



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ



ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
4. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ:
Μια συγκριτική μελέτη για την επαγγελματοποίηση του πεδίου



Αθήνα, 2006

Επιστημονική Ευθύνη - Συγγραφή

Αναστάσιος Κοντάκος, Χρήστος Γκόβαρης

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό παράχθηκε στο πλαίσιο του Έργου «**Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων II**», το οποίο εντάσσεται στο **Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II** του **ΥΠ.Ε.Π.Θ.**, Μέτρο 1.1. Ενέργεια 1.1.2.Β. και συγχρηματοδοτείται κατά 75% από την **Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Κ.Τ)** και κατά 25% από το **Ελληνικό Δημόσιο**.



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συμβολή του επιμορφωτή στη διαδικασία της εκπαίδευσης ενηλίκων αποτελεί αναμφισβήτητα την κρισιμότερη παράμετρο. Άσχετα από το βαθμό συμμετοχής του στις διαδικασίες σχεδιασμού και προετοιμασίας προγραμμάτων εκπαίδευσης για ενήλικες, η επιλογή του επιμορφωτή διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στην εξέλιξη αλλά και έκβαση της παιδαγωγικής διαδικασίας.

Εν τούτοις για μεγάλο χρονικό διάστημα τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα των επιμορφωτών παρέμεναν στις περισσότερες χώρες –ακόμα και σε αυτές με αναπτυγμένο το θεσμό της εκπαίδευσης ενηλίκων ασαφή και συνήθως απιστοποίητα. Εξ αιτίας μάλλον των χαρακτηριστικών αυτών των προγραμμάτων που δεν οδηγούσαν, τις περισσότερες φορές, σε πιστοποίηση, θεωρούνταν εκπαιδευτικές δράσεις χαμηλού κύρους με αποτέλεσμα να μην ασχολούνται η επίσημη πολιτεία ή οι συναφείς επιστήμες σοβαρά μ' αυτά. Ως συνέπεια αυτού επικρατούσε αδιαφορία δημιουργίας ενός πλαισίου για την πιστοποίηση δεξιοτήτων ή ακόμα περισσότερο για την κατάρτιση των ζητούμενων επιμορφωτών. Από το 1969 όμως χώρες με αναπτυγμένο το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων, όπως π.χ. η Γερμανία, έχουν ρυθμίσει το θέμα της κατάρτισης των επιμορφωτών ενηλίκων με την ανάθεσή του είτε στα πανεπιστήμια είτε σε άλλες ανώτατες σχολές με τη μορφή της βασικής εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης ή εξειδίκευσης.

Στην Ελλάδα γίνονται τελευταία κάποιες προσπάθειες προς την κατεύθυνση της επαγγελματοποίησης των επιμορφωτών ενηλίκων, περισσότερο όμως με τη μορφή ταχύρρυθμων επιμορφωτικών σεμιναρίων. Δεν υπάρχει όμως ακόμα σε κάποιο Πανεπιστημιακό Παιδαγωγικό ή συναφές Τμήμα μια ανάλογη κατεύθυνση με σαφή παιδαγωγικό – διδακτικό (επαγγελματικό) προσανατολισμό. Η μεγάλη ανάγκη σε επιμορφωτές ενηλίκων εξαιτίας της διεύρυνσης και βελτίωσης του θεσμού οδηγεί συχνά, για λειτουργικούς λόγους, σε μείωση των απαιτήσεων απέναντι στο προσωπικό τόσο σε επίπεδο ειδικών γνώσεων όσο και σε επίπεδο παιδαγωγικής (κοινωνική, διδακτική, συμβουλευτική) ικανότητας. Η κρισιμότητα όμως του ζητήματος τόσο σε προσωπικό όσο και σε κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό

επίπεδο πιέζει στην εξεύρεση μιας άμεσης, κατάλληλης και επιστημονικά τεκμηριωμένης λύσης.

Στα κεφάλαια που ακολουθούν η συζήτηση επικεντρώνεται στα εξής ερωτήματα:

1. Ποιες είναι οι επαγγελματικές υποχρεώσεις ενός στελέχους και ενός επιμορφωτή ενηλίκων;
2. Ποιες δεξιότητες και γνώσεις είναι απαραίτητες για την εκπλήρωση αυτών των υποχρεώσεων;
3. Ποιος είναι ο πιθανός τρόπος: α) ανάπτυξης ή και βελτίωσης αυτών των δεξιοτήτων β) συγκρότησης των απαραίτητων επαγγελματικών γνώσεων, και γ) οργάνωσης της εκπαίδευσης ενός επιμορφωτή ενηλίκων;

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ;

Η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί μια προσωπική, βιωματική διαδικασία των συμμετεχόντων και η κύρια υποχρέωση του επιμορφωτή δε μπορεί να είναι παρά υποστηρικτικού και συμβουλευτικού χαρακτήρα. Σε αντίθεση με τα προγράμματα τυπικής εκπαίδευσης, στην περίπτωση της εκπαίδευσης ενηλίκων ο επιμορφωτής θεωρεί δεδομένη τη μαθησιακή προθυμία των συμμετεχόντων εφόσον τα περισσότερα εκπαιδευτικά προγράμματα έχουν προαιρετικό χαρακτήρα. Εκτός αυτού η σχέση επιμορφωτή – εκπαιδευόμενου, λόγω ηλικίας αναπτύσσεται σε ισότιμη βάση και η δέσμευση στην κοινή μαθησιακή στοχοθεσία συνθέτει το περιεχόμενο ενός άτυπου «μαθησιακού συμβολαίου». Η υποχρέωση που απορρέει από την αποδοχή αυτού του συμβολαίου από τον επιμορφωτή για τον ίδιο μεταφράζεται σε παροχή εγγυήσεων ότι είναι κάτοχος των απαραίτητων γνώσεων και φορέας των απαιτούμενων δεξιοτήτων για την υποστήριξη της μαθησιακής διαδικασίας, και ότι παράλληλα δεσμεύεται να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να οδηγηθούν από κοινού στο συμφωνημένο αποτέλεσμα. Με άλλα λόγια εγγυάται ότι θα συνοδεύσει τον εκπαιδευόμενο, τον συμμετέχοντα στην πορεία επίτευξης του στόχου,

καθοδηγώντας τον και θέτοντας συνάμα στη διάθεσή του το απαραίτητο υποστηρικτικό – βοηθητικό υλικό και τις αναγκαίες υποστηρικτικές υπηρεσίες.

Η ικανότητα προσανατολισμού προς τους συμμετέχοντες αποτελεί αδιαμφισβήτητο ένα κριτήριο – προϋπόθεση για την επαγγελματική ή όχι επάρκεια των επιμορφωτών ενηλίκων.

Το μοντέλο του «διδακτικού τριγώνου» σύμφωνα με το οποίο πάντα «κάτι μαθαίνεται από κάποιον, με ή μέσω κάτι ή κάποιου» καταδεικνύει την αλληλεξάρτηση και των τριών παραγόντων της διδασκαλίας. Ο επιμορφωτής δεν «παραδίδει» απλώς το θέμα αλλά στη διαδικασία αυτή εντάσσει ολιστικά τον εκπαιδευόμενο με τις ικανότητες και δεξιότητές του, τις στάσεις, τις αντιλήψεις του, τα συναισθήματά του και συνάμα όλες τις πτυχές του ίδιου του εαυτού.

Η εκπαίδευση ενηλίκων οφείλει να προσφέρει στους εκπαιδευόμενους πάσης φύσης υποστηρικτικές υπηρεσίες σε ένα προσωπικό και εξατομικευμένο πλαίσιο μαθησιακών στόχων, γνωσιακού υπόβαθρου και μαθησιακής παρακίνησης. Στη διαδικασία εμπλέκεται ο επιμορφωτής όχι μόνο ως φορέας πληροφοριών και γνώσεων, αλλά και ως φορέας στάσεων και αντιλήψεων.

Η εξασφάλιση από το μέρος του φορέα παροχής προγραμμάτων εκπαίδευσης για ενήλικες ότι οι επιμορφωτές του διαθέτουν τις απαραίτητες επαγγελματικές δεξιότητες αποτελεί μια κεντρική παράμετρο για την διασφάλιση μιας γενικής επάρκειας ως προς τις παρεχόμενες υπηρεσίες του. Για να μπορεί τώρα να διασφαλισθεί αυτή η επάρκεια τίθεται ως προϋπόθεση ένα ελάχιστο επίπεδο υπεροχής σε συγκεκριμένα θεματικά πεδία, το οποίο και απαιτείται από τους επιμορφωτές ώστε να εγγυάται από τον φορέα παροχής μαθησιακών υποστηρικτικών υπηρεσιών η αναγκαία διαφορά σε επίπεδο επαγγελματικών δεξιοτήτων ανάμεσα στους επιμορφωτές ενηλίκων και τους συμμετέχοντες σε αυτές. Το δεδομένο αυτό ορίζει, κατά περίπτωση, τη σύνθεση και το επίπεδο των εξειδικευμένων επαγγελματικών χαρακτηριστικών και προσόντων ενός επιμορφωτή ενηλίκων.

Ένα βασικό ερώτημα το οποίο εγείρεται εδώ είναι κατά πόσο οι απαραίτητες «βασικές γνώσεις» των επιμορφωτών είναι, πρώτον, ανιχνεύσιμες και, δεύτερον πιστοποιημένες, αν προσφέρονται δηλαδή οργανωμένα προγράμματα σπουδών για τη συγκρότησή τους.

Σ' αυτό το σημείο είναι χρήσιμη η διάκριση των υποχρεώσεων των στελεχών της Εκπαίδευσης Ενηλίκων απ' αυτές των κυρίως επιμορφωτών για καλύτερη επεξεργασία και διαφοροποίηση του εκάστοτε επαγγελματικού προφίλ.

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ;

Η πολυπλοκότητα του επαγγελματικού πεδίου ενός στελέχους στην εκπαίδευση ενηλίκων οδηγεί στην ανάγκη κατάρτισης ενός ευρέως καταλόγου των υποχρεώσεων τους / κριτηρίων επιλογής τους. Ιδιαίτερα σ' αυτή τη φάση πιλοτικής εφαρμογής μεθόδων και προγραμμάτων είναι πολύ κρίσιμη η προσωπική συμβολή του κάθε στελέχους στην επιτυχία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και έως ότου αναπτυχθούν όλες οι υποστηρικτικές δομές. Έτσι ο επαγγελματίας επιμορφωτής, σύμφωνα με τον HOMMERICH (στο Fuhr,1991), οφείλει να διακρίνεται από την ικανότητά του για:

1. Σχεδιασμό και ανάπτυξη νέων περιεχομένων προγραμμάτων
2. Επιστημονική συμβουλευτική και αξιολόγηση προγραμμάτων
3. Επαγγελματική συμβουλευτική και εποπτεία συνεργατών, συμπεριλαμβανομένης και της καλλιέργειας επαφών και της επιμόρφωσης
4. Επαγγελματική συμβουλευτική και εποπτεία αποδεκτών / πελατών
5. Διεξαγωγή διδακτικών και μαθησιακών εκδηλώσεων με τους αποδέκτες των υπηρεσιών του φορέα
6. Δημόσιες σχέσεις, εκπροσώπηση, επαφές (εξωτερική ενημερωτική και επικοινωνιακή λειτουργία)
7. Παραγωγή από έντυπα και βοηθητικά υλικά εργασίας, εργασία σε επιτροπές, συνεδριάσεις (εσωτερική ενημερωτική και επικοινωνιακή λειτουργία)

8. Δραστηριότητες ρουτίνας σε συνεργασία με τη λειτουργία της διεύθυνσης
9. Διεύθυνση και συντονισμό (λειτουργία Manager)
10. Επιστράτευση μόνιμων και εποχικών συνεργατών
11. Σχεδιασμό, συντονισμό και οργάνωση προγραμμάτων εκδηλώσεων.

Ενδιαφέροντα είναι και τα αποτελέσματα μιας έρευνας στη Γερμανία από τους Peters – Tatusch (στο Fuhr, 1991) οι οποίοι κατέληξαν στη βάση μιας ανάλυσης σχετικών προκηρύξεων, σε τρία πεδία επαγγελματικών υποχρεώσεων και δραστηριοτήτων για στελέχη εκπαίδευσης ενηλίκων: στο *μακροδιδασκτικό*, στο *μικροδιδασκτικό* και στο *εκπαιδευτικό, πολιτικό και οργανωτικό πεδίο*:

1. *Μακροδιδασκτικές επαγγελματικές υποχρεώσεις και δραστηριότητες*
 1. Εξακρίβωση ζήτησης και ανάλυση αναγκών
 2. Οργάνωση προγραμμάτων
 3. Συντονισμός της προσφοράς μαθησιακών υποστηρικτικών υπηρεσιών, σε ιδρύματα, οργανισμούς και σε ευρύτερο πεδίο
 4. Έλεγχος επιτυχίας και αξιοποίησή της.
 5. Συμβουλευτική
 6. Επιμόρφωση / συμβουλευτική, εποπτεία συνεργατών
2. *Μικροδιδασκτικές επαγγελματικές υποχρεώσεις και δραστηριότητες*
 1. Οργάνωση διδακτικών μονάδων και ανάπτυξη σχεδίων μαθημάτων
 2. Διδακτική πράξη στην επιμόρφωση ενηλίκων
 3. Διεύθυνση σεμιναρίων και συνεδρίων
 4. Διεξαγωγή εκδηλώσεων
 5. Ανάπτυξη μαθησιακού υποστηρικτικού υλικού
3. *Εκπαιδευτική πολιτική και οργανωτικά καθήκοντα εργασίας και δραστηριότητες*
 1. Πλαίσιο εκπαιδευτικής πολιτικής
 2. Εξέλιξη του θεσμού
 3. Συνεργασία με ιδρύματα και συμμετοχή σε συνέδρια
 4. Διαφήμιση και δημόσιες σχέσεις

5. Παρακολούθηση εφημερίδων / μέσων ενημέρωσης και διαμόρφωση αυτών
6. Οργάνωση / διαχείριση εξετάσεων

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ / ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν για την ελληνική περίπτωση οι προτάσεις της γερμανικής Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων για την διευκόλυνση της διαχείρισης. Σύμφωνα με αυτές στις προγραμματικές επαγγελματικές υποχρεώσεις των στελεχών της εκπαίδευσης ενηλίκων συμπεριλαμβάνουν:

1. Ο σχεδιασμός επιμορφωτικών εκδηλώσεων
2. Η προετοιμασία και διεξαγωγή επιμορφωτικών εκδηλώσεων
3. Η συμβουλευτική (μαθησιακή και διδακτική)
4. Η μετεκπαίδευση, ειδικά για αυτούς της παράλληλης απασχόλησης
5. Οι δημόσιες σχέσεις

Πλήρως απασχολούμενοι παιδαγωγοί, σε ιδρύματα της επιμόρφωσης ενηλίκων, έχουν με βάση την εκάστοτε συμφωνία της Συνόδου των Υπουργών Παιδείας και των συμβουλίων των πόλεων, τις εξής αρμοδιότητες:

1. Ανάπτυξη ενός περιεχομένου παιδαγωγικών σχεδίων
2. Σύνταξη ενός καταλόγου των στόχων μάθησης
3. Διαλογή διδακτικού υλικού και των κατάλληλων διδακτικών μέσων και των μέσων εκμάθησης
4. Αξιοποίηση διοργανώσεων
5. Συμβουλευτική και μετεκπαίδευση των συνεργατών στην παράλληλη απασχόληση.
6. Συμβουλευτική και εποπτεία των συμμετεχόντων
7. Διδασκαλία

Ως αρμοδιότητες σε επαγγελματικούς συλλόγους πλήρως απασχολούμενων παιδαγωγών ονομάζονται αντίστοιχα, η:

1. Μετεκπαίδευση όλων των συνεργατών
2. Συμβουλευτική και εποπτεία οργανώσεων και ιδρυμάτων σε ζητήματα παιδαγωγικά, διεύθυνσης και συντονισμού
3. Σύνταξη τεκμηρίων και στατιστικών στοιχείων, εξετάσεων και δηλώσεων για τη θεωρία και πράξη στην επιμόρφωση ενηλίκων
4. Ανάπτυξη προγραμμάτων

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, τα στελέχη εκπαίδευσης ενηλίκων πρέπει να είναι ικανά να σχεδιάζουν, να διδάσκουν – επιμορφώνουν, να διευθύνουν εκδηλώσεις, να συμβουλεύουν ή / και να οργανώνουν.

Οι αντίστοιχες απαιτήσεις στην Ελλάδα διαφοροποιούνται ως προς τρεις επαγγελματικές κατηγορίες: τους υπεύθυνους εκπαίδευσης, τους σύμβουλους εκπαίδευσης και τους υπεύθυνους τεχνικής στήριξης. Τα αντικείμενα απασχόλησης και ανά κατηγορία περιγράφονται (προκήρ. ΙΔΕΚΕ Αρ. Πρωτ. 7479, Αθήνα 24-06-05, σελ.2) ως εξής:

Υπεύθυνοι Εκπαίδευσης

- Οργάνωση, παρακολούθηση και συντονισμός του έργου των Κ.Ε.Ε.
- Διεκπεραίωση διοικητικών θεμάτων των Κ.Ε.Ε.
- Συνεργασία με τους τοπικούς φορείς
- Εξασφάλιση καταλλήλων χώρων εκπαίδευσης στο νομό
- Υποστήριξη του έργου των εκπαιδευτών
- Προώθηση της εσωτερικής αξιολόγησης των Κ.Ε.Ε.
- Ενημέρωση και πληροφόρηση για το έργο των Κ.Ε.Ε.

Σύμβουλοι εκπαίδευσης

Ανίχνευση εκπαιδευτικών αναγκών ενηλίκων σε τοπικό επίπεδο
Ενημέρωση υποψηφίων εκπαιδευομένων για τα παρεχόμενα από τα Κ.Ε.Ε.
εκπαιδευτικά προγράμματα

Προσδιορισμός γνώσεων και αναγκών των υποψηφίων εκπαιδευόμενων των Κ.Ε.Ε.
(συνέντευξη, δημιουργία φακέλου εκπαιδευόμενου)

Κατάρτιση προγράμματος εκπαίδευσης για κάθε εκπαιδευόμενο - κατάταξη
εκπαιδευομένων

Συμμετοχή στη διαδικασία αξιολόγησης των αποκτηθεισών γνώσεων και δεξιοτήτων
των εκπαιδευομένων των Κ.Ε.Ε.

Ενημέρωση και πληροφόρηση για το έργο των Κ.Ε.Ε.

Υπεύθυνοι Τεχνικής Υποστήριξης

Υποστήριξη της τηλεματικής δικτύωσης των Κ.Ε.Ε.

Ηλεκτρονική καταχώρηση δεδομένων και στοιχείων

Τήρηση, διαμόρφωση και συμπλήρωση εντύπων Κ.Ε.Ε.

Προσόντα υποψηφίων:

Υπεύθυνοι και Σύμβουλοι Εκπαίδευσης

Πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης

Εμπειρία στην Εκπαίδευση Ενηλίκων

Καλή χρήση Η/Υ

Καλή γνώση ξένης γλώσσας

Υπεύθυνοι Τεχνικής Υποστήριξης

Απολυτήριο τουλάχιστον δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Εμπειρία στην τεχνική και διοικητική στήριξη προγραμμάτων εκπαίδευσης

Καλή χρήση Η/Υ (θετικά προσμετρούνται σχετικά πιστοποιητικά ή βεβαιώσεις)

Οι υποψήφιοι/ες επιλέγονται και κατατάσσονται από αρμόδια επιτροπή του

Ι.Δ.ΕΚ.Ε., σύμφωνα με τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα.

Ως κριτήρια επιλογής και κατάταξης ορίζονται:

Α. Τυπικά προσόντα, σε ποσοστό: 30%

Πτυχίο σχετικό με τις προκηρυσσόμενες θέσεις

Μεταπτυχιακοί τίτλοι (Master, PhD.) σχετικοί με τις προκηρυσσόμενες θέσεις

Ξένες Γλώσσες

Γνώση Η/Υ

Β. Εκπαιδευτική – Επαγγελματική εμπειρία στην Εκπαίδευση Ενηλίκων και σε καινοτομικά προγράμματα εκπαίδευσης, σε ποσοστό: 20%

Γ. Δημοσιεύσεις και συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια (άνω των 30 ωρών) και ανακοινώσεις, άρθρα σχετικά με το αντικείμενο της προκήρυξης, σε ποσοστό 10%

Δ. Παρουσία στη συνέντευξη, σε ποσοστό: 40%

Επικοινωνιακή ικανότητα

Κίνητρο συμμετοχής στα προγράμματα Διά Βίου Εκπαίδευσης των Κέντρων

Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Συνεργατικότητα

Διαθεσιμότητα

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Ο όρος «δεξιότητα» συνδέεται στενά με «ικανότητα για επίδοση». Με δεδομένη την ετερογένεια και τη διαρκή αλλαγή του πεδίου της εκπαίδευσης ενηλίκων θα ήταν άστοχο να ορισθούν ως «προσόντα» των εκπαιδευτών οι παγιωμένες αντιλήψεις – κάποια στοιχεία έγκυρης γνώσης. Για το διαρκώς μεταβαλλόμενο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων αυτό το οποίο απαιτείται από έναν επιμορφωτή είναι γενικές ανθρώπινες δεξιότητες για κοινωνική δράση. Αυτές οι γενικές δεξιότητες αναφέρονται:

1. στην ικανότητα της αντίληψης, αναγνώρισης και διάγνωσης, όπου εδώ εννοείται η ικανότητα εκμετάλλευσης της συγκυρίας και η ικανότητα να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των συμμετεχόντων.
2. στην ικανότητα για συνεργασία και αλληλεπίδραση με εκπαιδευόμενους, τη διάθεση αλληλεπιδραστικών σχημάτων, στην ικανότητα για ενσάρκωση και διαπραγμάτευση ρόλων, στη διευρυμένη γλωσσική ικανότητα και σε απόδοση προσανατολισμένη στους παραλήπτες και τέλος,
3. στην ικανότητα να αναστοχάζεται παρελθούσες ή παρούσες, ίδιες ή αλλότριες δράσεις και δομές, να τις αξιολογεί και να τις κρίνει.

Στις γενικές αυτές δεξιότητες πρέπει να προσθέσουμε ακόμα τρεις προαπαιτούμενους γενικούς τρόπους κοινωνικής δράσης:

1. Διαπαιδαγώγηση, συμβουλευτική και υποστήριξη ως επιδράσεις σε συμπεριφορά, στάσεις και αξιακούς προσανατολισμούς, μορφωτική παρώθηση, πολιτισμική εμπύχωση, σεβασμό στα κίνητρα των

συμμετεχόντων, έλεγχο ομαδο – δυναμικών διαδικασιών και τη γενική συμβουλευτική σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων.

2. Παροχή διδασκαλίας, πληροφόρησης και γνώσεων, διδακτικός σχεδιασμός και επιμόρφωση των εκπαιδευτών.
3. Η ικανότητα για διοίκηση, οργάνωση, καθοδήγηση και σχεδιασμό (Κ.Μ.Κ. 1989).

Σ' αυτά τα τρία πεδία πρέπει να αναπτύξει ο επιμορφωτής ενηλίκων ικανότητες για να μπορεί να ανταποκριθεί τόσο στις παρούσες συνθήκες όσο και σε μελλοντικές πιθανές εξελίξεις και προκλήσεις.

Πέρα βέβαια από βασικές παιδαγωγικές δεξιότητες ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να έχει εξειδικευμένες και επαρκείς γνώσεις για την ομάδα των ενηλίκων.

Σε μια διδακτική τάρα που έχει στο επίκεντρό της τους ενδιαφερομένους, δεν ταιριάζει ο χαρακτηρισμός εκπαιδευτές. Η έννοια του **διαμεσολαβητή** θα αντανakλούσε την κοινωνική και παιδαγωγική θεωρία και θα υποδείκνυε τη μέθοδο επίτευξης των στόχων. Τα προσόντα που χαρακτηρίζουν τον τύπο αυτό του επιμορφωτή είναι πέρα από τη διδακτική, τη συμβουλευτική και οργανωτική ικανότητα και η ικανότητα **εμπύχωσης** και βέβαια η εμπειρογνωμοσύνη.

Η έννοια *εμπύχωση* αναφέρεται λιγότερο σε συγκεκριμένα μαθησιακά περιεχόμενα και επαγγελματικά προσόντα και περισσότερο στην ενίσχυση της δημιουργικότητας, στη ζωή της ίδιας ομάδας και στη διάρθρωση των αναγκών της. Στην ενθάρρυνση των μελών της ομάδας για επιδίωξη της υπευθυνότητας, αυτονομίας και αυτενέργειας. Ο εμπυχωτικός τρόπος παιδαγωγικής συνεργασίας αποτελεί πρόθεση για ουσιαστική βοήθεια στην προσωπική ανάπτυξη των συμμετεχόντων και στην κοινωνική κατάταξη των κινήτρων και περιεχομένων μάθησης. Στηρίζει τις ανάγκες, τα κίνητρα, την ανάπτυξη των ενδιαφερόντων, χωρίς να ακολουθεί μια εντολή μετάδοσης πληροφοριών, γνώσεων ή προσανατολισμών αξιακού περιεχομένου.

Το προσόν της εμπειρογνομosύνης αντικατοπτρίζει τις γνώσεις επί του αντικειμένου. Ο ρόλος του επιμορφωτή ως διαμεσολαβητή είναι να βρει, να οργανώσει και να αξιοποιήσει τις υπάρχουσες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των εκπαιδευομένων.

Αν προσπαθούσαμε να περιγράψουμε έναν επιμορφωτή που θα μπορούσε λοιπόν να εφαρμόσει μια διδακτική η οποία να είναι το δυνατό προσανατολισμένη στους ενδιαφερομένους, θα έπρεπε να έχει τα παρακάτω προσόντα:

- **Να έχει αναπτυγμένη την επικοινωνιακή ικανότητα:**

Να επιδεικνύει ευαισθησία, ανεκτικότητα, ικανότητα διεξαγωγής συνομιλιών, ικανότητα ανάπτυξης κοινωνικών σχέσεων, ικανότητες διαχείρισης της δυναμικής της ομάδας, ικανότητα αναστοχασμού.

- **Να έχει το χάρισμα της εμπύχωσης**

Να μπορεί να παρακινεί, να οργανώνει, να μεταδίδει χαρά και ευχάριστη διάθεση, να εμπνέει εμπιστοσύνη, να απελευθερώνει τις δημιουργικές δυνάμεις του εκπαιδευόμενου.

- **Να έχει εμβριθή γενική επιστημονική κατάρτιση**

Να κατέχει επιστημονικές θεωρητικές, μεθοδολογικές γνώσεις, κριτική και διαθεματική, πολυδιάστατη σκέψη.

- **Να διακρίνεται από εμπειρογνομosύνη**

Να έχει σε λίγους τομείς βασικές, ευρύτερες γνώσεις και ειδικές επί του διδακτικού αντικειμένου.

- **Να είναι γνώστης διδακτικών μεθόδων ώστε**

με βάση το περιεχόμενο του προγράμματος και τις ανάγκες των ενδιαφερομένων να επιλέγεται η κατά περίπτωση καταλληλότερη μέθοδος.

Η εκπαίδευση ενηλίκων προσδιορίζεται ως υποστήριξη της διαδικασίας εκμάθησης ενός γνωστικού αντικείμενου ή ανάπτυξης μιας δεξιότητας, μέσα σε φορείς που είναι ειδικευμένοι σ' αυτόν τον τομέα. Διαπιστώθηκε πως

ο επιμορφωτής συμβουλεύει, οργανώνει και διοργανώνει εκδηλώσεις διδακτικού τύπου, ενώ οι πράξεις του αφορούν στην παροχή μαθησιακών υποστηρικτικών υπηρεσιών

Η **διδασκαλία**, η **συμβουλευτική** και η **οργάνωση** αποτελούν τα τρία βασικά πεδία δράσης ενός επιμορφωτή ενηλίκων.

Στη **διδασκαλία** ως υποστηρικτική μαθησιακή δράση ο επιμορφωτής σχηματίζει μία πλευρά του διδακτικού τριγώνου ως μεσάζων μεταξύ αντικειμένου - θέματος και εκπαιδευόμενου.

Η **συμβουλευτική** αντίθετα θεματοποιεί προσωπικά προβλήματα και έχει ως στόχο την αυτόνομη απόφαση του υποκειμένου μετά την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση από τον σύμβουλο - επιμορφωτή. Αυτή η συνεννόηση απαιτεί μια ειδική δομή παιδαγωγικής επικοινωνίας.

Η **συμβουλευτική**, όπως και το **μάθημα**, διαμορφώνεται από τα τρία μέρη, **εκπαιδευτής – αντικείμενο (θέμα) - εκπαιδευόμενος**, άρα μπορεί να θεωρηθεί επίσης ως *''μαθησιακή βοήθεια''*. Είναι όμως διαφορετικά τα χαρακτηριστικά του ενός και του άλλου, καθώς το μάθημα διατηρεί ακόμα και σήμερα, εσφαλμένα, μια συνεχή απόσταση από την προσωπική καθημερινότητα, ενώ η συμβουλευτική τη θεματοποιεί συνεχώς. Η δομή της συμβουλευτικής διαμορφώνεται σχετικά με τις ανάγκες του συμβουλευόμενου, αντί (όπως στην περίπτωση του μαθήματος) να την διαμορφώνει κάποιος ειδικός εκπαιδευτικός στόχος και η συμβουλή συνήθως δεν είναι δεσμευτική, παραμένει πάντα πρόταση, όμως μπορεί να διαφέρει σε ένταση, από σύσταση έως και παράκληση ή παρώθηση. Πολλές φορές δίνονται παράλληλα πολλές πιθανότητες δράσης, ώστε να μπορεί γίνει μια επιλογή μεταξύ τους. Το αντικείμενο της κάθε συμβουλευτικής διαδικασίας προέρχεται από τον προβληματισμό του υποκειμένου. Αντικείμενα συμβουλευτικής δράσης αφορούν σε θέματα σπουδών όπως και στην αντιμετώπιση μαθησιακών προβλημάτων. Οι σύγχρονες θεωρίες διδασκαλίας προσιδιάζουν περισσότερο στην συμβουλευτική.

Ως προς τη συμβουλευτική ικανότητα – υποχρέωση γίνεται διάκριση ανάμεσα σε **μαθησιακή συμβουλευτική** και σε **συμβουλευτική πραγματοποίησης**. Η σχετική με τη μάθηση συμβουλευτική ως συμβουλευτική σχεδιασμού εμπεριέχει την πληροφόρηση και συμβουλευτική σχετικά με τις δυνατότητες μάθησης και

σχεδιασμού αυτής όπως και με τον καθορισμό των στόχων μάθησης, περιεχομένων, μεθόδων, μέσων, των θεμάτων και θεματικών, τις δυνατότητες συνεργασίας κλπ. Σημαντικό είναι ότι πρόκειται για ένα επαγγελματικό προσόν το οποίο επιτρέπει στον επιμορφωτή να παρουσιάζει τη βοήθεια ως αυτοβοήθεια. Η συμβουλευτική των εκπαιδευομένων είναι μια δύσκολη και απαιτητική εργασία και ως εκ τούτου βασικό προσόν.

Η σχετική με τη μάθηση συμβουλευτική ως συμβουλευτική πραγματοποίησης αφορά στην ομάδα και στις διάφορες δυναμικές που αναπτύσσονται σ' αυτή και οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν θετικά ή και αρνητικά τη διαδικασία της μάθησης. Η συμβουλευτική ικανότητα είναι απαραίτητη ώστε να μπορεί να χειρίζεται ο επιμορφωτής με επιτυχία όλα τα φαινόμενα σχετικά με τις εναλλακτικές συμπεριφορές, με την επίλυση διαφορών και τη θεμελιώδη για την παιδαγωγική εργασία, δημιουργία σύνδεσης της ομάδας.

Ο επιμορφωτής ως σύμβουλος θα πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίζει γρήγορα τα προβλήματα που εμφανίζονται ακόμη και κατά την πραγματοποίηση των σχεδίων, να προτείνει λύσεις και να παρέχει βοήθεια επίλυσης, να προσφέρει εντασσόμενος στην ομάδα με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να δένεται, αλλά και να μπορεί να αποστασιοποιείται όταν η συναισθηματική απεμπλοκή είναι απαραίτητη.

Το πεδίο της *”οργάνωσης”* περιλαμβάνει τη διεύθυνση και την εξωτερική εκπροσώπηση φορέων ή και γενικές αρμοδιότητες στο πεδίο της σύλληψης, του συντονισμού, της αξιοποίησης και διοίκησης. Μια ταξινόμηση από την σχολική παιδαγωγική των FLECHSIG / HALLER (στο Fuhr, 1991) διαχωρίζει τη διδακτική πράξη σε πέντε επίπεδα, αναδεικνύοντας παράλληλα τις οργανωτικές αρμοδιότητες του επιμορφωτή ενηλίκων:

1. Διαμόρφωση θεσμικών, οικονομικών και οργανωτικών πλαισίων
2. Διαμόρφωση αντικειμένων μάθησης, και σχολικών προγραμμάτων
3. Διαμόρφωση πεδίων μάθησης και εκπαιδευτικών προγραμμάτων
4. Διαμόρφωση μονάδων μαθήματος
5. Διαμόρφωση καταστάσεων μάθησης και διδασκαλίας

Τα επίπεδα δύο έως πέντε θεωρούνται ξεκάθαρα παιδαγωγικές αρμοδιότητες, ενώ το πρώτο επίπεδο θεωρείται μόνον ως παιδαγωγική αρμοδιότητα όταν αφορά τις εκπαιδευτικές πτυχές των πλαισίων. Τα οργανωτικά πλαίσια κάνουν δυνατή τη διεξαγωγή εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και την απαλλαγή αυτών από αποφάσεις γενικού χαρακτήρα ώστε να εξοικονομείται χρόνος εργασίας, με την καθιέρωση κάποιου στάνταρ στην εκπαίδευση. Παράλληλα με την λήψη αποφάσεων τέτοιου επιπέδου είναι εξίσου σημαντική η πραγματοποίησή τους, ενώ αρκετές φορές η παιδαγωγική διάσταση πίσω από κάποιες οδηγίες δεν φαίνεται εξ αρχής.

Με βάση αυτά που αναπτύχθηκαν παραπάνω και μια αρχική πρόταση του Klippert (1990) θεωρούμε ότι το «προσοντολόγιο» του επιμορφωτή ενηλίκων οφείλει να συμπεριλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία (σχεδ. Α) υπό την προϋπόθεση ότι η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί παιδαγωγική εργασία με στόχο την παροχή βοήθειας για ανάπτυξη της ικανότητας για αυτοβοήθεια.

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΤΟΥ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Διαμόρφωση Συγκεκριμένων Μαθησιακών Περιπτώσεων		Σταδιακός Περιορισμός των Ενεργειών του Επιμορφωτή
<p>-Διαφοροποιημένη Μετάδοση Επαγγελματικών Δεξιοτήτων.</p> <p>-Οργάνωση ομάδων μάθησης.</p> <p>-Μεταφορά του μεγαλύτερου δυνατού μέρους ευθύνης.</p> <p>-Διαφάνεια τρόπων συμπεριφοράς.</p> <p>-Συγκέντρωση και επεξεργασία διδακτικών μέσων από τους συμμετέχοντες.</p> <p>-Προώθηση ελέγχου διαδικασιών μάθησης.</p> <p>-Προτίμηση "πλαισιακών εντολών".</p> <p>-Απομάκρυνση από "Μέσα" και "Εντολές".</p>	<p>Μέθοδοι μετάδοσης των βασικών Δεξιοτήτων.</p>	<p>-Να επιτρέπει λάθη.</p> <p>-Να επιτρέπει εναλλακτικούς τρόπους μάθησης.</p> <p>-Να επιτρέπει να ρυθμίζονται ενδοεπιμορφωτικές διαμάχες από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους.</p> <p>-Να προωθεί συζητήσεις.</p> <p>-Να γίνει σύμβουλος με ικανότητες εμπυχωτή.</p> <p>-Να αναπτύσσει ευαισθησίες παρατήρησης.</p> <p>-Να περιορίζει τον κυριαρχικό του ρόλο.</p> <p>-Να αφήνει να προκύπτουν τα αποτελέσματα.</p>

Τροποποιημένος πίνακας του Η. Klippert¹

¹ Η. Klippert (1990), σελ. 38

Σχεδ. Α

Ένα σημαντικό ζήτημα στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων αποτελεί η εκπαίδευση και κατάρτιση του ίδιου του επιμορφωτικού προσωπικού. Ιδιαίτερα στην Ελλάδα λείπουν παντελώς οι κρίσιμες δομές εκπαίδευσης – κατάρτισης και επιμόρφωσης του διδακτικού προσωπικού.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η παρατιθέμενη προκήρυξη (Προκήρ. ΙΔΕΚΕ, Αρ. Πρωτ. 3099, ΑΘΗΝΑ 23-2-2006, σελ. 2 και 3) όπου τα απαιτούμενα προσόντα περιγράφονται ως εξής:

«Οι υποψήφιοι/ες θα πρέπει να έχουν καλή γνώση σε ένα από τα εκπαιδευτικά προγράμματα που αναφέρονται αναλυτικά στο **Παράρτημα Β**»

Στον παρακάτω πίνακα «μορίων» εξειδικεύονται τα προσόντα περισσότερο χωρίς όμως να σκιαγραφούν ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό προφίλ.

1.	Σπουδές :	36%		
	1α. Στο τυπικό σύστημα εκπαίδευσης		30 %	
	Πτυχίο ΑΕΙ, ΤΕΙ			18 %
	Μεταπτυχιακή Ειδίκευση (Master ή ισότιμο Ελληνικού ΑΕΙ) σε αντίστοιχο αντικείμενο			6 %
	Μεταπτυχιακή Ειδίκευση (Master ή ισότιμο Ελληνικού ΑΕΙ) σε άλλο αντικείμενο			3 %
	Διδακτορικό σε αντίστοιχο αντικείμενο			6 %
	Διδακτορικό σε άλλο αντικείμενο			4 %
	1β. Δια Βίου Εκπαίδευσης, Επιμόρφωσης - Κατάρτισης		2%	
	1γ. Γνώση Η/Υ (Με Πιστοποίηση)		2%	
	1δ. Ξένες Γλώσσες (Με Πιστοποίηση)		2%	
2.	Συγγραφικό Έργο, Δημοσιεύσεις, Εισηγήσεις σε Συνέδρια, Σεμινάρια	10%		
3.	Συμμετοχή σε Συνέδρια, Σεμινάρια	4%		
4.	Εμπειρία	30%		
	4 ^α . Διδακτική σε Δομές της Τυπικής Εκπαίδευσης		12%	
	4β. Διδακτική σε Δομές της Διά Βίου Μάθησης (μέσα από ανοιχτές διαδικασίες επιλογής)		12%	
	4γ. Άλλη εργασία		6%	
5.	Συνέντευξη	20%		
6.	Σύνολο	100%		

Καθίσταται λοιπόν σαφής και επιτακτική η ανάγκη να εντατικοποιηθούν οι προσπάθειες τουλάχιστον στην κατεύθυνση δημιουργίας ενός φορέα πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων των επιμορφωτών ενηλίκων ο οποίος παράλληλα με άλλους φορείς (πανεπιστήμια, Α.Τ.Ε.Ι. κλπ.) θα πρέπει να προσφέρει και αντίστοιχα προγράμματα κατάρτισης του απαραίτητου διδακτικού προσωπικού. Η κατάρτιση ή τα κριτήρια με βάση τα οποία θα γίνεται η πιστοποίηση θα είναι από το πεδίο της γενικής παιδαγωγικής θεωρίας (ψυχολογία, κοινωνιολογία, εκπαιδευτική πολιτική, διδακτική μεθοδολογία), της ειδικής διδακτικής ανά γνωστικό αντικείμενο και της αξιολόγησης (εκπαιδευτικού, εκπαιδευόμενου, εκπαιδευτικού έργου, εκπαιδευτικών δομών).

Θα ακολουθεί υποχρεωτικά συμμετοχή σε πρακτική άσκηση.

Η παρακολούθηση ή / και η πιστοποίηση θα αποτελούν απαραίτητο επαγγελματικό εφόδιο κάθε επιμορφωτή ενηλίκων αλλά όχι μόνιμο. Σε τακτά χρονικά διαστήματα θα υποχρεούται ο επιμορφωτής να παρακολουθεί επιμορφωτικά προγράμματα που θα προσφέρονται από το συγκεκριμένο φορέα ή από άλλους ομοειδής φορείς.

ΠΟΙΑ ΟΦΕΙΛΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Μετά την αναφορά στη σχέση γνώσης και ικανότητας πρέπει να αναζητηθεί ο χαρακτήρας των γνώσεων που κάνουν πιθανή την επαγγελματοποίηση της εκπαίδευσης ενηλίκων, ώστε οι πρακτικές θεωρίες να αξιοποιούνται για συγκεκριμένο σκοπό και με στόχο και όχι όπως μπορεί να βολεύουν θεωρητικά την εκάστοτε κατάσταση. **Ο εκπαιδευτής πρέπει να γνωρίζει καλά τους θεσμικούς στόχους της οργάνωσης ή του μαθήματος για να ανταποκριθεί πλήρως στις υποχρεώσεις του.** Στην προσπάθεια να φτάσει τους στόχους αυτούς πρέπει πάντα να υπακούει σε παιδαγωγικούς κανόνες και πρέπει να πράττει πάντα σε σχέση με τον εκπαιδευόμενο ως άτομο, και όχι σε σχέση με την ομάδα στην οποία δραστηριοποιείται. Ο εκπαιδευτής έχει επίσης ανάγκη ένα μεγάλο ρεπερτόριο γενικών γνώσεων για την περίπτωση αντιμετώπισης ειδικών προβλημάτων, ενώ όσο εξειδικεύονται τα προβλήματα, τόσο μεγαλώνει το πεδίο γενικών γνώσεων που είναι αναγκαίες για την αντιμετώπιση των προβλημάτων.

Κατά πόσο μπορούν οι γενικές γνώσεις να συμβάλουν στην επαγγελματοποίηση; "Ως επαγγελματικότητα θεωρείται η ικανότητα για κατάλληλη εφαρμογή εξειδικευμένων, γενικών, εμπειρικών και επιστημονικών γνώσεων σε συγκεκριμένες περιπτώσεις". Ο TIETGENS (στο Fuhr, 1991) θεωρεί τα εξής προσόντα σημαντικά για τον επιμορφωτή ενηλίκων από την πρώτη ημέρα κίόλας άσκησης του επαγγέλματος:

- ο ρεαλιστική αντίληψη των συμμετεχόντων και των πιθανών συμπεριφορών
- ο ρεαλιστική αντίληψη των κοινωνικών συνθηκών, που πάντα παίζουν ρόλο στον τρόπο συνεννόησης εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου
- ο γενικές ιστορικές γνώσεις για την διαμόρφωση της εκπαίδευσης ενηλίκων τα περασμένα χρόνια / δεκαετίες
- ο βασικές γνώσεις της γενικής οργανωτικής δομής και των διδακτικών ιδιαιτεροτήτων στην εκπαίδευση ενηλίκων

Αυτές όμως οι γνώσεις, αν και βασικές, δεν παρέχουν τα προσόντα που απαιτεί η επαγγελματοποίηση. Οι βασικές δεξιότητες όπως αναδείχθηκε είναι η μαθησιακή υποστήριξη και η οργάνωση επαρκούς και αποτελεσματικού μαθησιακού βοηθητικού υλικού.

Εκτός από τις βασικές γνώσεις όμως απαιτούνται και εξειδικευμένες γνώσεις του πεδίου. Οι εξειδικευμένες γνώσεις διακρίνονται σε **μεθοδολογική γνώση** και **εφαρμοσμένη γνώση**. Η "μεθοδολογική" είναι αυτή που θεματοποιείται στο μάθημα και τη συμβουλευτική, ενώ η "εφαρμοσμένη" είναι αυτή που χρειάζεται για την ανάπτυξη διδακτικών και οργανωτικών ικανοτήτων.

Την "εφαρμοσμένη" γνώση τη διακρίνουμε σε τρία πεδία, **τη διδακτική γνώση, τη συμβουλευτική γνώση και την οργανωτική γνώση.**

Η ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΓΝΩΣΗ

Η διδακτική γνώση είναι αυτή που, μαζί με την ειδικευμένη γνώση περί μαθήματος ή διδακτικού αντικειμένου, αποτελεί τη διδακτική δεξιότητα και επιτυγχάνεται μέσα από την απόκτηση γενικών και ειδικών παιδαγωγικών γνώσεων

στο πεδίο της διδακτικής μεθοδολογίας και μέσα από συμμετοχή σε μαθήματα πρακτικής άσκησης. Η διαδόμηση των μαθησιακών βοηθημάτων πρέπει να προσαρμόζεται στις γνώσεις, στα κίνητρα και στην επίδοση των εκπαιδευομένων, ώστε να έχει την μεγαλύτερη πιθανή επιτυχία. Στη συνέχεια πρέπει η πραγματοποίηση της διαδόμησης (μια οργανωτική ικανότητα) να είναι εφικτή, και οι στόχοι ξεκαθαρισμένοι. Η παιδαγωγική πράξη δεν μπορεί να γενικευθεί, γι' αυτό δεν μπορεί να γίνει καμιά αναφορά σε γενικούς κανόνες για την απαραίτητη γνώση καθώς τέτοιοι δεν υπάρχουν και ούτε αναμένεται να βρεθούν. Με τα χρόνια όμως διατυπώθηκαν κάποια στάνταρ συμπεριφοράς ως ανταποκρίσεις σε επιμορφωτικές πράξεις, ώστε μέσω αυτών να διαμορφώνονται κάποιες πρακτικές θεωρίες.

Ένας ακόμα παράγοντας διδακτικής γνώσης είναι η σωστή χρήση του περιορισμένου χρόνου. Η διαμόρφωση του χρονικού διαστήματος στο οποίο λαμβάνει χώρα μάθηση είναι σημαντική, καθώς διαφορετικά σχήματα διδακτικής πράξης φέρουν διαφορετικά αποτελέσματα ως προς την ταχύτητα και την ποιότητα εκμάθησης. Τέλος αναγνωρίζεται **η ικανότητα ευελιξίας στην αντιμετώπιση των εκπαιδευομένων** ως άλλη μια διδακτική γνώση, διότι ένα πλούσιο μεθοδολογικό ρεπερτόριο (κοινωνική ικανότητα) διευκολύνει στην κατανόηση του δασκάλου, συνεπώς και του γνωστικού αντικείμενου.

Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Η συμβουλευτική είναι ξεκάθαρα πιο απλή στην πράξη διότι δεσμεύεται λιγότερο σε τόπο και χρόνο απ' ό,τι το μάθημα. Καθώς όμως χειρίζεται ατομικά προβλήματα πολλαπλών τύπων οι αναγκαίες γνώσεις είναι εξίσου πολύπλοκες και διαφορετικής μεταξύ τους φύσης. Η συμβουλευτική διαθέτει κατά πολύ μικρότερο βαθμό από το μάθημα την εμπειρικά θεμελιωμένη πιθανότητα για πρόβλεψη συμβάντων, έτσι ο προγραμματισμός είναι λιγότερο σημαντικός. Γι' αυτόν το λόγο όμως οι αναγκαίες γενικές γνώσεις, αποκτούν μεγαλύτερη σημασία για την συμβουλευτική γνώση και ικανότητα, διότι κάνουν πιθανή την άμεση επαγγελματική ανταπόκριση σε ερωτήματα ή προβληματικές καταστάσεις. Ο επιμορφωτής πρέπει να διαθέτει επαρκείς πρακτικές γνώσεις για να μπορεί να παρέχει την ρεαλιστικά καλύτερη συμβουλευτική, αλλά πρέπει να διαθέτει επίσης τις θεωρητικές γνώσεις μεταφοράς του θέματος προς τον συμβουλευόμενο. Εδώ είναι σημαντικό να μένουν

στο περιθώριο οι ατομικές απόψεις και τα πιστεύω του εκπαιμορφωτή. Η απόφαση και έπειτα η ευθύνη μένουν στον «πελάτη». Ο επιμορφωτής έχει λοιπόν ανάγκη από γενικές ψυχολογικές γνώσεις και από τυπικές γνώσεις για να ανταποκριθεί στις ιδιαιτερότητες του κάθε ενδιαφερόμενου και στις ατομικές του ανάγκες.

Έτσι διαμορφώνονται τα σχήματα της *διαγνωστικής συζήτησης* και της *ατομικής συμβουλευτικής*, ενώ πρέπει να τονιστεί πως τα σχήματα αυτά είναι παραδειγματικά και δεν πρέπει να δογματικοποιηθούν γιατί η συμβουλευτική παραμένει «δυναμικό πεδίο». Ένα μεγάλο γενικό ρεπερτόριο γνώσεων συμβάλλει συνήθως στην καλλιέργεια ικανοτήτων για την αντιμετώπιση μη αναμενόμενων προβλημάτων.

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

Η ικανότητα οργάνωσης έχει κάποια κοινά σημεία με το μάθημα και τη συμβουλευτική όπως το πρόβλημα της ανταπόκρισης σε μη αναμενόμενες καταστάσεις και εξελίξεις. Στη διδακτική οργάνωση όμως κύριος στόχος είναι η προετοιμασία προγραμμάτων σχετικά με εμπειρικές γνώσεις και με βάση την ανταπόκριση των εκπαιδευομένων σε προγράμματα μάθησης.

Ο χρονικός περιορισμός είναι σχεδόν ανύπαρκτος καθώς οργανωτικές πράξεις που στοχεύουν σε μελλοντική διδακτική πράξη μπορούν να γίνουν συχνά χωρίς χρονική δέσμευση. Επίσης μέρος της οργανωτικής γνώσης (και πράξης) αποτελούν και τα κίνητρα των συμμετεχόντων. Η γνώση τους συμβάλλει στην οργανωτική γνώση, στη σωστή διοργάνωση και έπειτα στην ομαλή ροή της διδακτικής πράξης. Ο επιμορφωτής ενηλίκων πρέπει να είναι ικανός να κρίνει ποιο οργανωτικό πλαίσιο είναι αναγκαίο για την υποστήριξη μιας συγκεκριμένης μαθησιακής διαδικασίας. Τέλος στην οργανωτική γνώση περιλαμβάνονται και γνώσεις σε τομείς νομικούς, ιατρικούς, πολιτικούς και ψυχολογικούς. Γενικές θεωρητικές γνώσεις σε κοινωνιολογία και στην οργανωσιακή ψυχολογία είναι επίσης απαραίτητες.

Τέλος η οργάνωση και η προσφορά παιδαγωγικής πράξης προϋποθέτει γνώσεις σχετικά με τη διαμόρφωση και ιεράρχηση των στόχων, ώστε η παρακολούθησή τους να γίνει εφικτή.

ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Το ερώτημα αν μπορεί να στηθεί ένα γενικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι σημαντικό για την επαγγελματοποίηση της επιμόρφωσης ενηλίκων, καθώς η επαγγελματική αναγνώριση προϋποθέτει την πιστοποίηση ικανοτήτων (προσόντων) μέσω εξετάσεων. Αυτές προϋποθέτουν μια εξειδικευμένη και καλά δομημένη εκπαίδευση. Ο καταλληλότερος χώρος για τέτοια εκπαίδευση είναι αναμφισβήτητα το πανεπιστήμιο, γιατί προσφέρει έναν τρόπο εκπαίδευσης ο οποίος καλλιεργεί στον επιμορφωτή την ικανότητα για αυτόνομη σκέψη και πράξη, καθώς οι εκπαιδευτές βρίσκονται αντιμέτωποι με συνεχείς «εξαιρέσεις» σχετικά με αναμενόμενες καταστάσεις. Το πανεπιστήμιο καλλιεργεί στον επιμορφωτή επίσης την ικανότητα άμεσης προσαρμογής σε αλλαγές του διδακτικού περιβάλλοντος, διότι τον εξοπλίζει με πολλαπλές κοινωνικές, ψυχολογικές, οργανωτικές και άλλες ικανότητες, παρέχοντας πολλά εκπαιδευτικά πεδία.

Οι κανονισμοί για τα περιεχόμενα των εξετάσεων του προδιπλώματος στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων που καθιερώθηκαν το 1989 στη Γερμανία, και ίσως μπορούν να αποτελέσουν οδηγό και για την ελληνική περίπτωση, περιλαμβάνουν την εξής διδακτέα / εξεταστέα ύλη:

1. Ανθρωπολογικές κανονιστικές και κοινωνικές προϋποθέσεις της μόρφωσης και της εκπαίδευσης
2. Κοινωνικοί και θεσμικοί όροι και λειτουργίες της εκπαίδευσης και του εκπαιδευτικού συστήματος από ιστορική και συγκριτική άποψη.
3. Διαδικασίες μάθησης και εξέλιξης, προσωπική και κοινωνική μάθηση σε κάθε ηλικία.
4. Θεωρίες παιδαγωγικής δράσης, θεμελιώδεις γνώσεις της διάγνωσης και της συμβουλευτικής
5. Θεωρία της εκπαίδευσης και της παιδαγωγικής από ιστορικής, συστηματικής και συγκριτικής άποψης
6. Μέθοδοι παιδαγωγικής έρευνας και ανάπτυξης θεωριών (ερμηνευτικές, εμπειρικές και στατιστικές θεωρίες).

Οι εξετάσεις αναφέρονται όμως μόνο στις βασικές σπουδές, στις οποίες πρέπει να ακολουθήσει ειδίκευση και εξάσκηση για να επιτευχθεί επαγγελματικοποίηση στην πράξη.

Ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση ενηλίκων βρίσκεται στις υποχρεώσεις και τις ικανότητες του επιμορφωτή.

Τα προβλήματα της μη ομοιογένειας των μαθησιακών υποστηρικτικών δράσεων, όπως και των αναγκαίων ικανοτήτων για την αντιμετώπιση τους και η σημασία της σχέσης μεταξύ επιμορφωτή και εκπαιδευόμενου αποτελούν τα συστατικά χαρακτηριστικά του υπό έρευνα πεδίου.

Το διαφαινόμενο πλαίσιο επαγγελματικών υποχρεώσεων του επιμορφωτή ενηλίκων περιλαμβάνει απαραίτητα την ικανότητα για διδασκαλία, συμβουλευτική και οργάνωση και ένα γενικό πλαίσιο ικανοτήτων, αναγκαίο για διαχείριση της επαγγελματικής πράξης.

Οι αναγκαίες γνώσεις για την διαμόρφωση ειδικών δεξιοτήτων για τους επιμορφωτές ενηλίκων περιγράφονται ως: ***γνώση των εκπαιδευομένων, του αντικειμένου και του τελικού στόχου της επιμόρφωσης - εκπαίδευσης ενηλίκων, πάντα σχετικά με τον κλάδο εργασίας του επιμορφωτή.***

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Arnold, Rolf und Siebert, Horst. Konstruktivistische Erwachsenenbildung : von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit / - 4., unveränd. Aufl. - Baltmannsweiler : Schneider-Verl. Hohengehren, 2003. - IV, 185 S. : graph. Darst.; (dt.)

Arnold, Rolf. Erwachsenenbildung : eine Einführung in Grundlagen, Probleme und Perspektiven / - 4., korr. Aufl. - Baltmannsweiler : Schneider-Verl. Hohengehren, 2001. - VII, 296 S. : graph. Darst.; (dt.)

Baldauf-Bergmann, Kristine (Hrsg.) Erwachsenenbildung im Wandel : {Ansätze einer reflexiven Weiterbildungspraxis ; Festschrift zum 60. Geburtstag von Prof. Dr. Ortfried Schaeffter} / - Baltmannsweiler : Schneider-Verlag Hohengehren, 2005. - 265 S. ; 230 mm x 155 mm; (dt.) (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung ; 43)

Brinkmann, Dieter. Moderne Lernformen und Lerntechniken in der Erwachsenenbildung : Formen selbstgesteuerten Lernens / - Bielefeld : IFKA, 2000. - VI, 194 S. : Ill.; (dt.) (IFKA-Schriftenreihe ; 17)

Broedel, Rainer (Hrsg.). Lebensbegleitendes Lernen als Kompetenzentwicklung: Analysen - Konzeptionen - Handlungsfelder / - Bielefeld : Bertelsmann, 2004. - 333 S.; (ger) (Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen ; [4])

Clement, Ute. Berufliche Bildung zwischen Erkenntnis und Erfahrung : Realisierungschancen des Lernfeld-Konzeptes an beruflichen Schulen /. - Baltmannsweiler : Schneider-Verl. Hohengehren, 2003. - 200 S.; (dt.) (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung ; 31) Vollst. zugl.: Karlsruhe, Univ., Habil.-Schr., 2001

Dewe, Bernd. Theoretische Grundlagen und Perspektiven der Erwachsenenbildung /.. (Hrsg.). - Bielefeld : Bertelsmann, 2005. - 230 S. : graph. Darst.; (ger) (Dokumentation der Jahrestagung ... der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft ; 2004) (Report ; 2005, 1 = Jg. 28, 1)

Faulstich, Peter (Hrsg.). Expansives Lernen / - Baltmannsweiler : Schneider Hohengehren, 2004. - 310 S. : graph. Darst.; (dt.) (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung ; 39)

Faulstich, Peter (Hrsg.). Wissen und Lernen, didaktisches Handeln und Institutionalisierung: Befunde und Perspektiven der Erwachsenenbildungsforschung / - Bielefeld : Bertelsmann, 2001. - 240 S. : graph. Darst.; (dt.) (Dokumentation der Jahrestagung ... der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft ; 2000) (Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung ; Beih.)

Friedenthal-Haase, Martha (Hg.). Erwachsenenbildung im 20. Jahrhundert - was war wesentlich? : Beiträge zu einer Ringvorlesung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena . Mit einem Anh. "Thüringer Erwachsenenbildung im Dialog - die Jahrhundertwende als Herausforderung" / zsgest. von Elisabeth Meilhammer. [Gesamtw.] - München ; Mering : Hampp, 001. - 310 S. : Ill.; (dt.) (Managementkonzepte ; Bd. 20)

Fuhr, Thomas. Kompetenzen und Ausbildung des Erwachsenenbildners : eine Studie zur {Professionalisierung der Erwachsenenbildung} / - Bad Heilbrunn/Obb. : Klinkhardt, 1991. - 296 S.; (dt.) Zugl.: Bayreuth, Univ., Diss., 1991

Goetz, Klaus; Haefner, Peter. Didaktische Organisation von Lehr- und Lernprozessen : ein Lehrbuch für Schule und Erwachsenenbildung / - 7. Aufl. - Weinheim [u.a.] : Beltz, 2005. - 184 S. : graph. Darst.; (ger) (Neue Formen des Lernens im Betrieb ; 3)

Huber, Anne A., Ludwig Haag. (Hrsg.) Kooperatives lernen - kein Problem : effektive Methoden der Partner- und Gruppenarbeit (für Schule und Erwachsenenbildung) - Leipzig ; Stuttgart ; Duesseldorf : Klett-Schulbuchverl. Leipzig, 2004. - 176 S. : Ill., graph. Darst. & CD-ROM (12 cm); (ger) (Schulpaedagogik)

Konrad, Klaus und Traub, Silke. Kooperatives Lernen : {Theorie und Praxis in Schule, Hochschule und Erwachsenenbildung} / - 2. ueberarb. und erg. Aufl. - Baltmannsweiler : Schneider Hohengehren, 2005. - X, 186 S. : graph. Darst.; (dt.)

Kraft, Susanne (hrsg.). Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildung / - Baltmannsweiler : Schneider-Verl. Hohengehren, 2002. - 224 S. : graph. Darst.; (ger) (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung ; 30)

Luchte, Katja. Teilnehmerorientierung in der Praxis der Erwachsenenbildung / - Weinheim ; Basel : Dt. Studien-Verl., 2001. - 173 S.; (dt.) (System und Organisation ;7)

Ludwig, Joachim. Lernende verstehen: Lern- und Bildungschancen in betrieblichen Modernisierungsprojekten / [Hrsg.: Deutsches Institut für Nittel, Dieter (Hrsg.). Die Bildung des Erwachsenen : erziehungs- und sozialwissenschaftliche Zugänge; {Festschrift für Jochen Kade} / - Bielefeld : Bertelsmann, 2003. - 316 S. : graph. Darst.; (dt.) (Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen ; [3])

Olbrich, Josef. Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland / Unter Mitarbeit von Horst Siebert. - Bonn : Bundeszentrale fuer Politische Bildung, 2001. - 447 S. : graph. Darst.; (dt.) (Schriftenreihe / Bundeszentrale fuer Politische Bildung ; 371)

Paetzold, Henning. Lernberatung und Erwachsenenbildung / - Baltmannsweiler : Schneider-Verl. Hohengehren, 2004. - VII, 221 S. : graph. Darst. ; 23 cm; (dt.)

(Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung ;41) Zugl.: Kaiserslautern, Techn. Univ., Diss., 2004

Reschenberg, Ingrid. Erwachsenenbildner zwischen wissenschaftlich-professionellem Selbstverständnis und institutionellen Anpassungsanforderungen : empirisch-analytisch begründete Überlegungen zur Konzeptionierung erwachsenenpädagogischer Studiengänge / - München : Profil, 1992. - 395 S.; (dt.) (Bildung - Arbeit - Gesellschaft ;11)

Schlutz, Erhard (Hrsg.). Innovationen in der Erwachsenenbildung - Bildung in Bewegung - Bielefeld : Bertelsmann, 2002. - 160 S. : Ill., graph. Darst.; (dt.)

Seitter, Wolfgang. Geschichte der Erwachsenenbildung: eine Einführung / - Bielefeld : Bertelsmann, 2000. - 170 S. : Ill.; (dt.) ({Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung})

Wittpoth, Juergen. Einführung in die Erwachsenenbildung / - Opladen : Leske + Budrich, 2003. - 229 S.