κλάδος έχει τα προβλήματά του. Οι περισσότεροι από εμάς, εννοώ οι εκπαιδευτές ενηλίκων, δεν έχουν ως κύρια δραστηριότητά τους την εκπαίδευση ενηλίκων. Αυτό συμβαίνει γιατί η εκπαίδευση ενηλίκων είναι ένας κλάδος που δεν έχει ανθίσει ιδιαίτερα στην Κύπρο. Πιστεύω ότι πρέπει να υπάρξει περισσότερη ανάπτυξη, να αναληφθούν περισσότερες πρωτοβουλίες για προγράμματα. Ακόμα, το θέμα της πιστοποίησης είναι ένα ζήτημα που αντιμετωπίζουμε. Τα κριτήρια για πιστοποίηση πιστεύω πως πρέπει να γίνουν πιο αυστηρά.

Πιστεύετε ότι χρειάζεστε επιπλέον επιμόρφωση προκειμένου να ανταποκρίνεστε με επάρκεια στον ρόλο σας;

Αυτό θα σας έλεγα και στην προηγούμενη σας ερώτηση. Δεν πρέπει να αρκούμαστε σε μια απλή πιστοποίηση αλλά κατά διαστήματα θα έπρεπε να επαναξιολογούμαστε. Ναι η ανανέωση των προσόντων και των δεξιοτήτων μας είναι το ζητούμενο της σύγχρονης εποχής. Πρέπει να παρακολουθούμε συνεχώς σεμινάρια, να διαβάζουμε βιβλία σχετικά με τις εξελίξεις στον χώρο.

Υπάρχουν κάποιες δεξιότητες που θα θέλετε να αναπτύξετε περαιτέρω;

Πιστεύω ότι πρέπει όσον αφορά το κομμάτι της διαχείρισης καταστάσεων, θα έπρεπε να μάθω να είμαι πιο ευέλικτη. Αυτό ακριβώς. Πιο ευέλικτη. Σε ένα πρόγραμμα δεν πάνε πάντα όλα όπως τα έχεις σχεδιάσει. Αυτό θα ήταν το ιδανικό σενάριο. Αλλά δεν συμβαίνει αυτό. Απρόοπτα πάντα συμβαίνουν. Αυτό που χρειάζεται είναι να μάθουμε να τα αντιμετωπίζουμε με επαγγελματισμό.

Ο κλάδος της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Κύπρο, σας παρέχει ευκαιρίες για την επαγγελματική σας εξέλιξη/ανάπτυξη;

Όχι ιδιαίτερα. Αν και το τελευταία διάστημα η εκπαίδευση ενηλίκων είναι ένας αναδυόμενος χώρος στην Κύπρο. Πάντως, αν θέλεις να μάθεις θα μάθεις. Τι εννοώ με αυτό; Αυτός που διψά για μάθηση, αυτός που θέλει να δίνει τον καλύτερο του εαυτό στον χώρο της εργασίας του, νιώθει τότε χρειάζεται να αναπτυχθεί και προβαίνει στις κατάλληλες ενέργειες. Επομένως, όταν ψάχνεις, βρίσκεις. Ευκαιρίες υπάρχουν.

Αν κατάλαβα σωστά αυτό που είπατε, ο κλάδος δεν σας παρέχει ευκαιρίες για περαιτέρω ανάπτυξη. Τι θα μπορούσατε να προτείνετε προς αυτή την κατεύθυνση;

Δεν ξέρω τι να σας προτείνω. Ίσως γνωστοποίηση των υπαρχουσών ευκαιριών;

Ποιες είναι οι σκέψεις και τα σχέδια σας για το μέλλον ως επαγγελματίας εκπαιδευτής ενηλίκων;

Να συνεχίσω να εξελίσσομαι. Θα ήθελα μελλοντικά, αν μου επιτρέπεται οικονομικά, η εκπαίδευση ενηλίκων να είναι η κύρια μου ασχολία.

Σας ευχαριστώ για το χρόνο που αφιερώσατε για τη σημερινή συνέντευξη.

Βιβλιογραφία

Α. Ελληνόγλωσση

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (2017). *Σύστημα αξιολόγησης και πιστοποίησης των συντελεστών παροχής κατάρτισης (ΑξιοΠιστοΣυν)*. Ανακτήθηκε από <http://axiopistosyn.anad.org.cy/images/media/assetfile/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3%20%CE%9A%CE%95%CE%9A%202017%2012%2015.pdf>

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (2018). *Στρατηγικό Πλαίσιο ΑνΑΔ 2019-2021*. Ανακτήθηκε από <http://www.hrdauth.org.cy/images/media/assetfile/%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CF%8C%20%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF%20%CE%91%CE%BD%CE%91%CE%94%202019-20212022.pdf>

Βεργίδης, Δ. (2001). Δια βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική. Στο Κ.Π. Χάρης, Ν.Β. Πετρουλάκης & Σ. Νικόδημος (Επιμ.), *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και δια βίου μάθηση: διεθνής εμπειρία και ελληνική προοπτική* (σ. 127-144). Αθήνα: Ατραπός.

Βεργίδης, Δ. (2002). *Μελέτη για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών της αρχικής ομάδας που θα εκπαιδεύσει τους εκπαιδευτές εκπαιδευτών καθώς και για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών των εκπαιδευτών ανά κατηγορία*. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.

Βεργίδης, Δ. (2003). Η εξειδίκευση των εκπαιδευτών: Απόψεις στελεχών της εκπαίδευσης ενηλίκων και καταρτιζομένων. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, τόμος Θ', (τεύχος 35), σ. 161-180.

Βεργίδης, Δ. (επιμ.) (2003). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

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: Γιώργος Δαρδάνος.

Βεργίδης, Δ (2008). *Εισαγωγή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων – Τόμος Β. Η εξέλιξη της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα και η κοινωνικο-οικονομική λειτουργία της*. Πάτρα: ΕΑΠ.

Βεργίδης, Δ. & Καραλής, Θ. (2004). Τυπολογίες και Στρατηγικές στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, (Τεύχος 2), σ.11-16.

Βεργίδης, Δ. & Κόκκος, Α. (2010). *Εκπαίδευση ενηλίκων. Διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Βεργίδης, Δ., & Κόκκος, Α. (επιμ.). (2011). *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, Συντονισμού και Ανάπτυξης, (2014). *Εθνική Στρατηγική Δια Βίου Μάθησης 2014 – 2020*. Λευκωσία: Κυβερνητικό Τυπογραφείο.

Γ.Γ.Ε.Ε. (2007). *Εκπαιδευτικό υλικό για το πρόγραμμα Δια Βίου Εκπαίδευσης από Απόσταση «Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων»*. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ.

Γιαννακοπούλου, Ε. (2008). Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων. *Εισαγωγή στην Εκπαίδευση ενηλίκων. Εκπαιδευτικές μέθοδοι – Ομάδα εκπαιδευομένων* (Τόμος Δ, σ.299-313). Πάτρα: ΕΑΠ.

Ευστράτογλου, Α., & Νικολοπούλου, Β. (2010). Βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής κατάρτισης. Στο: Μ. Γραβάνη (Επιμ.), *ΕΠΑ66Κ Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση* (σ. 55-70). Λευκωσία: Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Ζαρίφης, Γ. (2009). Πεδίο - Έννοιες - Ορισμοί - Ιστορική εξέλιξη. Στο: *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση. Εκπαιδευτικό υλικό* (σ. 1-20). Λευκωσία: Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Ζαρίφης, Γ. (2010). Εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση: Εννοιολογικό πλαίσιο, πρόσφατες εξελίξεις, συγκλίσεις και αποκλίσεις. Στο: Μ. Γραβάνη (Επιμ.), *ΕΠΑ66Κ Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση* (σ. 1-26). Λευκωσία: Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Θεοφιλίδης, Χ., & Διονυσίου, Ο. (1990). *Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στην Κύπρο : πραγματικότητα και προοπτικές*. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου

Ίσαρη, Φ., & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και την Εκπαίδευση*. Αθήνα: ΣΕΑΒ.

Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.

Καραγιώργη Γ. (2007). *Η πρόκληση της διδασκαλίας σε ενήλικες: βασικές αρχές και μεθοδολογικές συνεπαγωγές*. Ανακοίνωση στο Παγκύπριο Συνέδριο Δια Βίου Μάθηση: Από τη Θεωρία στην Πράξη. Λευκωσία.

Καραλής Θ. (1999). *Οργάνωση και Διαχείριση Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων στο Εκπαίδευση Ενηλίκων – Σχεδιασμός Οργάνωση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων*. (Τόμος Β). Πάτρα: ΕΑΠ.

Καραλής, Θ. (2008). Οργάνωση και διαχείριση προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων. Στο: Δ. Βεργίδης & Α. Καραλής (Επιμ.), *Εισαγωγή στην εκπαίδευση ενηλίκων: σχεδιασμός, οργάνωση και αξιολόγηση προγραμμάτων*, Τόμος Γ (σ. 67-116). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Καραλής, Θ. (2012). Σχεδιασμός και οργάνωση προγραμμάτων. Στο: Θ. Καραλής & Η. Παπαγεωργίου (Επιμ.), *Εκπαίδευση εργαζομένων στην Εκπαίδευση Ενηλίκων: Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης* (σ. 57-106). Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Καραλής, Θ. (2013). *Κίνητρα και Εμπόδια για τη Συμμετοχή των Ενηλίκων στη Δια Βίου Εκπαίδευση*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ και ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Καραλής, Θ. & Κόκκος, Α. (2008). Το Εθνικό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών (2002-2007). Στο: Χ. Γούλας, Θ. Καραλής, Α. Κόκκος, Γ. Κουλαουζίδης, Α. Κουτσούρης & Κ. Μάγος (Επιμ.), *Εισαγωγή στην εκπαίδευση ενηλίκων: Όψεις της πραγματικότητας. Θεωρητικές και εμπειρικές προσεγγίσεις*, Τόμος Ε (σ. 15-44). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Καράλης, Θ., & Παπαγεωργίου, Η. (2012). *Εκπαίδευση εργαζομένων στην εκπαίδευση ενηλίκων: Σχεδιασμός, Υλοποίηση & Αξιολόγηση προγραμμάτων Δια Βίου Εκπαίδευσης*. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Ανακτήθηκε Σεπτέμβριο 12, 2017, από http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/ekpaideutiko_yliko.pdf

Καραντίνος, Δ. (2009). Συμμετοχή στη διά βίου μάθηση: τάσεις και προοπτικές. Στο: Δ. Βεργίδης & Α. Κόκκος (Επιμ.), *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές* (σ. 43-62). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Καρατζά, Μ. (2005). *Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων για την υποστήριξη της δια βίου μάθησης*. Εκπαίδευση Ενηλίκων, τεύχος 5 σ. 4-8

Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης, Α. (2002). Εκπαίδευση ενηλίκων α'. Γενικά εισαγωγικά θέματα. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Καψάλης, Α. (2006). Ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση ενηλίκων. Ελλάδα και κόσμος. Στο Καψάλης, Παπασταμάτης (Επιμ.), *Επαγγελματισμός στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*. Αθήνα: Δαρδάνος.

Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης, Α. (2013). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: γενικά εισαγωγικά θέματα*. Αθήνα: Σιδέρης.

Κεδράκα, Κ. (2008). Εκπαίδευση Ενηλίκων: οριοθετώντας το πεδίο. *Κίνητρο*, 9, 43-54. Αλεξανδρούπολη.

Κεδράκα, Α. (2009). *Εκπαιδευτές Ενηλίκων στην Ελλάδα: Εξέλιξη, αναζητήσεις, προβληματισμοί*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη

Κόκκος, Α. (1999α). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Το πεδίο, οι αρχές μάθησης, οι συντελεστές*. Πάτρα: ΕΑΠ.

Κόκκος, Α. (2002). *Η εκπαίδευση ενηλίκων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: προσδιορισμός του πεδίου, τάσεις, πολιτικές*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Κόκκος, Α. (2003). Ο μετασχηματισμός των στάσεων και ο ρόλος του εμπυχωτή. Στο: Βεργίδης, Δ. (Επιμ.), *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών*, (σ. 221). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

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

Κόκκος, Α. & Λιοναράκης, Α. (1998). *Ανοιχτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Κυριαζή, Ν. (2002). *Η κοινωνιολογική έρευνα, κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κριτσωτάκη, Ε. (2006). *Εκπαίδευση ενηλίκων σε ΚΕΚ. Διερεύνηση συμβατότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης με τις αρχές μάθησης ενηλίκων*. Διπλωματική διατριβή. ΕΑΠ, Πάτρα.

Λευθεριώτου, Π. (2010). Ο ρόλος και η εκπαίδευση των εκπαιδευτών ενηλίκων στην Ελλάδα: ιστορική αναδρομή και σύγχρονη πραγματικότητα. Στο: Δ. Βεργίδης & Α. Κόκκος (Επιμ.), *Εκπαίδευση Ενηλίκων, διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές* (σ.271-305). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Λιντζέρης, Π. (2010). Θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης: δυνατότητα για μια κριτική και χειραφετική στροφή στην πρακτική της εκπαίδευσης ενηλίκων. Στο Δ. Βεργίδης & Α. Κόκκος, *Εκπαίδευση ενηλίκων: διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές*, (σ. 94-123). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Μαντάς, Ν & Ντάνος, Α. (1993). *Μεθοδολογία εκπόνησης πτυχιακών εργασιών. Συμβολή στην έρευνα και στη συγγραφή της επιστημονικής εργασίας*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.

Μαντζούκας, Σ. (2007). Ποιοτική έρευνα σε έξι εύκολα βήματα: Η επιστημολογία, οι μέθοδοι και η παρουσίαση. *Νοσηλευτική*, 46(1), 88-98.

Ματσαγγούρας, Η. (2005). Επαγγελματισμός και Επαγγελματική Ανάπτυξη. Στο: Μπαγάκης, Γ. (Επιμ.), *Επιμόρφωση και επαγγελματική Ανάπτυξη του Εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Μουζάκης, Δ. (2003). Η Επιμόρφωση των εκπαιδευτών ενηλίκων στα πλαίσια της Λαϊκής Επιμόρφωσης. Στο Βεργίδης, Δ., (Επιμ.), *Εκπαίδευση Ενηλίκων, Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών*.

Μπαγάκης, Γ. (2006). *Εκπαιδευτικές αλλαγές, η παρέμβαση του εκπαιδευτικού και του σχολείου*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Μπασέτας, Κ. (2002). *Ψυχολογία της Μάθησης*. Αθήνα: Ατροπός.

Ντεμουντέρ, Π. (2003). Η κατάρτιση των στελεχών της εκπαίδευσης ενηλίκων. Στο: Βεργίδης, Δ. (Επιμ.), *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών* (σ. 92). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Παληός, Ζ. (2003). Θεωρίες μάθησης και μάθηση ενηλίκων. *Κεφάλαιο 2 του εκπαιδευτικού υλικού για το Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών*. Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ.

Πανισίδου, Ε. Α. & Παπασταμάτης, Α. (2010). Εκπαιδευτές και επαγγελματισμός στην εκπαίδευση ενηλίκων: Η περίπτωση των Κ.Ε.Ε. Στο: Α. Παπασταμάτης, Ε. Βαλκάνος, Ε. Α.

Πανισίδου & Γ. Ζαρίφης (Επιμ.), *Δια Βίου Μάθηση & Εκπαιδευτές Ενηλίκων: Θεωρητικές και εμπειρικές προσεγγίσεις* (σ. 125-140). Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Παπαγεωργίου, Η. (2012). Περιεχόμενο και προβληματική της δια βίου εκπαίδευσης. Στο: Θ. Καραλής & Η. Παπαγεωργίου (Επιμ.), *Εκπαίδευση εργαζομένων στην Εκπαίδευση*

Ενηλίκων: Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης (σ. 17-42). Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Παπασταμάτης, Α. (2011). *Εκπαίδευση Ενηλίκων θεμέλια της διδακτικής πράξης* (2η Έκδοση). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Παπαστεφανάκη, Σ. (2002). *Ανάπτυξη και αξιολόγηση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων*. Θεσσαλονίκη: Α/φοι Κυριακίδη.

Συμπεράσματα του συμβουλίου της 12^{ης} Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στο τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης («ΕΚ 2020»). (2009, Μάιος 28). *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. 2009/C 119/02. Ανακτήθηκε από http://publications.europa.eu/resource/cellar/6f25c6c7-b3b5-40fc-927b-636a7dadd022.0005.02/DOC_1

Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Κριτική.

Υπουργική Απόφαση ΠΠ20082/23-10-2012 (ΦΕΚ 2844Β' αρθρ.2) *Σύστημα Πιστοποίησης Εκπαιδευτικής Επάρκειας Εκπαιδευτών Ενηλίκων της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης*.

Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, Γραφείο Ευρωπαϊκών και Διεθνών Υποθέσεων (2015). *Εκπόνηση έκθεσης με θέμα «Ενίσχυση των βασικών δεξιοτήτων των ενηλίκων της Κύπρου με χαμηλές δεξιότητες»*. Ανακτήθηκε από http://www.moec.gov.cy/aethee/schedio_drasis/2015_2016/deliverable_2_suggestions_f.pdf

Φίλιας, Β. (1996). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών*. Αθήνα: Gutenberg.

Φρέιρε, Π. (1977). *Η αγωγή του καταπιεζόμενου*. Αθήνα: Ράππας.

Χυτήρης, Λ. Σ. (2001). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα: Interbooks.

- Bigge, M. (1999). *Θεωρίες μάθησης*. Αθήνα: Πατάκης.
- Cedefop. (2015). *Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων* (Ενημερωτικό σημείωμα). Λουξεμβούργο: Υπηρεσία εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Cedefop. (2014a). *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα: Συνοπτική περιγραφή*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. (μτφ.: Σ. Κυρανάκης, Χ. Μητσοπούλου, Κ. Μπιθαρά & Μ. Φιλοπούλου,). Αθήνα: Μεταίχμιο. (Πρωτότυπη έκδοση 2000).
- Courau S. (2000). *Τα βασικά «εργαλεία» του εκπαιδευτή ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο. Μετάφραση: Μουτσοπούλου Ε.
- Creswell, J. W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. (μτφ.: Ν. Κουβαράκου,). Αθήνα: Ίων/Έλλην. (Πρωτότυπη έκδοση 2008).
- Dessler, G. (2012). *Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού: βασικές έννοιες και σύγχρονες τάσεις*. (μτφ.: Γ. Μελισουργός,). Αθήνα: Κριτική.
- Day, C. (2003). *Η εξέλιξη των εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Freire P. (2006) *Δέκα επιστολές προς εκείνους που τολμούν να διδάσκουν*. (μτφ.: Μ. Νταμπάρακης). Αθήνα: Επίκεντρο.
- Goleman, D. (2000). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο εργασίας*. (μτφ.: Φ. Μεγαλούδη). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Jaques, D. (2004). *Μάθηση σε ομάδες*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Jarvis, P. (2004). *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα Μεταίχμιο.

Jarvis, P. (2006). Εκπαίδευση και κατάρτιση εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών: Πλαίσιο Ευρωπαϊκής Πολιτικής. Στο Καψάλης, Παπασταμάτης (Επιμ.), *Επαγγελματισμός στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*. Αθήνα : Γ. Δαρδάνος

Jarvis, P. (επιμ.) (2007). *Οι θεμελιωτές της Εκπαίδευσης Ενηλίκων* (μτφ.: Α. Θεοδωρακάκου). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Martens, D. M. (2009). *Έρευνα και αξιολόγηση στην εκπαίδευση και την ψυχολογία*. (μτφ.: Σ. Κυρανάκης, Π. Μπιθαρά & Μ. Μαυράκη). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Mason, J. (2011). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*. (μτφ.: Ν. Κυριαζή). Αθήνα: Πεδίο. (Πρωτότυπη έκδοση 2002).

Mezirow, J. (2007). Η μετασχηματίζουσα μάθηση. (μτφ.: Γ. Κουλαουζίδης). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Morris Bland, S. (2004). Advising adults, telling or coaching?. *Adult Learning 14(2)*, 6-9.

Noye, D. & Piveteau, J. (1999). Πρακτικός οδηγός του εκπαιδευτή. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. (μτφ.: Β. Νταλάκου & Κ. Βασιλικού.). Αθήνα: Gutenberg. (Πρωτότυπη έκδοση 1993).

Rogers, A. (1999). Η Εκπαίδευση Ενηλίκων. Αθήνα: Μεταίχμιο

Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων* (μτφ.: Μ. Παπαδοπούλου & Μ. Τόμπρου). Αθήνα: Μεταίχμιο

Steele, T. (2006) Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων στην εποχή της «δια βίου μάθησης» και της παγκοσμιοποίησης. Στο Καψάλης, Παπασταμάτης (Επιμ.), *Επαγγελματισμός στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*. Αθήνα : Γ. Δαρδάνος.

Β. Ξενόγλωσση

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa.

Bromley, D. B. (1990). Academic contributions to psychological counselling: I. A philosophy of science for the study of individual cases. *Counselling Psychology Quarterly*, 3(3), 299-307.

Brookfield, S. (1986). *Understanding and facilitating adult learning: A comprehensive analysis of principles and effective practices*. UK: McGraw-Hill Education.

Brookfield, St. (1988). *Training educators of adults*. London: Routledge.

Buiskool B.J., Broek S.D., Lakerveld J.A, Zarifis G.K., Osborne., M. (2010). Key competences for adult learning professionals Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals. Zootermeer: RvB/Panteia.

Cedefop (2006): J. Winterton, F. Delamare, E. Stringfellow. Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype.

Cross, P. K. (1981). *Adults as learners: increasing participation and facilitating learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Dunham, J. (1992). *Stress in Teaching* (2nd Ed.). London (UK) and New York (USA).

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2000). *Handbook of qualitative research* (2nd Ed.). Thousand Oaks, Ca: Sage.

Duke, C. (1989). Training of Adult Educators. In: Titmus, C. J. (ed.) *Lifelong education for adults: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press. (pp. 360-369).

European Commission (2011). *Demography report 2010: Older, more numerous and diverse Europeans*. Commission Staff Working Document.

European Commission (2013). *The Survey of Adult Skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe*. DG-EAC.

European Commission/EACEA/Eurydice (2015). *Adult education and training in Europe: Widening access to learning opportunities. Eurydice Report*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Garavan, T. N., Gunnigle, P. & Morley, M. (2000). Contemporary HRD research: a triarchy of theoretical perspectives and their prescriptions for HRD. *Journal of European Industry Training*, 24(2/3/4), 65-93.

Gravani, M., & Ioannidou, A. (2014). Adult and Continuing Education in Cyprus. DOI: 10.3278/37/0575w.

Hancock, B., Windridge, K. & Ockleford, E. (2007). *An introduction to qualitative research*. Trent Focus: The NIHR RDS EM/YH.

Hanson, P.G. (1981). *Learning through groups: A trainer's basic guide*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company

Heimlich, J. & Norland, E. (1994). *Developing Teaching Style in Adult Education*. San Francisco: Jossey-Bass.

Houle, C. (1980) Continuing learning in the professions. (reviewed by Stanley, K.) San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Jarvis, P. (2004). *Adult education and lifelong learning: theory and practice* (3rd Ed.). London & New York: Routledge Falmer.

Jarvis, F. (2005). *Founders the education of adults*. Athens: Verge.

Jarvis, P. (2002). *International Dictionary of Adult and Continuing Education*. London: Kogan Page.

Jogi, L. & Gross, M. (2009) The Professionalization of Adult Educators in the Baltic States. *European Journal of Education*, Vol. 44, (No. 2, Part I), 221-242.

- Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy*. Cambridge: Cambridge Adult Education.
- Lincoln, Y. (2001). Varieties of validity: Quality in qualitative research. In: J. Smart, & W. Tierney (Ed.), *Higher education: Handbook of theory and research*. New York: Agathon Press.
- Merriam, S.B., & Brockett, R. (2007). *The profession and practice of adult education: An introduction*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Merriam, S. & Caffarella, R. (1991). *Learning in Adulthood*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Michael, B., Michelle, G. (2007). Professional development through faculty learning communities. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, (Vol 21), 29-39.
- Nadler, L. & Nadler, Z. (1990). *The handbook of Human Resource Development*. New York: John Wiley.
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Polson, C. J. (1993). Teaching Adult Student. *IDEA Paper No. 29*. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED395136>
- Stake, R.E. (1995). *The Art of Case Study Research: Perspective in Practice*. London: Sage.
- Stake, R. E. (2008). Qualitative case studies. In N. K. Denzin, & Lincoln, Y. S. (Eds.), *Strategies of qualitative inquiry* (pp. 119-149). Los Angeles: Sage
- Winch, C. (1995). Education Needs Training. *Oxford Review of Education*, 21(3), 315-325.
- Wlodkowski, R & Ginsberg, M (2017). *Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults*. (4th Ed.). Jossey – Bass.

Yin, K. R. (2014). *Case Study Research Design and Methods (5th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.