



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Στάσεις και αντιλήψεις Εκπαιδευτών Ενηλίκων για τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση στη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μελέτη σε φορείς στο Νομό Κορινθίας.»

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: κ. ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ Ν.

ΔΗΜΗΤΡΑ ΖΑΡΕΝΤΗ
ΑΡ. ΜΗΤΡ.: 3032202001503

ΚΟΡΙΝΘΟΣ 2022

Τριμελής εξεταστική επιτροπή

Καθηγητής, Φωτόπουλος Νικόλαος, επιβλέπων

Κωνσταντίνος Δημόπουλος, μέλος

Γεώργιος Μπαγάκης, μέλος

Ευχαριστίες

Φτάνοντας στην ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής μου εργασίας, νιώθω την ανάγκη και πρέπει να ευχαριστήσω όλους εκείνους τους ανθρώπους, που με καθοδήγησαν πνευματικά, με βοήθησαν και με στήριξαν ψυχικά.

Καταρχήν, στον καθηγητή μου κ. Νικόλαο Φωτόπουλο εκφράζω τις θερμές μου ευχαριστίες, για την αμέριστη συμπαράσταση του, για την ανθρώπινη στάση και κατανόηση που επέδειξε στο πρόσωπο μου και γιατί μου έδωσε την ευκαιρία να πραγματοποιήσω τους στόχους μου.

Έπειτα, εκφράζω απέραντη ευγνωμοσύνη και αγάπη προς τους ανθρώπους του οικογενειακού και φιλικού μου περιβάλλοντος. Προς το σύζυγό μου, Γεώργιο Βάια, γιατί με στήριξε ψυχικά και με βοήθησε ουσιαστικά, απασχολώντας και τα τρία μας μικρά παιδιά, καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου, αυτόν τον ενάμιση χρόνο με όλες τις δυσκολίες που υπήρχαν λόγω του covid-19 και λόγω των επαγγελματικών του υποχρεώσεων, για να μπορέσω να ολοκληρώσω το στόχο μου. Τα παιδάκια μου, που έκαναν υπομονή για την μεγάλη απουσία μου από τον χρόνο τους.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω τη Φίλη μου και υποδιευθύντρια μου Μαγδαληνή Γκιώνη, η οποία με συμβούλεψε και με καθοδήγησε από την αρχή, στο να επιλέξω αυτό το μεταπτυχιακό. Στάθηκε δίπλα μου βοηθώντας με ψυχικά και πνευματικά, ήταν ένας φύλακας άγγελος που έδωχνε όλα τα εμπόδια για να ολοκληρωθεί ο στόχος μου.

Περίληψη

Στην παρούσα εργασία διερευνώνται οι στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων του Νομού Κορινθίας, για τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση, με χρήση της τεχνικής της συνέντευξης. Αρχικά γίνεται μία εννοιολογική προσέγγιση των εννοιών της «εκπαίδευσης ενηλίκων» και της «διά βίου μάθησης» και μία περιγραφή των μορφών εκπαίδευσης ενηλίκων, των θεωριών μάθησης, καθώς και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που διακρίνουν τους εκπαιδευτές ενηλίκων. Εξετάζονται οι στόχοι και τα κίνητρα που οδηγούν τους ενηλίκους στην παρακολούθηση προγραμμάτων διά βίου μάθησης, προκειμένου να αναβαθμίσουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους. Αποτυπώνονται οι στάσεις και οι αντιλήψεις τους, για το ρόλο και τις προσδοκίες που πρέπει να έχουν κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, καταγράφονται τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν, οι προσδοκίες τους από την ολοκλήρωση της παρακολούθησης, αλλά και τα οφέλη της διά βίου μάθησης στη ζωή τους. Τέλος, παρουσιάζονται οι αντιλήψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων, σε σχέση με τη λειτουργικότητα και αποτελεσματικότητα των Κέντρων Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ).

Τα συμπεράσματα από την έρευνα απεικονίζουν ότι οι εκπαιδευτές ενηλίκων αναγνωρίζουν τη σημασία της διά βίου μάθησης και εκπαίδευσης, τόσο για τους ίδιους, όσο και για τους ενήλικες εκπαιδευόμενους.

Λέξεις-κλειδιά: εκπαίδευση-μάθηση ενηλίκων, εκπαιδευτής ενηλίκων, ΚΔΒΜ, εκπαιδευόμενος, επαγγελματική ανάπτυξη, επαγγελματισμός, εμπόδια, δυσκολίες.

Abstract

In this survey, we investigate the attitudes and perceptions of the adult educators of the Prefecture of Corinth, for lifelong education and learning, by using the interview technique. First, there is a conceptual approach to the concepts of "adult education" and "lifelong learning" and a description of the forms of adult education, learning theories, as well as the special characteristics that distinguish adult educators. The goals and motivations that lead adults to attend lifelong learning programs are examined in order to upgrade their knowledge and skills. Their attitudes and perceptions are recorded, about the role and expectations they should have during the educational process, the obstacles they face, their expectations from the completion of the attendance, but also the benefits of lifelong learning in their lives. Finally, the perceptions of adult educators are presented, in relation to the functionality and effectiveness of the Lifelong Learning Centers.

The conclusions of the survey depict that adult educators recognize the importance of lifelong learning and education, both for themselves and for adult learners.

Keywords: adult education-learning, adult educator, Lifelong Learning Centers, trainee, professional development, professionalism, obstacles, difficulties.

Εισαγωγή

Η εκπαίδευση ενηλίκων εμφανίστηκε στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ στις αρχές του 20ου αιώνα, με στόχο τη βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου. Σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα μπόρεσε να καλύψει πολλές θεματικές κατηγορίες, π.χ. επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση σχετικά με πολιτιστικά, κοινωνικά και πολιτικά θέματα και επεκτάθηκε σχεδόν σε όλες τις χώρες (Βεργίδης, 2001).

Με τη διά βίου μάθηση αναπτύσσονται τα προσόντα της γενικής παιδείας, της εξειδικευμένης κατάρτισης, των τεχνικών γνώσεων και των βασικών κοινωνικών δεξιοτήτων, ώστε να μπορέσουν οι ενήλικες να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις της εποχής (Κόκκος στο Rogers, 1999). Σύμφωνα με τον Κόκκο (2005): *«Κάθε ενήλικος λοιπόν στην εποχή μας χρειάζεται να μπορεί, σε διάφορες φάσεις της ζωής του, να έχει πρόσβαση σε νέες γνώσεις και ικανότητες που να του επιτρέπουν να εξελίσσεται, να προσαρμόζεται στις συνθήκες που αλλάζουν και να αυτοκαθορίζεται».*

Στην παρούσα εργασία γίνεται μια προσπάθεια να διερευνηθούν οι στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων, για τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση. Στο πρώτο κεφάλαιο της έρευνας, γίνεται μία εννοιολογική προσέγγιση των όρων εκπαίδευση ενηλίκων και διά βίου μάθηση. Ακολουθούν οι μορφές εκπαίδευσης και μάθησης ενηλίκων και στη συνέχεια αναλύονται οι βασικές θεωρίες μάθησης ενηλίκων. Έπειτα, ακολουθεί η λειτουργία των Κέντρων Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ), ο σκοπός, τα κίνητρα και τα οφέλη της διά βίου μάθησης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται ο ρόλος και τα προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων, το επάγγελμα και η επαγγελματική του ανάπτυξη, η έννοια του επαγγελματισμού και οι τεχνικές διδασκαλίας που χρησιμοποιεί.

Στο ερευνητικό μέρος που αναπτύσσεται στο τρίτο κεφάλαιο, αναφέρεται ο σκοπός της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα, η μεθοδολογική προσέγγιση που στηρίχτηκε η έρευνα, που είναι η ποιοτική και το εργαλείο διεξαγωγής της, που είναι η ημιδομημένη συνέντευξη. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων, μας επέτρεψε να αναλύσουμε ποιοτικά τις απόψεις οχτώ εκπαιδευτών ενηλίκων του Νομού Κορινθίας, σχετικά με τις στάσεις και αντιλήψεις τους, για τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται μία ποιοτική ανάλυση των απαντήσεων των συνεντευξιαζόμενων και παρατίθενται τα συμπεράσματα που προκύπτουν, καθώς και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες	2
Περίληψη.....	3
Abstract.....	4
Εισαγωγή.....	5
Πίνακας Περιεχομένων	6

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

1.1 Εννοιολογική προσέγγιση-Εκπαίδευση ενηλίκων και Διά βίου μάθηση.....	8
1.2 Μορφές Εκπαίδευσης και μάθησης Ενηλίκων.....	11
1.3 Βασικές θεωρίες μάθησης Ενηλίκων.....	13
1.3.1 Η Ανδραγωγική Θεωρία.....	13
1.3.2 Η Θεωρία της Εκπαίδευσης για την Κοινωνική Αλλαγή.....	15
1.3.3 Η Θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης	16
1.3.4 Η Θεωρία για τον Κύκλο της Μάθησης του David Kolb	18
1.4 Σκοπός και κίνητρα μάθησης των ενηλίκων	20
1.5 Τα οφέλη της διά βίου μάθησης	24
1.6 Λειτουργία Κέντρων Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ)	26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

2.1 Ο ρόλος και τα προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων.....	29
2.2 Το επάγγελμα του εκπαιδευτή ενηλίκων.....	35
2.3 Η επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτή ενηλίκων.....	37
2.4 Ο επαγγελματισμός του εκπαιδευτή ενηλίκων.....	39
2.5 Η εκπαίδευση του εκπαιδευτή ενηλίκων.....	41
2.6 Τεχνικές διδασκαλίας στην εκπαίδευση ενηλίκων.....	45

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

3.1 Εισαγωγή	50
3.2 Σκοπός της έρευνας.....	50
3.3. Ερευνητικά ερωτήματα.....	51
3.4. Επιλογή μεθόδου.....	51
3.5. Περιγραφή δείγματος.....	52
3.6. Συλλογή και επεξεργασία δεδομένων.....	52
3.7. Εγκυρότητα κα αξιοπιστία έρευνας.....	54
3.8. Ζήτημα δεοντολογίας	55

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

Ποιοτική ανάλυση των συνεντεύξεων

4.1 Άξονας Α΄: Δημογραφικά στοιχεία συνεντευξιαζόμενων.....	56
4.2 Άξονας Β΄: Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση	57
4.3 Άξονας Γ΄: Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων	60
4.4 Άξονας Δ΄: Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων..	64
4.5 Συζήτηση-Συμπεράσματα.....	71
4.6 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....	75
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	77
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: Ερωτηματολόγιο Συνέντευξης.....	92
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: Παρουσίαση Συνεντεύξεων	94

Α΄ ΜΕΡΟΣ : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

1.1 Εννοιολογική προσέγγιση - Εκπαίδευση ενηλίκων και Διά βίου μάθηση

Στις αρχές του 20ού αιώνα εμφανίστηκε στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ ένα νέο πεδίο δραστηριοτήτων, η εκπαίδευση ενηλίκων. Γρήγορα επεκτάθηκε σε όλες σχεδόν τις χώρες με κύριο ενδιαφέρον σε ζητήματα: επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης σε ζητήματα πολιτιστικά, κοινωνικά και πολιτικά (Κόκκος, 2005).

Σήμερα, απασχολούν τον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων θεωρητικά και πρακτικά ερωτήματα και προσπαθούν να δώσουν απαντήσεις σε σημαντικές μελέτες. Τα βασικά ερωτήματα στην εκπαίδευση ενηλίκων αφορούν: α) οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι διαμέσου της συμμετοχής τους στη μαθησιακή διεργασία τι είδος γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις θα αναπτύξουν β) τον καθορισμό των χαρακτηριστικών των ενηλίκων εκπαιδευόμενων και γ) τις απαιτούμενες δεξιότητες και γνώσεις τις οποίες χρειάζεται να έχουν για να ανταποκριθούν στο ρόλο τους. Παράλληλα, συνεχίζεται η προσπάθεια για τη δημιουργία μιας θεωρίας, η οποία θα καλύπτει συνολικά τον καλύτερο ορισμό των βασικών εννοιών της εκπαίδευσης ενηλίκων (ΥΠΕΠΘ, 2010).

Οι διαρκείς εξελίξεις που πραγματοποιούνται σε όλους τους τομείς έχουν δημιουργήσει την ανάγκη για αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των ενηλίκων ατόμων, με σκοπό να ανταποκρίνονται σε κάθε αλλαγή. Επειδή η κοινωνία συνεχώς μεταβάλλεται δίνεται η δυνατότητα μέσω της εκπαίδευσης ενηλίκων, σε κάθε ενήλικο άτομο που επιθυμεί, να ικανοποιήσει τις εκπαιδευτικές του ανάγκες σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή, μέσω εκπαιδευτικών διεργασιών που προάγουν την κριτική σκέψη και τη δημιουργικότητα, συντείνουν στην επαγγελματική και στην προσωπική του ανάπτυξη ως ενεργού πολίτη (Freire, 1977, Rogers 1999, Jarvis 2004, Mezirow κ.ά. 2007).

Η Εκπαίδευση Ενηλίκων είναι μία έννοια πιο οριοθετημένη σε σχέση με τη διά βίου μάθηση (Βεργίδης & Καραλής, 2004). Η μελέτη των πηγών δείχνει ότι ο όρος δεν είναι εύκολο να οριστεί (Κόκκος 2005, Jarvis 2004, Rogers 2002). Πολλοί είναι οι ορισμοί που έχουν προταθεί από την UNESCO, από το NIACE (Εθνικό Ινστιτούτο Εκπαίδευσης Ενηλίκων Αγγλίας και Ουαλίας) και τον ΟΟΣΑ, όπως και από θεωρητικούς και ερευνητές.

«Με τον όρο εκπαίδευση ενηλίκων εννοούμε την εκπαιδευτική διαδικασία ή μέθοδο με οποιοδήποτε περιεχόμενο και επίπεδο, που μπορεί να υλοποιηθεί κατά τη διάρκεια της τυπικής εκπαίδευσης, ή μπορεί να επεκταθεί χρονικά και να αντικαταστήσει την αρχική εκπαίδευση στις σχολικές μονάδες, στα κολέγια και στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, καθώς και στη μαθητεία, με αποτέλεσμα τα ενήλικα άτομα να αναπτύσσουν τις ικανότητές τους, να εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους, να βελτιώνουν τα τεχνικά και επαγγελματικά τους προσόντα ή ακόμα και να αλλάζουν επαγγελματικό προσανατολισμό. Όλα αυτά επιφέρουν αλλαγές στις στάσεις, τη συμπεριφορά τους, καθώς και στην προσωπική τους ανάπτυξη, ώστε να μπορούν να συμμετέχουν σε μια εναρμονισμένη και αυτοδύναμη κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη» (Unesco, 1975).

Για άλλους η εκπαίδευση ενηλίκων αφορά: *«οποιαδήποτε μαθησιακή δραστηριότητα ή πρόγραμμα σκόπιμα σχεδιασμένο από κάποιον εκπαιδευτικό φορέα, για να ικανοποιήσει οποιαδήποτε ανάγκη κατάρτισης ή ενδιαφέρον που ενδέχεται να πραγματοποιηθεί σε οποιαδήποτε στάδιο της ζωής ενός ανθρώπου που έχει υπερβεί την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και η κύρια δραστηριότητά του δεν είναι πλέον η εκπαίδευση. Το πεδίο λοιπόν πλέον καλύπτει μη επαγγελματικές, επαγγελματικές, γενικές, τυπικές και μη τυπικές σπουδές, καθώς επίσης και την εκπαίδευση που έχει συλλογικό κοινωνικό σκοπό» (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.), 1977 στο Rogers, 1999:55).*

Η Εκπαίδευση Ενηλίκων κατέχει σημαντική θέση σε όλες τις δομές. Οργανώνονται συνέδρια, ημερίδες, ομιλίες και συνδιασκέψεις, γράφονται βιβλία και άρθρα, δημιουργούνται εκπαιδευτικά προγράμματα, εκπονούνται σχέδια δράσης και δημιουργούνται νέα πανεπιστημιακά τμήματα. Τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, βλέποντας την ανάγκη για συνεχιζόμενη εκπαίδευση, σχεδίασαν και εφάρμοσαν πολιτικές στον τομέα της διά βίου μάθησης, μέσω διαφόρων ευέλικτων προγραμμάτων μάθησης, που μπορούσαν να ανταποκριθούν στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Η «Διά Βίου Μάθηση και εκπαίδευση», αποτελεί έναν από τους κεντρικούς προβληματισμούς της εκπαιδευτικής και ερευνητικής κοινότητας, όσον αφορά το ποιος είναι ο ρόλος, η σημασία, το περιεχόμενο, ο σκοπός στις σύγχρονες κοινωνίες, τόσο στα κείμενα των ερευνητών και διαμορφωτών της πολιτικής, όσο και στα επίσημα κείμενα των εθνικών και διεθνών οργανισμών.

Ο ορισμός της «Διά Βίου Μάθησης» είναι αρκετά ευρύτερος από την «εκπαίδευση ενηλίκων», αφού περιλαμβάνει και τις άλλες μορφές εκπαίδευσης, τόσο

τις τυπικές όσο και τις άτυπες, που συναντώνται σε ένα δομημένο και οργανωμένο περιβάλλον (Κόκκος, 2005; CEDEFOP, 2011). Υποδηλώνει τον αέναο χαρακτήρα της μάθησης, που καλύπτει όλο το φάσμα της ζωής και περιλαμβάνει όλες ανεξαιρέτως τις μορφές μάθησης, τόσο εκείνες που παρέχονται από κάθε είδους εκπαιδευτικούς φορείς, όσο και τις άλλες μορφές άτυπης μάθησης (Κόκκος, 2007, Sutton, 1996). Συγκεκριμένα, η Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (Γ.Γ.Δ.Β.Μ.) του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων Ελλάδος (2013) ορίζει τη διά βίου μάθηση ως:

«..όλες οι μορφές μαθησιακών δραστηριοτήτων στη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, που αποσκοπούν στην απόκτηση ή την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, οι οποίες συμβάλουν στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας, εντάσσουν και εξελίσσουν το άτομο επαγγελματικά, βοηθούν στην κοινωνική συνοχή και στην ενεργή συμμετοχή στα κοινά, στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη...». Η διά βίου εκπαίδευση σημαίνει ότι μαθαίνουμε σε όλη τη διάρκεια της ζωής μας. Συχνά, επίσης, η έννοια της διά βίου εκπαίδευσης παραπέμπει μονοσήμαντα σε διαδικασίες εκπαίδευσης ενηλίκων ή στην ανάγκη για διαρκή αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Χαρακτηριστικά, όπως επισημαίνει ο Βεργίδης (2000: 140) η επίσημη θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο έτος που αφιερώθηκε στη διά βίου μάθηση (1996) ήταν η ακόλουθη: *«η διά βίου μάθηση [...] είναι περισσότερο μια προσέγγιση που εστιάζει στις ευκαιρίες και διαδικασίες μάθησης του ατόμου, αναγνωρίζοντας ότι αυτές οι ευκαιρίες και οι διαδικασίες τροφοδοτούνται από πολλούς κοινωνικούς θεσμούς και περιλαμβάνουν εκτός από την τυπική εκπαίδευση και τα συστήματα κατάρτισης, την οικογένεια, επιχείρηση καθώς και τα μέσα επικοινωνίας».* Είναι χαρακτηριστικό ότι η Λευκή Βίβλος (EC, 1995), το πρώτο επίσημο κείμενο της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορά την εκπαίδευση και την κατάρτιση αποκλειστικά, αναφέρει: *«Η εκπαίδευση και η κατάρτιση, θα αποτελέσουν τις κύριες συνιστώσες της ταυτότητας κάθε ενήλικα, την αίσθηση ότι «ανήκει» κάπου, την κοινωνική του πρόοδο και την προσωπική του ανάπτυξη, σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με το παρελθόν. Το μέλλον της Ευρωπαϊκής Ένωσης η ακτινοβολία της, θα προέλθουν περισσότερο από την ικανότητά της, να παρακολουθήσει την κίνηση προς την κοινωνική γνώση».*

1.2 Μορφές Εκπαίδευσης και μάθησης Ενηλίκων

Η έννοια της διά βίου μάθησης αποτελεί μια διαδικασία συνεχούς μάθησης που υλοποιείται σε οποιαδήποτε φάση της ζωής του ανθρώπου και περιλαμβάνει όλες τις μαθησιακές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Η μάθηση αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί σε τυπικό, μη τυπικό ή άτυπο εκπαιδευτικό περιβάλλον, στο οποίο συμμετέχουν άτομα κάθε ηλικίας και μορφωτικού επιπέδου (Καραλής, 2003). Με τον όρο διά βίου μάθηση εννοούμε τη γενική εκπαίδευση των ενηλίκων, τη συνεχιζόμενη κοινωνική και επαναλαμβανόμενη εκπαίδευση, τη λαϊκή επιμόρφωση, τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, την αυτο-μάθηση, τη μάθηση στην εργασία και την εκπαίδευση των ανώτερων στελεχών (Rausch, 2003). Η πραγματοποίησή της γίνεται εντός ή εκτός των τυπικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης (Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης, 2013) και περιέχει όλες τις εκπαιδευτικές και μαθησιακές δραστηριότητες, όλων των τύπων, βαθμίδων και περιεχομένων με στόχο τη βελτίωση των γνώσεων, των προσόντων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων.

Έτσι διακρίνουμε τρεις μορφές εκπαίδευσης:

α. Την τυπική εκπαίδευση: περιλαμβάνει όλες τις βαθμίδες γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης, από την προσχολική έως την τριτοβάθμια. Σύμφωνα με τους Ahmed και Coombs (1974), η τυπική εκπαίδευση παρέχεται από φορείς του κρατικού εκπαιδευτικού συστήματος, από το νηπιαγωγείο μέχρι και το πανεπιστήμιο. Η διαδικασία μάθησης είναι σχεδιασμένη, με μαθησιακούς στόχους, διάρκεια μαθησιακής διαδικασίας, διδακτική υποστήριξη, χορηγείται πιστοποίηση, με συνειδητή συμμετοχή του εκπαιδευόμενου (Καραλής & Βεργίδης, 2004).

β. Τη μη τυπική εκπαίδευση: αφορά όλες τις οργανωμένες δραστηριότητες της εκπαίδευσης που πραγματοποιούνται από φορείς εκτός του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος, απευθύνονται σε ανήλικους και σε ενήλικους και παρέχουν επιλεγμένους τύπους μάθησης, σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες όπως προγράμματα αλφαριθμητισμού ενηλίκων, προγράμματα κοινοτικής εκπαίδευσης με θέμα τη διατροφή, την υγεία, το περιβάλλον, ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση στελεχών κ.α. (Coombs & Ahmed, 1974). Επίσης, περιλαμβάνεται και η εκπαίδευση που ο εκπαιδευόμενος μπορεί να αποκτήσει αναγνωρισμένα πιστοποιητικά – πτυχία σε εθνικό επίπεδο. Υποκατηγορίες της εκπαίδευσης αυτής είναι φορείς που παρέχουν συνεχιζόμενη

επαγγελματική κατάρτιση, γενική εκπαίδευση ενηλίκων, σχολές γονέων, επιμόρφωση, εκπαίδευση από απόσταση (Κόκκος, 2005:45).

γ. Την άτυπη εκπαίδευση: αποτελείται από όλες τις δραστηριότητες αυτομόρφωσης με τις οποίες οι άνθρωποι διαμορφώνουν στάσεις, αξίες και αποκτούν γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, μέσω της επίδρασης του περιβάλλοντος και της εμπειρίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013, Κόκκος, 2005). Η άτυπη εκπαίδευση και μάθηση μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους να πετύχουν τους στόχους τους και να βελτιωθούν και αυτοί και η κοινωνία στην οποία ανήκουν. Η μάθηση αυτή πραγματοποιείται χωρίς να σχεδιαστεί από κάποιον εμπλεκόμενο φορέα και το άτομο μαθαίνει όχι συνειδητά, αλλά επειδή εργάζεται σε ένα χώρο μια συγκεκριμένη στιγμή (Olesen, 2006). Σύμφωνα με τον Coombs (1968), η άτυπη εκπαίδευση είναι *«πράγματα που συχνά θεωρούνται τόσο δεδομένα όσο ο αέρας που αναπνέουμε – βιβλία, εφημερίδες και περιοδικά, ταινίες, ραδιοφωνικά και τηλεοπτικά προγράμματα και πάνω απ' όλα τη μάθηση που συμβαίνει καθημερινά σε κάθε σπίτι»*. Δηλαδή είναι όλες οι δραστηριότητες αυτομόρφωσης, όπως έντυπο υλικό, χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, διαδίκτυο κλπ., καθώς και οι δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες, που αποκτάει το άτομο με την επαγγελματική του εμπειρία (Κόκκος, 2005).

Επίσης μπορούμε να διακρίνουμε:

α) την αρχική επαγγελματική κατάρτιση, που παρέχει στις διάφορες ειδικότητες βασικές επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες και εξειδικεύσεις, ώστε να μπορέσει το άτομο να ενταχθεί, να επανενταχθεί ή να ανελιχθεί στην αγορά εργασίας, με άμεση συνέπεια την προώθηση της επαγγελματικής και προσωπικής του ανάπτυξης,

β) τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, που βοηθάει το άτομο να συμπληρώσει, να εκσυγχρονίσει και να αναβαθμίσει τις γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητές που έχει αποκτήσει μέχρι τότε, προκειμένου να μπορέσει να αποκτήσει ή να διασφαλίσει την εργασία του και να αναπτυχθεί επαγγελματικά,

γ) τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων που περιλαμβάνει όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες, που στοχεύουν στον εμπλουτισμό γνώσεων, ώστε να βελτιώσουν τις δεξιότητες και ικανότητές τους, να διαμορφώσουν την προσωπικότητα τους και να αναπτύξουν την ιδιότητα του ενεργού πολίτη, μειώνοντας μορφωτικές και κοινωνικές ανισότητες.

Όλα αυτά παρέχονται από φορείς της τυπικής εκπαίδευσης και μη τυπικής εκπαίδευσης (Νόμος, 3879/2010).

1.3 Βασικές θεωρίες μάθησης Ενηλίκων

Υπάρχουν διάφορες θεωρίες εκπαίδευσης ενηλίκων σύμφωνα με τις οποίες προωθείται η διεργασία της μάθησης, αλληλεπιδρώντας οι εκπαιδευόμενοι με τους εκπαιδευτές και αξιοποιώντας την εμπειρία των εκπαιδευομένων.

Θα αναλύσουμε τέσσερις από τις βασικές θεωρίες της εκπαίδευσης ενηλίκων: τη θεωρία της Ανδραγωγικής που ανέπτυξε ο Malcolm Knowles, την εκπαίδευση για την κοινωνική αλλαγή του Paulo Freire, τη θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης του Jack Mezirow και τη θεωρία για τον Κύκλο της Μάθησης του Kolb David.

1.3.1 Η Ανδραγωγική Θεωρία

Η Ανδραγωγική αναπτύχθηκε κυρίως στα τέλη της δεκαετίας του 1960 και επικράτησε ως τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Θεμελιώθηκε από τον Lindeman E. (1926), αλλά ο M. Knowles (1913-1997) την επεξεργάστηκε και την τελειοποίησε περισσότερο. Το όνομα της θεωρίας αυτής δείχνει την ιδιαιτερότητα του τρόπου εκπαίδευσης των ενηλίκων σε σχέση με εκείνη των ανηλίκων.

Η θεωρία αυτή βασίζεται σε έξι παραδοχές:

- Οι ενήλικοι πριν μπουν στη διαδικασία της, θέλουν να γνωρίζουν τους λόγους που χρειάζεται να μάθουν κάτι.
- Είναι αναγκαίο γι αυτούς να μπορούν να αυτοκαθορίζονται.
- Είναι εφοδιασμένοι με πολλές εμπειρίες σε σχέση με τους ανήλικους μαθητές κατά την εμπλοκή τους στην εκπαιδευτική διαδικασία.
- Οι γνώσεις που ενδιαφέρονται να αποκτήσουν σχετίζονται με τις καταστάσεις που έρχονται αντιμέτωποι στη ζωή τους, προκειμένου να τις αντιμετωπίσουν πιο αποτελεσματικά.
- Οι ενήλικοι προσανατολίζονται μαθησιακά στο πρόβλημα και δεν ενδιαφέρονται να αποκτήσουν αφηρημένες, ακαδημαϊκές γνώσεις.
- Τα βασικότερα κίνητρα μάθησης είναι τα εσωτερικά όπως η ανάγκη για ικανοποίηση από την εργασία, η αυτοεκτίμηση κ.α.

Η θεωρία αυτή δέχθηκε κριτική από τους μελετητές όπως ότι τάσεις αυτοκαθορισμού έχουν και τα παιδιά και όχι μόνο οι ενήλικοι (Rogers, 2002), εμπειρία έχουν και τα παιδιά η οποία μπορεί να αξιοποιηθεί εξίσου στην εκπαίδευσή τους

(Jarvis, 2004) και ότι δεν είναι αυτονόητο ότι όλοι οι ενήλικοι είναι αυτοκατευθυνόμενοι (Κόκκος, 2005α).

Παρόλο που η Ανδραγωγική Θεωρία δεν θεμελιώνεται επαρκώς, αποτελεί την πρώτη προσπάθεια μιας σειράς από αξιώματα παρά μια τεκμηριωμένη θεωρία (Jarvis, 1985 στο Κόκκος, 2005). Η καινοτομία της θεωρίας αυτής είναι ότι έδωσε έμφαση στα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων και στην ανάδειξη, του ρόλου του εκπαιδευτή ενηλίκων ως διευκολυντή (Cross, 1981; Κόκκος, 2005).

1.3.2 Η Θεωρία της Εκπαίδευσης για την Κοινωνική Αλλαγή

Μία άλλη σημαντική θεωρία, είναι αυτή που αφορά την εκπαίδευση για την κοινωνική αλλαγή, την οποία ανέπτυξε ο Paulo Freire το 1970. Η θεωρία αυτή αναφέρεται, σε άτομα που είναι κοινωνικά αποκλεισμένα και καταπιεσμένα από την ανώτερη τάξη και δημιουργούν συνειδήσεις, διαμορφώνουν πρότυπα και αξίες ενταγμένες σε ένα ευρύτερο πλαίσιο πραγματικότητας. Η εκπαίδευση των ενηλίκων έχει σκοπό να απελευθερώσει τους εκπαιδευόμενους, ώστε να αμφισβητήσουν τις παραδοχές τους και να μπορέσουν να επιτύχουν κοινωνικές αλλαγές, μέσα από κριτικό στοχασμό (Κόκκος, 2005α). Σύμφωνα με τον Freire, η εκπαίδευση προκύπτει από μετασχηματισμό και παίζει βασικό ρόλο στο να μπορέσουν τα κοινωνικά καταπιεσμένα άτομα ή ομάδες να απελευθερωθούν. Επίσης, η μάθηση έχει ποικιλόμορφες διαστάσεις μετασχηματισμού, που είναι καθοριστικοί παράγοντες για την ύπαρξη της κοινωνίας, το σεβασμό, την αξιοπρέπεια και την ελευθερία του ατόμου (Κόκκος, 2005α). Σημαντικό στοιχείο στην εκπαίδευση είναι ο διάλογος, γιατί προωθεί την ισοτιμία και το σεβασμό. Σύμφωνα λοιπόν με τη θεωρία που ανέπτυξε ο Freire υπάρχουν τρία στάδια, το στάδιο της διερεύνησης, το θεματικό στάδιο και του προβληματισμού. Στο Διερευνητικό στάδιο έχουμε τρεις παραμέτρους: α) τον αριθμό των συλλαβών τους, β) τη φωνητική τους αξία και γ) το κοινωνικό νόημα, το οποίο τους αποδίδει η ομάδα των εκπαιδευομένων. Στο θεματικό στάδιο αναπτύσσονται θέματα με κοινωνική σημασία, που τους αποδίδεται νόημα και έπειτα με κωδικοποίηση και αποκωδικοποίηση γίνεται ανασκόπηση του νοήματος. Το τρίτο στάδιο του προβληματισμού συμπίπτει με την κοινωνική δράση. Όταν γίνει η ολοκλήρωση των τριών σταδίων οι εκπαιδευόμενοι θα έχουν καταφέρει τη συνειδητοποίηση, δηλαδή θα έχουν κατανοήσει ότι η άποψή τους για τον κόσμο και τη θέση τους σε αυτόν διαμορφώνεται από τις κοινωνικές και ιστορικές δυνάμεις που τους επηρεάζουν (Κόκκος, 2005: 56). Η συνειδητοποίηση γίνεται με έναν συνδυασμό πράξεων και παρατηρήσεων, που υλοποιούνται με ελεύθερη και αυτόνομη μάθηση, με συνέπεια την κριτική αναγνώριση του ατόμου, που έχει τη δυνατότητα να δράσει και να στοχαστεί πάνω στον κόσμο, ώστε να μπορέσει να τον αλλάξει. Σύμφωνα με τον Jarvis (2004: 133), η θεωρία του Freire αντιμετωπίζεται πιο πολύ ως πολιτική παρά ως μια θεωρία εκπαίδευσης ενηλίκων, γιατί υποστηρίζει ότι δεν υπάρχει ουδέτερη εκπαίδευση (Jarvis, 2004: 134). Η θεωρία του Freire επηρέασε αρκετούς μεταγενέστερους στοχαστές της εκπαίδευσης των ενηλίκων.

1.3.3 Η Θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης

Ο Jack Mezirow το 1977, ανέπτυξε μία πολύ σημαντική και ολοκληρωμένη θεωρία σχετικά με την εκπαίδευση των ενηλίκων τη Μετασχηματίζουσα Μάθηση. Ο συνηθέστερος ορισμός της μετασχηματίζουσας μάθησης κατά τον Mezirow είναι:

«Η μετασχηματίζουσα μάθηση αναφέρεται στη διεργασία μέσω της οποίας μετασχηματίζουμε τα δεδομένα πλαίσια αναφοράς (σύστημα αντιλήψεων, νοητικές συνήθειες κλπ), για να τα κάνουμε πιο περιεκτικά, διαφοροποιημένα, ανοιχτά, συναισθηματικά ικανά για αλλαγή και στοχαστικά, έτσι ώστε να μπορούν να δημιουργήσουν πεποιθήσεις και απόψεις οι οποίες θα αποδειχθούν περισσότερο αληθινές ή δικαιολογημένες στην καθοδήγηση της πράξης» (Mezirow, 2009:92).

Σύμφωνα με τον συλλογισμό του Mezirow για τη μετασχηματίζουσα μάθηση, ο τρόπος με τον οποίο ερμηνεύουμε την πραγματικότητα, καθορίζεται από το σύστημα αντιλήψεων που έχει ο κάθε άνθρωπος και μας έχει επιβληθεί ασυνείδητα από το πολιτισμικό πλαίσιο μέσω της διεργασίας της κοινωνικοποίησης μας. Ο ενήλικας εκπαιδευόμενος έχει τη δυνατότητα να πραγματοποιεί θετικές προσωπικές αλλαγές και να αξιοποιεί τις εμπειρίες του προκειμένου να επιτευχθεί κριτικός στοχασμός. Ο στοχασμός ανατρέπει τις υπάρχουσες πεποιθήσεις του ενήλικα και κατ' επέκταση, ο κριτικός στοχασμός απαιτεί την κριτική αντιμετώπιση πεποιθήσεων στις οποίες βασίζονται τα πιστεύω του (Mezirow, 1990). Ο Mezirow αναφέρει πως η μάθηση αυτή απορρέει από μια κρίση, που βιώνεται από τον ενήλικο εκπαιδευόμενο λόγω κάποιων αποπροσανατολισμένων διλημμάτων που έχει.

Ο ενήλικος εκπαιδευόμενος μπορεί να πετύχει τη μετασχηματίζουσα μάθηση με τις παρακάτω δέκα φάσεις (Φίλλιπς, 2004):

1. Το αποπροσανατολισμένο δίλημμα δηλαδή η αντιμετώπιση ενός σημαντικού περιστατικού ή κατάστασης που λειτουργεί ως καταλύτης και ενεργοποιεί την όλη διεργασία).
2. Η αυτοεξέταση των συναισθημάτων (φόβου, ενοχής, θυμού, ντροπής).
3. Κριτική αξιολόγηση των βασικών παραδοχών.
4. Το άτομο αναγνωρίζει την πηγή δυσaréσκειας και το μοίρασμα της διεργασίας του μετασχηματισμού με άλλα άτομα.
5. Διερεύνηση των επιλογών για νέους ρόλους, σχέσεις και δράσεις.
6. Σχεδιασμό ενός προγράμματος δράσης.

7. Απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, ώστε να μπορέσει να υλοποιήσει το πρόγραμμα δράσης.
8. Δοκιμαστική ανάληψη νέων ρόλων.
9. Οικοδομεί την αυτοπεποίθηση και τις ικανότητες του, προκειμένου να ανταποκριθεί στους νέους ρόλους που έχει αναλάβει.
10. Επανεντάσσεται στη ζωή σύμφωνα με τις συνθήκες που έχουν ορισθεί με τις καινούριες προοπτικές.

Η θεωρία που ανέπτυξε ο Mezirow δέχτηκε πολλές κριτικές, οι οποίες ανέφεραν κυρίως πως είχε επηρεαστεί από τον υπαρξισμό και για αυτό το λόγο προσέγγιζε το ζήτημα της εκπαίδευσης των ενηλίκων φιλελεύθερα και όχι ριζοσπαστικά (Λιντζέρης, 2007). Σύμφωνα με τον Κόκκο (2006:5-6) διακρίνουμε τρεις κατηγορίες για τις βασικές κριτικές που ασκήθηκαν στη θεωρία του Mezirow: α) την προσέγγιση της χειραφέτησης από μία ψυχολογική σκοπιά, που υποτιμάει την οργανική της σχέση με τη δράση, β) την υποβάθμιση των πολιτικών παραγόντων και των σχέσεων εξουσίας που επηρεάζουν τις κοινωνικές και τις εκπαιδευτικές διεργασίες και γ) την παράβλεψη του γεγονότος ότι λίγοι ενήλικοι έχουν τα προαπαιτούμενα για να ολοκληρώσουν την πορεία του αντιληπτικού μετασχηματισμού. Ωστόσο, ο Κόκκος (2006:5-6) επισημαίνει ότι ο Mezirow έχει μια συνέπεια σε αυτά που υποστηρίζει περί ανοικτού διαλόγου, επεξεργάστηκε με δημιουργικό τρόπο πολλές από αυτές τις κριτικές παρατηρήσεις και διαμόρφωσε συνθετικά επιχειρήματα που βοήθησαν στον εμπλουτισμό της θεωρίας του (Λιντζέρης, 2007:35).

1.3.4 Η Θεωρία για τον Κύκλο της Μάθησης του David Kolb

Η θεωρία για τον κύκλο της μάθησης που αναπτύχθηκε από τον David Kolb το 1984, βασίστηκε στο έργο των Dewey και Lewin. Ο J. Dewey, ασχολήθηκε με την εμπειρική εκπαίδευση – μάθηση και κατά τη θεωρητική του προσέγγιση, τόσο η βασική αρχική εκπαίδευση, όσο και η συνεχιζόμενη μάθηση αποτελούν μία αδιαχώριστη συνέχεια (Κόκκος, 2005). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η εμπειρική εκπαίδευση προσδιορίζεται σαν μια διεργασία, με την οποία η γνώση δημιουργείται μέσα από το στοχασμό και τις εμπειρίες, προκειμένου να προκύψουν ιδέες που θα οδηγήσουν τον εκπαιδευόμενο σε νέα δράση, θα του δώσουν τη δυνατότητα βαθύτερης κατανόησης και θα τον βοηθήσουν να συμμετέχει ενεργά στην ολοκλήρωση της πραγματικότητας. Με αυτόν τον τρόπο η μάθηση συμβάλλει και στην αλληλεπίδραση του εκπαιδευόμενου με το περιβάλλον του αλλά και στη δημιουργική προσαρμογή του στον κόσμο μάθησης (Κόκκος, 2005α). Ο Kolb εξέτασε το άτομο σε σχέση με τις εμπειρίες του μέσα στο περιβάλλον που βρίσκεται, αναπτύσσεται, διαμορφώνει αλλά και διαμορφώνεται από αυτό. Στις επιλογές και τις αποφάσεις που παίρνει ο εκπαιδευόμενος, καθοριστικό ρόλο παίζει ο τρόπος που επεξεργάζεται τις συνθήκες της νέας κατάστασης και την απόκτηση κάποιας νέας εμπειρίας, αλλά και τα βιώματα που έχει είναι σημαντικά για τις μελλοντικές επιλογές του. Συνεπώς τα άτομα «οικοδομούν τον εαυτό τους» μέσα από τις επιλογές τους και τις καταστάσεις που βιώνουν. Έτσι λοιπόν ο κύκλος της μάθησης μπορεί να αρχίσει από οποιοδήποτε στάδιο, δηλαδή η μορφή και η δομή του κύκλου μπορεί κάποιος να την θεωρήσει σαν έναν κύκλο ανοιχτό, ή σαν ένα συνεχόμενο σπирάλ (Συριόπουλος & Πομώνης, 2006).

Ο Kolb υποστηρίζει ότι ο κύκλος της μάθησης μπορεί να πραγματοποιηθεί με αποτελεσματικό τρόπο και με τα ακόλουθα στάδια (Συριόπουλος & Πομώνης, 2006):

1ο Στάδιο: Ο εκπαιδευόμενος με βάση τις γνώσεις και εμπειρίες που έχει πρέπει να αντιμετωπίσει τα νέα προβλήματα, να δράσει, να εφαρμόσει όλα όσα έχει μάθει μέχρι τώρα και τελικά να πάρει και κάποιες αποφάσεις.

2ο Στάδιο: Ο εκπαιδευόμενος πρέπει να αντιμετωπίσει τις πραγματικές καταστάσεις που υπάρχουν, πρέπει να δράσει αναγκαστικά και αυτό έχει σαν συνέπεια την απόκτηση νέων εμπειριών.

3ο Στάδιο: Οι εμπειρίες και τα αποτελέσματα που απέκτησε ο εκπαιδευόμενος με την παραπάνω διαδικασία, εξετάζονται από όλες τις πλευρές και έπειτα αξιολογούνται τα αποτελέσματα και προκύπτουν τα τελικά συμπεράσματα.

4ο Στάδιο: Στα συμπεράσματα που προέκυψαν γίνεται περαιτέρω επεξεργασία.

Όλες οι εμπειρίες που αποκτούν συνδέονται με τις γνώσεις, τα επιστημονικά δεδομένα και τις θεωρητικές προσεγγίσεις του εκπαιδευόμενου. Γίνεται ομαδοποίηση των συμπερασμάτων και διαμορφώνονται οι κανόνες δράσης. Έτσι το άτομο μπορεί να δράσει πιο αποτελεσματικά και να προγραμματίσει νέες δράσεις.

Ο κύκλος της μάθησης του Kolb, παρόλο που έχει δεχθεί κριτική, χρησιμοποιείται και μελετάται κυρίως στον τομέα της επιχειρησιακής εκπαίδευσης (Συριόπουλος & Πομώνης, 2006).

1.4 Σκοπός και κίνητρα μάθησης των ενηλίκων

Η έννοια της μάθησης ενηλίκων βοήθησε ώστε οι πολίτες να συμμετέχουν στα κοινά και συνδέθηκε με τη καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού τους από αυτά. Τα άτομα μέσω της εκπαίδευσης τους, καλλιεργούν τις δεξιότητες τους, γίνονται καλύτεροι σε ήδη υπάρχουσες γνώσεις και τις εμπλουτίζουν. Μέσω της μάθησης οι

ενήλικες διευρύνουν τους ορίζοντες τους και γίνονται υπεύθυνοι για τις επιλογές. Σύμφωνα με τον Κόκκο (2005) οι ενήλικες *«μπορούν να επανεξετάσουν τις αιτίες και τις ιδεολογικές ρίζες των πραγματικών προβληματικών καταστάσεων που αντιμετωπίζουν και να αναζητήσουν λύσεις»*, δηλαδή βάζουν στόχους και προσπαθούν για το καλύτερο, προσπαθώντας να επιλύσουν τα προβλήματα που δημιουργούνται.

Η σημασία της μάθησης ενηλίκων είναι πολύ σημαντική, γιατί οι ενήλικες μαθαίνουν καινούρια πράγματα, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίζουν την καθημερινότητά τους με διαφορετικό τρόπο κάνοντας πιο θετικές σκέψεις, ώστε να αισθάνονται περισσότερη αυτοπεποίθησή και να λειτουργούν καλύτερα στη ζωή τους (Κόκκος, 2005). Με την αυτοπεποίθηση που αποκτούν, αναγνωρίζουν τις ικανότητές τους και μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους ως σκεπτόμενοι πολίτες (Τσιμπουκλή, Φίλιπς, 2008). Με την εκπαίδευση οι ενήλικες αντιμετωπίζουν τον κοινωνικό αποκλεισμό και την κοινωνική ανισότητα και δίνεται μία δεύτερη ευκαιρία σε όσους είναι στο περιθώριο, μέσω των προγραμμάτων της εκπαίδευσης ενηλίκων, ώστε να μπορέσουν να ξαναγίνουν ενεργοί πολίτες (Τσιμπουκλή, Φίλιπς, 2008).

Τα κίνητρα είναι μία γενικευμένη έννοια και σύμφωνα με πολλούς μελετητές όπως ο Ζαβλανός, (2002): *«Είναι μια εσωτερική δύναμη υποκίνησης του ατόμου σε κάποιο είδος ενέργειας, η οποία δεν εμπεριέχει το στοιχείο του υποκρυπτόμενου και υποκαθαριζόμενου, αλλά του εσωτερικά αναδιδόμενου, δρώντας και ενεργώντας με ένα συγκεκριμένο τρόπο»*. Επίσης, όπως αναφέρουν και οι Κωτσαρίδου – Ευκλείδη (1999): *«Τα κίνητρα μπορεί να ωθούν το άτομο ενεργώντας από μέσα ή να το έλκουν ενεργώντας από έξω. Συνεπώς, είναι κίνητρα τόσο οι εσωτερικές αιτίες της συμπεριφοράς, όπως τα ένστικτα, οι ορμές, οι σκοποί, τα συναισθήματα, όσο και οι εξωτερικές αιτίες, όπως οι αμοιβές, τα θέλητρα ή φόβητρα, ή οι απωθητικοί ερεθισμοί»*.

Είναι φανερό λοιπόν, ότι η επιλογή και παρακολούθηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος έχει ποικίλα κίνητρα, τα οποία έχουν σταθερότητα, προσανατολισμό και ένταση. Η σταθερότητα, ενός κινήτρου είναι όλα τα οφέλη που αποκομίζει το κάθε άτομο από το πρόγραμμα εκπαίδευσης που έχει επιλέξει. Όσον αφορά τον προσανατολισμό, είναι η προώθηση του ατόμου προς την επιλογή συγκεκριμένου εκπαιδευτικού προγράμματος και τις συνθήκες εκπαίδευσης π.χ. την χρονική διάρκεια του προγράμματος κ.α. (Βαμβουκά, 1982).

Τα κίνητρα λοιπόν ενός ενήλικα είναι η συμμετοχή του σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή γενικότερα σε μία εκπαιδευτική διαδικασία και διακρίνονται σε δύο κατηγορίες τα εσωτερικά και τα εξωτερικά κίνητρα. Τα εσωτερικά κίνητρα όπως

αναφέρει και ο Καψάλης (1996) είναι η προσωπική ευχαρίστηση, η ικανοποίηση, η ολοκλήρωση και το ενδιαφέρον του ατόμου (π.χ.: η ενασχόληση με ένα χόμπι συνδέεται με τα εσωτερικά κίνητρα). Άλλοι μελετητές όπως Schunk, Pintrich & Meece (2010) θεωρούν ως πηγές εσωτερικών κινήτρων τον έλεγχο, τη φαντασία, την περιέργεια και την πρόκληση. Από την άλλη πλευρά, τα εξωτερικά κίνητρα σχετίζονται με την εξωτερική ανταμοιβή, την κοινωνική θέση, το κύρος, τα προνόμια, την προαγωγή κ.α. Σύμφωνα με τον Κόκκο (2005) όταν τα κίνητρα είναι περισσότερο εσωτερικά από ότι εξωτερικά, τότε η εκπαιδευτική διαδικασία ενισχύεται και οι ενήλικες επιστρέφουν σε αυτήν. Κάτι ανάλογο υποστηρίζει και ο Καψάλης (1996) που θεωρεί ότι η εκπαιδευτική διαδικασία στοχεύει στη μετατροπή των εξωτερικών κινήτρων σε εσωτερικά.

Όταν υπάρχει ποιοτική μόρφωση και κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση, τότε ο ενήλικας έχει ένα βασικό εφόδιο που θα τον βοηθήσει να αποκτήσει μόνιμη εργασία, επαγγελματική καταξίωση, κοινωνική επιτυχία και καλή ποιότητα ζωής. Με τη διά βίου μάθηση, το εργατικό δυναμικό μπορεί να αποκτήσει εξειδίκευση και να αξιοποιήσει κατάλληλα τις δεξιότητες και τις ικανότητες προσαρμογής που έχει, στη διαρκώς μεταβαλλόμενη οικονομία και αγορά εργασίας (Καραλής, 2002). Η διά βίου μάθηση αποτελεί συμπληρωματική κατάρτιση, για άτομα που χρειάζονται να συμπληρώσουν τα επαγγελματικά τους προσόντα, γι' αυτά που αλλάζουν επάγγελμα ώστε να μπορέσουν να ειδικευθούν στο νέο επάγγελμα και γενικά γι' αυτά που επιθυμούν να αναβαθμίσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν σε κάποιο συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας.

Ο στόχος με τη διά βίου εκπαίδευση είναι η διατήρηση της απασχόλησης και η ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της παραγωγικής διαδικασίας και της αγοράς εργασίας (Κόκκος στον Rogers, 1999). Σκοπός της είναι μπορέσει να γίνει επικαιροποίηση των δεξιοτήτων και των γνώσεων, που υποβαθμίστηκαν ή απαξιώθηκαν, ώστε οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι να ξαναγίνουν ανταγωνιστικοί και ικανοί να ανταποκριθούν στις νέες συνθήκες εργασίας (Καραλής & Μπάλιας, 2007).

Σύμφωνα με τον Jarvis (2004) οι στόχοι της διά βίου μάθησης είναι η απασχολησιμότητα, η ενεργός ιδιότητα του πολίτη, η κοινωνική ένταξη και η προσωπική ολοκλήρωση. Είναι φανερό ότι η διά βίου εκπαίδευση είναι πολύ σημαντική για την εργασία, την απασχόληση και την κοινωνία της γνώσης, καθώς και για τον ίδιο τον άνθρωπο, τις ικανότητες, τις δυνατότητές και την ευημερία του, γιατί

με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται μια κοινωνία με μορφωμένο, καταρτισμένο και ενημερωμένο δυναμικό (Πρόκου, 2007). Η διά βίου μάθηση, συμβάλλει αποτελεσματικά στην καταπολέμηση της ανεργίας και βοηθάει τους εργαζόμενους να επαναπροσδιορίσουν τα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά ή την επαγγελματική τους κατεύθυνση, μέσα στην αγορά εργασίας και σε σχέση με το διεθνή ανταγωνισμό (Κελπανίδης & Βруνιώτη, 2004). Έτσι λοιπόν, όλες οι μορφές της εκπαίδευσης ή της μάθησης πρέπει να βασίζονται στην αξιοποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, που έχουν ήδη αποκτήσει τα άτομα. Η εκπαίδευση των ενηλίκων και η συνεχή κατάρτιση των νέων, έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ή τη βελτίωση των ευκαιριών που προϋπήρχαν, καθώς και την προώθηση της προβολής και αναγνώρισης της μάθησης που είχε ήδη κατακτηθεί (Κόκκος, 2005α).

Είναι κατανοητό, ότι ως κίνητρα αναφέρονται όλα εκείνα τα οποία προωθούν τη συμμετοχή των ενηλίκων σε οποιαδήποτε εκπαιδευτική διεργασία και έχουν απασχολήσει τόσο τη θεωρητική όσο και την ερευνητική προσέγγιση του ζητήματος (Κάντας, 1998). Αρκετοί μελετητές μέσω συστηματικών ερευνών, έκαναν προσπάθειες να διερευνήσουν και να κατανοήσουν τις αποφάσεις των ενηλίκων εκπαιδευομένων, προκειμένου να συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία, όπως επίσης και τους παράγοντες οι οποίοι ασκούν επιρροή σε αυτές τις αποφάσεις (Κάντας, 1998).

Είναι αξιόλογο να επισημανθεί, ότι όλοι οι άνθρωποι δεν έχουν τα ίδια κίνητρα (Ryan & Deci, 2000), και αυτό δεν έγκειται μόνο στο επίπεδο της παρακίνησης, αλλά και από πού προέρχεται η παρακίνηση αυτή. Τα είδη των κινήτρων σχετίζονται με τις στάσεις, τις αντιλήψεις και τους σκοπούς που προκαλούν μια συμπεριφορά ή που παρακινούν σε μία ενέργεια. Ο C.O. Houle (1961) ήταν ο πρώτος που έκανε συστηματική έρευνα για τη διερεύνηση των κινήτρων των ενηλίκων, για συμμετοχή στη διά βίου εκπαίδευση και πρότεινε μια τυπολογία ενηλίκων εκπαιδευομένων ως εξής:

1. τους ενήλικες που είναι προσανατολισμένοι στους στόχους,
2. τους ενήλικες που είναι προσανατολισμένοι στη δράση και
3. τους ενήλικες που είναι προσανατολισμένοι στη μάθηση.

Μία παρόμοια έρευνα πραγματοποίησε και ο Tough (1968), που συμπέρανε ότι η συμμετοχή των ενηλίκων εκπαιδευόμενων σε ένα πρόγραμμα γίνεται για ποικίλους λόγους, με σκοπό να εφαρμόσουν τις γνώσεις που απέκτησαν στην πράξη.

Η θεωρία που ανέπτυξε ο Mezirow (1971), στοχεύει να κατανοήσουμε τους λόγους συμμετοχής των ενηλίκων στις εκπαιδευτικές διαδικασίες, χρησιμοποιώντας

τον όρο της «οπτικής» των Becker, Geer & Hughes (1968), οι οποίοι δίνουν ως ορισμό του όρου αυτού: *«ένα συντεταγμένο σύνολο ιδεών και πράξεων που ένα άτομο χρησιμοποιεί σε μια προβληματική κατάσταση.... ο κανονικός τρόπος που σκέφτεται, αισθάνεται και δρα ένα άτομο σε μια τέτοια κατάσταση»*. Σύμφωνα με τον Mezirow, τα κύρια χαρακτηριστικά που έχει ένα άτομο προκειμένου να προσδιορίσει μια τέτοια κατάσταση είναι: α) ο καθορισμός στόχων, β) η περιγραφή του οργανισμού μέσα στον οποίο δραστηριοποιείται και οι απαιτήσεις που έχει στη δράση αυτή, γ) οι άτυποι και τυπικοί κανόνες που καθορίζουν τη δράση αυτή και δ) οι αμοιβές και τιμωρίες.

Για να μπορέσουν να εκπληρωθούν τόσο οι γενικοί στόχοι της εκπαίδευσης, όσο και της διά βίου μάθησης, πρέπει η προτεραιότητα της Πολιτείας να είναι η υλοποίηση συγκεκριμένων στόχων και πρωτοβουλιών, μέσα στον τομέα που αφορά την εκπαίδευση των ενηλίκων και τη διαρκή κατάρτιση, με τη βοήθεια δράσεων και άλλων τομέων (π.χ. πολιτιστικές δραστηριότητες). Όλοι οι σχετικοί φορείς δέχονται ότι είναι υπεύθυνοι και συμβάλλουν ενεργά στην πραγματοποίηση εκτεταμένων μεταρρυθμίσεων (Βεργίδης, 2011).

Σύμφωνα με τον Κόκκο (2005), οι ενήλικες που συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία θέτουν συγκεκριμένους στόχους: επαγγελματικούς, για να βγάλουν εις πέρας διάφορους κοινωνικούς ρόλους, για προσωπική πρόοδο, για βελτίωση των δεξιοτήτων και γνώσεών τους και τέλος για απόκτηση κοινωνικού κύρους. Άλλωστε στην πλειοψηφία τους οι ενήλικοι εισέρχονται στην εκπαίδευση λόγω κάποιας συγκεκριμένης ανάγκης, ενώ για τα παιδιά η εκπαίδευση θεωρείται δεδομένη και υποχρεωτική λόγω της ηλικίας στην οποία βρίσκονται.

1.5 Τα οφέλη της διά βίου μάθησης

Η τεχνολογική πρόοδος και οι νέες μορφές εργασίας που απαιτούν την χρήση τεχνολογίας, ανάγκασε πολλούς ενήλικες να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα, ώστε να μπορέσουν όχι μόνο να διατηρήσουν τις ήδη υπάρχουσες θέσεις τους, αλλά και να ανταγωνιστούν τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, οι οποίοι είναι εφοδιασμένοι με τις απαραίτητες τεχνολογικές γνώσεις.

Η διά βίου μάθηση θα πρέπει να ακολουθεί όλα τα στάδια του κύκλου της ζωής, από τη γέννηση έως το θάνατο και να γίνεται στον χώρο εργασίας, στο σπίτι, στην κοινότητα (Laal, 2012). Δηλαδή, στην κοινωνία υπάρχουν αναγνωρισμένες ευκαιρίες

εκπαίδευσης σε οποιοδήποτε χώρο, για κάθε άτομο και σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής του (Green, 2002). Είναι μια διαρκή διαδικασία που παρακινεί τα άτομα να αποκτήσουν γνώσεις, αξίες και δεξιότητες που θα χρειαστούν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους με σκοπό να τα χρησιμοποιήσουν σε οποιοδήποτε περιβάλλον, αποκτώντας αυτοπεποίθηση και δημιουργικότητα (Bryce et al, 2000).

Σύμφωνα με τους Laal και Salamati (2011) τα οφέλη της διά βίου μάθησης είναι:

1. Να αποκτούν τα άτομα γνώσεις, δεξιότητες, αξίες, στάσεις και να καταλάβουν τι χρειάζονται στη ζωή τους ως άτομα, ως πολίτες και ως εργαζόμενοι.
2. Οι κοινότητες να γίνουν πιο παραγωγικές και καινοτόμες. Με τη διά βίου μάθηση, τα άτομα μπορούν να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις απαιτήσεις των αλλαγών στον χώρο εργασίας.
3. Η ενίσχυση της οικονομίας λόγω των επιπλέον δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων που αναπτύσσουν τα άτομα.
4. Η συνεχής μάθηση κάνει το μυαλό ακμαίο, ζωντανό και νεανικό.
5. Η αυτοπεποίθηση του ατόμου μεγαλώνει λόγω των νέων προκλήσεων που καλείται να αντιμετωπίσει.
6. Η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεις, λόγω της εμπλοκής του ατόμου με τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες, μέσα από τις οποίες μοιράζεται γνώσεις και ανταλλάσει εμπειρίες.
7. Η βελτίωση της επικοινωνίας από τις δεξιότητες της ανάγνωσης, της ακρόασης και της γραφής που χρησιμοποιεί κατά την εκπαιδευτική διαδικασία.

Ο Masclé (2007), κατέταξε σε πέντε τα οφέλη της διά βίου μάθησης, που είναι τα ακόλουθα:

1. Οι εκπαιδευόμενοι ενήλικες με την τεχνολογικές γνώσεις που αποκτούν και τη συνεχή επαφή που έχουν με τις εξελίξεις έχουν περισσότερες πιθανότητες και καλύτερη προοπτική, να βρουν καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας.
2. Η κατάκτηση των νέων στόχων και προκλήσεων, η διεύρυνση των γνώσεων και δεξιοτήτων, ενισχύει την αυτοεκτίμηση του εκπαιδευόμενου.

3. Με τη συμμετοχή διαφορετικών ηλικιών και μορφωτικών επιπέδων στην εκπαίδευση, τον διαμοιρασμό εμπειριών, οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν την αίσθηση της ελευθερίας και ο ένας μαθαίνει από τον άλλον.
4. Όλοι έχουν πρόσβαση στη γνώση, γιατί με την χρήση των νέων τεχνολογιών, μπορεί ο καθένας να παρακολουθήσει εξ' αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα.
5. Με τη διά βίου μάθηση η εκπαίδευση γίνεται μία καθημερινή συνήθεια, με την οποία ο εκπαιδευόμενος θέλει να συνεχίζει να μαθαίνει, γιατί κατανοεί τα οφέλη που του προσφέρει στη ζωή και την προσωπικότητά του.

Είναι φανερό λοιπόν ότι η διά βίου εκπαίδευση περιλαμβάνει κάθε εκπαιδευτική δραστηριότητα και όλες τις μορφές μάθησης, που αναπτύσσονται σε όλη τη ζωή του ενήλικα, με σκοπό να ενταχθεί στην κοινωνία και να μπορέσει να ανταποκριθεί, στις νέες ανάγκες της εργασίας και στις νέες κοινωνικές δραστηριότητες, ώστε να μπορέσει να αναπτυχθεί και να ολοκληρωθεί η προσωπικότητά του. Μέσα από την εκπαιδευτική διαδικασία οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι μπορούν να βελτιώσουν την επαγγελματική και τεχνική τους κατάρτιση και έτσι να αποκτήσουν περισσότερη ευελιξία στις νέες επαγγελματικές κατευθύνσεις που τους παρουσιάζονται. Υπάρχουν δύο κατευθύνσεις στη διά βίου μάθηση, η ατομική που στοχεύει στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας του ατόμου και η συλλογική, με στόχο να δοθεί η δυνατότητα συμμετοχής στη γενικότερη οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη (Bridges & McLaughlin 1994). Δηλαδή, η διά βίου εκπαίδευση θα βοηθήσει την επαγγελματική, προσωπική, ακαδημαϊκή ανάπτυξη των ενηλίκων, καθώς και την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό της κοινωνίας.

1.6 Λειτουργία Κέντρων Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ)

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση επιτυγχάνεται με την παροχή συμπληρωματικών και βελτιωτικών γνώσεων και με την ανάπτυξη δεξιοτήτων, σε σχέση με τις προϋπάρχουσες γνώσεις από την τυπική ή μη τυπική εκπαίδευση και σκοπεύει στην ένταξη των ατόμων στην εργασία και την επαγγελματική και προσωπική τους εξέλιξη (Ευστράτογλου, 2004). Είναι απαραίτητη η αναβάθμιση και η εξέλιξη των δεξιοτήτων των ατόμων στην αγορά εργασίας, (Δημουλάς & Ρομπόλης, 2010) και είναι αναγκαίο οι εκπαιδευόμενοι να προσαρμόζονται στις μεταβολές που συμβαίνουν στην εργασία τους (Αλεξίου, 2006).

Η Ελλάδα έχει έναν μεγάλο αριθμό δημόσιων και ιδιωτικών φορέων που πραγματοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, με σκοπό να βοηθήσουν να αναβαθμίσουν οι υπάλληλοι και τα στελέχη τα προσόντα τους (Ευστράτογλου, 2004). Επίσης, υπάρχουν επιχειρησιακά προγράμματα που χρηματοδοτεί η Ε.Ε. και τα διαχειρίζεται το Υπουργείο Εργασίας, σχεδιάζοντας την πολιτική και στρατηγική της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (Βεργίδης, 2005). Τα άτομα με τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες, αναβαθμίζουν και συμπληρώνουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους, προκειμένου να μπορέσουν να ενταχθούν ή επανενταχθούν στην εργασία, να αναπτυχθούν προσωπικά και να εξελιχθούν επαγγελματικά (Ευστράτογλου, 2004). Για να μπορέσουν να πραγματοποιηθούν τα προγράμματα αυτά δημιουργήθηκαν δημόσια και ιδιωτικά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) (Βεργίδης, 2005), με σκοπό την προώθηση της απασχόληση (<http://www.oaed.gr/kek-mathetes>) (σύμφωνα με τον Ν. 4093/2012, Κέντρα Διά Βίου Μάθησης ΚΔΒΜ, επιπέδου ΙΙ).

Το Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΕΚΕΠΙΣ), έχει αναλάβει την πιστοποίηση των ΚΔΒΜ, των εκπαιδευτών και των Κέντρων Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών και των στελεχών τους, καθώς και τη μελέτη και τον προγραμματισμό σε ολόκληρη τη χώρα, των αναγκών σε οργανισμούς κατάρτισης (Μάρδας, 2000 · Μάρδας & Βαλκάνος, 2002). Οι υπουργικές αποφάσεις καθορίζουν τους όρους σύστασης ενός ΚΔΒΜ, τα κριτήρια πιστοποίησής τους, τις κατηγορίες τους και πως θα γίνεται η υποβολή των απαραίτητων δικαιολογητικών. Τα ΚΔΒΜ διακρίνονται σε ΚΔΒΜ εθνικής και περιφερειακής εμβέλειας, και η διάκρισή τους γίνεται ανάλογα με τη δραστηριοποίησή τους. Έτσι, τα ΚΔΒΜ εθνικής εμβέλειας δραστηριοποιούνται πέρα από την έδρα τους και σε άλλες διοικητικές περιφέρειες, από δύο έως τέσσερις και εκεί μπορούν να έχουν πιστοποιημένα παραρτήματα, ενώ τα ΚΔΒΜ περιφερειακής εμβέλειας, πραγματοποιούν προγράμματα μόνο στα όρια μιας διοικητικής περιφέρειας της χώρας, στην οποία βρίσκονται και οι δομές τους (Καραλής, 1999).

Για να προωθηθεί η διά βίου εκπαίδευση στην Ελλάδα, δημιουργήθηκε το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Αρχικής και της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ), μετά τη ψήφιση ειδικού νόμου (Ν. 3191/2003). Άμεση συνέπεια ήταν να αναπτυχθούν συντονισμένες δράσεις κατάρτισης, ώστε να μπορέσουν να καλυφθούν οι ανάγκες στο συγκεκριμένο

πεδίο και με στόχο να μπορούν οι πολίτες να πιστοποιήσουν τα προσόντα και τις επαγγελματικές τους δεξιότητες (Βεργίδης, 2004). Παρόλο που η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση γίνεται στην χώρα μας από έναν μεγάλο αριθμό φορέων του δημόσιου, ιδιωτικού και ευρύτερου κοινωνικού τομέα, μεγάλη έμφαση δίνεται σε αυτήν που πραγματοποιείται μέσω του ΕΚΤ (Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου) (Ευστράτογλου, 2004). Τα πιστοποιημένα ΚΔΒΜ με την χρηματοδότηση του ΕΚΤ, πραγματοποιούν προγράμματα για συνεχιζόμενη κατάρτιση, με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού (Karalis & Vergidis, 2004). Σύμφωνα με τον Κανονισμό της ΕΟΚ 2084/93, κατάλληλες ενέργειες πρόσληψης, παροχή συμβουλών και ανάπτυξη δικτύων κατάρτισης, θα επιτευχθεί η επαγγελματική ένταξη και εξειδίκευση και έτσι θα ενισχυθεί η απασχόληση. Δηλαδή, ο κύριος σκοπός των ΚΔΒΜ είναι να παρέχουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, να διεξάγουν μελέτες, έρευνες και σεμινάρια που είναι συναφή με τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, καθώς και δράσεις που προωθούν την εργασία.

Με τις διατάξεις του Ν. 4763/2020 ρυθμίζεται το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης, με σκοπό τον επανασχεδιασμό του ρυθμιστικού πλαισίου για την επαγγελματική εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, διά βίου μάθηση και νεολαία, δίχως διακρίσεις και αποκλεισμούς, με σκοπό την ανάπτυξη, σε εθνικό επίπεδο, ανταγωνιστικών ανθρώπινων πόρων στο διεθνοποιημένο περιβάλλον της οικονομίας, βελτίωση της απασχόλησης, την καταπολέμησης της ανεργίας καθώς και τη διασφάλιση δικαιωμάτων και ίσων ευκαιριών του συνόλου των πολιτών.

Οι στόχοι της δημόσιας χρηματοδότησης της εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων είναι: α) να υπάρξει σχεδιασμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για τη βέλτιστη ικανοποίηση των αναγκών του ατόμου, της αγοράς εργασίας και της ελληνικής οικονομίας, β) να υπάρξει άμεση σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και διά βίου μάθησης με την αγορά εργασίας με ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, γ) να ενισχυθεί η αυτονομία των μονάδων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, με ενεργό ρόλο των εκπροσώπων της τοπικής κοινωνίας, δ) η καθιέρωση και η ενίσχυση της συνέργειας μεταξύ των υφιστάμενων μηχανισμών διάγνωσης και παρακολούθησης των αναγκών της αγοράς εργασίας, ε) ο σχεδιασμός και η υλοποίηση ολοκληρωμένων θετικών δράσεων για τη νεολαία, που εντάσσονται στη συνολική στρατηγική για την αναβάθμιση των προσόντων των νέων.

Είναι φανερό, ότι με τις υπηρεσίες που προσφέρουν τα ΚΔΒΜ, το ανθρώπινο δυναμικό προσπαθεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας, προσαρμόζοντας και αναβαθμίζοντας τις γνώσεις και δεξιότητές του, ώστε να γίνει πιο εύκολη η πρόσβαση στην εργασία για όλους με ενίσχυση των νέων, των γυναικών και των μακροχρόνια ανέργων, με σκοπό τη μείωση της ανεργίας παρά την άσχημη οικονομική κατάσταση της χώρας και τη βελτίωση της κοινωνικής θέσης και του επιπέδου των ανέργων (Φωτόπουλος, 2013).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

2.1 Ο ρόλος και τα προσόντα του εκπαιδευτή ενηλίκων

Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων είναι καθοριστικός και πολλοί ερευνητές όπως ο Jarvis (2004) υποστηρίζουν ότι το έργο του εκπαιδευτή πρέπει να είναι διδακτικό, ψυχολογικό και διοικητικό και ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να κατέχει «τη γνώση της εκπαιδευτικής διεργασίας, κατάλληλη νοοτροπία και στάση, καθώς και εκπαιδευτικές και προσωπικές ικανότητες».

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων, είναι απαραίτητο να διαθέτει κατάλληλα προσόντα προκειμένου να μπορεί να ανταπεξέλθει στον πολυσύνθετο ρόλο του. Ο Rogers (1999) προσδιορίζει τέσσερις ρόλους που πρέπει να έχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων:

- να είναι αρχηγός και ηγέτης της ομάδας,

- να είναι εκπαιδευτής και να μπορεί να επιφέρει αλλαγές,
- να είναι κι αυτός μέλος της ομάδας,
- να είναι ο αξιολογητής της ομάδας.

Επίσης σύμφωνα με τον Rogers (1999), ο εκπαιδευτής «πρέπει να βρει κατάλληλες μεθόδους ώστε κάθε εκπαιδευόμενος, να μπορεί να εξασκείται με τις δικές του μαθησιακές μεθόδους, χωρίς όμως να τις επιβάλλει». Τα τυπικά προσόντα που πρέπει να έχει ένας εκπαιδευτής ενηλίκων είναι οι σπουδές στην εκπαίδευση ενηλίκων, η παρακολούθηση προγραμμάτων, σεμιναρίων εκπαίδευσης εκπαιδευτών και η διδακτική εμπειρία. Σημαντικό ρόλο όμως παίζει και η προσωπικότητα του εκπαιδευτή ενηλίκων, όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο θα μπορέσει να προσεγγίσει τους ενήλικες, προκειμένου να αναβαθμιστούν οι γνώσεις τους.

Όπως αναφέρει ο Ντεμουντέρ (2003: 92-93), οι γνώσεις που πρέπει να έχει ένας εκπαιδευτής ενηλίκων είναι: α) να γνωρίζει το περιεχόμενο της ύλης που διδάσκει, β) να έχει παιδαγωγικές γνώσεις, γ) να έχει τεχνικές γνώσεις (π.χ. γνώση της χρήσης υπολογιστή) και δ) να έχει κοινωνικές και πολιτικές γνώσεις. Επιπρόσθετα, ο Jarvis (2004: 236) υποστηρίζει ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να διαθέτει ανεπτυγμένες κοινωνικές ικανότητες και ο Ryback (1998) και ο Goleman (2000) θεωρούν ότι πρέπει να διαθέτει ανεπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη. Τα προσόντα ενός εκπαιδευτή ενηλίκων είναι να διαθέτει ανεκτικότητα, υπευθυνότητα, διαλλακτικότητα προς τους εκπαιδευόμενους, να συναισθάνεται τις ανάγκες τους, η συμπεριφορά του να είναι ευγενική και φιλική, να δείχνει ενδιαφέρον, αφοσίωση και εμπιστοσύνη, να έχει υψηλή αίσθηση του χιούμορ, διακριτικότητα και αισιοδοξία, αγαθή πρόθεση και αμεροληψία (Bennett, 2000:204).

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων δεν πρέπει να ξεχνά ότι και ο ίδιος είναι εκπαιδευόμενος, γιατί σύμφωνα με τον Kidd (1973): *«αν χάσει την ικανότητά του να μαθαίνει, δεν θα είναι τόσο καλός, για να είναι μαζί με αυτούς που έχουν διατηρήσει τη δική τους ικανότητα»*. Συνεπώς, για να αποτελεί πρότυπο στους μαθητές του πρέπει και ο ίδιος να επιδιώκει τη διά βίου μάθηση και να εκπαιδεύεται σε ότι αφορά τη δυναμική και τη διεργασία της ομάδας. Επιπλέον, πρέπει μέσα από την προσωπική διεργασία να αυτοαξιολογείται, δηλαδή να εξετάζει κριτικά αν το έργο που προσφέρει έχει ποιότητα και είναι αποτελεσματικό, με συνεχή βελτίωση και επιμόρφωση (Καραλής, Θ. &, 2005). Είναι πολύ σημαντικό, να είναι ο φορέας της αλλαγής στην εκπαιδευτική ομάδα, να μειώνει τις πιέσεις που ασκούνται και να ενισχύει τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας να

δείχνουν αυτά που μόλις έμαθαν, με την αναγνώριση και την ενίσχυση (Rogers, A., 1999).

Οι περισσότεροι ενήλικες εκπαιδευόμενοι, συνήθως αποφασίζουν να εισέλθουν στην εκπαίδευση, είτε για επαγγελματικούς λόγους, είτε για προσωπική ανάπτυξη και απόκτηση κύρους και ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να κατανοεί τα χαρακτηριστικά του ενήλικα και να διαμορφώνει το πρόγραμμα και τα αποτελέσματα της διδασκαλίας του. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων, μπορεί συναντήσει ένα «τείχος» που ορθώνουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι, το οποίο έχει σχέση με την κατάσταση που βρίσκονται, με το μαθησιακό πρόγραμμα, αλλά και με τα δικά τους εσωτερικά, ψυχολογικά χαρακτηριστικά (Κόκκος, 2005) και αυτό να αποτελέσει εμπόδιο στο έργο του. Ο σύγχρονος εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να μπορεί να αντιμετωπίσει και να ξεπεράσει τα προβλήματα που προκύπτουν με κατάλληλες μεθόδους, πρέπει να είναι συντονιστής της εκπαιδευτικής διαδικασίας, σύμβουλος και εμπυχωτής, να ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους παρακινώντας τους να δραστηριοποιούνται, να επεξεργάζονται τις γνώσεις και τις εμπειρίες που διαθέτουν, να αναζητούν νέες πηγές και να μαθαίνουν μέσω της πρακτικής εφαρμογής. Δεν αρκεί να είναι ένας απλός μεταβιβαστής γνώσεων, αλλά πρέπει να είναι ένας ολοκληρωμένος συντονιστής ενεργητικών και συμμετοχικών διαδικασιών μάθησης (Κόκκος, 2005).

Σύμφωνα με τον Malcom Knowles ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να είναι ο διευκολυντής, να έχει ικανότητες οικοδόμησης σχέσεων, να μπορεί να αναγνωρίζει τις ανάγκες των ενηλίκων, να τους εμπλέκει στο σχεδιασμό της διδασκαλίας, να γίνεται διασύνδεση με τις πηγές της μάθησης που έχουν και να τους ενθαρρύνει να παίρνουν πρωτοβουλίες (Βεργίδης, Κόκκος, 2010). Είναι λοιπόν απαραίτητο ένας εκπαιδευτής ενηλίκων να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ενηλικων μαθητών του, σχεδιάζοντας κατάλληλα τη διδασκαλία του, λόγω και της ετερογένειας μεταξύ των εκπαιδευόμενων. Η παρουσίαση του περιεχομένου της διδασκαλίας πρέπει να γίνεται με κατανοητό τρόπο και να βασίζεται στην επιστημονική δομή. Βασικός στόχος είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων, στάσεων και ικανοτήτων, ώστε να μπορέσει να γίνει η θεωρία πράξη. Οι Freire και Mezirow θεωρούν ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων, έχει τον ρόλο του κριτικού αναλυτή, αναπτύσσοντας στον εκπαιδευόμενο εμπιστοσύνη στις δυνατότητές του, απελευθερώνοντάς τον και οδηγώντας τον στη δράση ώστε να πραγματοποιηθεί η κοινωνική και προσωπική αλλαγή του. Πιο συγκεκριμένα, ο Freire (1977) θεωρεί ότι ο εκπαιδευτής εστιάζει στον τρόπο που λειτουργεί ο εκπαιδευόμενος, διερευνά μαζί τους, αν και ποια συμφέροντα εξυπηρετεί και αν υπάρχει διαφορετικός τρόπος

λειτουργίας. Έτσι τους υποβάλλει στη διαδικασία της κριτικής αντιμετώπισης των πραγμάτων μέσα από την εκπαιδευτική διεργασία, με επακόλουθο την κριτική αμφισβήτηση των μέχρι τότε παραδοχών τους, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να ανακαλύψουν τη δική τους πραγματικότητα. Επίσης, τονίζει ότι στο ρόλο του εκπαιδευτή εμπεριέχεται και η προώθηση της συνεργασίας, της ομόνοιας και της πολιτισμικής σύνθεσης. Ο Mezirow (2007) περιγράφοντας τον ρόλο του εκπαιδευτή αναφέρει:

«Οι εκπαιδευτές ενηλίκων δεν είναι ποτέ ουδέτεροι. Είναι πολιτισμικοί ακτιβιστές, δεσμευμένοι να υποστηρίζουν και να διευρύνουν τους κανόνες, τις κοινωνικές πρακτικές, τους θεσμούς και τα συστήματα που ενισχύουν την πληρέστερη και πιο ελεύθερη συμμετοχή στο διάλογο, στη μετασχηματίζουσα μάθηση, στη στοχαστική δράση και στη μεγαλύτερη ενεργοποίηση των συμμετεχόντων»(σελ. 67).

Βασικό καθήκον του εκπαιδευτή, ως διαμεσολαβητή είναι να διαμορφώσει μια σχέση των εκπαιδευόμενων με το μαθησιακό τους αντικείμενο, μέσω οργανωμένων δραστηριοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη του τις ανάγκες των εκπαιδευομένων. Η επιτυχία του εκπαιδευτή, ως διαμεσολαβητή βασίζεται στη διάγνωση και κατανόηση των αναγκών, των συνθηκών, του κλίματος στην τάξη και των προβλημάτων που παρουσιάζονται κατά την εκπαιδευτική διαδικασία. Σημαντική ικανότητα του εκπαιδευτή είναι να μπορεί να μετασχηματίζει τα στοιχεία αυτά σε ευκαιρίες για μάθηση, με τη διαμόρφωση κατάλληλου μαθησιακού περιβάλλοντος. Χρειάζεται διαρκής ενθάρρυνση και καθοδήγηση κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας, καθώς και εξατομικευμένη ενίσχυση των εκπαιδευομένων με σκοπό να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις μαθησιακές απαιτήσεις.

Η σημερινή κοινωνική ζωή μεταβάλλεται με γρήγορους ρυθμούς και γι' αυτό θεωρείτε ότι τα προγράμματα εκπαίδευσης δεν μπορούν να εφοδιάσουν τους εκπαιδευόμενους με ένα μεγάλο εύρος δεξιοτήτων. Αυτό έχει ως συνέπεια να αλλάζει ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων, ο οποίος πρέπει να δώσει έμφαση στη διευκόλυνση της μάθησης και όχι μόνο στη διεκπεραίωσή της, δημιουργώντας κατάλληλες συνθήκες για μάθηση στην τάξη ή στην ομάδα και κρατώντας αμείωτο το ενδιαφέρον των εκπαιδευομένων. Είναι πολύ σημαντικό, οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να αναπτύσσουν κριτική σκέψη και να εκφράζουν τα συναισθήματά και τις απόψεις τους χωρίς να αισθάνονται φόβο ή υποτίμηση. Επιπλέον, ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να κρατάει μια κριτική απόσταση από την επίσημη πολιτική, και να επικεντρώνει το ενδιαφέρον του, μόνο στις ανάγκες των εκπαιδευομένων του (Steele, 2006: 44-61).

Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων είναι πολλαπλός και συνδυάζει πράξεις, ενέργειες και συμπεριφορές και καθορίζεται από τις συνθήκες της εκπαίδευσης και την δυναμική των σχέσεων που αναπτύσσονται στην ομάδα των εκπαιδευομένων (Γιαννακοπούλου, 2006). Ο ρόλος του εκπαιδευτή έχει πολλές διαστάσεις, όπως ο ρόλος του συντονιστή, καταλύτη, διαμεσολαβητή, καθοδηγητή μάθησης και υποστηρικτή-εμπυχωτή. Ο ρόλος του συντονιστή είναι να διευκρινίζει τους στόχους και να εποπτεύει τις δραστηριότητες του εκπαιδευτικού προγράμματος. Παρατηρεί τις αλληλεπιδράσεις στην ομάδα και αντιμετωπίζει τις καταστάσεις και τα προβλήματα που δημιουργούνται, συμβάλλοντας στη δημιουργία αυτογνωσίας, ώστε να μπορέσουν να επιτευχθούν οι μαθησιακοί στόχοι. Ο εκπαιδευτής με το ρόλο του καταλύτη, πρέπει να αποφεύγει την παθητική διδασκαλία και να δημιουργεί τις κατάλληλες μαθησιακές διαδικασίες που έχουν ανάγκη οι εκπαιδευόμενοι. Βασικά στοιχεία του ρόλου είναι να αποδέχεται την αμφισβήτηση των εκπαιδευτικών του μεθόδων και της διδακτικής του συμπεριφοράς, να είναι ευέλικτος στον προγραμματισμό της διδασκαλίας και να παραδέχεται ότι η μαθησιακή διαδικασία είναι αμοιβαία, οπότε ο εκπαιδευτής μαθαίνει κι αυτός από τους εκπαιδευόμενους (Γιαννακοπούλου, 2006). Είναι υποχρέωση του εκπαιδευτή να διαπραγματεύεται με τους καταρτιζόμενους, να ακούει τις κριτικές και τις απόψεις τους για τον τρόπο παρουσίασης και καθοδήγησης στις δραστηριότητες, να παραδέχεται τις ελλείψεις ή την πιθανή άγνοια σε κάποια θέματα, καθώς και να δέχεται να μαθαίνει από τους εκπαιδευόμενούς του (Βεργίδης, 2006:82).

Ο ρόλος του εκπαιδευτή ως διαμεσολαβητή είναι να διαμορφώσει μια σωστή σχέση μεταξύ των εκπαιδευομένων και του μαθησιακού τους αντικειμένου. Αυτό θα το πετύχει μέσα από κατάλληλες δραστηριότητες, κατανοώντας τις ανάγκες των εκπαιδευομένων, τις συνθήκες, το κλίμα στην τάξη και τα προβλήματα που μπορεί να δημιουργηθούν. Όλα αυτά τα στοιχεία πρέπει να μπορεί να τα μετασχηματίζει σε ευκαιρίες για μάθηση, διαμορφώνοντας το κατάλληλο μαθησιακό περιβάλλον. Ο εκπαιδευτής ως καθοδηγητής της μάθησης έχει υποχρέωση να γνωρίζει το εκπαιδευτικό υλικό, ώστε να καθοδηγεί κατάλληλα του εκπαιδευόμενους, να διευκολύνει και να ενισχύει την αυτοδυναμία τους (Γιαννακοπούλου, 2006). Κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας ο εκπαιδευτής πρέπει να προσφέρει διαρκή ενθάρρυνση και εμπύχωση στους καταρτιζόμενους και να είναι σε θέση να αντιμετωπίζει πολύπλοκες καταστάσεις, όπως συγκρούσεις και αντιπαραθέσεις (Βεργίδης, 2006). Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να παρακινεί τους εκπαιδευόμενους, ανοίγοντας τους προοπτικές στην επίτευξη των στόχων, αναπτύσσοντας

επικοινωνιακές δεξιότητες και εφαρμόζοντας κατάλληλες τεχνικές εμφύχωσης (Γιαννακοπούλου, 2006).

Ο ρόλος λοιπόν που πρέπει να αναλάβει ο εκπαιδευτής ενηλίκων για να είναι αποτελεσματικός στο σύστημα συνεχιζόμενης κατάρτισης που έχει διαμορφωθεί στη χώρα μας, είναι η σύνδεση των καταρτιζομένων με την απασχόληση και γενικότερα την ένταξη στην τοπική κοινωνία και αγορά εργασίας, μέσα από κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα.

Πολλοί ευρωπαίοι μελετητές, όπως ο Jarvis, Rogers, Brookfield, Knowles, και Freire, θεωρούν ως «εφόδια» του εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με τις γνώσεις, ικανότητες και στάσεις τα παρακάτω:

- Να νοιάζεται και να αποδέχεται τους εκπαιδευομένους, κατανοώντας τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους και σεβόμενος τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, να αναγνωρίζει τη σημασία των γνώσεων και των εμπειριών τους.
- Να επικοινωνεί ουσιαστικά, συμβάλλοντας στο να διαμορφωθεί ένα κατάλληλο μαθησιακό κλίμα, με ανταλλαγή ειλικρινών και σαφών μηνυμάτων, με χρήση του διαλόγου και ανάπτυξη αμοιβαιότητας, αλληλοεκτίμησης και συνεργατικότητας.
- Να συντονίζει και να οργανώνει την ομάδα, με μεθόδευση και οργάνωση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, να αφήνει τους εκπαιδευομένους να παίρνουν πρωτοβουλίες, υποκινώντας τους να συμβάλλουν σε όλη την εκπαιδευτική διαδικασία.
- Να διαμορφώνει κατάλληλα το περιεχόμενο των διδακτικών ενοτήτων και το διδακτικό υλικό.
- Να χρησιμοποιεί ένα σύνολο εκπαιδευτικών τεχνικών, που προωθούν την αξιοποίηση των εμπειριών, την ενεργητική συμμετοχή, την αλληλεπίδραση και τον κριτικό στοχασμό.
- Να υπάρχει σύνδεση του περιεχομένου της εκπαίδευσης, με τις συνθήκες της τοπικής ή ευρύτερης αγοράς εργασίας και με τις συνθήκες της τοπικής κοινωνίας, ώστε να βοηθήσει την επαγγελματική και κοινωνική ένταξη των εκπαιδευομένων.
- Να έχει αυτογνωσία γνωρίζοντας τις δυνατότητές του, σε ποια σημεία υπερτερεί και σε ποια υστερεί, καθώς και τα όρια των συμβάσεών του με την ομάδα.
- Να αυτοαξιολογείται και να αυτοαναπτύσσεται, εξετάζοντας κριτικά την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα του έργου που προσφέρει, εντοπίζοντας που

χρειάζεται ο ίδιος να επιμορφωθεί και να επιμορφώνεται συνεχώς (Κόκκος 2005:120-123).

2.2 Το επάγγελμα του εκπαιδευτή ενηλίκων

Στη σύγχρονη κοινωνία που ζούμε η εκπαίδευση ενηλίκων έχει ραγδαία ανάπτυξη, με αποτέλεσμα την αύξηση στον αριθμό των εκπαιδευτών που απασχολούνται σε αυτήν, συνήθως με μειωμένο ωράριο και αφορά το εξειδικευμένο προσωπικό στην εκπαίδευση ενηλίκων και τους «ερασιτέχνες» με περιορισμένη εμπειρία και έλλειψη προσόντων (Frank, 1989). Πολλοί μελετητές όπως, Mee και Wiltshire (1978), Houle (1960), Newman (1979) και οι Graham κ.ά (1982), (όπως αναφέρεται στο Jarvis, 2004), διαχώρισαν τους εκπαιδευτές σε αυτούς που είναι πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης και εκείνους που απασχολούνται στον ελεύθερο χρόνο τους, προσπαθώντας να περιγράψουν το επάγγελμα και το εργασιακό καθεστώς. Ο Jarvis υποστηρίζει ότι δεν πρέπει να χρησιμοποιείται ο όρος «ελεύθερος χρόνος» με όσα αυτός υποδηλώνει για το επάγγελμα, ενώ θεωρεί ότι ο όρος «μερικής απασχόλησης» για τη συγκεκριμένη κατηγορία είναι πιο οικείος και κατάλληλος. Όσον αφορά τον εκπαιδευτή μερικής απασχόλησης, είναι αυτός που αφιερώνει ένα μέρος του χρόνου του στην εκπαίδευση ενηλίκων και ένα μέρος σε άλλη εκπαιδευτική απασχόληση. Ο Newman (1979) χαρακτήρισε τους εκπαιδευτές ως επιχειρηματίες οι

οποίοι σχεδιάζουν και διαχειρίζονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα διασφαλίζοντας τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων σε αυτά. Σύμφωνα με τον Newman (1979), οι εκπαιδευτές πλήρους απασχόλησης χαρακτηρίζονται ως εμπυχωτές, διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό και είναι ειδικοί στην εκπαίδευση ενηλίκων. Είναι αξιοσημείωτο ότι ένα μέρος του προσωπικού πλήρους απασχόλησης, δεν θεωρεί σημαντικό μέρος της εργασίας του τη διδασκαλία, θεωρώντας ότι είναι περισσότερο διαχειριστής και διοικητικός παράγοντας παρά εκπαιδευτής που παρέχει διδασκαλία. Ο Newman (1979) διακρίνει τέσσερις τύπους εκπαιδευτών μερικής απασχόλησης με βάση το κίνητρό τους: α) τους επαγγελματίες, που διδάσκουν στον ελεύθερο χρόνο το επάγγελμα που ασκούν σε μόνιμη βάση, β) τους εμπειρικούς, που διδάσκουν με βάση την εμπειρία τους, γ) τους ερασιτέχνες, που διδάσκουν τα χόμπι τους και δ) τους δασκάλους, που διδάσκουν τον επιστημονικό κλάδο που έχουν σπουδάσει (Jarvis, 2004).

Οι Graham κ.α. (1982) (όπως αναφέρεται στο Jarvis, 2004), διαχωρίζουν τους εκπαιδευτές ενηλίκων μερικής απασχόλησης σε αυτούς που είναι πιστοποιημένοι και διδάσκουν σε εκπαιδευτικά ιδρύματα, σε αυτούς που είναι ειδικοί σε κάποιο αντικείμενο, στους επαγγελματίες και στους μαθητευόμενους οι οποίοι έγιναν σταδιακά εκπαιδευτές, έχοντας παρακολουθήσει κάποια εκπαιδευτικά προγράμματα ενηλίκων στο αντικείμενο που διδάσκουν.

Είναι αξιοσημείωτο ότι σε όλο τον κόσμο, οι περισσότεροι εργαζόμενοι στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι εκπαιδευτές με μερική απασχόληση ή εθελοντές και ελάχιστοι είναι οι εκπαιδευτές πλήρους απασχόλησης, όπως είναι τα διευθυντικά στελέχη σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς, οι αξιολογητές, οι σχεδιαστές των προγραμμάτων, οι ερευνητές και οι καθηγητές πανεπιστημίων (Κόκκος, 2005). Οι εκπαιδευτές πλήρους απασχόλησης είναι αυτοί που εργάζονται σε δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα και αποτελούν ένα μικρό μόνιμο προσωπικό, που αναλαμβάνει το ρόλο του διαχειριστή και του διοργανωτή. Επίσης υπάρχουν εκπαιδευτές πλήρους απασχόλησης και σε ιδιωτικούς οργανισμούς κατάρτισης που παρέχουν εκπαίδευση υψηλού επιπέδου (Frank, 1989).

Στην Ελλάδα το επάγγελμα του εκπαιδευτή ενηλίκων δεν αποτελεί ανεξάρτητο ενοποιημένο επαγγελματικό κλάδο στο χώρο της εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα πολλές φορές να αναλαμβάνουν την εκπαίδευση ενηλίκων, εκπαιδευτικοί που δεν γνωρίζουν τις βασικές αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων. Έτσι, λόγω του συστήματος που ισχύει μπορεί να θεωρηθούν «εκπαιδευτές ενηλίκων» εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αρκεί να έχουν εργαστεί σε φορείς που εκπαιδεύουν ενηλίκους, χωρίς

απαραίτητα να έχουν εκπαίδευση και κατάρτιση σε αυτόν τον τομέα (Κεδράκα, 2009). Αυτό δείχνει ότι στην Ελλάδα ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση ενηλίκων, δεν βρίσκεται ακόμη σε ένα καλό επίπεδο, ενώ υπάρχουν άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Ισπανία, Γερμανία, Φινλανδία, Δανία), όπου έχει θεσπιστεί ο εκπαιδευτής ενηλίκων να έχει κατάλληλη εκπαίδευση και πιστοποίηση. Όμως στις πιο πολλές χώρες την εκπαίδευση ενηλίκων αναλαμβάνουν επαγγελματίες διάφορων κλάδων, που δεν έχουν γνώση πάνω στη μάθηση των ενήλικων εκπαιδευομένων και δεν έχουν υποχρέωση να εκπαιδευτούν γι' αυτό το σκοπό (Κόκκος, 2005:148-150).

Στη σημερινή εποχή παρατηρείται μία πίεση για να αποκτήσουν επαγγελματισμό οι εκπαιδευτές ενηλίκων και να αποκτήσουν μια επαγγελματική ταυτότητα. Αυτό προέρχεται από την αύξηση της πολυπλοκότητας των διοικητικών και οργανωτικών λειτουργιών στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων και γενικά στην εκπαίδευση, που αφορά την επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση των ατόμων. Είναι φανερό ότι η πορεία της εκπαίδευσης ενηλίκων προς την επαγγελματοποίηση κινδυνεύει από τη γραφειοκρατία και ότι το κοινωνικό-πολιτικό σύστημα καθορίζει και ρυθμίζει την αυτόνομη ανάπτυξη του επαγγέλματος (Καψάλης, 2006).

2.3 Η επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτή ενηλίκων

Με τη συνεχή ανάπτυξη της τεχνολογίας, τη μεταβολή των κοινωνικών συνθηκών, την αύξηση των γνώσεων και τη μεταβολή των διδακτικών μεθόδων, αυξάνεται η ανάγκη για κατάλληλα καταρτισμένους εκπαιδευτές και αυτό έχει ως συνέπεια να είναι απαραίτητα η συνεχής εκπαίδευση και διά βίου μάθηση, προκειμένου ο εκπαιδευτής να μπορεί να ανταποκριθεί στην εκπαιδευτική διαδικασία (Παπασταμάτης, 2011). Έτσι λοιπόν, ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένος, καταρτισμένος και να κατέχει τις βασικές παιδαγωγικές και επιστημονικές γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις. Πρέπει να συνειδητοποιήσει την προσωπική αλλά και την επαγγελματική του ταυτότητα, μέσω της επαγγελματικής του ανάπτυξης. Αποτελεί μια διά βίου διαδικασία, που περιέχει ένα εύρος μαθησιακών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, όπως η μη τυπική εκπαίδευση μέσω της εμπειρίας, οι άτυπες ευκαιρίες μάθησης στο χώρο εργασίας και οι πιο τυπικές ευκαιρίες μάθησης μέσω συστηματικών δραστηριοτήτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που παρέχονται από την υπηρεσία (Κεδράκα, 2009).

Σύμφωνα με τους Wolfe και Kolb (1980), η επαγγελματική ανάπτυξη έχει σχέση με όλη τη ζωή του ανθρώπου και δεν είναι απλά μια απασχόληση, ένα

επάγγελμα. Επίσης, οι Brown & Brooks (1991), θεωρούν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη είναι η συνεχής πρόοδος του ατόμου και υποστηρίζουν ότι μέσα από το επάγγελμα που επιλέγει ένα άτομο, προοδεύει ανάλογα με τις επιλογές που κάνει, είτε είναι επαγγελματικές είτε όχι. Κάτι ανάλογο υποστηρίζει και η Σιδηροπούλου – Δημακάκου (2006), που θεωρεί ότι η επαγγελματική ανάπτυξη συνδέεται με την ανάπτυξη της προσωπικότητας, σε σχέση με τις προσωπικές και επαγγελματικές επιλογές, αλλά και με την πρόοδο που συντελείται από την επαγγελματική απασχόληση στην εκπαίδευση. Ο Δημητρόπουλος (2002), αναφέρει ότι η έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης είναι η εξέλιξη της προσωπικότητας του ατόμου, που προκύπτει από την επαγγελματική του συμπεριφορά και εξελίσσεται συνεχώς. Με αυτό συμφωνεί και ο Κασσωτάκης (2002), ο οποίος υποστηρίζει ότι η επαγγελματική συμπεριφορά είναι ένα μέρος της συνολικής συμπεριφοράς, η οποία διαμορφώνεται και αναπροσαρμόζεται. Οι Friedman & Phillips (2004) υποστήριξαν με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη διατηρούνται, βελτιώνονται και διευρύνονται οι γνώσεις και ικανότητες και αναπτύσσονται δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων στον επαγγελματικό βίο του ανθρώπου. Ο Λασκαράκης (2012) όρισε ως επαγγελματική ανάπτυξη την εξέλιξη του ατόμου ως προς τον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις που θα πάρει για το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα που επιθυμεί ή επιδιώκει να ακολουθήσει. Αναφέρει ότι τα ενδιαφέροντα, οι ικανότητες, οι δεξιότητες, οι επαγγελματικές και εργασιακές αξίες διαμορφώνουν και καθορίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου. Σύμφωνα με τον Παπασταμάτη (2010), η επαγγελματική ανάπτυξη είναι ένας συνεχής αγώνας που στοχεύει στη γνωστική κατάκτηση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων, που είναι απαραίτητα για τη διεκπεραίωση των εργασιακών αρμοδιοτήτων.

Τα προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης θα πρέπει να σχεδιάζονται έτσι ώστε να βελτιώνουν τη θέση του εκπαιδευτή και να του ανατίθενται περισσότερες αρμοδιότητες. Επίσης, θα πρέπει να υπάρχει συμμετοχή των εκπαιδευτών και στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών. Η κατάλληλη επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση των εκπαιδευτών ενηλίκων και η ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους, εξαρτάται από το πόσο οι ίδιοι παρακινούνται να μάθουν και από την αναγνώριση των ιδίων ως διά βίου μαθητές (Παπασταμάτης, 2011). Ο επαγγελματίας εκπαιδευτής με την εκπαίδευσή του, τις αξίες, επιδιώξεις, επιλογές και τα ενδιαφέροντά του, πρέπει να μπορεί να επεμβαίνει και να καθορίζει την ανάπτυξη της επαγγελματικής του ταυτότητας (Κεδράκα, 2009).

Ο Houle (1980), διέκρινε τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν ένα άτομο που ασκεί ένα επάγγελμα ως επαγγελματία, τα οποία είναι:

α) η κατανόηση ότι το επάγγελμά του είναι συνεχώς εξελισσόμενο και η γνώση των νέων εξελίξεων,

β) η βελτίωση των ικανοτήτων του, η χρήση της θεωρίας και η εφαρμογή καινοτόμων πρακτικών,

γ) η εφαρμογή ηθικών αρχών στο κοινωνικό περιβάλλον,

δ) η διατήρηση μιας υπεύθυνης και συνεπής στάσης προς το επάγγελμα,

ε) η συνεργασία με μέλη άλλων επαγγελματικών κλάδων, τα οποία συνεχώς εξελίσσονται,

στ) η εκπροσώπηση του επαγγέλματός του υπεύθυνα.

2.4 Ο επαγγελματισμός του εκπαιδευτή ενηλίκων

Κυρίαρχο θέμα στον χώρο της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης είναι η διαδικασία με την οποία αναπτύσσεται ο επαγγελματισμός των στελεχών της και τα προβλήματα που προκύπτουν από αυτόν. Με τον όρο «στελέχη» εννοούμε τους υπεύθυνους της εκπαιδευτικής πολιτικής, τους υπεύθυνους της διοίκησης, το διδακτικό προσωπικό, τους σχεδιαστές, συντονιστές, αξιολογητές προγραμμάτων, τους συμβούλους, τους εμπυχωτές και ερευνητές (Βρυνιώτη, 2002). Με τον όρο «Επαγγελματοποίηση», εννοούμε τη διαδικασία που ακολουθεί μια επαγγελματική δραστηριότητα ώστε να γίνει επάγγελμα, όχι μόνο περνώντας από συγκεκριμένα στάδια, αλλά αποκτώντας μια σειρά από χαρακτηριστικά, που διακρίνουν αυτόν που την ασκεί από άλλα επαγγέλματα (Καψάλης, 2006). Ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση ενηλίκων σημαίνει ο εκπαιδευτής ενηλίκων να μπορεί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά και ηθικά μια κατάσταση που τα τελευταία χρόνια έχει αλλάξει. Ο εκπαιδευτής πρέπει να μπορεί να λειτουργεί σε εκπαιδευτικές συνθήκες, να γνωρίζει πώς να χρησιμοποιήσει πρακτικά την εκπαιδευτική και κοινωνική θεωρία και να λαμβάνει υπόψη του τις εκπαιδευτικές ανάγκες των κοινωνικών ατόμων και ομάδων, αναπτύσσοντας μια κριτική κατανόηση της πολιτικής που εφαρμόζεται στην εκπαίδευση ενηλίκων (Steele, 2006:44).

Απαραίτητη προϋπόθεση για να συνειδητοποιήσει ο εκπαιδευτής ενηλίκων την επαγγελματική του ταυτότητα, με επακόλουθο την επαγγελματοποίησή του είναι να έχει τις απαραίτητες ειδικές επιστημονικές, παιδαγωγικές γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις, προκειμένου να μπορέσει να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του συγκεκριμένου πεδίου (Jogi & Gross, 2009). Οι εκπαιδευτές ενηλίκων μέσα από τη βασική εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει να μπορούν να ανταπεξέλθουν και να βελτιώσουν τη διδασκαλία τους, να είναι ικανοί να χρησιμοποιούν την προσωπική τους γνώση και εμπειρία, αλλά και να συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους. Ένα σημαντικό κριτήριο για να προχωρήσει η επαγγελματοποίηση στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι απασχόληση αυτή να αποτελεί πρωτεύουσα εργασία και όχι δευτερεύουσα ή συμπληρωματική. Με αυτά τα δύο στοιχεία, αποκλειστική απασχόληση και κατάλληλη εκπαίδευση των εκπαιδευτών, μπορεί να οδηγηθεί σε πλήρη επαγγελματοποίηση η εργασία στην περιοχή της εκπαίδευσης ενηλίκων (Καψάλης, 2013: 114-115).

Είναι φανερό στην Ελλάδα η επαγγελματοποίηση της εκπαίδευσης ενηλίκων έχει αρχίσει να κάνει μικρά βήματα, λόγω των ελλείψεων και των αντιφάσεων που προκύπτουν από τον κεντρικό σχεδιασμό. Ο Κόκκος (2005) αναφέρει για την επαγγελματοποίηση της εκπαίδευσης ενηλίκων, ότι θα μπορούσε η πολιτεία να προσφέρει στα στελέχη και στους εκπαιδευτές της, μια συστηματική και ευέλικτη εκπαίδευση πολλαπλών μορφών. Θεωρεί ότι τα ΚΔΒΜ, θα μπορούσαν να προσλαμβάνουν προσωπικό ειδικευμένο στην εκπαίδευση ενηλίκων και να διαμορφώσουν ένα κατάλληλο πεδίο, ώστε να γίνεται μετεκπαίδευση του. Επίσης, η πολιτεία θα έπρεπε να εκπαιδεύσει και να αξιολογήσει τους εκπαιδευτές που θα εκπαιδεύσουν σταδιακά όλους τους εκπαιδευτές που δραστηριοποιούνται στην εκπαίδευση ενηλίκων. Εκτός από τις ενέργειες της πολιτείας, η επιτυχία της επαγγελματοποίησης της εκπαίδευσης ενηλίκων εξαρτάται και από τη στάση της κοινωνίας, η οποία δεν δείχνει μεγάλο ενδιαφέρον με αποτέλεσμα να μην έχουμε εξελίξεις στο πεδίο αυτό. Επιπλέον, εξαρτάται και από το βαθμό που ίδιοι οι εκπαιδευτές, αναγνωρίζουν ότι είναι αναγκαίο έχουν τις γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται και να τις αναβαθμίζουν, ώστε να μπορούν να προσφέρουν καλύτερες υπηρεσίες στο κοινωνικό σύνολο. Όταν όλο και περισσότεροι εκπαιδευτές ενηλίκων θα διαμορφώνουν μια τέτοια στάση, θα έχει ως αποτέλεσμα την αυτοεξέλιξή τους, με επακόλουθο να αναγνωρίσει το κράτος και η κοινωνία το επάγγελμα που ασκούν (Κόκκος, 2005).

Αποτελεί λοιπόν επιτακτική ανάγκη να βελτιωθεί η εκπαίδευση των εκπαιδευτών ενηλίκων, παρά τις δυσκολίες και αβεβαιότητες που υπάρχουν, σχετικά με τον τρόπο που θα επιτευχθεί (Duke, 1989:361). Το εκπαιδευτικό σύστημα πρέπει να δομηθεί και να οργανωθεί με τέτοιον τρόπο, που να υπάρχει σαφής περιγραφή των προσόντων, με την απόκτηση τίτλων στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Δηλαδή πρέπει να θεσπιστούν κατάλληλες δομές οι οποίες να είναι συμβατές και με το εθνικό και με το ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων.

2.5 Η εκπαίδευση του εκπαιδευτή ενηλίκων

Στην Ελλάδα, υπάρχει από το 2006 ένα εθνικό σύστημα πιστοποίησης για εκπαιδευτές ενηλίκων από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ), που το Νοέμβριο του 2011 συγχωνεύθηκε με τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ). Η δημιουργία του συστήματος αυτού σκοπεύει στην αναβάθμιση των προσόντων των εκπαιδευτών ενηλίκων και στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων, που η παροχή της γίνεται μέσω έργων που χρηματοδοτούνται από Προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ελληνικού κράτους.

Η πιστοποίηση είναι μια διαδικασία με την οποία γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, οι οποίες αποκτήθηκαν μέσω της εκπαίδευσης ενηλίκων, αποτιμώνται και επικυρώνονται με επίσημους τίτλους σπουδών. Η ύπαρξη ενός συστήματος πιστοποίησης που περιλαμβάνει τις μεθόδους και τεχνικές, είναι πολύ σημαντικό για την εκπαίδευση ενηλίκων και γενικότερα για την εκπαίδευση μιας χώρας. Για να μπορέσουν να αποκτήσουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων πιστοποιητικό επάρκειας, πρέπει να έχουν εκπαιδευτικά προσόντα και επαγγελματική εμπειρία. Όταν το επίπεδο εκπαίδευσης ενός υποψηφίου είναι υψηλό, τότε χρειάζεται λιγότερα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας. Οι υποψήφιοι εκπαιδευτές ενηλίκων που πληρούν τις

παραπάνω προϋποθέσεις, εγγράφονται σε ένα εισαγωγικό μητρώο, χωρίς να απαιτείται διδακτική εμπειρία ή ανάλογη κατάρτιση. Αυτοί που επιτυγχάνουν στη διαδικασία πιστοποίησης, μεταφέρονται στο μητρώο πιστοποιημένων εκπαιδευτών.

Όσοι δεν πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις θα πρέπει για να μπορέσουν να υποβληθούν στη διαδικασία της πιστοποίησης, να παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών διάρκειας 300 ωρών (εξ' αποστάσεως 75% και διά ζώσης 25%), να παραδώσουν τρεις γραπτές εργασίες, να πάρουν μέρος σε τέσσερις συνεδρίες με τον εκπαιδευτή και να παρουσιάσουν μια μικροδιδασκαλία είκοσι λεπτών. Ο υποψήφιος που συμμετέχει στις εξετάσεις πιστοποίησης, δίνει γραπτές εξετάσεις και η αξιολόγηση γίνεται από αρμόδιους αξιολογητές του ΕΟΠΠΕΠ, ενώ η μικροδιδασκαλία του αξιολογείται άμεσα από μια επιτροπή. Οι υποψήφιοι έχουν τη δυνατότητα να δοκιμάσουν τρεις φορές σε διάρκεια είκοσι τεσσάρων μηνών να περάσουν τη διαδικασία πιστοποίησης. Το πιστοποιητικό που λαμβάνουν πρέπει να ανανεώνεται κάθε πέντε χρόνια και αν ο εκπαιδευτής ενηλίκων έχει πραγματοποιήσει μέσα σε αυτή την πενταετία 150 ώρες εκπαίδευσης, τότε ανανεώνεται αυτόματα, διαφορετικά θα πρέπει να λάβει μέρος σε πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών.

Με την ένταξη των εκπαιδευτών ενηλίκων στο μητρώο των πιστοποιημένων εκπαιδευτών του ΕΟΠΠΕΠ, μπορούν να εργαστούν σε Κέντρα Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ), σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) κ.α., μπορούν να συμμετάσχουν σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα της Ευρωπαϊκής ένωσης (Ε.Ε.), σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης και να έχουν τακτική ενημέρωση με το τριμηνιαίο ενημερωτικό δελτίο για όλες τις εξελίξεις που συμβαίνουν στη διά βίου μάθηση, στις Ευρωπαϊκές πολιτικές εκδηλώσεις και μελέτες κ.α. Επιπλέον, μπορούν να γίνουν αξιολογητές αν έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία το πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων και διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο στην παιδαγωγική, στην εκπαίδευση ενηλίκων ή τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και πέντε χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας στον τομέα της εκπαίδευσης.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία αύξηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών εξαιτίας της μεγάλης σημασίας τους, προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης ενηλίκων. Υπάρχει ποικιλία προγραμμάτων πλήρους ή μερικής παρακολούθησης, τα οποία είτε παρέχουν είτε δεν παρέχουν πιστοποίηση. Είναι πολύ σημαντικό η μεθόδευση της εκπαίδευσης να βασίζεται στις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων, ώστε να υπάρχει μία συνοχή ανάμεσα στο περιεχόμενο και τον τρόπο διδασκαλίας του

(Παπαστεφανάκη, 2002). Έτσι, οι εκπαιδευτές μπορούν να αποκτήσουν πανεπιστημιακές σπουδές μεταπτυχιακού επιπέδου για την απόκτηση πτυχίου στην εκπαίδευση ενηλίκων, να παρακολουθήσουν βραχυχρόνια προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων και να αναλάβουν να διδάξουν σε ενηλίκους χωρίς όμως την κατάλληλη προετοιμασία και η εμπειρία που αποκτούν δεν αναγνωρίζεται όμως παίζει καταλυτικό ρόλο (Παπαστεφανάκη, 2002). Δηλαδή κάθε ενήλικας μπορεί, σε διάφορες φάσεις της ζωής του να έχει πρόσβαση σε νέες γνώσεις και ικανότητες, οι οποίες θα του επιτρέπουν να εξελίσσεται και να προσαρμόζεται στις συνθήκες που αλλάζουν και να έχει τη δυνατότητα πιστοποίησης των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του (Κόκκος, 2002).

Στόχος των προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών, είναι να προκαλούν το ενδιαφέρον των εκπαιδευομένων, να τους δίνουν τα κατάλληλα εφόδια ώστε να έχουν αυτονομία και έλεγχο στη μάθηση τους. Παράλληλα, πρέπει τα προγράμματα να βοηθούν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σε θέματα διδακτικής, επικοινωνίας και συμβουλευτικής (Steele, 2006:61). Τα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλία λόγω της κατάστασης, των συνθηκών, των απαιτήσεων και των προσδοκιών που έχουν οι εκπαιδευτές καθώς και του διαθέσιμου χρόνου τους για την εκπαίδευση. Τα πανεπιστημιακά προγράμματα προσφέρουν ακαδημαϊκή εκπαίδευση και περιέχουν την θεωρητική βάση και τις τεχνικές που πρέπει να κατέχει ο εκπαιδευτής, ενώ τα βραχύχρονα προγράμματα παρέχουν πρακτική εκπαίδευση σε θέματα δεξιοτήτων. Στην περιοχή της εκπαίδευσης εκπαιδευτών δίνεται έμφαση στην εφαρμοσμένη θεωρία με την οποία ενσωματώνεται και η πράξη (Duke, 1989:365).

Ο McGlothlin (όπως αναφέρεται στο Brookfield, (1988:60-65) θεωρεί ότι ένα ακαδημαϊκό πρόγραμμα σπουδών στην εκπαίδευση ενηλίκων χαρακτηρίζεται από τις γνώσεις και οι δεξιότητες που πρέπει να έχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων, τη γνώση της φιλοσοφίας και των αξιών, τη δυνατότητα τοποθέτησης της γνώσης και της πρακτικής του εκπαιδευτή σε ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, την κατανόηση των αλλαγών που συντελούνται στην κοινωνία, αλλά και την ενεργό δράση και το ζήλο του εκπαιδευτή για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και έρευνα. Τα βασικά χαρακτηριστικά στοιχεία ενός ακαδημαϊκού προγράμματος είναι:

α) η ευελιξία: το ακαδημαϊκό πρόγραμμα πρέπει να είναι ευέλικτο εξαιτίας της μεγάλης ποικιλίας των δραστηριοτήτων και να λαμβάνει υπόψη του τις γνώσεις και την εμπειρία των εκπαιδευομένων,

β) η αξιολόγηση των αναγκών: για να μπορεί ένα ακαδημαϊκό πρόγραμμα να είναι αποτελεσματικό και να παρέχει κατάλληλη εκπαίδευση, είναι απαραίτητο να αξιολογεί σωστά τις εμπειρίες των εκπαιδευομένων και την εκπαίδευσή τους,

γ) η συμβουλευτική υποστήριξη: ένα ευέλικτο ακαδημαϊκό πρόγραμμα, πρέπει να δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στη συμβουλευτική υποστήριξη και καθοδήγηση κάθε εκπαιδευόμενου,

δ) θεματικές ενότητες από άλλες επιστήμες: η εκπαίδευση πρέπει να περιλαμβάνει επιστήμες όπως ιστορία, ψυχολογία, κοινωνιολογία, πολιτικές επιστήμες, φιλοσοφία. Επιπλέον πρέπει να περιέχει και θεματικές ενότητες που αφορούν τη φιλοσοφία και τις αξίες της εκπαίδευσης ενηλίκων, τις μεθόδους και τις τεχνικές που χρησιμοποιούνται καθώς και τη θέση που κατέχει η εκπαίδευση ενηλίκων στην κοινωνία,

ε) η γνώση και φιλοσοφία του πεδίου εκπαίδευσης ενηλίκων: το πρόγραμμα θα πρέπει βασίζεται στην ακαδημαϊκή γνώση και στην κατανόηση της φιλοσοφίας του πεδίου αυτού.

Εν κατακλείδι, ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης πρέπει περιλαμβάνει θέματα που αφορούν τη φιλοσοφία, την ιστορία της εκπαίδευσης ενηλίκων, το ρόλο και τις λειτουργίες της, τη διαχείριση του εκπαιδευτικού προγράμματος και τις ψυχολογικές προϋποθέσεις μάθησης των ενηλίκων. Είναι απαραίτητες οι βασικές γνώσεις κοινωνιολογίας, οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται στις κοινωνικές έρευνες και η διασύνδεση της εκπαίδευσης ενηλίκων με την ευρύτερη κοινωνική οργάνωση.

2.6 Τεχνικές διδασκαλίας στην εκπαίδευση ενηλίκων

Τα ενήλικα εκπαιδευόμενα άτομα μπορούν να έχουν καλύτερη απόδοση στη μάθηση όταν υπάρχει ενεργητική συμμετοχή και καθοδήγηση, αξιοποιώντας τις γνώσεις και εμπειρίες τους (Rogers, 1999). Ο εκπαιδευτής λοιπόν επιλέγει να χρησιμοποιήσει εκείνες τις εκπαιδευτικές τεχνικές που θεωρεί κατάλληλες, προκειμένου να πετύχει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη απόδοση στο εκπαιδευτικό του πρόγραμμα και να αλλάξει μακροπρόθεσμα συμπεριφορές και αντιδράσεις. Με τον όρο «τεχνική» εννοούμε το παιδαγωγικό «εργαλείο», δηλαδή το μέσο με το οποίο θα εφαρμόσουμε την εκπαιδευτική μέθοδο, η οποία αποτελεί ένα σύνολο αρχών και προδιαγραφών του τρόπου εκπαίδευσης.

Ο έμπειρος εκπαιδευτής διατηρεί μία συγκεκριμένη στρατηγική, διερευνά τις συνθήκες και προσαρμόζει το πρόγραμμά του με διακριτικότητα (Κόκκος 1999, Rogers 1999). Η ενεργητική μέθοδος, *«ζητά από τους εκπαιδευόμενους να συλλάβουν εκ νέου όσα μέχρι τώρα έχουν κατανοήσει και να εφαρμόσουν νέες προσεγγίσεις ως δημιουργικοί διδασκόμενοι μαζί με τον διδάσκοντα»* (Shor στο Κόκκος, 1999, σελ.94). Από τη συμπεριφορά των εμπλεκόμενων διαμορφώνεται το εκπαιδευτικό κλίμα, το οποίο εξαρτάται από την αντιμετώπιση των προθέσεων των εκπαιδευόμενων (Rogers, 1999) και επηρεάζεται από τη μέθοδο που χρησιμοποιεί ο εκπαιδευτής. Ενώ μία απρόσμενη αλλαγή μπορεί να δημιουργήσει συναισθηματική αβεβαιότητα στους εκπαιδευόμενους ως προς τους ρόλους και τις ικανότητές τους, είναι επιθυμητό να γίνονται τροποποιήσεις που να ευνοούν τον πειραματισμό (Rogers, 1999). Ο

εκπαιδευτής που χρησιμοποιεί την ενεργητική μεθοδολογία, θέλει ένα κλίμα ελεύθερης έκφρασης, αναζήτησης και φιλικότητας που στοχεύει στη συμμετοχή των εκπαιδευομένων στα στάδια σχεδιασμού, οργάνωσης, υλοποίησης και αξιολόγησης του προγράμματος (Κόκκος, 1999). Για να δημιουργηθεί κλίμα εμπιστοσύνης, αμοιβαιότητας, αλληλοεκτίμησης και συνεργασίας (Κόκκος, 1999), πρέπει να έχει ικανότητες να εντοπίζει τους φραγμούς, να αναγνωρίζει τη γλώσσα του σώματος και τις ενδείξεις έντασης και ικανοποίησης. Επίσης, πρέπει να έχει ικανότητες συνδιαλλαγής, ενδιαφέροντος, δεκτικότητας και συμβουλευτικής των εκπαιδευομένων (Rogers 1999, Κόκκος 1999). Έτσι, ο εκπαιδευτής οφείλει να δείχνει ενδιαφέρον για τις απόψεις και τις προτάσεις των εκπαιδευομένων, να μαθαίνει απ' αυτούς, να αντιλαμβάνεται τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους, να σέβεται την προσωπικότητα, τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους και τις δυνατότητές τους. Δηλαδή πρέπει να μπορούμε *«να πείθουμε τους εκπαιδευόμενους, και ταυτόχρονα να τους σεβόμαστε, να μην τους επιβάλλουμε συγκεκριμένες ιδέες»* (Κόκκος, 1999). Η ενεργητική μάθηση είναι μια εκπαιδευτική διαδικασία κατά την οποία ο μαθητής είναι ενεργητικός και όχι παθητικός δέκτης της γνώσης και η μάθηση γίνεται μέσω της πράξης. Τα άτομα ή οι ομάδες μαθαίνουν καλύτερα όταν συμμετέχουν ενεργητικά στη δική τους μάθηση. Με τις μεθόδους που επιλέγονται δίνεται η ευκαιρία στο άτομο που μαθαίνει να σκεφθεί, να πράξει και να στοχαστεί. Οι ενεργητικές μέθοδοι μάθησης περιλαμβάνουν την ανταλλαγή ιδεών, τα παιχνίδια ρόλων, την αντιπαράθεση απόψεων, τη συζήτηση και το έργο βάσει σχεδίων (O' Shea, 2003). Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι κατακτούν τους διδακτικούς στόχους με συνδυασμό της σκέψης και της πρακτικής εφαρμογής στο πρόγραμμα διδασκαλίας που εφαρμόζουν οι διδάσκοντες και έτσι δεν αναγκάζονται να παραμείνουν στη θεωρητική προσέγγιση των γνώσεων που πρέπει να κατακτήσουν (Κόκκος – Λιοναράκης, 1998).

Τα στάδια του κύκλου της ενεργητικής μάθησης είναι (Ζώρα, 2008):

1ο Στάδιο: Ενεργώ/Βιώνω: είναι το στάδιο δράσης, με δραστηριότητες που περιέχουν άσκηση δεξιοτήτων, συζητήσεις περιπτώσεων, ελεύθερο συνειρμό και παρουσιάσεις και η πληροφορία βγαίνει μέσα από την εμπειρία.

2ο Στάδιο: Ανταλλάσσω εμπειρίες: στο στάδιο αυτό οι εκπαιδευόμενοι μοιράζονται και συγκρίνουν τις εμπειρίες τους και με κατάλληλες ερωτήσεις του εκπαιδευτή έχουμε τη μεγαλύτερη συμμετοχή στη συζήτηση που γίνεται σε μικρές ομάδες.

3ο Στάδιο: Κατανοώ και ερμηνεύω: οι συμμετέχοντες στο στάδιο αυτό πρέπει να κατανοήσουν το υλικό, τις πληροφορίες, τα συναισθήματα και την εμπειρία του πρώτου και του δεύτερου σταδίου.

4ο Στάδιο: Γενικεύω: Σε αυτό το στάδιο όλες οι υποθέσεις, οι αρχές και τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τα προηγούμενα στάδια γενικεύονται.

5ο Στάδιο: Εφαρμόζω: Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει το σχεδιασμό εφαρμογής της γνώσης που έχει αποκτηθεί σε διαφορετικές καταστάσεις, εποπτεύει και ελέγχει τι έχει εμπεδωθεί, εξετάζει αν υπάρχει αλλαγή ή τροποποίηση στις αντιλήψεις και σε ποιο βαθμό και αν έχουν αποκτηθεί νέες δεξιότητες.

Σύμφωνα με τον Jarvis (2004), οι εκπαιδευτικές τεχνικές διακρίνονται σε δύο κατηγορίες, σε εκείνες που είναι επικεντρωμένες στον εκπαιδευτή και σε εκείνες που είναι επικεντρωμένες στην ομάδα των εκπαιδευομένων. Στην πρώτη κατηγορία εντάσσει:

α) την τεχνική της εισήγησης: με την οποία γίνεται μετάδοση συγκροτημένων γνώσεων και ανάλυση εννοιών σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα, η προετοιμασία και πραγματοποίησή της είναι εύκολη, οι εκπαιδευόμενοι αισθάνονται μεγαλύτερη ασφάλεια όμως δεν εμπλέκονται ενεργά στη διαδικασία της μάθησης, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να αναπτύξουν τις κριτικές τους σκέψεις. Στην ίδια κατεύθυνση ο Κόκκος (1998), θεωρεί ότι είναι μια τεχνική που χρησιμοποιείται στις συμβουλευτικές ομαδικές συναντήσεις για την ανάλυση κάποιου θέματος με σκοπό να ακολουθήσει συζήτηση. Το κύριο πλεονέκτημά της είναι ότι η μετάδοση γνώσεων και εννοιών επιτυγχάνεται σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα, ενώ το κύριο μειονέκτημά της είναι ότι οι εκπαιδευόμενοι περιορίζονται σε μια παθητική στάση.

β) την τεχνική της επίδειξης: που χρησιμοποιείται για την επίδειξη μιας πρακτικής δεξιότητας καθώς εισάγει τη δεξιότητα, το στόχο και τη σημαντικότητά της. Στη συνέχεια, οι μαθητές εξασκούνται στη δεξιότητα και υποστηρίζονται προσωπικά στη διεκπεραίωσή της και

γ) την τεχνική της κατευθυνόμενης ή ελεγχόμενης συζήτησης: πρόκειται για εκπαιδευτική τεχνική, η οποία χρησιμοποιείται για τον εμπλουτισμό μιας εισήγησης. Η συζήτηση ξεκινάει από τον εκπαιδευτή και συμμετέχουν ισότιμα όλα τα μέλη της ομάδας μαζί με τον εκπαιδευτή.

Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσει:

α) την τεχνική του καταγισμού ιδεών (brainstorming): οι εκπαιδευόμενοι ανακαλούν συνειρμικά αντιλήψεις που προϋπάρχουν και εκφράζουν ελεύθερα και αυθόρμητα τις ιδέες που έχουν για ένα συγκεκριμένο θέμα, διερευνώντας τις ποικίλες διαστάσεις και πτυχές του (Βασάλα και Φλογαΐτη, 2002).

β) την τεχνική των ομάδων συζήτησης και της ανοιχτής συζήτησης: οι ενήλικες συμμετέχουν στον προβληματισμό γύρω από το θέμα που θα τους απασχολήσει και με τη συζήτηση δίνεται η δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να καταθέσουν τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους.

γ) την τεχνική της εργασίας σε ομάδες: γίνεται κατανομή των εκπαιδευόμενων σε υποομάδες οι οποίες επεξεργάζονται ένα πολύ συγκεκριμένο θέμα σε χρονικά όρια που καθορίζονται από τον εκπαιδευτή.

δ) την τεχνική της μελέτης περίπτωσης: που συνίσταται στην υλοποίηση μιας σύνθετης άσκησης από τους εκπαιδευόμενους, η οποία απαιτεί από αυτούς ιδιαίτερη εμπάθυνση σε μια κατάσταση, που τις περισσότερες φορές είναι «πραγματική», δηλαδή συνδέεται με γεγονότα και καταστάσεις της καθημερινής δραστηριότητας. Η τεχνική αυτή χρησιμοποιείται σύμφωνα με τον Κόκκο (2006) σε δύο περιπτώσεις: α) όταν στόχος του εκπαιδευτή είναι να γίνει εμπέδωση θεωρητικών γνώσεων που έχουν αποκτηθεί με άλλες εκπαιδευτικές τεχνικές, β) όταν στόχος είναι να υποκινηθεί και να διευκολυνθεί η ευρετική πορεία προς τη μάθηση,

ε) την τεχνική «παιχνίδι ρόλων» και προσομοίωση: οι εκπαιδευόμενοι υποδύονται ρόλους που συνδέονται με μία εξεταζόμενη κατάσταση στον επαγγελματικό ή στον κοινωνικό τομέα, με στόχο να κατανοήσουν βαθύτερα την κατάσταση, αλλά και τις αντιδράσεις τους απέναντί της. Η προσομοίωση αποτελεί ένα είδος παιχνιδιού ρόλων, όπου οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν σε μια νοητή αναπαράσταση μιας κατάστασης, προσπαθώντας να σκεφτούν όπως θα σκέφτονταν τα πραγματικά πρόσωπα που αφορά η κατάσταση (Κόκκος, 2008).

Τα κριτήρια (Κόκκος Α.2003 σ.18, Noye D. – Piveteau J. 1999 σ.51-53 , Rogers A.1999 σ. 255 , Κόκκος Α.1999 σελ 55-57) με βάση τα οποία γίνεται η επιλογή των εκπαιδευτικών τεχνικών σχετίζονται:

- με τους στόχους, το περιεχόμενο του προγράμματος και το διαθέσιμο χρόνο για κάλυψη του αντικειμένου,
- την υφή του αντικειμένου (π.χ αν αφορά διαμόρφωση στάσεων ή εμπέδωση γνώσεων),

- τις μαθησιακές ικανότητες, εμπειρίες και προτιμήσεις των συγκεκριμένων εκπαιδευομένων,
- την ικανότητα και εμπειρία του ίδιου του εκπαιδευτή και την εξοικείωσή του με την χρήση τους,
- τους διαθέσιμους πόρους του προγράμματος, τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή και
- το κλίμα μάθησης, καθώς η κάθε ομάδα εκπαιδευομένων έχει δικά της χαρακτηριστικά, διανύει μια μοναδική πορεία και μπορεί να βρίσκεται σε φάση σύνθεσης ή επιφυλακτικότητας.

Ο εκπαιδευτής πρέπει να επιλέξει και να αξιοποιήσει τις συμμετοχικές εκπαιδευτικές τεχνικές που ευνοούν την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων και να δομεί μία κατάλληλη εκπαιδευτική διεργασία, ανακαλύπτοντας νέους τρόπους προσέγγισης των εκπαιδευομένων. Η επιλογή της τεχνικής γίνεται ανάλογα με το αντικείμενο και τους στόχους της διδακτικής ενότητας, το επίπεδο και το βαθμό συμμετοχής των εκπαιδευόμενων. Ο Κόκκος (1998) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι *«είναι σκόπιμο οι υπεύθυνοι της εκπαίδευσης ενηλίκων να ακολουθούν τεχνικές εκπαίδευσης που περιέχουν συστηματική έκθεση των διδασκομένων σε εμπειρίες, ώστε στη συνέχεια να αναπτύσσεται ο στοχασμός πάνω σε αυτές»*. Οι κατάλληλες εκπαιδευτικές τεχνικές στην εκπαίδευση ενηλίκων δημιουργούν ευνοϊκές συνθήκες μάθησης και επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να επεξεργάζονται τις ήδη υπάρχουσες γνώσεις και να αναθεωρούν τις απόψεις τους σε ζητήματα που τους απασχολούν (σωκρατικές μέθοδοι) (Κόκκος, 2005).

Β΄ ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Κεφάλαιο 3ο

Μεθοδολογία της έρευνας

3.1 Εισαγωγή

Μετά τη βιβλιογραφική επισκόπηση που έγινε στα προηγούμενα κεφάλαια, θα γίνει παράθεση της μεθοδολογίας της έρευνας που ακολουθήθηκε. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα, η αιτιολόγηση της έρευνας, η μεθοδολογική προσέγγιση, το δείγμα, τα δημογραφικά στοιχεία των συνεντευζιαζόμενων, το εργαλείο συλλογής δεδομένων, η ερευνητική διαδικασία και η ανάλυση δεδομένων.

Η μέθοδος που επιλέχθηκε ήταν η ποιοτική και συγκεκριμένα, η συλλογή πληροφοριών μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων, στην οποία ο ερευνητής έχει την δυνατότητα να εστιάσει στο πώς αντιλαμβάνονται και κατανοούν τα υποκείμενα της έρευνας το υπό διερεύνηση θέμα (Ισαρης & Πούρκος, 2015), το οποίο στην παρούσα έρευνα είναι οι απόψεις και οι στάσεις των εκπαιδευτών ενηλίκων σε σχέση με τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση.

3.2 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η ανάδειξη των στάσεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτών ενηλίκων για τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση. Η επιμόρφωση των εκπαιδευτών ενηλίκων στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης βοηθά στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Ο εκπαιδευτικός πρέπει να βελτιώσει την κατάρτισή του και να αναπτύξει μια κουλτούρα διά βίου μάθησης γενικότερα.

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει σκοπό να διερευνήσει τις απόψεις και τις στάσεις των Εκπαιδευτών Ενηλίκων του Νομού Κορινθίας, σχετικά με τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικές δράσεις, τους παράγοντες που καθορίζουν τη συμμετοχή τους σε τέτοιες δράσεις καθώς και τις ωφέλειες και την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης.

Οι εκπαιδευτές Ενηλίκων θα πρέπει να μπορούν να εφαρμόζουν εκπαιδευτικές τεχνικές και παιδαγωγικές μεθόδους, να υποστηρίζουν την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευομένων, να βοηθούν τους ενήλικες να μάθουν και να προσαρμοστούν στις αλλαγές που συντελούνται. Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων έχει αναθεωρηθεί και χρειάζονται αυξημένες ικανότητες και προσόντα, για να μπορέσει να ανταποκριθεί στην εκπαιδευτική διαδικασία, γι' αυτό είναι απαραίτητη η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και αναβάθμισή του.

Η συμβολή της διά βίου μάθησης βοηθά στην αυτό-αποτελεσματικότητα, ανάπτυξη επικοινωνιακών και κοινωνικών δεξιοτήτων, ανάπτυξη κοινωνικών δικτύων, απόκτηση προσόντων και δυνατοτήτων που έχουν αξία στην αγορά εργασίας.

3.3. Ερευνητικά ερωτήματα

- 1) Ποιες είναι οι στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων σε σχέση με τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση;
- 2) Ποιες είναι απόψεις τους σχετικά με την επαγγελματική τους ανάπτυξη μέσω της παρακολούθησης προγραμμάτων διά βίου μάθησης;
- 3) Ποια οφέλη αποκομίζουν και ποιες οι δυσκολίες αντιμετωπίζουν, οι εκπαιδευτές ενηλίκων από τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση;
- 4) Ποια είναι τα κίνητρα των εκπαιδευτών ενηλίκων για συμμετοχή στη διά βίου εκπαίδευση και τι αποτελέσματα έχει;
- 5) Ποιες είναι οι στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων, σε σχέση με την χρήση των νέων τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία;

3.4. Επιλογή μεθόδου

Η επιλογή και η υλοποίηση κατάλληλης μεθόδου, προκειμένου να διεξαχθεί ομαλά η έρευνα, απαιτεί ο ερευνητής να είναι προσηλωμένος στο στόχο του και τη συγκέντρωση των απαραίτητων πληροφοριών με τον καλύτερο και καταλληλότερο τρόπο, για να καταλήξει σε κάποια συμπεράσματα (Λαγουμιτζής, Βλαχόπουλος, & Κουτσογιάννης, 2015).

Η μεθοδολογική προσέγγιση, στην οποία στηρίχτηκε η παρούσα έρευνα, είναι η ποιοτική. Η ποιοτική μέθοδος κρίθηκε κατάλληλη, καθώς αποτελεί την πιο συνήθη μεθοδολογία, σε εργασίες που αφορούν στην εκπαίδευση και στοχεύει να αντλήσει τις απαραίτητες πληροφορίες και εμπειρίες από τα υποκείμενα για να εξαγάγει επιστημονικές ερμηνείες. Η μέθοδος αυτή επιτρέπει τη βαθύτερη ανάλυση και την ερμηνεία αντιλήψεων και συμπεριφορών και επιδιώκει την κατανόηση διαδικασιών μέσω αναλυτικής επαγωγής (Bird & συν., 1999, σελ. 147, 161-163, 320-321). Επίσης, επειδή την χαρακτηρίζει ευελιξία, μπορεί να δώσει όλο το φάσμα των απαντήσεων και τη δυνατότητα ανακάλυψης κάποιων πτυχών, οπτικών ή παραγόντων που δεν είχαν προληφθεί (Faulkner & συν., 1999).

Για τη διεξαγωγή της χρησιμοποιήθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη σε βάθος, καθώς η συγκεκριμένη επιτρέπει στον ερευνητή να εμβαθύνει στο θέμα ή να τροποποιεί τη σειρά των ερωτήσεων ανάλογα με τον ερωτώμενο ή τη ροή της συνέντευξης. Θα λέγαμε ότι η ποιοτική μέθοδος ερευνά την ποιότητα των λεγόμενων των συνεντευξιαζόμενων (Ισαρη & Πουρκός, 2015, σσ. 91, 92).

Για το σκοπό αυτό κατασκευάστηκε ένας ερευνητικός οδηγός με ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα, και ερωτήσεις ανοιχτού τύπου. Οι ημιδομημένες συνεντεύξεις αποτελούνταν από ανοιχτές ερωτήσεις που είναι σε αντιστοιχία με το σκοπό της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα. Η άμεση λεκτική επικοινωνία και συναλλαγή του ερευνητή και του εξεταζόμενου επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία στον τρόπο δόμησης και παρουσίασης των ερωτήσεων, παρέχοντας στον ερευνητή μεγαλύτερη ελευθερία χειρισμών (Cohen & Manion, 1994:453, Παρασκευόπουλος, 1993:128). Στην έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκαν 8 συνεντεύξεις και θα αναλυθούν με τη μέθοδο της θεματικής ανάλυσης.

3.5. Περιγραφή δείγματος

Απαραίτητο στοιχείο για το σχεδιασμό μιας έρευνας είναι να προσδιοριστεί ο πληθυσμός, στον οποίο πρόκειται να επικεντρωθεί η έρευνα (Cohen & Manion, 1994, σ.124). Το δείγμα της έρευνας είναι οι εκπαιδευτές ενηλίκων σε φορείς μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ΚΔΒΜ του Νομού Κορινθίας, οι οποίοι έχουν εργαστεί ή εργάζονται και ως εκπαιδευτικοί στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

3.6. Συλλογή και επεξεργασία δεδομένων

Η συλλογή δεδομένων καθοδηγήθηκε από το πλαίσιο έρευνας, λαμβάνοντας υπόψη τα ερευνητικά ερωτήματα και τα εμπειρικά δεδομένα τα οποία συλλέχθηκαν με τη διαδικασία της ατομικής ημιδομημένης συνέντευξης, επιτρέποντας έτσι την άμεση επαφή με το συμμετέχοντα και την παρουσίαση των εμπειριών του. Τα ερωτήματα που διενεργήθηκαν αφορούσαν τους εκπαιδευτές ενηλίκων και τα ΚΔΒΜ και δομήθηκαν σε τέσσερις άξονες. Συγκεκριμένα για τη συλλογή δεδομένων κατά τη διαδικασία της ημιδομημένης συνέντευξης χρησιμοποιήθηκε ένας οδηγός συνέντευξης αποτελούμενος από ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα στην αρχή και στη συνέχεια από ερωτήσεις ανοιχτού τύπου για τη διερεύνηση του υπό εξέταση θέματος. Πριν την έναρξη της συνέντευξης έγινε η απαραίτητη εισήγηση του προς μελέτη θέματος και ζητήθηκε η έγκριση από τον κάθε υποψήφιο για την εκχώρηση συνέντευξης στην ερευνήτρια.

Η ημιδομημένη συνέντευξη αποτελείται από είκοσι επτά ανοικτού και κλειστού τύπου ερωτήσεις, οι οποίες εντάσσονταν σε τέσσερις βασικούς θεματικούς άξονες. Η μετάβαση των ερωτήσεων από τον έναν άξονα στον άλλον έγινε ομαλά και συχνά η ροή των απαντήσεων καθόρισε τη σειρά των ερωτήσεων. Σε όλη τη διάρκεια της συνέντευξης τηρήθηκε η εισαγωγή των συνεντευξιαζόμενων στη θεματική που εξετάζονταν και σε όποιο σημείο της συνέντευξης χρειάστηκε δόθηκαν οι απαραίτητες διευκρινήσεις.

Συγκεκριμένα οι θεματικοί άξονες που εξετάστηκαν είναι:

A. Δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Για τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος πραγματοποιήθηκαν εννέα ερωτήσεις όπου αφορούν την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο σπουδών και την

εργασιακή εμπειρία σε Κέντρα Διά Βίου Μάθησης, καθώς και στην τυπική εκπαίδευση. Στο επίπεδο εκπαίδευσης, οι ερωτήσεις αφορούν τα επιμορφωτικά σεμινάρια που έχουν παρακολουθήσει και τέλος εάν έχουν πιστοποίηση εκπαιδευτή ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ. Οι ηλικίες των συνεντευξιαζόμενων κυμαίνονται μεταξύ 36 και 56 ετών.

Β. Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση.

Ο άξονας αυτός αποτελείται από 6 ερωτήσεις οι οποίες μας δίνουν πληροφορίες για τους εκπαιδευτές, τα πιστεύω τους για την επιμόρφωσή τους και αν αυτοί σύμφωνα με το επίπεδο γνώσεων τους μπορούν να ανταπεξέλθουν στις σημερινές απαιτήσεις της εκπαίδευσης.

Γ. Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων.

Ο άξονας αυτός έχει 6 ερωτήσεις οι οποίες αφορούν στο πως πρέπει να είναι ένας εκπαιδευτής ενηλίκων μέσα σε μία τάξη και μία ομάδα, ως προς τις επικοινωνιακές δεξιότητες που πρέπει να έχει και την αποτελεσματικότητά του.

Δ. Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων.

Τέλος, ο τέταρτος άξονας αποτελείται από 6 ερωτήσεις και αναφέρεται στα εμπόδια και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων αλλά και οι εκπαιδευόμενοι στη διά βίου μάθηση.

Αφού έγινε τυχαία επιλογή των συνεντευξιαζόμενων, ακολούθησε η δημιουργία του οδηγού συνέντευξης και τέλος η τηλεφωνική επικοινωνία μαζί τους ώστε να καθοριστεί ο τόπος και ο χρόνος διεξαγωγής της συνέντευξης. Λόγω της δύσκολης κατάστασης που επικρατεί την περίοδο αυτή με τον COVID-19, στους συνεντευξιαζόμενους δόθηκε η δυνατότητα να επιλέξουν τον τρόπο με τον οποίο θα γίνει η πραγματοποίηση των συνεντεύξεων, είτε τηλεφωνικώς, είτε μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας, είτε διά ζώσης. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν το μήνα Δεκέμβριο όλες από το τηλέφωνο εκτός από μία που έγινε διά ζώσης.

Μέσω κινητού τηλεφώνου μαγνητοφωνήθηκαν όλες οι συνεντεύξεις και έπειτα απομαγνητοφωνήθηκαν. Οι ώρες και οι μέρες της συνέντευξης ορίστηκαν με βάση το πρόγραμμα των συνεντευξιαζόμενων. Ενημερώθηκαν πλήρως για το σκοπό της έρευνας και την αξιοποίηση των ευρημάτων της. Η συνέντευξη διήρκησε 15 με 20 λεπτά και οι ερωτήσεις έγιναν με συγκεκριμένη σειρά. Ακόμη κρατήθηκαν και

σημειώσεις ελεύθερης μορφής. Ακολούθησε οργάνωση και κωδικοποίηση όλου του υλικού βάση των ερωτημάτων που τέθηκαν. Όπως αναφέρουν και οι Ίσαρης & Πούρκος (2015), η ανάλυση των συνεντεύξεων διεξήχθη με θεματική ανάλυση, που αποτελεί βασικό της στοιχείο η κωδικοποίηση και η οργάνωση των δεδομένων σε ομάδες.

3.7 Εγκυρότητα και αξιοπιστία έρευνας

Είναι ιδιαίτερα σημαντική η εγκυρότητα και η αξιοπιστία μιας έρευνας είτε αυτή είναι ποσοτική είτε ποιοτική, γιατί περιγράφει το βαθμό επίτευξης του σκοπού για τον οποίο διαμορφώθηκε το όργανο μέτρησης στη συγκεκριμένη έρευνα (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2005). Για την εγκυρότητα της έρευνας τα ποιοτικά δεδομένα συγκεντρώθηκαν με την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων των εκπαιδευτικών και την παραγωγή γραπτού λόγου. Όλοι οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν στις ίδιες ερωτήσεις και οι ερμηνευτικές παρατηρήσεις από την πλευρά της ερευνήτριας χρησιμοποιήθηκαν μόνο όπου ήταν ανάγκη, αλλά και εκεί με ουδέτερο και αντικειμενικό τόνο. Σύμφωνα με τους Παπαναστασίου & Παπαναστασίου (2005), η αξιοπιστία της έρευνας εξαρτάται από τα δεδομένα, την ανάλυση και την ερμηνεία τους και κατά πόσο ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις της έρευνας. Στην συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε η διατύπωση σαφών ερωτημάτων, με στόχο να επικεντρωθεί σε ανεπηρέαστες στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτικών που ερωτήθηκαν.

Πρόκειται για μία έρευνα έγκυρη και υποστατή, καθώς κατά τη διαδικασία πραγματοποίησής της τηρήθηκαν όλοι οι δεοντολογικοί κανόνες της συνέντευξης και της ποιοτικής έρευνας γενικά, καθώς και η αμεροληψία της ερευνήτριας σε κάθε στάδιο της. Επίσης, όλοι οι συμμετέχοντες ήταν πλήρως ενημερωμένοι, δεν έγιναν αντικείμενο καμίας ανάρμοστης συμπεριφοράς ή απόπειρας καθοδήγησης και έδωσαν τη συγκατάθεσή τους για την χρήση του υλικού που προέκυψε από τις συνεντεύξεις τους.

3.8. Ζήτημα δεοντολογίας

Η δεοντολογία της συνέντευξης τηρήθηκε κατά γράμμα, καθώς οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα με τρόπο που εξυπηρετούσε το πρόγραμμα των συμμετεχόντων, οι οποίοι δεν έλαβαν κάποια αμοιβή για τη συμβολή τους. Σύμφωνα με τον Johnson (1984), ο συνεντευξιαζόμενος είναι αυτός που είναι υπεύθυνος για τη διεξαγωγή της

συνέντευξης και ο ερευνητής πρέπει να αντιμετωπίζει το συμμετέχοντα με ισότητα. Ο ερευνητής υποχρεούται να ενημερώνει εκ των προτέρων για τον χρόνο που θα χρειαστεί ο ερωτώμενος να διαθέσει, να τηρεί το χρονοδιάγραμμα, να φροντίζει να εξηγήσει σε ποιο πανεπιστημιακό ίδρυμα θα κατατεθεί και ποιοι είναι οι σκοποί της έρευνας που θέλει να πραγματοποιήσει με τις συνεντεύξεις αυτές. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, αποφεύχθηκαν προσωπικά θέματα και καλλιεργήθηκε ένα φιλικό και συνεργατικό κλίμα για να μη δημιουργηθεί κλίμα ανταγωνισμού μεταξύ ερευνητή και συνεντευξιαζόμενου (Borg, 1981).

4ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλύσουμε το υλικό που πήραμε από τις 8 ημιδομημένες συνεντεύξεις με εκπαιδευτές ενηλίκων. Έγινε ανάλυση των περιεχομένων των συνεντεύξεων, σύμφωνα με τους θεματικούς άξονες που τέθηκαν με το ερωτηματολόγιο, προκειμένου να παρουσιαστούν οι στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων όσον αφορά τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση. Κατά την παρουσίαση και ερμηνεία των απαντήσεων των συνεντευξιαζόμενων με τη μέθοδο της θεματικής ανάλυσης, παρατίθενται και κάποια αυτούσια αποσπάσματα, τα οποία επιβεβαιώνουν και αποσαφηνίζουν την ερμηνεία αυτή, ενώ η συνολική παρουσίαση των συνεντεύξεων γίνεται στο 3ο Κεφάλαιο.

4.1 Άξονας Α': Δημογραφικά στοιχεία συνεντευξιαζόμενων

Στην ενότητα θα κάνουμε μια λεπτομερή σκιαγράφιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών και προσωπικών πληροφοριών των συμμετεχόντων στην έρευνα, τα οποία αποτελούν χρήσιμα στοιχεία από ερευνητική άποψη. Συγκεκριμένα, λοιπόν, ως προς το φύλο των συνεντευξιαζόμενων, το μεγαλύτερο ποσοστό αποτελούν γυναίκες (5 γυναίκες και 3 άνδρες, στο σύνολο των οκτώ Εκπαιδευτών Ενηλίκων). Όσον αφορά την ηλικία του δείγματος, οι Εκπαιδευτές Ενηλίκων κυμαίνεται από 36 μέχρι 56 ετών. Οι ειδικότητες των συμμετεχόντων ποικίλουν και αυτό συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση των απόψεων και των αντιλήψεων τους αναφορικά με τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση. Από τους οκτώ Εκπαιδευτές, (Σ1), (Σ2), (Σ4) και (Σ5) δήλωσαν ότι κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ο (Σ3) κατέχει διδακτορικό τίτλο

σπουδών, ο (Σ1) ότι έχει δύο πτυχία ΑΕΙ και ο (Σ1), (Σ4) και (Σ7) από τους οκτώ συνεντευξιαζόμενους είναι πιστοποιημένοι Εκπαιδευτές Ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ. Σχετικά με την επιμόρφωση σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων, όλοι οι εκπαιδευτές εκτός από το (Σ3) έχουν παρακολουθήσει αντίστοιχα σεμινάρια. Η προϋπηρεσία των Εκπαιδευτών σε δομές Εκπαίδευσης Ενηλίκων κυμαίνεται από δύο έως είκοσι εννιά χρόνια. Είναι φανερό ότι όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι διαθέτουν αξιόλογη κατάρτιση και εμπειρία.

Αναφορικά με το επαγγελματικό τους προφίλ, οι επτά από τους οκτώ είναι Εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, που εργάζονται στην τυπική εκπαίδευση και ένας είναι εκπαιδευτικός που εργάζεται σε δημόσια υπηρεσία. Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι απασχολούνται συμπληρωματικά, ως ωρομίσθιοι σε διάφορες δομές Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ιδιωτικά ΚΔΒΜ, ΙΕΚ δημόσια και ιδιωτικά και ΣΔΕ) του Νομού Κορινθίας.

4.2 Άξονας Β΄: Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση

Στο δεύτερο άξονα, οι ερωτηθέντες αναφέρουν τους λόγους που επέλεξαν να απασχοληθούν σε δομές Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Όλοι απάντησαν ότι ο κύριος λόγος που στράφηκαν στο συγκεκριμένο τομέα απασχόλησης ήταν για να συμπληρώσουν το εισόδημά τους: *«Κυρίως για βιοποριστικούς λόγους»*. Όμως, σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, επιβεβαιώνονται και άλλοι λόγοι που πολλοί εκπαιδευτικοί ακολουθούν τον τομέα αυτόν. Έτσι λοιπόν έχουμε:

- Τέσσερις από τους οκτώ εκπαιδευτές απάντησαν ότι τους αρέσει η επαφή και η επικοινωνία με τους ενήλικες, γι' αυτό συνεχίζουν να απασχολούνται στον τομέα αυτό:

«Αρχικά έγινε για βιοποριστικούς λόγους, μετά γιατί μου άρεσε η επαφή και η επικοινωνία με τους ενήλικες» (Σ5), (Σ6), (Σ7) και (Σ8).

- Ένας από τους οκτώ είπαν ότι τους αρέσει να βοηθούν ενήλικα άτομα να διευρύνουν το γνωστικό τους πεδίο:

«Γιατί θεωρώ ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να διευρύνουν το γνωστικό τους πεδίο και να κατανοήσουν την αξία της συνεχιζόμενης μάθησης και επιπλέον γιατί αποτελεί μία συμπληρωματική οικονομική ενίσχυση» (Σ2).

- Επίσης, δύο από τους οκτώ υποστήριξαν ότι το θεώρησαν πρόκληση και έναν τρόπο για να δοκιμάσουν τις δυνάμεις τους:

«Γιατί τουλάχιστον στην εκπαίδευση ενηλίκων ο λόγος είναι οικονομικός είναι ένα συμπλήρωμα οικονομικό. Ήθελα να δοκιμάσω τις δυνάμεις μου και σε διαφορετικά πεδία διδασκαλίας και έτσι τόλμησα να ασχοληθώ» (Σ3) και (Σ4).

- Ένας από τους οκτώ επισήμανε επιπλέον ότι η απασχόληση αυτή τον βοήθησε στην επαγγελματική του ανάπτυξη όσον αφορά την κύρια απασχόλησή του: *«Αρχικά έγινε για βιοποριστικούς λόγους, μετά γιατί μου άρεσε η επαφή και η επικοινωνία με τους ενήλικες. Απέκτησα νέες γνωριμίες οι οποίες συνέβαλλαν και στην ανάπτυξη του δικού μου φροντιστηρίου» (Σ1).*

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά που διακρίνουν έναν εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με έναν εκπαιδευτικό του Τυπικού Σχολείου, όλοι οι συνεντευξιζόμενοι επισήμαναν ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να έχει κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που τον διακρίνουν από τον εκπαιδευτή ενός τυπικού σχολείου. Τα χαρακτηριστικά που επισήμαναν οι εκπαιδευτές ενηλίκων συμφωνούν με το θεωρητικό πλαίσιο που αναπτύξαμε στο 2ο Κεφάλαιο. Χαρακτηριστικές απαντήσεις των ερωτώμενων εκπαιδευτών είναι:

«Ναι, όπως η ικανότητα ... για επικοινωνία, συνεργασία, διαπραγμάτευση και εμπύχωση για την αντιμετώπιση προβλημάτων. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να είναι διευκολυντής, εμπυχωτής και συντονιστής σε όλη τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας» (Σ1), καθώς και η απάντηση ενός εκπαιδευτή ενηλίκων που είπε:

«... πρέπει κατά τη γνώμη μου να έχει τις κατάλληλες παιδαγωγικές και διδακτικές ικανότητες. Να μπορεί να μεταδώσει τις γνώσεις του και σε ανθρώπους

μεγαλύτερης ηλικίας, με τέτοιο τρόπο ώστε να μην υπάρχει ο φόβος της άγνοιας. [...] πρέπει να διαθέτει περισσότερη υπομονή και επιμονή για να προσεγγίσει τους εκπαιδευόμενους, να αναπτύξει σχέσεις μαζί τους, να παρακινήσει το ενδιαφέρον για μάθηση» (Σ6).

Σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, οι εκπαιδευτές ενηλίκων θεωρούν ότι πρέπει να έχουν τα εξής χαρακτηριστικά:

- κατάλληλες παιδαγωγικές και διδακτικές ικανότητες,
- υπομονή, επιμονή και κατανόηση,
- επικοινωνία, συνεργασία, διαπραγμάτευση, αντιμετώπιση προβλημάτων,
- διευκολυντής, εμπυχωτής, συντονιστής,
- διευρυμένες γνώσεις,
- να παρακινήσει το ενδιαφέρον των εκπαιδευόμενων για μάθηση,

που αποτελούν απαραίτητα εφόδια, όπως έχουν επισημάνει πολλοί ευρωπαϊοί μελετητές, όπως ο Jarvis, Rogers, Brookfield, Knowles, και Freire, καθώς και Έλληνες όπως ο Κόκκος, Βεργίδης και Γιαννακοπούλου.

Αναφορικά με το αν οι εκπαιδευτές ενηλίκων πιστεύουν ότι έχουν τις κατάλληλες γνώσεις / δεξιότητες για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός προγράμματος ή διδασκαλίας που απευθύνεται σε ενηλίκους και αν μπορούν να ανταπεξέλθουν, όλοι οι συνεντευξιζόμενοι απάντησαν ότι πράγματι έχουν τις απαραίτητες γνώσεις και μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της θέσης αυτής. Στην ερώτηση αν κρίνουν αναγκαία τη συμμετοχή τους σε προγράμματα επιμόρφωσης, όλοι απάντησαν θετικά. Πιο συγκεκριμένα έξι ο (Σ2), (Σ3), (Σ4), (Σ5), (Σ6) και (Σ8) από τους οκτώ θεωρούν την επιμόρφωση αναγκαία και γι' αυτό παρακολουθούν επιμορφωτικά σεμινάρια, ενώ οι υπόλοιποι δύο την θεωρούν αναγκαία, αλλά αυτή την χρονική περίοδο θεωρούν ότι δεν χρειάζεται να παρακολουθήσουν κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης, επειδή έχουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες, για να υποστηρίξουν τη θέση αυτή, σύμφωνα με τις απαντήσεις τους:

«... αν και αυτή τη στιγμή δεν χρειάζομαι κάτι, γιατί είμαι ενημερωμένος για τις εξελίξεις πάνω στο αντικείμενο μου...» (Σ1) και

«Ναι, είναι καλό να έχουμε μία συνεχή επιμόρφωση ως εκπαιδευτές αλλά τώρα δε θεωρώ ότι χρειάζομαι να παρακολουθήσω κάτι» (Σ7).

Στόχος των προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών πρέπει να είναι η ανάπτυξη της ικανότητας του να μαθαίνει κανείς πώς να μαθαίνει, αφού θα κληθούν οι εκπαιδευτές ενηλίκων να την αναπτύξουν στους εκπαιδευόμενούς τους. Σύμφωνα με τον Steele (2006), μέσω των προγραμμάτων επιδιώκεται η ανάπτυξη δεξιοτήτων σε θέματα διδακτικής, επικοινωνίας και συμβουλευτικής.

4.3 Άξονας Γ': Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων

Στο συγκεκριμένο άξονα διερευνήθηκαν οι απόψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων σχετικά με το ρόλο τους και πως συμβάλλει στη συμμετοχή και ολοκλήρωση του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους. Όλοι οι εκπαιδευτές λοιπόν, μίλησαν για το ρόλο τους που είναι πολλαπλός και πολυσύνθετος. Πιο συγκεκριμένα:

- Σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες (επτά στους οκτώ), επισήμαναν ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να είναι ευγενικός, εξυπηρετικός, διακριτικός και αισιόδοξος και να δείχνει ενθουσιασμό, ενδιαφέρον και εμπιστοσύνη, όπως φαίνεται από τις απαντήσεις τους:

«Ως εκπαιδευτής ενηλίκων οφείλω να είμαι ευγενική, να έχω χιούμορ, να είμαι διακριτική, αισιόδοξη, να είμαι ειλικρινής, ευθύς και δίκαιη» (Σ1) και

«... οφείλω να είμαι προσιτός, επικοινωνιακός, ευγενικός, να έχω χιούμορ, να είμαι διακριτικός, αισιόδοξος, να είμαι ειλικρινής, διαλλακτικός και αυθεντικός» (Σ7).

- Τρεις από τους εκπαιδευτές πιστεύουν ότι πρέπει να δείχνουν ευαισθησία ως προς τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων με απαντήσεις:

«Ο ρόλος μου ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι πολλαπλός» (Σ3),

Οφείλω να είμαι σωστός ως προς τις ανάγκες των εκπαιδευομένων (Σ7),[...] εξυπηρετικός και διακριτικός» (Σ4).

- Τρεις από τους εκπαιδευτές έχουν την πεποίθηση ότι πρέπει ο εκπαιδευτής να παραδέχεται ότι μπορεί να μην έχει όλες τις απαντήσεις και ότι μπορεί να κάνει λάθη:

«...Είναι σημαντικό να παραδέχομαι ότι κάνω και εγώ λάθη και δεν είμαι «αυθεντία», αφού γνωρίζω τις δυνατότητες μου» (Σ1), (Σ5) και (Σ6).

Στο ερώτημα που τέθηκε ως προς το ρόλο που διαδραματίζει ο εκπαιδευτής ενηλίκων στη συμμετοχή και ολοκλήρωση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους:

Μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτών (έξι στις οκτώ) θεωρούν πολύ σημαντικό στοιχείο το κλίμα που θα δημιουργηθεί μέσα στην τάξη, η εμπιστοσύνη που θα αναπτυχθεί μεταξύ του εκπαιδευτή και του εκπαιδευόμενου, ώστε να μπορέσει ο εκπαιδευόμενος να αισθανθεί ασφάλεια και να μη νιώσει φόβο ή υποτίμηση, για να μπορέσει να ολοκληρώσει με επιτυχία το πρόγραμμα. Μερικές ενδεικτικές απαντήσεις που υποδεικνύουν αυτή την αντίληψη είναι:

«... πρέπει να αντιλαμβάνεται την κατάσταση (Σ6) [...] να μπορεί να δημιουργήσει μία καλή ατμόσφαιρα κι ένα κλίμα εμπιστοσύνης, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να νιώθουν ασφάλεια και ελευθερία.» (Σ2) και (Σ7),

« Να μη νοιώθουν φόβο ή υποτίμηση για να μπορέσουν να έχουν το επιθυμητό αποτέλεσμα την κατάκτηση της γνώσης» (Σ5),

«Όταν [...] προωθώ την αυτενέργεια και τη συνεργασία, αφουγκράζομαι την πορεία της ομάδας και προλαμβάνω δυσάρεστες καταστάσεις, χωρίς να εμπλέκομαι συναισθηματικά, τότε δημιουργείται μία καλή ατμόσφαιρα κι ένα κλίμα εμπιστοσύνης στην τάξη ...» (Σ1).

Μεγάλος αριθμός ερευνών έχει δείξει ότι το κλίμα που αναπτύσσεται μέσα σε μία τάξη καθώς και οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένων ή ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους, αποτελούν τους κυριότερους παράγοντες, για να έχουμε ένα αποτελεσματικό σχολείο (Καρατάσιος & Καραμήτρου, 2008· Θωμά, 2010).

Επιπρόσθετα αξιοσημείωτες είναι οι παρακάτω απαντήσεις των εκπαιδευτών:

α) *«Χρησιμοποιώντας κατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους με τις οποίες αξιοποιούνται οι γνώσεις και εμπειρίες των εκπαιδευόμενων, τους βοηθάω να ολοκληρώσουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα» (Σ1), (Σ6) και*

«... Εφαρμόζω κατάλληλες παιδαγωγικές και διδακτικές τεχνικές διδασκαλίας (Σ2) [...] και έτσι καταφέρνω να έχω τα επιθυμητά αποτελέσματα» (Σ5),

η οποία έρχεται σε συμφωνία με αυτά που υποστηρίζει και ο Κόκκος (1998 & 2005).

β) *« ... Όλοι οι εκπαιδευόμενοι δεν παρακολουθούν ένα πρόγραμμα για τους ίδιους λόγους. Υπάρχουν άνθρωποι που κάνουν σεμινάρια γιατί νιώθουν μοναξιά και θέλουν να ενταχθούν σε ομάδες, να κοινωνικοποιηθούν και έπειτα να ολοκληρώσουν το πρόγραμμα που επέλεξαν ...» (Σ7) και (Σ8),*

δηλαδή ο εκπαιδευτής πρέπει να αντιλαμβάνεται τις ανάγκες και τις προσδοκίες των εκπαιδευόμενων. Σύμφωνα με τον Κόκκο (1999) πρέπει να μπορούμε *«να πείθουμε τους εκπαιδευόμενους, και ταυτόχρονα να τους σεβόμαστε, να μην τους επιβάλλουμε συγκεκριμένες ιδέες»*, όπως φαίνεται και στην απάντηση του (Σ5).

Όλα τα παραπάνω αποτελούν απαραίτητα χαρακτηριστικά ενός εκπαιδευτή ενηλίκων, προκειμένου να ανταπεξέλθει στον τόσο πολυσύνθετο ρόλο του. Οι απαντήσεις των συνεντευξιζόμενων έρχονται σε συμφωνία με αυτά που υποστηρίζουν και οι ερευνητές Freire και Mezirow, όπως αναλύθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Όσον αφορά τις αντιλήψεις των εκπαιδευτών ενηλίκων για το αν η επικοινωνία αποτελεί μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες για δημιουργία κλίματος που προάγει τη μάθηση και πως συμβάλλει στη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος όλοι θεωρούν ότι οι επικοινωνιακές ικανότητες παίζουν πρωταρχικό λόγο στην επιτυχία του προγράμματος.

Πιο αναλυτικά, όλοι οι εκπαιδευτές υποστήριξαν ότι η επικοινωνία είναι μία απαραίτητη δεξιότητα που πρέπει να διαθέτουν και παίζει βασικό ρόλο στην πρόκληση ενδιαφέροντος για μάθηση και στη δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευόμενους. Μερικές απαντήσεις τους είναι:

«Πρέπει ... να είναι επικοινωνιακός και να κερδίσει την εμπιστοσύνη και το σεβασμό των μαθητών του» (Σ6),

«Ο τρόπος επικοινωνίας με τους εκπαιδευόμενους είναι το σημαντικότερο κομμάτι στην εκπαίδευση ενηλίκων και παίζει καθοριστικό ρόλο για να ολοκληρωθεί ένα πρόγραμμα» (Σ5).

Άλλωστε, αυτό υποστηρίζουν πάρα πολλοί μελετητές, που μέσα από τις έρευνές τους προκύπτει ότι η ικανότητα επικοινωνίας με την εφαρμογή κατάλληλων τεχνικών εμφύχωσης, αποτελεί απαραίτητη ικανότητα κάθε εκπαιδευτή ενηλίκων που εργάζεται στον τομέα αυτόν (Γιαννακοπούλου, 2006).

Σχετικά με την ερώτηση: *«αν οι εκπαιδευόμενοι ανέπτυξαν δεξιότητες που δεν είχαν ή ενίσχυσαν άλλες που είχαν, είτε κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος είτε με το πέρας αυτού»*, όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι απάντησαν ότι πράγματι παρατήρησαν ότι οι εκπαιδευόμενοι απέκτησαν νέες δεξιότητες ή βελτίωσαν τις ήδη υπάρχουσες, σύμφωνα με τις απαντήσεις τους:

«Ναι το έχω παρατηρήσει. Μέσα από την αλληλεπίδραση, την ανατροφοδότηση και γενικότερα τη συμμετοχή μέσα στην τάξη, ... υπάρχουν εξαιρετικοί άνθρωποι που ολοκληρώνουν το πρόγραμμα με μεγάλη επιτυχία ... » (Σ1),

«Ναι, [...]. Αποτελεί μεγάλη ικανοποίηση για ένα εκπαιδευτή να ολοκληρώνει ένα πρόγραμμα με επιτυχία, βλέποντας τους εκπαιδευόμενους του να είναι σε θέση να διεκδικήσουν μία θέση εργασίας, ... » (Σ7).

Ένας από τους συνεντευξιαζόμενους επισήμανε ότι έχει γνωρίσει εκπαιδευτές, που ενώ είχαν άριστη γνώση δεν είχαν επικοινωνιακές ικανότητες:

«Έχω γνωρίσει συναδέλφους [...] που ενώ είχαν άριστη γνώση του αντικειμένου [...], δεν είχαν τις επικοινωνιακές ικανότητες που απαιτούνται, ... » (Σ1).

Αυτό φανερώνει πόσο βασικός παράγοντας είναι η επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου, για την επιτυχία ενός εκπαιδευτικού προγράμματος ενηλίκων.

Η απάντηση ενός εκπαιδευτή ενηλίκων στο ερώτημα: *«ποια χαρακτηριστικά όσον αφορά την προσωπικότητα, το στυλ διδασκαλίας και τη διαχείριση τάξης, είναι επιθυμητό να κατέχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων»*, αποτελεί μία σύνοψη όλων των απαντήσεων και των υπόλοιπων εκπαιδευτών. Οι απαντήσεις των

συνεντευξιαζόμενων όσον αφορά την προσωπικότητα ενός αποτελεσματικού εκπαιδευτή ενηλίκων παρουσιάζονται συνοπτικά παρακάτω:

«να επικοινωνεί αποτελεσματικά με τους μαθητευομένους, να αναπτύσσει αποτελεσματικές σχέσεις εργασίας [...], να ενδυναμώνει τις θετικές τους διαθέσεις, να δημιουργεί κλίμα που ενθαρρύνει τη συμμετοχή τους, να προσαρμόζει το ρυθμό της μάθησης [...], να αντιλαμβάνεται τη διαφορά ανάμεσα στην εκπαίδευση των παιδιών και [...] ενηλίκων, να επινοεί διδακτικές στρατηγικές που αναπτύσσουν την εμπιστοσύνη των εκπαιδευομένων, να ενισχύει το ενδιαφέρον τους για τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες, να προσαρμόζει το πρόγραμμα ώστε να ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες τους, ... να εφαρμόζει τις αρχές μάθησης που αρμόζουν σε ενηλίκους, να παρακινεί τους εκπαιδευομένους να μελετούν μόνοι τους, αυτοδύναμα, να συνδέει τη μαθησιακή διαδικασία με τις εμπειρίες των εκπαιδευομένων» (Σ1).

Οι απαντήσεις των εκπαιδευτών ενηλίκων, όσον αφορά τις δεξιότητες ενός αποτελεσματικού εκπαιδευτή, επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα όλων των ερευνών που έγιναν από τους ευρωπαίους μελετητές Jarvis, Rogers, Brookfield, Knowles, Freire και Shor, οι οποίοι έχουν ασχοληθεί διεξοδικά με την κατηγοριοποίηση των απαιτούμενων προσόντων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων σε θεωρητικό επίπεδο. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, η θέση του εκπαιδευτή ενηλίκων θα πρέπει να είναι δίπλα στον ενήλικο μαθητευόμενο, που προσπαθεί να κατακτήσει ή να κατανοήσει ένα γνωστικό αντικείμενο και ο ρόλος του συνιστάται στην προσωπική, πολιτισμική και κοινωνική βελτίωση του ατόμου.

4.4 Άξονας Δ': Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων

Αναφορικά με το ερώτημα: «αν ο εκπαιδευτής ενηλίκων έχει συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική του εξέλιξη και αν άλλαξε τις επιλογές του όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή ή τις επαγγελματικές του προοπτικές» και το ερώτημα: «αν τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρονται από τα ΚΔΒΜ βοηθούν την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων», διαπιστώνονται από τις απαντήσεις όλων των συνεντευξιαζόμενων τα εξής:

- Δεν έχουν συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Χαρακτηριστικά είπαν:

«Δεν έχω συναντήσει κάποια ιδιαίτερα εμπόδια» (Σ1) και

«Όχι δεν έχω συναντήσει κάποιο εμπόδιο στην εξέλιξη μου...» (Σ3).

- Επίσης, δεν άλλαξαν τις επιλογές τους όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή τους:

«...Εγώ δεν μετάνιωσα για τις επιλογές μου και δε συνάντησα εμπόδια στην επαγγελματική μου εξέλιξη» (Σ5).

- Τα προγράμματα επιμόρφωσης βοήθησαν την επαγγελματική τους εξέλιξη, δημιουργώντας νέες προοπτικές. Χαρακτηριστικές απαντήσεις τους είναι:

«... Οι επαγγελματικές αναβαθμίσεις που κάνουμε είναι ανάλογα με ότι μας ταιριάζει και ότι είναι ενδιαφέρον για τον καθένα» (Σ3) και

«... χρειάζεται συνεχής αγώνας και αναβάθμιση των γνώσεων για να έχεις περισσότερες επιλογές» (Σ8).

Ένας από τους ερωτηθέντες υποστήριξε ότι χρειάζεται διαρκή επιμόρφωση, η οποία απαιτεί τη δαπάνη χρημάτων:

« ... χρειάζεται διαρκής επιμόρφωση και δαπάνη χρημάτων από την τσέπη μας για την απόκτηση πιστοποιητικών επιμόρφωσης και πιστοποιήσεων ... » (Σ4).

Πράγματι, πολλές έρευνες (Τσαλκατίδου 2000, Παπαναούμ 2003, Κατάνου 2006, ΟΕΠΕΚ 2008), φανερώνουν την αναγκαιότητα και σπουδαιότητα της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών προκειμένου να ενισχυθούν οι γνώσεις και δεξιότητές τους.

Στην ερώτηση *«αν τα ΚΔΒΜ είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά βάση του θεσμικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται»*, όλοι οι εκπαιδευτές συμφωνούν ότι είναι λειτουργικά και βοηθούν τους εκπαιδευόμενους στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας, με την απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Ειδικότερα έξι από τους οκτώ συνεντευξιζόμενους Σ1, Σ2, Σ3, Σ6, Σ7 και Σ8, θεωρούν ότι υπάρχουν υλικοτεχνικά προβλήματα, όπως ο χώρος διεξαγωγής και η τεχνολογική υποδομή (υπολογιστές κ.α.),

που δυσκολεύουν και τους ίδιους και τους εκπαιδευόμενους στην παρακολούθηση τέτοιων προγραμμάτων. Κάποιες ενδεικτικές απαντήσεις τους παρατίθενται παρακάτω:

«Είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά [...] Τους βοηθούν να αποκτήσουν βασικές δεξιότητες ώστε να βγουν έτοιμοι στην αγορά εργασίας. Όσον αφορά το χώρο [...] ίσως στερούνται στις υποδομές και στα υλικοτεχνικά...» (Σ1),

«Ναι είναι λειτουργικά, συνήθως βοηθούν για επιπλέον απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων, όμως έχουν ελλείψεις στην υλικοτεχνική υποδομή» (Σ2) και

«...υπάρχουν πολλά προβλήματα υλικοτεχνικά κυρίως, τα οποία πιστεύω ότι δεν τους βοηθάνε...» (Σ3).

Ως προς τον τρόπο οργάνωσης, σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όλοι οι εκπαιδευτές θεωρούν ότι μπορεί να παίξει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων. Χαρακτηριστική είναι η απάντηση ενός από αυτούς:

«... Αν υπάρχει καλή οργάνωση και σωστός σχεδιασμός, τότε το ΚΔΒΜ μπορεί να έρθει σε επαφή με επιχειρήσεις [...] να οργανώσει πρακτική άσκηση των ανέργων [...] για να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενούς του να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί» (Σ3).

Σχετικά με το ερώτημα: «ποια θεωρούν ότι είναι τα κυριότερα εμπόδια, προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι και πώς συμβάλουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην αντιμετώπιση των εμποδίων αυτών» οι αντιλήψεις των εκπαιδευτών συνοψίζονται ως εξής:

- Πέντε από τους εκπαιδευτές οι Σ1, Σ2, Σ4, Σ6 και Σ7 θεωρούν ως βασικά εμπόδια την έλλειψη χρημάτων, χρόνου, τις οικογενειακές υποχρεώσεις, το ωράριο σεμιναρίου, τη φοβία για τη γνώση, όπως μπορούμε να δούμε ενδεικτικά από τις παρακάτω απαντήσεις τους:

« ... η έλλειψη χρημάτων, ... η έλλειψη χρόνου, η φροντίδα των παιδιών για τους γονείς, προβλήματα υγείας και γενικότερα τα προβλήματα και οι ευθύνες της

καθημερινότητας [...] τα ωράρια διεξαγωγής των σεμιναρίων και η περιορισμένη προσφορά προγραμμάτων ή οι προϋποθέσεις για τη συμμετοχή τους [...] οι στάσεις έναντι της μάθησης και οι αντιλήψεις που έχουν οι ενήλικοι για το ρόλο τους ως εκπαιδευομένων [...] Είναι αυτή η φοβία για τη γνώση ...» (Σ1),

« ... η έλλειψη χρημάτων, οι ευθύνες της καθημερινότητας. Ο χρόνος, η φροντίδα των παιδιών, τα προβλήματα [...] το ωράριο διεξαγωγής του σεμιναρίου, ή ακόμη και η φοβία για τη γνώση που δεν έχουν.» (Σ7).

- Τρεις από τους εκπαιδευτές οι Σ2, Σ5, Σ6 επισήμαναν ως εμπόδια το άγχος για την αποτυχία και γενικά τη δυσκολία να ξαναμπούν στη μαθησιακή διαδικασία:

«... έχουν πολύ άγχος και φοβούνται την αποτυχία. Έχουν αρκετό καιρό να μπου σε εκπαιδευτική διαδικασία και αυτό τους τρομάζει» (Σ2),

« ... δυσκολεύονται να μπου ξανά στην νοοτροπία του μαθητή ...» (Σ5) και

«...οι εκπαιδευόμενοι φοβούνται ότι δεν θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν λόγω έλλειψης γνώσεων...» (Σ6).

- Μία άλλη αντίληψη που έχουν δύο εκπαιδευτές οι Σ3 και Σ8 για τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι είναι το διαφορετικό γνωστικό επίπεδο:

«... υπάρχει δηλαδή δυσκολία προσαρμογής, λόγω του διαφορετικού μαθησιακού επιπέδου [...]» (Σ3) και

«... δεν έχουν όλοι οι εκπαιδευόμενοι το ίδιο εκπαιδευτικό υπόβαθρο, υπάρχει συνήθως μεγάλη ανομοιογένεια» (Σ8).

- Ένας από τους ερωτηθέντες ο Σ3 υποστήριξε ότι: «πολλοί εκπαιδευόμενοι δεν έχουν ωριμάσει [...] ώστε να έχουν κάνει σωστή επιλογή ειδικότητας [...] πρέπει να τους βοηθήσουμε να δουν αν πραγματικά θέλουν να ακολουθήσουν αυτό και [...] στην αγορά εργασίας υπάρχει μεγάλος ανταγωνισμός».

Η ακριβής διατύπωση του σκοπού και των στόχων ενός επιμορφωτικού προγράμματος, συνδέεται άμεσα με την ανάγκη των εκπαιδευομένων να γνωρίζουν τους εκπαιδευτικούς στόχους του προγράμματος στο οποίο θα συμμετάσχουν, οι οποίοι θα πρέπει να είναι σαφείς, ρεαλιστικοί και συνδεδεμένοι με τις ανάγκες και τις προσδοκίες των εκπαιδευομένων.

Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτών σχετικά με τα εμπόδια μάθησης, συμβαδίζουν με την κατάταξη που έκανε ο Κόκκος (2005), σύμφωνα με την οποία έχουμε:

- Εμπόδια που οφείλονται στην κακή οργάνωση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας.
- Εμπόδια που απορρέουν από τις κοινωνικές υποχρεώσεις και τα καθήκοντα των εκπαιδευομένων.
- Εσωτερικά εμπόδια, τα οποία περιλαμβάνουν εμπόδια που σχετίζονται με τις προϋπάρχουσες γνώσεις και αξίες, καθώς και εμπόδια που απορρέουν από ψυχολογικούς παράγοντες.

Όσον αφορά τις στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτών ως προς τους τρόπους αντιμετώπισης των εμποδίων αυτών επισημάνθηκαν τα εξής:

- Τρεις από τους εκπαιδευτές ενηλίκων οι Σ1, Σ6 και Σ7 θεωρούν ότι πρέπει να δοθούν κίνητρα στους εκπαιδευόμενους, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια που πιθανόν θα συναντήσουν. Παραθέτουν λοιπόν με τις απαντήσεις τους τα παρακάτω κίνητρα:

«Να βγουν στην αγορά εργασίας ή να διατηρήσουν μια υπάρχουσα θέση με την χρήση του πιστοποιητικού παρακολούθησης, να βελτιώσουν τα τυπικά προσόντα τους, να αυξήσουν τις οικονομικές τους απολαβές, να γίνουν το καλό παράδειγμα στα παιδιά τους, να ξεφύγουν από τα προβλήματα της καθημερινότητας, να αξιοποιήσουν τον ελεύθερο χρόνο τους, να γίνουν μέλη μιας ομάδας και να διευρύνουν τον κοινωνικό τους κύκλο, αποκτώντας κοινωνικές σχέσεις, να βρουν την χαρά μέσα από τη διαδικασία της μάθησης.» (Σ1),

« ... Άλλα κίνητρα είναι η αναβάθμιση των προσόντων των εκπαιδευόμενων, με σκοπό την αύξηση των αποδοχών τους και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας με καλύτερες προδιαγραφές.» (Σ6) και

«... Και άλλα κίνητρα όπως να βελτιώσουν τα τυπικά προσόντα τους, να αυξήσουν τις οικονομικές τους απολαβές, να γίνουν το καλό παράδειγμα στα παιδιά τους και να αξιοποιήσουν τον ελεύθερο χρόνο τους.» (Σ7).

- Ένας άλλος εκπαιδευτής υποστήριξε ότι πρέπει να ενθαρρύνουμε και να εμπυχώνουμε τους εκπαιδευόμενους, ώστε να μπορέσουν να υπερπηδήσουν τα εμπόδια που θα παρουσιαστούν:

«... με την ενθάρρυνση [...] να παρέχουν πληροφορίες και κατάλληλη ανατροφοδότηση [...] να τους εμπυχώνουν, να μην τους φορτώνουν με πολλές εργασίες και να προσπαθούν να τους ενεργοποιούν κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας» (Σ2).

- Πέντε εκπαιδευτές Σ3, Σ4, Σ5, Σ7 και Σ8 θεωρούν ως βασικό τρόπο αντιμετώπισης τη συζήτηση, την επικοινωνία και τη μετάδοση γνώσεων μέσα σε ένα καλό κλίμα:

«Με συζήτηση, με ενημέρωση και καθοδήγηση [...] ουσιαστική επικοινωνία» (Σ3),

«Οι εκπαιδευτές ενηλίκων οφείλουν να μεταδώσουν τις γνώσεις τους μέσα σε ένα καλό κλίμα [...]. Να έχουν δηλαδή επικοινωνία με τους εκπαιδευόμενους. Οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να νιώθουν άνετα και ασφαλείς. Να τους μεταδώσουν το δικό τους ενθουσιασμό για τη γνώση νέων πραγμάτων ... » (Σ7),

«Δίνοντας τρόπους αντιμετώπισης τους, μέσω των νέων γνώσεων που τους προσφέρουν» (Σ5),

«... πρέπει να έχουν επικοινωνία με τους εκπαιδευόμενους [...] να τους μεταδώσουν το δικό τους ενθουσιασμό για τη γνώση...» (Σ8).

- Τέλος ένας άλλος εκπαιδευτής θεωρεί ότι μπορούμε να βοηθήσουμε τον εκπαιδευόμενο:

«... με υπομονή και με αφιέρωση χρόνου στο να κατανοήσουν τις ανάγκες τους» (Σ3).

Επιπρόσθετα, όπως παρατηρούμε οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων, ακολουθούν και την κατηγοριοποίηση των Carp, Peterson & Roelfs, (1974) στο Cross, (1981: 99), που κατέταξαν τα εμπόδια σε τρεις κατηγορίες:

α) στα εμπόδια που αφορούν τις καταστάσεις ζωής του ενήλικου εκπαιδευομένου, όταν πραγματοποιείται η μάθηση,

β) στα εμπόδια του εκπαιδευτικού πλαισίου, τα οποία περιέχουν τις πρακτικές και εκείνες τις διαδικασίες, που αποθαρρύνουν τον εργαζόμενο ενήλικο να συμμετέχει σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες,

γ) στα εμπόδια της προδιάθεσης, που σχετίζονται με τις στάσεις και τις αντιλήψεις τις οποίες έχει το άτομο για τον εαυτό του ως εκπαιδευόμενο.

Οι εκπαιδευτές ενηλίκων πρέπει να εμπνυχώνουν τους ενήλικες εκπαιδευόμενους, ώστε να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση σε σχέση με τις ικανότητες που έχουν, ώστε να είναι επιτυχής η συμμετοχή τους στα προγράμματα εκπαίδευσης (Cross, 1981: 133). Οι πρακτικές που χρησιμοποιούν πρέπει να έχουν τέτοιο προσανατολισμό, ώστε να υποστηρίζει την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευομένων και την εξατομικευμένη μάθησή τους. Δεν σκοπεύει μόνο να διδάξει τους εκπαιδευόμενους ένα γνωστικό αντικείμενο, αλλά να διευρύνει το γνωστικό πεδίο, να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να αναλάβουν την ευθύνη για την πορεία της μάθησής τους και να κατανοήσουν την αξία της συνεχούς μάθησης. Οφείλει να δημιουργήσει κατάλληλες συνθήκες που θα ευνοήσουν τη μάθηση και θα αναβαθμίσουν τα προσόντα και τις δεξιότητες των εκπαιδευόμενων.

4.5 Συζήτηση-Συμπεράσματα

Με την παρούσα έρευνα δεν σκοπεύαμε να επιβεβαιώσουμε ή να διαψεύσουμε το θεωρητικό πλαίσιο, ούτε και προηγούμενες έρευνες που έγιναν, αλλά να εξετάσουμε τα δεδομένα τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Με τη διερεύνηση των απόψεων των συνεντευξιζόμενων, διαπιστώθηκε ότι όλοι οι εκπαιδευτές ενηλίκων, στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων κατέφυγαν κυρίως για βιοποριστικούς λόγους. Στη συνέχεια όμως, η ενασχόληση με την εκπαίδευση ενηλίκων άρχισε να τους αρέσει, να τους κινητοποιεί και να τους εμπλουτίζει με γνώσεις. Παρατηρούμε λοιπόν, ότι ο οικονομικός παράγοντας που ήταν αρχικά το κίνητρο, διαφοροποιείται μετά από κάποια χρόνια απασχόλησης στην εκπαίδευση ενηλίκων και οι εκπαιδευτές ενηλίκων αναφέρουν ότι αποκομίζουν ικανοποίηση με την επικοινωνία και την ανταλλαγή απόψεων με τους εκπαιδευόμενους. Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι κάθε εκπαιδευτής εντάσσεται στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων μέσα στο πλαίσιο των ευκαιριών που τους δίνονται, λόγω της γνώσης του αντικειμένου με το οποίο απασχολούνταν και είχαν μια κατάρτιση και εργασιακή εμπειρία.

Όπως φαίνεται από τις απαντήσεις των συνεντευξιζόμενων όλοι προέρχονται από διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους από αυτή της εκπαίδευσης ενηλίκων, αλλά η ενασχόλησή τους με τον τομέα αυτό, τους βοήθησε να εξελιχθούν επαγγελματικά, χρησιμοποιώντας την εμπειρία και το απόθεμα εμπειριών που αποκόμισαν από την παρακολούθηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων.

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτών έχει παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια - προγράμματα, στο πλαίσιο της αυτομόρφωσης και εξέλιξής τους, προκειμένου να ανταπεξέλθουν καλύτερα στις απαιτήσεις του κλάδου.

Σύμφωνα με την παραπάνω ανάλυση και τις απαντήσεις των εκπαιδευτών ενηλίκων, προκύπτει ο πολυδιάστατος και απαιτητικός ρόλος που πρέπει να διαθέτουν. Στην αντίληψή τους, ο εκπαιδευτής ενηλίκων είναι εμπνευστής των εκπαιδευόμενων, διευκολυντής της εκπαιδευτικής διεργασίας, καθοδηγητής και συντονιστής των εκπαιδευόμενων, σύμβουλος και πηγή γνώσεων γι' αυτούς. Επίσης, υποστηρίζουν ότι βασική ικανότητα ενός εκπαιδευτή ενηλίκων είναι ο συντονισμός της εκπαιδευόμενης ομάδας και έτσι επιβεβαιώνεται ο βασικός ρόλος του εκπαιδευτή ως εμπνευστή και διευκολυντή, όπως φαίνεται και βιβλιογραφικά (Βεργίδης, 2006/ Γιαννακοπούλου 2006/ Jarvis, 2006).

Η σημερινή κοινωνία απαιτεί εκπαιδευτές καταρτισμένους που να προωθούν τη συμμετοχικότητα, ενημερωμένους που διαθέτουν τις κατάλληλες τεχνικές και μεθόδους διδασκαλίας, λαμβάνοντας υπόψη τους παράγοντες μάθησης και τις ιδιαιτερότητες του κάθε ενήλικα εκπαιδευομένου. Είναι αναγκαίο λοιπόν, ο εκπαιδευτής να διαθέτει τα κατάλληλα εφόδια και προσόντα για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των ενηλίκων εκπαιδευομένων. Με τη συνεχή ανάπτυξη της τεχνολογίας, τη μεταβολή των κοινωνικών συνθηκών, την αύξηση των γνώσεων και τη μεταβολή των διδακτικών μεθόδων, παρατηρείται μία αυξανόμενη ανάγκη για κατάλληλα καταρτισμένους εκπαιδευτές και αυτό έχει ως συνέπεια να αποτελεί προτεραιότητα η συνεχής εκπαίδευση και η διά βίου μάθηση στην εκπαιδευτική διαδικασία (Παπασταμάτης, 2011).

Όλοι οι εκπαιδευτές ενηλίκων θεωρούν ότι οι εκπαιδευόμενοι ενήλικες μπαίνουν στη διαδικασία της διά βίου εκπαίδευσης και μάθησης, προκειμένου να βελτιώσουν τη θέση εργασίας που κατέχουν ή να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους ή ακόμα και για να μπορέσουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά στις στάσεις των εκπαιδευτών απέναντι στο ρόλο τους, εστιάζουν στην ενίσχυση της αυτονομίας και του αυτοκαθορισμού των εκπαιδευόμενων, που μπορούν να επιτύχουν με τη σωστή αντιμετώπισή τους. Σε αυτό το πλαίσιο λοιπόν, επιδιώκουν να ενθαρρύνουν την πρωτοβουλία και τη συμμετοχή των εκπαιδευόμενων, να γίνουν ο διαμεσολαβητής των εκπαιδευόμενων με το διδακτικό αντικείμενο, να διευκολύνουν τη μάθηση και να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες, μέσα από τις οποίες οι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν. Όλοι οι ερωτηθέντες υποστήριξαν τον εμπυχωτικό τους ρόλο, που δηλώνει τη διάθεσή τους να λειτουργούν μαθητοκεντρικά, δηλαδή με γνώμονα τον εκπαιδευόμενο, καθώς τον ενθαρρύνουν να συμμετέχει ενεργά στην εκπαιδευτική διαδικασία. Η πλειοψηφία των απαντήσεων τους, αναφέρεται στην αμφισβήτηση της αυθεντίας του εκπαιδευτή και την ανοιχτή διάθεση που πρέπει να έχει απέναντι στους εκπαιδευόμενους.

Όπως φαίνεται, όλοι οι ερωτηθέντες εκπαιδευτές ενηλίκων θεωρούν απαραίτητη την επιμόρφωση τους και ότι ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να διαθέτει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και να εφαρμόζει ενεργητικές εκπαιδευτικές τεχνικές. Στη συνέχεια, αντιλαμβάνονται ως πολύ σημαντικές τις γνώσεις των τεχνικών επικοινωνίας, γιατί συντελούν στην αποτελεσματικότερη επικοινωνία με τους εκπαιδευόμενους και στη διαμόρφωση κατάλληλου μαθησιακού κλίματος. Όλα αυτά ευνοούν την αλληλεπίδραση και τη διαμόρφωση ενός κλίματος

αμοιβαιότητας και συνεργασίας, όπου μέσα από το διάλογο αξιοποιούνται όλες οι απόψεις και εμπειρίες.

Απαραίτητα προσόντα που πρέπει να διαθέτει ο εκπαιδευτής ενηλίκων, είναι οι επικοινωνιακές δεξιότητες, ώστε να μπορεί να διαχειρίζεται την τάξη, να συντονίζει την εκπαιδευτική διαδικασία, να διαχειρίζεται κρίσιμες καταστάσεις, να σέβεται τη διαφορετικότητα, να έχει ευελιξία, προσαρμοστικότητα και να παρέχει κίνητρα. Αυτό έρχεται σε συμφωνία με πολλούς ευρωπαίους μελετητές όπως Jarvis, Rogers, Brookfield, Knowles, Freire και Shor, οι οποίοι έχουν ασχοληθεί διεξοδικά με την κατηγοριοποίηση των απαιτούμενων προσόντων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων, διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτές είχαν επίγνωση των παραγόντων που συμβάλλουν ή δυσχεραίνουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτών στον εργασιακό, τονίζοντας την καλή συνεργασία και επικοινωνία με τους εκπαιδευόμενους, την απαραίτητη ύπαρξη κατάλληλου εξοπλισμού (υλικοτεχνική υποδομή) και τις προσδοκίες και απαιτήσεις των εκπαιδευομένων. Είναι φανερό, ότι η έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής που επισημάνθηκε από την πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων δρα ως ανασταλτικός παράγοντας, γιατί όταν δεν υπάρχει δυνατότητα χρήσης υπολογιστών, ή του προτζέκτορα στη διδασκαλία, αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην κινητοποιείται το ενδιαφέρον του εκπαιδευόμενου.

Όλοι οι εκπαιδευτές ενηλίκων θεωρούν βασικό προσόν να μπορούν να εφαρμόζουν κατάλληλες διδακτικές μεθόδους, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων. Σύμφωνα με τις στάσεις και αντιλήψεις τους, είναι πολύ σημαντικό να αντιμετωπίζουν τους εκπαιδευόμενους με σεβασμό στην προσωπικότητά τους, να τους ενθαρρύνουν, να τους αφήνουν να παίρνουν πρωτοβουλίες και να λαμβάνουν υπόψη τους τις απόψεις τους. Πρέπει να προσαρμόζουν και να αντιλαμβάνονται τις μαθησιακές ανάγκες των εκπαιδευομένων, να μπορούν να ακούν και να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της τάξης, λόγω της ετερογένειας που υπάρχει.

Οι εκπαιδευτές φαίνεται ότι αναγνωρίζουν, το πόσο σημαντική είναι η εξειδικευμένη κατάρτιση στην εκπαίδευση ενηλίκων, αντιλαμβάνονται τις διαστάσεις του πολυσύνθετου ρόλου τους και τις προϋποθέσεις για να μπορέσουν να το ασκήσουν αποτελεσματικά. Σύμφωνα με τους Καψάλης (2013) και Κόκκος (2002) στις σύγχρονες κοινωνίες, οι ικανότητες που αποκτάει ένα άτομο για να έχουν αξία, πρέπει να εντοπισθούν, να αποτιμηθούν και να αποκτήσουν επαγγελματική και κοινωνική αναγνώριση.

Από τη διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτών ενηλίκων ως προς τη λειτουργικότητα των ΚΔΒΜ, επισημάνθηκαν από την πλειοψηφία τους, οι δυσκολίες που καλούνται να αντιμετωπίσουν στον εργασιακό χώρο, λόγω της έλλειψης κατάλληλου εξοπλισμού (υλικοτεχνική υποδομή), το οποίο αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην κινητοποίηση του ενδιαφέροντος των εκπαιδευόμενων, αλλά παρόλα αυτά προσπαθούν να υπερπηδήσουν τα εμπόδια αυτά, με ότι μέσα διαθέτουν.

Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι έρχονται στην εκπαίδευση με διαμορφωμένες προθέσεις και στόχους, οι οποίες είναι διαφορετικές για τον κάθε ένα. Από τα παραπάνω εξαρτάται ο βαθμός συμμετοχής τους και η ανταπόκριση στις απαιτήσεις της εκπαίδευσης. Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι έρχονται στη μαθησιακή διαδικασία με συγκεκριμένες και απαιτήσεις, ενώ φέρουν και τις δικές τους εμπειρίες και γνώσεις, οι οποίες μπορεί να δημιουργούν αμφιβολίες στον εκπαιδευτή σχετικά με το αν διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις και ικανότητες για να μπορέσει να ανταπεξέλθει (Rogers A., 1999). Η ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων κατέχει πρωταρχική θέση ως θετικός παράγοντας που προωθεί την κατανόηση των μαθησιακών παραγόντων και αναγκών των εκπαιδευόμενων.

Σχετικά με τα εμπόδια που συναντούν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην επαγγελματική τους εξέλιξη όλοι οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι δεν είχαν τέτοιο πρόβλημα. Στο πλαίσιο αυτό, όλοι οι εκπαιδευτές θεωρούν απαραίτητη τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση, γιατί τους δημιουργεί νέες επαγγελματικές προοπτικές. Αναφορικά με τα εμπόδια που συναντούν οι εκπαιδευόμενοι που εισέρχονται στην εκπαιδευτική διαδικασία οι εκπαιδευτές θεωρούν ότι μπορούν να έχουν τον κυρίαρχο ρόλο στην αντιμετώπισή τους. Ο σωστός σχεδιασμός και η διαμόρφωση κατάλληλων συνθηκών μάθησης, θα βοηθήσει τον εκπαιδευτή να ξεπεράσει τις προβληματικές καταστάσεις, που πιθανόν να εμφανιστούν. Τα εμπόδια που συνήθως αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων και τους οδηγούν σε παραίτηση είναι κυρίως καταστασιακά και δομικά, σύμφωνα με τους Rubenson & Desjardins (Καραλής, 2013), ενώ αυτά που αφορούν τις ικανότητες των εκπαιδευόμενων και πρέπει να λαμβάνουν υπόψη οι εκπαιδευτές είναι πολύ λιγότερα. Για να μπορέσει να ανταποκριθεί, ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να διαθέτει: *«γνώση της εκπαιδευτικής διεργασίας, κατάλληλη νοοτροπία και στάση, καθώς και εκπαιδευτικές και προσωπικές ικανότητες»* (Jarvis, 2004: 158, Γιαννακοπούλου, 2008).

4.6 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, γιατί μπορούν να παρέχουν χρήσιμα στοιχεία σχετικά με την αξιοποίηση των στάσεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτών ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση. Όμως δεν μπορούν να γενικευθούν, διότι το δείγμα των εκπαιδευτών ενηλίκων που συμμετείχε στην έρευνα είναι σχετικά μικρό και δεν μπορεί να είναι αντιπροσωπευτικό του συνόλου του πληθυσμού. Πρέπει να σημειωθεί ότι σε μια ποιοτική έρευνα, αυτό που μας ενδιαφέρει είναι να εμβαθύνουμε στις αντιλήψεις και στάσεις των συμμετεχόντων, ώστε να μπορέσουμε να αναδείξουμε νέες πτυχές του θέματος για περαιτέρω ανάλυση.

Έτσι λοιπόν, η παρούσα έρευνα δίνει το έναυσμα για να γίνει περαιτέρω εμβάθυνση και διερεύνηση σε διάφορες άξονες, αναφορικά με τις αντιλήψεις και στάσεις των εκπαιδευτών ενηλίκων για τη διά βίου εκπαίδευση και μάθηση. Μπορούν λοιπόν, να διεξαχθούν έρευνες που να εστιάζουν στο επάγγελμα του εκπαιδευτή ενηλίκων και την αποτελεσματικότητα των τεχνικών που χρησιμοποιούν, στην επιμόρφωση των ενηλίκων εκπαιδευόμενων. Επίσης, θα μπορούσε να διερευνηθεί η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευόμενων και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν, τόσο από την πλευρά των εκπαιδευτών όσο και των εκπαιδευόμενων. Αυτό θα αποτελούσε ένα μέσο που θα βοηθούσε τους αρμόδιους φορείς της εκπαίδευσης ενηλίκων, ώστε να σχεδιάσουν κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα, που να ενισχύουν την αξιοποίηση ενεργητικών τεχνικών.

Επιπρόσθετα, θα μπορούσαν να γίνουν έρευνες που να εστιάζουν στη διερεύνηση και ανίχνευση των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτών ενηλίκων, σε σχέση με τις μεθόδους διδασκαλίας που πρέπει να εφαρμόσουν για να έχουν επιτυχή αποτελέσματα. Μία άλλη ερευνητική προσπάθεια που μπορεί να γίνει αφορά τη διερεύνηση των αντιλήψεων των εκπαιδευτών ενηλίκων ως προς τον ρόλο τους και πως αυτός διαφαίνεται πάνω στην εκπαιδευτική πρακτική και από ποιους παράγοντες επηρεάζεται. Επίσης, θα μπορούσαν να διερευνηθούν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων, καθώς και αυτοί που δρουν ανασταλτικά στην εκπαίδευση ενηλίκων.

Επιπλέον έχει μεγάλη σημασία να γίνουν έρευνες που εστιάζουν στο πώς μπορεί να αποφευχθούν και να αντιμετωπιστούν οι δυσκολίες μάθησης και να επιτευχθεί μια αποτελεσματική μάθηση και πως συμβάλλει σε αυτό η βελτίωση του τρόπου διδασκαλίας των εκπαιδευτών και των μεθόδων προσέγγισης των εκπαιδευόμενων.

Όλα τα παραπάνω θα μπορούσαν να αποτελέσουν αφορμή για μελλοντικές έρευνες, τα ευρήματα των οποίων θα συμβάλλουν ακόμα περισσότερο στην αναβάθμιση της διά βίου εκπαίδευσης και μάθησης.

Η Πολιτεία πρέπει να στηρίζει και να διαδίδει τη διά βίου μάθηση, μέσω της οποίας μπορεί να ενισχυθεί η ποιότητα ζωής των ενηλίκων, με την αναβάθμιση των τυπικών προσόντων του εργατικού δυναμικού, ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις και προκλήσεις της σύγχρονης κοινωνίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αλεξίου, Θ. (2006), *Εργασία, εκπαίδευση και κοινωνικές τάξεις. Το ιστορικό-θεωρητικό πλαίσιο*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Βαμβουκάς, Μ. (1982). *Κίνητρα του Διδασκαλικού Επαγγέλματος*. Ηράκλειο.
- Βασάλα, Π. και Φλογαίτη, Ε. (2002). Ο καταγιτισμός ιδεών ως διδακτική τεχνική για την προσέγγιση των περιβαλλοντικών προβλημάτων. *Πρακτικά 1ου Περιβαλλοντικού Συνεδρίου Μακεδονίας*, 1-4 Μαρτίου 2002, Θεσσαλονίκη.
- Bennett, R. (2000). *Το αποτελεσματικό φύλλο ελέγχου αξιολόγησης εργαζόμενου από τον εκπαιδευτή*. Στο: Prior, J. (επιμ.) Εκπαίδευση και Ανάπτυξη (μτφρ. Νίκος Σαρρής). Αθήνα: Έλλην.
- Βεργίδης, Δ. (1990). *Επιμόρφωση (ή εκπαίδευση) ενηλίκων*. Στο Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια Λεξικό (τομ. 4ος). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Βεργίδης, Δ. (1995). *Υποεκπαίδευση - Κοινωνικές, Πολιτικές και Πολιτισμικές Διαστάσεις*. Αθήνα: Ύψιλον.
- Βεργίδης Δ., Λιοναράκης Α., Λυκουργιώτης Α., Μακράκης Β., Ματράλης Χ. (1998): *Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση- Θεσμοί και Λειτουργίες*, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Βεργίδης, Δ. και Καραλής, Θ. (1999) «Αξιολόγηση προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων» στο Βεργίδης, Δ. και Καραλής, Θ. *Εκπαίδευση Ενηλίκων, Σχεδιασμός, Οργάνωση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων*, (τ. Γ), Πάτρα, Ε.Α.Π.
- Βεργίδης, Δ., Abrahamsson, K., Davis, M. & Fay, R. (1999). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Κοινωνική και Οικονομική Λειτουργία*, τ. Β'. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Βεργίδης Δ. (2000), *Διά βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική*, στον συλλογικό τόμο *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση: Διεθνής εμπειρία και ελληνική προοπτική*, Ατραπός, Αθήνα.
- Βεργίδης, Δ. (2002). *Μελέτη για τις προδιαγραφές το περιεχομένου των προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών*. Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.

- Βεργίδης, Δ. (2003). *Η εξειδίκευση των εκπαιδευτών και κριτήρια αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων*. Απόσπασμα από άρθρο δημοσιευμένο στο «Βήμα των κοινωνικών επιστημών τεύχος 35.
- Βεργίδης, Δ. (2004). «*Προοπτικές της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στην Ελλάδα Σήμερα*», Εισήγηση στην ημερίδα ΝΕΛΕ: Παρελθόν, Παρόν και Μέλλον, 3 Δεκεμβρίου. 111 Αθήνα (πρακτικά υπό έκδοση από τη ΓΓΕΕ).
- Βεργίδης, Δ. & Καραλής, Θ. (2004). «*Τυπολογίες και Στρατηγικές στην Εκπαίδευση Ενηλίκων*», Εκπαίδευση Ενηλίκων, 2, 11-16.
- Βεργίδης Δ. - Πρόκου Ε. (2005). *Σχεδιασμός, Διοίκηση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων*, Εκδόσεις ΠΑΤΡΑ-Ε.Α.Π., Τόμος Α, Αθήνα.
- Βεργίδης, Δ. (2001). «*Διά βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική*». Στο: Κ. Π. Χάρης, Ν. Β. Πετρουλάκης & Σ. Νικόδημος (επιμ.), *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Διά βίου Μάθηση: διεθνής εμπειρία και ελληνική προοπτική* (Πρακτικά του Θ' Διεθνούς Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος), σσ.127-144. Αθήνα: Ατραπός.
- Βεργίδης, Δ. (2005). *Εισαγωγή στην εκπαίδευση Ενηλίκων: Η Εξέλιξη της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στην Ελλάδα και η Κοινωνικο-οικονομική Λειτουργία της*, Πάτρα: ΕΑΠ.
- Βεργίδης, Δ.& Κόκκος, Α. (2010). *Εκπαίδευση ενηλίκων Διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές*. Αθήνα, Μεταίχμιο.
- Βρυνιώτη, Κ. (2002). *Η συγκρότηση της Εκπαίδευσης Ενηλίκων ως κλάδου της Επιστήμης της Αγωγής και η διαμόρφωση του επαγγελματικού προφίλ των στελεχών της*. 20 Διεθνές Συνέδριο. Θέματα Συγκριτικής Παιδαγωγικής: www.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio2/praktika/brioniti.html. Ανακτήθηκε 1.2.2018.
- Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Διαθέσιμο στο: <http://www.gsae.edu.gr/en/> <http://www.gsae.edu.gr/en/epaggelmatiki-katartisi/mathe-gia-tin-epaggelmatiki-katartisi>.
- Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης και Νέας Γενιάς. (2013α). Πολιτικές ΔΒΜ. Ανακτήθηκε από: <http://www.gsae.edu.gr/el/politikes-dvm>.
- Γιαννακοπούλου, Ε. (2006). «*Σχεδιασμός Διδακτικής Ενότητας*», Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, τ. ΙΙΙ, ΕΚΕΠΙΣ, Αθήνα.

- Γιαννακοπούλου, Ε. (2008). *Ο Ρόλος του Εκπαιδευτή Ενηλίκων*. Στο Α. Κόκκου (Επιμ.). *Εισαγωγή στην Εκπαίδευση ενηλίκων*, Τόμος Δ, Εκπαιδευτικές Μέθοδοι –Ομάδα Εκπαιδευομένων, 299-313.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2002). *Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες*. In Μ. Κασσωτάκης (Ed.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Δημουλάς, Κ. & Ρομπόλης Σ. (2010). *Η επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, οι κοινωνικές εταιρικές σχέσεις και ο ρόλος των κοινωνικών συνομιλητών* στο: Ν. Παπαδάκης-Μ. Σπυριδάκης (επιμέλεια) *Αγορά εργασίας, Κατάρτιση, Διά Βίου Μάθηση & Απασχόληση*. Δομές, Θεσμοί και Πολιτικές, (σσ. 69-102). Αθήνα: Ι. Σιδέρης.
- ΕΟΠΠΕΠ. (n.d.). *Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων*. Ανάκτηση από eorper.gr: https://eorper.gr/images/European/ETHNIKO_PLAISIO_PROSONTON_NOVEMBER_2016.pdf, στις 9-9-2019.
- ΕΟΠΠΕΠ. (n.d.). *Επαγγελματικά Δικαιώματα*. Ανάκτηση από eorper.gr: <https://eorper.gr/index.php/el/qualification-certificate/professional-rights>, στις 20-1-2020.
- Ευστράτογλου, Α. (2004). *Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*. *Ενημέρωση*(106), σσ. 2-15.
- Ζαβλάνος, Μ. (2002). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Σταμούλης.
- Ζώρα, Κ. (2008). *Εφαρμογή Προγραμμάτων Αγωγής Υγείας από την Υπηρεσία Εκπαιδευτικής*. Ανάκτηση 23/05/2019, από http://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/synedria/ta_epipeda_ygeias_paidion_efiv_on_enilikon/efarmogi_programmaton_agogis_ygeias.pdf.
- Θωμά, Ρ. (2010). *Παράγοντες σχολικής αποτελεσματικότητας*. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 15-24. Ανακτήθηκε 7 Ιουνίου, 2019, από http://attik.pde.sch.gr/sym06gath/DATA/Yliko/Paragontes_sxolikis_apotelesmati_kotitas.pdf.

- ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2013). Κοινή Έρευνα των Ινστιτούτων της ΓΣΕΒΕΕ και της ΓΣΕΕ σχετικά με τα κίνητρα και τα εμπόδια συμμετοχής των ενηλίκων στη διά βίου μάθηση.
- Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας*. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/5826>.
- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική – Βιομηχανική ψυχολογία* Μέρος 1. Αθήνα: Ελληνικά.
- Καραλής Θ., (1999). «*Οργάνωση και διαχείριση προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων*», στο: Δ. Βεργίδης και Θ. Καραλής, Εκπαίδευση ενηλίκων: Σχεδιασμός, οργάνωση και αξιολόγηση προγραμμάτων, τόμ. Γ', Πάτρα: ΕΑΠ, σ.σ. 63-110.
- Καραλής, Θ. (2003). *Διά βίου μάθηση και εκπαίδευση: θεωρητικές προσεγγίσεις, προκλήσεις και προοπτικές*, Παιδαγωγικός Λόγος. Ανακτήθηκε από <https://eclass.upatras.gr/modules/document/file.php/PN1453/dve.pdf>.
- Καραλής, Θ. (2002). *Διά βίου εκπαίδευση και ελληνικό πανεπιστήμιο: Η συμμετοχή των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο σύστημα συνεχιζόμενης κατάρτισης*, Πανεπιστήμιο, τεύχος 5, σσ. 93-112.
- Καραλής, Θ. (2005). «*Η εκπαίδευση των εκπαιδευτών στην Ελλάδα: Ιστορικές αναφορές, παρούσα κατάσταση και προοπτικές*», Εκπαίδευση Ενηλίκων, 5, 9-14.
- Καραλής, Θ., & Μπάλιας, Σ. (2007). *Ιδιότητα του πολίτη και διά βίου εκπαίδευση στις σύγχρονες δημοκρατικές κοινωνίες*, Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών, τεύχος 50, σσ. 143-161.
- Καραλής, Θ. (2013). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη Δια βίου εκπαίδευση*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Καρατάσιος, Γ. & Καραμήτρου, Α. (2008). *Η διαμόρφωση θετικού κλίματος ως παράγοντας ποιότητας της εκπαιδευτικής μονάδας*. Στο Ευ. Φρυδά (Επιμ.), Εκπαίδευση και Ποιότητα στο ελληνικό σχολείο: Πρακτικά Δημερίδων, 20-21 Μαρτίου 2008 & 17-18 Απριλίου 2008 (σσ. 48-53). Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Ανακτήθηκε από www.repository.edulll.gr.
- Κασσωτάκης, Μ. & Φλουρής, Γ. (2002). *Μάθηση και διδασκαλία*. Τόμος Α': Μάθηση Αθήνα.

- Κατάνου, Θ. (2006). *Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα: Θεωρητική και εμπειρική διερεύνηση*. Αθήνα: Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη Α.Ε.
- Καψάλης, Α. (1996). *Παιδαγωγική ψυχολογία*. γ' έκδοση. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.
- Καψάλης Α, Ραμπίδης Κ. (2006). Εισαγωγική Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών: Εσωτερική Αξιολόγηση μιας προσπάθειας. *Εκπαίδευση & Επιστήμη. Τόμος 1. (Τεύχος 3)*, Σελ. 257-273.
- Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης, Α. (2013). *Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Εκδόσεις: Ι. Σιδέρης.
- Κεδράκα, Κ. (2008). *Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτών ενηλίκων*. Πρακτικά εισηγήσεων του 3ου Διεθνούς συνεδρίου της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων.
- Κεδράκα, Αικ.(2009). *Εκπαιδευτές Ενηλίκων στην Ελλάδα: Εξέλιξη, αναζητήσεις, προβληματισμοί*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Κελπανίδης, Μ. & Βρυγιώτη, Κ. (2004). *Διά Βίου Μάθηση: Κοινωνικές Προϋποθέσεις και Λειτουργίες-Δεδομένα και Διαπιστώσεις*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κόκκος, Α. & Λιοναράκης, Α. (1998). «*Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση*», Τόμος Β, Σχέσεις διδασκόντων – διδασκομένων, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κόκκος, Α. (1999). *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων: Το πεδίο, οι αρχές μάθησης, οι συντελεστές*. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κόκκος, Α. (2005). *Μεθοδολογία εκπαίδευσης ενηλίκων. Θεωρητικό πλαίσιο και προϋποθέσεις μάθησης*. Τόμος Α'. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κόκκος, Α. (2005α). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Κόκκος, Α. (επ.) (2006). «*Η ιδιαιτερότητα και ο σκοπός της εκπαίδευσης ενηλίκων*», στο *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, τετραμηνιαία έκδοση της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων, τεύχος 9, σελ. 4-9 Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Κόκκος, Α. (2007). *Η εκπαίδευση ως διακριτό θεσμικό και επιστημονικό πεδίο*. *Διά Βίου / Επιστημονική Επιθεώρηση για τη Διά Βίου Μάθηση*, 1, 45-58.

- Κόκκος, Α. (2008). *Εκπαιδύοντας τους Εκπαιδευτές ενηλίκων*. Αθήνα: Μελέτη αξιολόγησης, Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευση Ενηλίκων.
- Κόκκος, Α. (1998). *Αρχές Μάθησης Ενηλίκων. Στο Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση τ. Β' (σσ. 19-53)*. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κόκκος, Α., & Λιοναράκης, Α. (1998). *Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση. Σχέσεις διδασκόντων-διδασκομένων (Τόμ. Β')*. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κωσταρίδου- Ευκλείδη, Α. (1998). *Κίνητρα στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α. (1999). *Ψυχολογία Κινήτρων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Λαγουμιτζής, Γ., Βλαχόπουλος, Γ., & Κουτσογιάννης, Κ. (2015). *Μέθοδοι συλλογής δεδομένων*. In Γ. Λαγουμιτζής, Γ. Βλαχόπουλος, & Κ. Κουτσογιάννης, *Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Retrieved from <http://hdl.handle.net/11419/5360>.
- Λασκαράκης, Γ. (2012). *Η συμβολή του Θεσμού του Μέντορα στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών: Διερεύνηση των απόψεων εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Ν. Θεσσαλονίκης*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Λευκή Βίβλος. European Commission (1995) White Paper: *Teaching and Learning. Towards a Learning Society* (Brussels, ed. E. C. / Directorate General Education. Training and Young).
- Λιντζέρης, Π. (2007). *Η σημασία του κριτικού στοχασμού και του ορθολογικού διαλόγου στη θεωρία του Jack Mezirow για τη μετασχηματίζουσα μάθηση*. Αθήνα: Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων.
- Λιντζέρης, Π. (2010), *Η εκπαιδευτική, επαγγελματική και κοινωνική διάσταση της πιστοποίησης στην εποχή της «διά βίου μάθησης»: Απόπειρα για μια κριτική προσέγγιση*. Στο: Θ. Καραλής (επιμ.), *Διά βίου μάθηση και πιστοποίηση*, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, σ. 41-60.
- Μάρδας, Γ. (2000). *Κοινωνική πολιτική, εκπαίδευση και οικονομία: Θεωρία-Διοικητική εθνικό και διεθνές επίπεδο*. Αθήνα: Παπαζήσης.

- Μάρδας, Γ.Δ. & Βαλκάνος, Ε.Ι. (2002). *Οργάνωση, διοίκηση και οικονομία του συστήματος της διά βίου εκπαίδευσης*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Νόμος 3191/2003. *Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση*.
- Νόμος 3879/2010. *Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις*.
- Νόμος 3369/2005 (ΦΕΚ 171/06-07-2005). *Συστηματοποίηση της διά βίου μάθησης και άλλες διατάξεις*. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του Εθνικού Τυπογραφείου, <http://www.et.gr>, (προσπελάστηκε στις 02/12/2017).
- Νόμος 4093/2012 (ΦΕΚ Α 222/12-11-2012). («Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016»). *Θεσμοθέτηση δημιουργίας των ΚΔΒΜ I & ΚΔΒΜ II* (αντίστοιχα ΕΕΣ και ΚΕΚ).
- Νόμος 4763/2020 (ΦΕΚ Τεύχος Α' 254/21.12.2020): *Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης*.
- Ντεμουντέρ, Π. (2003). Η κατάρτιση των στελεχών της εκπαίδευσης ενηλίκων. Στο: Δ. Βεργίδης (Επιμ.) *Εκπαίδευση Ενηλίκων. Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σ. 83-93.
- Ο.ΕΠ.ΕΚ. (2008). *Μελέτη: Οργάνωση θεσμού σταθερής μορφής περιοδικής επιμόρφωσης» στο πλαίσιο της πράξης «Οργάνωση και λειτουργία του Οργανισμού Επιμόρφωσης εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Κέδρος Α.Ε. – Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. Ανακτήθηκε 10 Ιανουαρίου 2016, προσβάσιμο στο: www.oepk.gr/pdfs/meletes/oepk_meleth_04.doc.
- Παπαναούμ, Ζωή (2003). *Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Τυπωθήτω Γιώργος Δάρδανος.
- Παπαναστασίου, Κ. & Παπαναστασίου, Δ. (2005). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Λευκωσία: Έκδοση συγγραφέων.
- Παπασταμάτης, Α., Γρίβα, Ε., Βαλκάνος, Ε. & Γιαβρίμης, Π. (2010). *Επαγγελματική Ανάπτυξη Εκπαιδευτικών: Ανάγκες των Εκπαιδευτικών των ΣΔΕ και Προτεινόμενες Πολιτικές Επιμόρφωσης*. Θεσσαλονίκη: Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη.
- Παπασταμάτης, Α. (2011). *Εκπαίδευση Ενηλίκων θεμέλια της διδακτικής πράξης 2^η έκδοση*, Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

- Παπαστεφανάκη, Σ. (2002). *Ανάπτυξη και αξιολόγηση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων*, Θεσσαλονίκη: Εκδοτικός οίκος Αφών Κυριακίδη.
- Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία της επιστημονική έρευνας* (Τόμος Α&Β). Αθήνα.
- Πρόκου, Ε. (2007). *Η «κυβερνητική στρατηγική» για τη διά βίου εκπαίδευση στην Ευρώπη και την Ελλάδα. Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, τεύχος 2 (2), σσ. 179-192.
- Ρόμπολης Σ. – Δημουλάς Κ. – Γαλατα Β., *Η Διά Βίου Κατάρτιση Στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Εργασίας Γσεε-Αδεδυ, Αθήνα 1999.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Εισαγωγή στην ελληνική έκδοση. Στο R. Nathan , & L. Hill, *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Μεταφρ., σσ. 11-30). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Συριόπουλος Κ. & Πομώνης Γ., (2006). «*Διαφορές χαρακτηριστικών των μεταπτυχιακών φοιτητών σε προγράμματα επιχειρησιακών σπονδών: Ευκαιρίες και κίνδυνοι επιλογής καριέρας*», Το βήμα των Κοινωνικών Επιστημών, Τόμος ΙΒ', Τεύχος 47.
- Ταρατόρη – Τσαλκατίδου, Ε. (2000). *Η επιμόρφωση από την σκοπιά των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση*. Αθήνα: Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη Α.Ε.
- Τσιμπουκλή, Α. & Φίλλιπς, Ν. (2010). *Εκπαίδευση εκπαιδευτών ενηλίκων: Πρόγραμμα εκπαίδευσης από απόσταση διάρκειας 100 ωρών*. Εκπαιδευτικό υλικό. Αθήνα: Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης & Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.ΕΚ.Ε.).
- Τσιμπουκλή, Α. & Φίλλιπς, Ν. (2008). *Εκπαίδευση Ενηλίκων εκπαιδευτών*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ/Γ.Γ.Ε.Ε./Ι.Δ.ΕΚ.Ε.
- Υπουργική Απόφαση ΓΠ/20082 (ΦΕΚ 2844/Β/23-10-2012). *Σύστημα Πιστοποίησης Εκπαιδευτικής Επάρκειας Εκπαιδευτών Ενηλίκων της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης*. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του Εθνικού Τυπογραφείου, <http://www.et.gr>, (προσπελάστηκε στις 10/02/2018).

- ΥΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2009). *Πρόταση για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών*. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ.
- ΥΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2010). *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων*, Αθήνα: ΥΠΕΠΘ-Εκπαιδευτικό υλικό.
- Φωτόπουλος, Ν. (επιμ.). (2013). *Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική. Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση*. 242 Αθήνα: ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ. Ανάκτηση από http://www.kanep-gsee.gr/sitefiles/files/Katartisi_MELETH_FINAL.pdf, στις 24-1-2020
- Freire, P. (1977). *Η αγωγή του καταπιεζόμενου*. (Μτφ. Κρητικός Γ.). Αθήνα: Κέδρος – Ράππα.

Ξενογλώσση Βιβλιογραφία

- Becker, H. S., Geer, B., & Hughes, E. (1968). *Making the Goals: The Academic Side of College Life*. New York: Wiley and Sons.
- Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R., & Woods, P. (1999). *Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη, Εγχειρίδιο Μελέτης*, (μτφ. Ε. Φράγκου). Πάτρα: ΕΑΠ.
- Borg, W. R. (1981). *Applying Educational research: a practical guide for teachers*. New York: Longman.

- Bridges, D. & McLaughlin, T. H. (Eds.) (1994). *Education and the Market Place*. London: The Falmer Press.
- Brookfield, St. (1988). *Training educators of adults*. London: Routledge.
- Brookfield, S. (1986). *Understanding and facilitating adult learning*. United Kingdom: Open University Press.
- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bryce, J., Frigo, T., McKenzie, P. & Withers, G. (2000). *The Era of Lifelong Learning: Implications for Secondary Schools*. Australian Council for Educational Research, ACER Publishing.
- Carp, A., Peterson, R. & Roelfs, P. (1974), “*Adult Learning Interests and Experiences*” στο Cross, P.K., Valley, J., R. and Associates (επιμέλεια), *Planning Non-Traditional Programmes: An Analysis of the Issues for Postsecondary Education*, Σαν Φρανσίσκο: Jossey-Bass. Clark, M.C.
- Cedefop (2011). *Μεσοπρόθεσμες προτεραιότητες 2012 – 2014*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας/ μτφρ. Χρυσούλα Μητσοπούλου & Μάνια Φιλοπούλου*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Coombs, P. H., & Ahmed, M. (1974). *Attacking Rural Poverty: How Non-formal Education Can Help*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Coombs, P. H. (1968). *The World Educational Crisis: A Systems Analysis*. New York: Oxford University Press.
- Cross, P. K. (1981). *Adults as Learners: Increasing Participation and Facilitating Learning*, Σαν Φρανσίσκο: Jossey-Bass.
- Duke., C. (1989). *Training of Adult Educators*. Στο: Titmus, C. J. (ed.) *Lifelong education for adults: an International Handbook*. Oxford: Pergamon Press, pp. 360-369.
- Faulkner, D., Swann, J., Baker, S., Bird, M., & Carty, J. (1999). *Εξέλιξη του παιδιού στο κοινωνικό περιβάλλον, Εγχειρίδιο Μεθοδολογίας*, (μτφ. Α. Ραυτοπούλου). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

- Frank., E.,(1989). The Educators. Στο: Titmus, C. J. (ed.) *Lifelong education for adults: an International Handbook*. Oxford: Pergamon Press, pp. 101-105
- Gauld, D., Miller, P. (2004): *The qualifications and competencies held by effective workplace trainers*. Journal of European Industrial Training, vol. 28, No. 1, pp.8-22. DOI: 10.1108/03090590410513866.
- Friedman, A. & Phillips, M. (2004). *Continuing Professional Development: developing a vision* στο Journal of Education and Work, V17, n3, September 2004, pp. 361-376.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. The Continuum Publishing Company.
- Freire, P.(1977). *Πολιτισμική δράση για την κατάκτηση της ελευθερίας*, Αθήνα: Καστανιώτης.
- Fullan, M. & Hargreaves, A. (1992). *Teacher development and educational change*, London, Falmer.
- Goleman, D. (2000). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Green, A. (2002). *The many faces of lifelong learning: recent education policy trends in Europe*. Journal of Education Policy, Vol. 17 (6), pp. 611- 626.
- Houle, C. (1980). *Continuing learning in the professions*. (reviewed by Stanley, K.) Son Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Jarvis, P. (1985). *The Sociology of Adult and Continuing Education*, Beckenham: Croom Helm.
- Jarvis, P. (2004). *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Jarvis, P. (2004). *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση. Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Jarvis, P. (2007). Malcolm S. Knowles. Στο P.Jarvis (Επιμ.). *Οι θεμελιωτές της εκπαίδευσης ενηλίκων* (σ.207-227). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Johnson, D. (1984). *Planning Small-scale Research*. Στο J. Bell, T. Bush, A. Fox, J. Goodey & S. Goulding (Eds.), *Conducting Small-scale Investigations in Educational Management*. (σελ. 177-197). London: Harper and Row.

- Jogi, L. & Gross, M. (2009). *The Professionalization of Adult Educators in the Baltic States*, *European Journal of Education*, Vol. 44, No. 2, (Part I) pp.221-242.
- Karalis, T. – Vergidis, D. (2004): “*Lifelong education in Greece: Recent Developments and Current Trends*”, *International Journal of Lifelong Education*, 2(23), 179- 189.
- Kidd, J.R. (1973). *How adults learn*. Cambridge: Prentice Hall.
- Knowles, M. (1973). *The Adult Learner: A Neglected Species*, Houston: Gulf Publishing Company.
- Knowles, M. (1998). *The Adult Learner*. Houston: Gulf Publishing Company.
- Knowles, M. (1970). *The Modern Practice of Adult Education: Andragogy versus Pedagogy*. New York: Association Press.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Laal, M. & Salamati, P. (2011). *Lifelong learning; why do we need it?* *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 31, pp.399 – 403. Available online at www.sciencedirect.com.
- Laal, M. (2012). *Benefits of lifelong learning*. *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 46, pp.4268 – 4272. Available online at www.sciencedirect.com.
- Lee Covington, R. (2009). *Multicultural career counseling strategies: An update for 21st century career professionals*. *Career Planning Adult Development Journal*, 25 (1), 82- 96.
- Masclé, D. (2007). *No Adult Left Behind: 5 Big Benefits of Lifelong Learning*. Article Alley, UK. Retrieved 2011 Sep. 30, ανακτήθηκε από: <http://deannamasclé.articlealley.com/no-adult-left-behind-5-big-benefits-of-lifelong-learning-139607.html>.
- Mee, G. & Wiltshire, H. (1978). *Structure and Performance in Adult Education*. London: Longman.
- Mezirow, J. (1971). “*Toward a theory of practice*”, *Adult Education*, 21 (3), pp. 135-147.

- Mezirow, J. (1990). *“How critical reflection triggers transformative learning”*, στο J. Mezirow and associates (Eds) *Fostering critical reflection in adulthood: A guide to transformative and emancipatory learning*, San Francisco: Jossey-Bass. σελ: 1-20.
- Mezirow, J. (2007). *Μαθαίνοντας να σκεφτόμαστε όπως ένας ενήλικος. Κεντρικές έννοιες της θεωρίας του μετασχηματισμού*. Στο J. Mezirow και Συνεργάτες, *Η Μετασχηματίζουσα Μάθηση* Αθήνα: Μεταίχμιο, σ. 43-71.
- Mezirow, J. (2009). *An Overview on Transformative Learning*, In K. Illeris (Ed.). In *Contemporary Theories of Learning* (pp 90-105). London/New York: Routledge.
- Noyé D. Piveteau J. (1999), *Πρακτικός Οδηγός του Εκπαιδευτή*. Εκδ. Μεταίχμιο. Αθήνα.
- Olesen H.S. (2006). *Διά Βίου Μάθηση – Μια πρόκληση για την Έρευνα στην ΕΕ* (Γραπτή συνέντευξη από τον Henning Salling Olesen). *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, τεύχος 8, σελ.13.
- O’ Shea, K. (2003). *Developing a shared understanding. A glossary of terms for education for democratic citizenship*. Strasbourg: Council of Europe Documents.
- Rausch, A.S. (2003). *“A case study of lifelong learning in Japan: Objectives, curriculum, accountability and visibility”*, *International Journal of Lifelong Education*, 22 (5), pp. 518-532.
- Rogers, C. (1969). *Freedom to learn*. Columbus: Merrill.
- Rogers, J. (1997). *Adults Learning*. 3 rd ed. Philadelphia, Open University Press.
- Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων* (μτφ. Μ. Παπαδοπούλου & Μ. Τόμπρου). Αθήνα: Εκδ. Μεταίχμιο.
- Rogers A. (2002). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*, Μεταίχμιο, Αθήνα.
- Rogers, A. (2002). «*Ενήλικοι Εκπαιδευόμενοι: Χαρακτηριστικά, Ανάγκες, Τρόποι Μάθησης*». Κόκκος, Α. (επιμ.) *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων*, σ. 84-114. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Rogers, A. (2003). *“What's the Difference?”*. *Adults Learning*, τ. 15, No. 2, Οκτώβριος, σ. 15-17.

- Rogers, A. (2004). "Looking again at Non-formal and Informal Education - Towards a New Paradigm", The Encyclopedia of Informal Education. Διαθέσιμο στο: www.infed.org/biblio/non_formal_paradigm.htm (5/11/2008).
- Ryan, M. & Deci, L. (2000). *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new Directions*. Contemporary Educational Psychology, Vol.25, pp. 54-67. Διαθέσιμο στο: <http://www.sciencedirect.com>.
- Ryback, D. (1998). *Putting Emotional Intelligence to Work: Successful Leadership is More Than IQ*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Schuhmann Georg – Winfried Fischer – Bruggemann Eive. *Διά βίου εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση*, ΙΩΝ – Ευρωπαϊκές Τεχνολογικές εκδόσεις, Αθήνα 2006.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2010). *Τα κίνητρα στην εκπαίδευση* (Ν. Μακρής & Δ. Πνευματικός, Επιμ.). Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Steele, T. (2006). *Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενηλίκων στην εποχή της «διά βίου μάθησης» και της παγκοσμιοποίησης*. Στο Κασάλης, Παπασταμάτης (Επιμ.) *Επαγγελματισμός στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση*, Αθήνα : Γ. Δαρδάνος.
- Sutton P. J. (1996). *International Encyclopedia of Adult Education and Training* (1996, second edition) edited by Albert C. Tuijnman [Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)] Pergamon, Kidlington.
- Tough, A. M. (1968). *Why Adults Learn; A Study of the Major Reasons for Beginning and Continuing a Learning Project*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.
- Unesco (1975). Ανακτήθηκε από <http://www.unesco.org/education/uie/pdf/revisitingLLL.pdf>.
- UNESCO, (1976). *Recommendation on the development of adult education, Recommendation adopted at the General Conference, Nairobi, Kenya, Oct-Nov., 1976*, Paris: UNESCO.
- Wolfe, D.M. & Kolb, D.A. (1980). *Career development, personal growth and experiential learning*. In J.W. Springer (ed.), *Issues in careers and human resource development*. Washington, D.C.: ASTD Research Series #5. Also in D. Kolb, I. Rubin & J. McIntyre (eds.) (1984), *Organizational psychology: Readings on human behavior in organizations* (4th edition). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Άξονας Α΄

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

- 1. Φύλο:**
- 2. Ηλικία:**
- 3. Έτη υπηρεσίας στα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης:**
- 4. Έτη υπηρεσίας στην τυπική εκπαίδευση:**
- 5. Οικογενειακή κατάσταση:**

6. Επαγγελματική κατάσταση:
7. Επίπεδο Εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό):
8. Επιμόρφωση πάνω σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων:
9. Πιστοποίηση ως εκπαιδευτής/τρια ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ:

Άξονας Β΄

Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση

1. Έχετε απασχοληθεί στο Τυπικό σχολείο;
2. Γιατί επιλέξατε να στραφείτε στην εκπαίδευση ενηλίκων;
3. Θεωρείτε ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που διακρίνουν έναν εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με έναν εκπαιδευτικό του Τυπικού Σχολείου;
4. Πιστεύετε ότι οι γνώσεις / δεξιότητες που κατέχετε σήμερα ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι ικανοποιητικές για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός προγράμματος ή διδασκαλίας που απευθύνεται σε ενήλικους;
5. Θεωρείτε ότι μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις που αντιστοιχούν στην θέση ενός εκπαιδευτή Ενηλίκων ή χρειάζεστε διαρκή υποστήριξη;
6. Κρίνετε αναγκαία την συμμετοχή σας σε προγράμματα επιμόρφωσης σε όλη τη διάρκεια της ενεργούς καριέρας σας προκειμένου να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για τις ανάγκες της θέσης σας;

Άξονας Γ΄

Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων

1. Με βάση ποιες συνιστώσες πιστεύετε ότι διαμορφώνεται ο ρόλος σας ως εκπαιδευτής Ενηλίκων;
2. Πως ο ρόλος σας συμβάλλει στη συμμετοχή και ολοκλήρωση του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους;
3. Τα σύγχρονα δεδομένα προβάλλουν την επικοινωνία ως μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες για δημιουργία κλίματος που προάγει τη μάθηση. Με ποιους τρόπους συμβάλλεται στη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος στην τάξη;
4. Θεωρείτε ότι οι επικοινωνιακές ικανότητες του εκπαιδευτή παίζουν βασικό ρόλο στην πρόκληση ενδιαφέροντος για μάθηση και στη δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευόμενους.

5. Έχετε παρατηρήσει ότι οι εκπαιδευόμενοι ανέπτυξαν δεξιότητες που δεν είχαν ή ενίσχυσαν άλλες που είχαν, είτε κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος είτε με το πέρας αυτού;
6. Κατά την γνώμη σας, ποια χαρακτηριστικά όσον αφορά την προσωπικότητα, το στυλ διδασκαλίας και τη διαχείριση τάξης, είναι επιθυμητό να κατέχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων;

Άξονας Δ΄

Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων

1. Έχετε συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Παρατηρήσατε αλλαγές στις επιλογές σας όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή σας ή τις επαγγελματικές σας προοπτικές;
2. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρονται από τα ΚΔΒΜ βοηθούν την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;
3. Θεωρείτε ότι τα ΚΔΒΜ είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά βάση του θεσμικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται; Αν ναι, σε ποιους τομείς; (όπως για παράδειγμα την ένταξη στα κοινωνικά δρώμενα ή την αγορά εργασίας).
4. Πιστεύετε ότι ο τρόπος οργάνωσης, σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;
5. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κυριότερα εμπόδια, προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι;
6. Πώς συμβάλουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συναντούν οι εκπαιδευόμενοι;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΟΣ Σ1

Άξονας Α΄

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

10. Φύλο: *Γυναίκα*.
11. Ηλικία: *55*.

12. Έτη υπηρεσίας στα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης: 29.
13. Έτη υπηρεσίας στην τυπική εκπαίδευση: 31.
14. Οικογενειακή κατάσταση: *Είμαι διαζευγμένη με 2 παιδιά.*
15. Επαγγελματική κατάσταση:
*Είμαι ελεύθερος επαγγελματίας με ιδιοκτησία και διεύθυνση Κέντρου
Ελευθέρων Σπουδών.*
16. Επίπεδο Εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό):
Έχω δύο πτυχία ΑΕΙ (1^ο πτυχίο Μαθηματικών, 2^ο πτυχίο Πληροφορικής).
17. Επιμόρφωση πάνω σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων:
*Ναι. Έχω παρακολουθήσει επιτυχώς το σεμινάριο εκπαίδευσης εκπαιδευτών
ενηλίκων, το 2007 στην Κόρινθο.*
18. Πιστοποίηση ως εκπαιδευτής/τρια ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ:
*Έχω πιστοποιηθεί ως εκπαιδευτρια ενηλίκων και στο αρχικό μητρώο
εκπαιδευτών Α' και στο μητρώο Β'.*

Άξονας Β'

Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση

1. Έχετε απασχοληθεί στο Τυπικό σχολείο;

*Την περίοδο 1991-2000 εργαζόμουν ως υπάλληλος σε εταιρία Πληροφορικής.
Είχα αναλάβει το τμήμα εκπαίδευσης και δίδασκα σε μαθητές σχολείου και σε
ενήλικες. Το 2000 ήμουν καθηγήτρια Πληροφορικής για ένα χρόνο στη
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση στο ΤΕΕ Κιάτου. Επίσης από το 2000 άνοιξα το δικό
μου κέντρο ελευθέρων σπουδών, στο οποίο διδάσκω μέχρι και σήμερα
Μαθηματικά, Πληροφορική και ΑΟΘ σε μαθητές Γυμνασίου, Λυκείου και
ειδικότερα σε μαθητές της Γ' Λυκείου.*

2. Γιατί επιλέξατε να στραφείτε στην εκπαίδευση ενηλίκων;

*Αρχικά έγινε για βιοποριστικούς λόγους, μετά γιατί μου άρεσε η επαφή και η
επικοινωνία με τους ενήλικες. Απόκτησα νέες γνωριμίες οι οποίες συνέβαλλαν
και στην ανάπτυξη του δικού μου φροντιστηρίου.*

3. Θεωρείτε ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που διακρίνουν έναν εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με έναν εκπαιδευτικό του Τυπικού Σχολείου;

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει κατά την άποψή μου να έχει τις κατάλληλες παιδαγωγικές και διδακτικές ικανότητες που θα εξασφαλίσουν τη μεταβίβαση της γνώσης και της τεχνογνωσίας. Ειδικά στο δικό μου αντικείμενο, που είναι η εκμάθηση του χειρισμού υπολογιστών στις βασικές τους εφαρμογές, αντιμετωπίζω το φαινόμενο οι περισσότεροι ενήλικες εκπαιδευόμενοι, ειδικότερα οι μεγαλύτερης ηλικίας, όχι μόνο να μην γνωρίζουν ούτε πως ανοίγει ο υπολογιστής, αλλά και να φοβούνται να ασχοληθούν λόγω της άγνοιας τους, σε αντίθεση με τα παιδιά που από πολύ μικρή ηλικία μαθαίνουν από μόνα τους πολύ εύκολα να χειρίζονται όλες τις ηλεκτρονικές συσκευές. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να διαθέτει περισσότερη υπομονή και επιμονή για να προσεγγίσει τους εκπαιδευόμενους, να αναπτύξει σχέσεις μαζί τους, να παρακινήσει το ενδιαφέρον για μάθηση, λαμβάνοντας υπόψη του τυχόν στενοχώριες ή προβλήματα που κουβαλάει ο καθένας από το σπίτι του και τον μπλοκάρουν στην αφομοίωση της γνώσης.

4. Πιστεύετε ότι οι γνώσεις / δεξιότητες που κατέχετε σήμερα ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι ικανοποιητικές για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός προγράμματος ή διδασκαλίας που απευθύνεται σε ενήλικους.

Ναι, θεωρώ ότι μετά από τόσα χρόνια εμπειρίας στην εκπαίδευση έχω αποκτήσει τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες να χρησιμοποιώ αρχεία, ασκήσεις και πλάνο διδασκαλίας που ξέρω εκ των προτέρων ότι θα οδηγήσουν στο αναμενόμενο αποτέλεσμα, την επιτυχή εξέταση των εκπαιδευόμενων και την απόκτηση του πιστοποιητικού χειρισμού Η/Υ. Φυσικά προσαρμόζω το μάθημα και τη σειρά διδασκαλίας μου ανάλογα με το τμήμα που έχω, δηλαδή όταν καταλάβω ότι κάποια σημεία χρειάζονται περισσότερες διευκρινίσεις, εμπλουτίζω το μάθημα με περισσότερα παραδείγματα.

5. Θεωρείτε ότι μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις που αντιστοιχούν στην θέση ενός εκπαιδευτή Ενηλίκων ή χρειάζεστε διαρκή υποστήριξη;

Μπορώ να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης, και μάλιστα το κάνω με ιδιαίτερη επιτυχία.

6. Κρίνετε αναγκαία τη συμμετοχή σας σε προγράμματα επιμόρφωσης σε όλη τη διάρκεια της ενεργούς καριέρας σας προκειμένου να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για τις ανάγκες της θέσης σας;

Σ' όλη μου τη ζωή μαθαίνω συνεχώς! Το 2ο πτυχίο μου το απέκτησα στην ηλικία των 49 ετών. Συνέχεια παρακολουθώ σεμινάρια, προγράμματα εξ' αποστάσεως και είμαι υπέρμαχος της διά βίου μάθησης, γιατί πάντα κάποια καινοτομία θα βρεθεί, κάποια νεότερη μέθοδος διδασκαλίας, που θα ενισχύσει το ήδη υπάρχον υπόβαθρο και θα με κάνει να προσεγγίσω με νέους τρόπους τα μαθησιακά αντικείμενα. «Εν οίδα ότι ουδέν οίδα», όπως έλεγε και ο Σωκράτης.

Άξονας Γ΄

Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων

1. Με βάση ποιες συνιστώσες πιστεύετε ότι διαμορφώνεται ο ρόλος σας ως εκπαιδευτής Ενηλίκων;

Ο ρόλος μου ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι πολλαπλός. Οφείλω να είμαι ευαίσθητη ως προς τις ανάγκες των εκπαιδευομένων, να είμαι προσηνής, να δείχνω ενθουσιασμό, ενδιαφέρον και εμπιστοσύνη. Να είμαι ευγενική, ευχάριστη, εξυπηρετική, διακριτική και αισιόδοξη. Να είμαι απαλλαγμένη από προκαταλήψεις, να έχω μια ζεστή και καλοπροαίρετη προσωπικότητα. Να είμαι ανεκτική και διαλλακτική, αυθεντική και ειλικρινής. Επίσης θεωρώ σημαντικό να παραδέχομαι ότι δεν έχω όλες τις απαντήσεις και ότι μπορώ να κάνω λάθη, γνωρίζοντας τις δυνατότητες αλλά και τις αδυναμίες μου.

2. Πως ο ρόλος σας συμβάλλει στη συμμετοχή και ολοκλήρωση του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους;

Όταν εγώ ως εκπαιδευτής προωθώ την αυτενέργεια και τη συνεργασία, αφουγκράζομαι την πορεία της ομάδας και προλαμβάνω δυσάρεστες καταστάσεις, χωρίς να εμπλέκομαι συναισθηματικά, τότε δημιουργείται μία καλή ατμόσφαιρα κι

ένα κλίμα εμπιστοσύνης στην τάξη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εκπαιδευόμενοι να νοιώσουν ασφαλείς, να εκφράζουν ελεύθερα τις απορίες τους χωρίς να νοιώσουν φόβο ή υποτίμηση και τελικά να οδηγηθούν στην κατάκτηση της γνώσης.

3. Τα σύγχρονα δεδομένα προβάλλουν την επικοινωνία ως μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες για δημιουργία κλίματος που προάγει τη μάθηση. Με ποιους τρόπους συμβάλλεται στη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος στην τάξη;

Ενθαρρύνω και εμπυγχώνω διαρκώς τους καταρτιζόμενους, ως άτομα και ως ομάδα. Ενδυναμώνω τις θετικές τους διαθέσεις. Ελαφρύνω κάποιες στιγμές το κλίμα με χιούμορ, σχολιάζοντας καταστάσεις από την επικαιρότητα, ή από τη ζωή μου.

4. Θεωρείτε ότι οι επικοινωνιακές ικανότητες του εκπαιδευτή παίζουν βασικό ρόλο στην πρόκληση ενδιαφέροντος για μάθηση και στη δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευόμενους.

Έχω γνωρίσει συναδέλφους εκπαιδευτές ενηλίκων που ενώ είχαν άριστη γνώση του αντικειμένου που δίδασκαν (μεταπτυχιακό ή διδακτορικό επίπεδο), δεν είχαν τις επικοινωνιακές ικανότητες που απαιτούνται, με αποτέλεσμα να υπάρχουν παράπονα από την πλευρά των εκπαιδευόμενων, μέχρι και διάλυση της ομάδας.

5. Έχετε παρατηρήσει ότι οι εκπαιδευόμενοι ανέπτυξαν δεξιότητες που δεν είχαν ή ενίσχυσαν άλλες που είχαν, είτε κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος είτε με το πέρας αυτού;

Ναι, το έχω παρατηρήσει. Και κατά τη διάρκεια του προγράμματος για την χρήση Η/Υ και μετά το τέλος του, με την διενέργεια εξετάσεων και την απόκτηση του πιστοποιητικού χρήσης Η/Υ. Νοιώθω πολύ όμορφα, όταν με ευχαριστούν θερμά για τη συνεργασία μας! Συμμετέχω στην χαρά τους όταν καταφέρνουν να στείλουν ένα απλό email ή έχουν το πιστοποιητικό και μπορούν να διεκδικήσουν μία θέση εργασίας, τη στιγμή που οι περισσότεροι είναι άνεργοι.

6. Κατά τη γνώμη σας, ποια χαρακτηριστικά όσον αφορά την προσωπικότητα, το στυλ διδασκαλίας και τη διαχείριση τάξης, είναι επιθυμητό να κατέχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων;

- να επικοινωνεί αποτελεσματικά με τους μαθητευομένους,
- να αναπτύσσει αποτελεσματικές σχέσεις εργασίας μαζί τους,
- να ενδυναμώνει τις θετικές τους διαθέσεις,
- να δημιουργεί κλίμα που ενθαρρύνει τη συμμετοχή τους,
- να προσαρμόζει το ρυθμό της μάθησης στο ρυθμό προόδου των εκπαιδευομένων,
- να αντιλαμβάνεται τη διαφορά ανάμεσα στην εκπαίδευση των παιδιών και στην εκπαίδευση των ενηλίκων,
- να επινοεί διδακτικές στρατηγικές που αναπτύσσουν την εμπιστοσύνη των εκπαιδευομένων,
- να ενισχύει το ενδιαφέρον τους για τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες,
- να προσαρμόζει το πρόγραμμα ώστε να ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες τους,
- να προσαρμόζει τη μάθηση στο επίπεδό τους,
- να συνοψίζει και να ανακεφαλαιώνει τα βασικά σημεία κάθε μαθήματος,
- να επικεντρώνεται στις θεματικές περιοχές που είναι ουσιώδεις για τους μαθητευομένους,
- να εφαρμόζει τις αρχές μάθησης που αρμόζουν σε ενηλίκους,
- να παρακινεί τους εκπαιδευομένους να μελετούν μόνοι τους, αυτοδύναμα,
- να συνδέει τη μαθησιακή διαδικασία με τις εμπειρίες των εκπαιδευομένων.

Άξονας Δ΄

Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων

7. Έχετε συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Παρατηρήσατε αλλαγές στις επιλογές σας όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή σας ή τις επαγγελματικές σας προοπτικές;

Δεν έχω συναντήσει κάποια ιδιαίτερα εμπόδια. Θεωρώ ότι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση μου με βοήθησε πολύ να ανελιχθώ επαγγελματικά και να επιβιώσω στον ανταγωνισμό.

8. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρονται από τα ΚΔΒΜ βοηθούν την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Φυσικά και βοηθούν, ειδικά αυτά που περιλαμβάνουν εκπαίδευση στην Πληροφορική και στις νέες τεχνολογίες, είτε αφορούν βασικές δεξιότητες απαραίτητες για την αγορά εργασίας, είτε προχωρημένες δεξιότητες όπως ασφάλεια δικτύων, κατασκευή ιστοσελίδων, διαχείριση μεγάλων βάσεων δεδομένων κ.λπ.

9. Θεωρείτε ότι τα ΚΔΒΜ είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά βάση του θεσμικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται; Αν ναι, σε ποιους τομείς; (όπως για παράδειγμα την ένταξη στα κοινωνικά δρώμενα ή την αγορά εργασίας).

Είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά γιατί με τα προγράμματα ανέργων που προσφέρουν τους βοηθούν να αποκτήσουν βασικές δεξιότητες για την αγορά εργασίας. Επίσης σημαντικά είναι τα προγράμματα που απευθύνονται σε εργαζόμενους, όπως διαχείριση πωλήσεων κλπ. Η ένσταση μου είναι ο χώρος και γενικότερα οι υποδομές στις οποίες διεξάγονται τα σεμινάρια των ΚΔΒΜ. Τουλάχιστον στα ΚΔΒΜ που έχω διδάξει εγώ οι χώροι είναι μικρών διαστάσεων, οι υπολογιστές δεν επαρκούν για τα πολλά άτομα των προγραμμάτων ή είναι παλιότερης τεχνολογίας, με αποτέλεσμα πολλές φορές ο εκπαιδευτής ενηλίκων να έχει έναν επιπρόσθετο ρόλο, αυτόν του τεχνικού των υπολογιστών και να δέχεται τα παράπονα των εκπαιδευομένων.

10. Πιστεύετε ότι ο τρόπος οργάνωσης, σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Είναι από τους κύριους παράγοντες αρχικά για την επιτυχή εξέλιξη των σεμιναρίων και επιπρόσθετα για τη διασύνδεση των εκπαιδευομένων με την αγορά εργασίας. Όταν υπάρχει καλή οργάνωση και σωστός σχεδιασμός, τότε το ΚΔΒΜ μπορεί,

αξιοποιώντας την επικοινωνιακή του πολιτική να έρθει σε επαφή με επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην περιοχή του και να οργανώσει πρακτική άσκηση των ανέργων ή μία γενικότερη επαφή εκπαιδευόμενων – επιχειρήσεων ώστε να διευκολύνει την εύρεση εργασίας.

11. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κυριότερα εμπόδια, προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι;

Θεωρώ ότι τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι είναι η έλλειψη χρημάτων (ειδικά όταν είναι άνεργοι), η έλλειψη χρόνου, η φροντίδα των παιδιών για τους γονείς, προβλήματα υγείας και γενικότερα τα προβλήματα και οι ευθύνες της καθημερινότητας. Μερικές φορές τους δυσκολεύουν τα ωράρια διεξαγωγής των σεμιναρίων και η περιορισμένη προσφορά προγραμμάτων ή οι προϋποθέσεις για τη συμμετοχή τους σ' αυτά. Τέλος οι στάσεις έναντι της μάθησης και οι αντιλήψεις που έχουν οι ενήλικοι για το ρόλο τους ως εκπαιδευόμενων, για παράδειγμα οι άνθρωποι τρίτης ηλικίας θεωρούν ότι είναι αρκετά μεγάλοι για να μάθουν ή οι ενήλικοι με περιορισμένο εκπαιδευτικό υπόβαθρο πιστεύουν ότι δεν θα καταφέρουν να ολοκληρώσουν την εκπαίδευση. Είναι αυτή η φοβία για τη γνώση που ανέφερα πιο πριν.

12. Πώς συμβάλουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συναντούν οι εκπαιδευόμενοι;

Οι εκπαιδευτές ενηλίκων οφείλουν να διασκεδάσουν τα εμπόδια και τις δυσκολίες που κατανοούν ότι συναντούν οι εκπαιδευόμενοι. Πέρα από την άρτια παροχή γνώσεων, τη δημιουργία καλού κλίματος στην τάξη και την άριστη επικοινωνία με τους εκπαιδευόμενους, ώστε να τους κάνουν να νιώσουν άνετα και ασφαλείς, μπορούν να αναφέρουν κάποιους λόγους για την επιτυχή παρακολούθηση των σεμιναρίων ή να τους δώσουν κίνητρα για να εμπνευσθούν και να αναπτρωθούν. Τέτοια κίνητρα είναι:

- *Να βγουν στην αγορά εργασίας ή να διατηρήσουν μια υπάρχουσα θέση με την χρήση του πιστοποιητικού παρακολούθησης.*

- *Να βελτιώσουν τα τυπικά προσόντα τους.*
- *Να αυξήσουν τις οικονομικές τους απολαβές.*
- *Να γίνουν το καλό παράδειγμα στα παιδιά τους.*
- *Να ξεφύγουν από τα προβλήματα της καθημερινότητας.*
- *Να αξιοποιήσουν τον ελεύθερο χρόνο τους.*
- *Να γίνουν μέλη μιας ομάδας και να διευρύνουν τον κοινωνικό τους κύκλο, αποκτώντας κοινωνικές σχέσεις.*
- *Να βρουν την χαρά μέσα από τη διαδικασία της μάθησης.*

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΟΣ Σ2

Άξονας Α´

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο: *Γυναίκα.*
2. Ηλικία: *50 ετών.*
3. Έτη υπηρεσίας στα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης: *6 έτη.*
4. Έτη υπηρεσίας στην τυπική εκπαίδευση: *Υπηρετώ 14 χρόνια.*
5. Οικογενειακή κατάσταση: *Είμαι έγγαμη.*
6. Επαγγελματική κατάσταση:
Είμαι εκπαιδευτικός ΠΕ03 Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

7. Επίπεδο Εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό):
Έχω τελειώσει ΑΕΙ και έχω κάνει και ένα μεταπτυχιακό.
8. Επιμόρφωση πάνω σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων:
Έχω παρακολουθήσει 2 σεμινάρια, το πρώτο ήταν στις Αρχές Εκπαίδευσης ενηλίκων και το δεύτερο Θεσμός Επαγγελματικής Κατάρτισης.
9. Πιστοποίηση ως εκπαιδευτής/τρια ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ: *Όχι.*

Άξονας Β΄

Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση

1. Έχετε απασχοληθεί στο Τυπικό σχολείο;

Ναι, εργάζομαι ως Μαθηματικός στο Μουσικό Γυμνάσιο Κορίνθου με Λυκειακές τάξεις.

2. Γιατί επιλέξατε να στραφείτε στην εκπαίδευση ενηλίκων;

Γιατί θεωρώ ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να διευρύνουν το γνωστικό τους πεδίο και να κατανοήσουν την αξία της συνεχιζόμενης μάθησης και επιπλέον γιατί αποτελεί μία συμπληρωματική οικονομική ενίσχυση.

3. Θεωρείτε ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που διακρίνουν έναν εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με έναν εκπαιδευτικό του Τυπικού Σχολείου;

Ναι, όπως η ικανότητα του εκπαιδευτή ενηλίκων για επικοινωνία, συνεργασία, διαπραγμάτευση και εμπύχωση για την αντιμετώπιση προβλημάτων. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να είναι διευκολυντής, εμπυχωτής και συντονιστής σε όλη τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

4. Πιστεύετε ότι οι γνώσεις / δεξιότητες που κατέχετε σήμερα ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι ικανοποιητικές για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός προγράμματος ή διδασκαλίας που απευθύνεται σε ενήλικους;

Ναι θεωρώ ότι είναι πολύ ικανοποιητικές, λόγω των γνώσεων και της εμπειρίας που έχω. Εφαρμόζω κατάλληλες παιδαγωγικές και διδακτικές τεχνικές διδασκαλίας σε εκπαιδευτικά προγράμματα για ενήλικες και έτσι καταφέρνω να έχω τα επιθυμητά αποτελέσματα.

5. Θεωρείτε ότι μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις που αντιστοιχούν στην θέση ενός εκπαιδευτή Ενηλίκων ή χρειάζεστε διαρκή υποστήριξη;

Ναι μπορώ να ανταπεξέλθω δε τίθεται τέτοιο θέμα και πρόσφατα που ήμουν επιμορφώτρια σε δύο τμήματα ενηλίκων εκπληρώθηκαν πλήρως οι στόχοι του προγράμματος.

6. Κρίνετε αναγκαία τη συμμετοχή σας σε προγράμματα επιμόρφωσης σε όλη τη διάρκεια της ενεργούς καριέρας σας προκειμένου να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για τις ανάγκες της θέσης σας;

Ναι, πιστεύω πως χρειάζεται μία συνεχή επιμόρφωση για να επικαιροποιούνται και να αναβαθμίζονται οι δεξιότητες και οι γνώσεις μου. Στο πλαίσιο αυτό παρακολουθώ τρία επιμορφωτικά σεμινάρια.

Άξονας Γ΄

Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων

1. Με βάση ποιες συνιστώσες πιστεύετε ότι διαμορφώνεται ο ρόλος σας ως εκπαιδευτής Ενηλίκων;

Ο ρόλος μου ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι πολλαπλός. Οφείλω να είμαι ευγενική, εξυπηρετική, διακριτική και αισιόδοξη, ευαίσθητη ως προς τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων, να δείχνω ενθουσιασμό, ενδιαφέρον και εμπιστοσύνη.

2. Πως ο ρόλος σας συμβάλλει στη συμμετοχή και ολοκλήρωση του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους;

Χρησιμοποιώντας κατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους με τις οποίες αξιοποιούνται οι γνώσεις και εμπειρίες των εκπαιδευόμενων, τους βοηθάω να ολοκληρώσουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα.

3. Τα σύγχρονα δεδομένα προβάλλουν την επικοινωνία ως μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες για δημιουργία κλίματος που προάγει τη μάθηση. Με ποιους τρόπους συμβάλλεται στη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος στην τάξη;

Προσπαθώ να ενθαρρύνω και να στηρίζω τους εκπαιδευόμενους. Γίνεται ανταλλαγή ιδεών και έτσι δημιουργείται ένα κλίμα εμπιστοσύνης.

4. Θεωρείτε ότι οι επικοινωνιακές ικανότητες του εκπαιδευτή παίζουν βασικό ρόλο στην πρόκληση ενδιαφέροντος για μάθηση και στη δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευόμενους;

Ναι, γιατί αν αισθανθεί ο εκπαιδευόμενος ότι ο εκπαιδευτής είναι δίπλα του και ότι έχει τη βοήθειά του, τότε και αυτός θα προσπαθήσει περισσότερο.

5. Έχετε παρατηρήσει ότι οι εκπαιδευόμενοι ανέπτυξαν δεξιότητες που δεν είχαν ή ενίσχυσαν άλλες που είχαν, είτε κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος είτε με το πέρας αυτού;

Ναι, πολλές φορές οι εκπαιδευόμενοι μέσα από το πρόγραμμα διευρύνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους.

6. Κατά τη γνώμη σας, ποια χαρακτηριστικά όσον αφορά την προσωπικότητα, το στυλ διδασκαλίας και τη διαχείριση τάξης, είναι επιθυμητό να κατέχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων;

Θεωρώ ότι ένας εκπαιδευτής πρέπει να κατέχει γνώσεις, εμπειρία, επικοινωνία, δεξιότητες και να εφαρμόζει κατάλληλες τεχνικές διδασκαλίας.

Άξονας Δ΄

Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων

1. Έχετε συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Παρατηρήσατε αλλαγές στις επιλογές σας όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή ή τις επαγγελματικές σας προοπτικές;

Όχι δεν έχω συναντήσει εμπόδια απεναντίας, η παρακολούθηση σεμιναρίων ή επιμορφωτικών προγραμμάτων βοήθησε και ενίσχυσε την επαγγελματική μου εξέλιξη.

2. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρονται από τα ΚΔΒΜ βοηθούν την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Ναι βοηθούν στην ένταξη τους στην αγορά εργασίας γιατί αποκτούν νέες δεξιότητες και ικανότητες. Επίσης, αν έχεις ένα επάγγελμα μπορεί να σε βοηθήσει επικουρικά να αναβαθμίσεις τις γνώσεις σου και να ενισχύσεις τη δουλειά σου.

3. Θεωρείτε ότι τα ΚΔΒΜ είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά βάση του θεσμικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται; Αν ναι, σε ποιους τομείς; (όπως για παράδειγμα την ένταξη στα κοινωνικά δρώμενα ή την αγορά εργασίας).

Ναι είναι λειτουργικά, συνήθως βοηθούν για επιπλέον απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων, όμως έχουν ελλείψεις στην υλικοτεχνική υποδομή.

4. Πιστεύετε ότι ο τρόπος οργάνωσης, σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Ναι, γιατί θα βοηθήσει τον εκπαιδευόμενο να φέρει σε πέρας το επιμορφωτικό πρόγραμμα και να έχει τα καλύτερα αποτελέσματα.

5. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κυριότερα εμπόδια, προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι;

Δεν έχουν χρόνο, έχουν πολύ άγχος και φοβούνται την αποτυχία. Έχουν αρκετό καιρό να μπουν σε εκπαιδευτική διαδικασία και αυτό τους τρομάζει.

6. Πώς συμβάλουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συναντούν οι εκπαιδευόμενοι;

Φυσικά με την ενθάρρυνση. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να παρέχουν πληροφορίες και κατάλληλη ανατροφοδότηση στους εκπαιδευόμενους. Πρέπει να τους εμπυχώνουν, να μην τους φορτώνουν με πολλές εργασίες και να προσπαθούν να τους ενεργοποιούν κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΟΣ Σ3

Άξονας Α´

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο: Άνδρας.
2. Ηλικία: 49.
3. Έτη υπηρεσίας στα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης: 2.
4. Έτη υπηρεσίας στην τυπική εκπαίδευση: 20.
5. Οικογενειακή κατάσταση: Έγγαμος.
6. Επαγγελματική κατάσταση:
Είμαι εκπαιδευτικός κλάδου ΠΕ79.01.
7. Επίπεδο Εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό):
Έχω Διδακτορικό.
8. Επιμόρφωση πάνω σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων:
Όχι, δεν έχω.

9. Πιστοποίηση ως εκπαιδευτής/τρια ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ: *Όχι.*

Άξονας Β΄

Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση

1. Έχετε απασχοληθεί στο τυπικό σχολείο;

Ναι, στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

2. Γιατί επιλέξατε να στραφείτε στην εκπαίδευση ενηλίκων;

Γιατί τουλάχιστον στην εκπαίδευση ενηλίκων ο λόγος είναι οικονομικός είναι ένα συμπλήρωμα οικονομικό. Ήθελα να δοκιμάσω τις δυνάμεις μου και σε διαφορετικά πεδία διδασκαλίας και έτσι τόλμησα να ασχοληθώ.

3. Θεωρείται ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που διακρίνουν έναν εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με έναν εκπαιδευτικό του τυπικού σχολείου;

Υπάρχουν κάποια χαρακτηριστικά του εκπαιδευτή ενηλίκων που δεν είναι όπως του εκπαιδευτικού της τυπικής εκπαίδευσης, έχει δηλαδή χαρακτηριστικά που προσαρμόζονται στις ιδιομορφίες και τα ιδιώματα των ενηλίκων.

4. Πιστεύετε ότι οι γνώσεις / δεξιότητες που κατέχετε σήμερα ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι ικανοποιητικές για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός προγράμματος διδασκαλίας που απευθύνεται σε ενήλικους;

Τα πάντα εξελίσσονται όχι μόνο η επιστήμη αλλά ξέρεις ότι και οι απαιτήσεις των ενηλίκων αυξάνονται. Επενδύεις σε πιο εξειδικευμένες γνώσεις. Παρά τη συνεχή εργήγορη πρέπει ο εκπαιδευτής να ανανεώνει και να εμπλουτίζει τις γνώσεις του και τη μεθοδολογία και την εφαρμογή του.

5. Θεωρείτε ότι μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις που αντιστοιχούν στη θέση ενός εκπαιδευτή ενηλίκων ή χρειάζεται διαρκή υποστήριξη;

Ναι φυσικά και μπορώ αλλά πιστεύω ότι χρειάζεται συνεχής επιμόρφωση γι' αυτό ασχολήθηκα και με άλλα πράγματα.

6. Κρίνεται αναγκαία τη συμμετοχή στα προγράμματα επιμόρφωσης σε όλη τη διάρκεια της ενεργούς καριέρας σας προκειμένου να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για τις ανάγκες της θέσης σας;

Πάντα αφήνει θετικά η συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα.

Άξονας Γ'

Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων

1. Με βάση ποιες συνιστώσες πιστεύετε ότι διαμορφώνεται ο ρόλος σας ως εκπαιδευτής Ενηλίκων;

Ο ρόλος μου ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι πολλαπλός. Οφείλω να είμαι σωστός ως προς τις ανάγκες των εκπαιδευομένων, να δείχνω ενθουσιασμό, ενδιαφέρον και εμπιστοσύνη. Να είμαι ευγενικός, εξυπηρετικός και διακριτικός.

2. Πως ο ρόλος σας συμβάλλει στη συμμετοχή και ολοκλήρωση του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους;

Φυσικά και ο εκπαιδευτής βοηθά τους εκπαιδευόμενους, σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα του καθενός να ολοκληρώσει το πρόγραμμα.

3. Τα σύγχρονα δεδομένα προβάλλουν την επικοινωνία ως μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες για δημιουργία κλίματος που προάγει τη μάθηση. Με ποιους τρόπους συμβάλλετε στη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος στην τάξη;

Πρέπει να διαχωρίζεται η θέση του εκπαιδευτικού με τους σπουδαστές του. Πρέπει να συνειδητοποιούν οι σπουδαστές τις υποχρεώσεις τους τα δικαιώματά τους και τι ακριβώς θα γίνει. Αυτό είναι το πρώτο βήμα από κει και πέρα πρέπει να υπάρχει συνεχής επικοινωνία.

Π.χ. ο Στάθης να ξέρει ότι ο εκπαιδευτής είναι κοντά του για οποιοδήποτε πρόβλημα έχει και μπορεί αν είναι απαραίτητο όχι μόνο να επικοινωνεί στη διάζωση διδασκαλία αλλά και εξ' αποστάσεως.

4. Θεωρείται ότι οι επικοινωνιακές ικανότητες του εκπαιδευτή παίζουν βασικό ρόλο στην πρόκληση ενδιαφέροντος για μάθηση και στη δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευόμενους;

Αν υπάρχει η απαραίτητη επικοινωνία και οι εκπαιδευόμενοι έχουν τη διάθεση να γίνουμε ομάδα, ενδυναμώνω τις θετικές τους διαθέσεις.

5. Έχετε παρατηρήσει ότι οι εκπαιδευόμενοι ανέπτυξαν δεξιότητες που δεν είχαν ή ενίσχυσαν άλλες που είχαν είτε κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος είτε με το πέρας αυτού;

Ναι, αυτό συμβαίνει οι εκπαιδευόμενοι να αναπτύσσουν με το πρόγραμμα δεξιότητες.

6. Κατά τη γνώμη σας ποια χαρακτηριστικά όσον αφορά την προσωπικότητα το στιλ διδασκαλίας και την διαχείριση τάξης, είναι επιθυμητό να κατέχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων;

Πρέπει να είναι λιγότερο τυπικός και πιο ουσιαστικός, εξειδικευμένος στο αντικείμενο που διδάσκει με βάση τις ανάγκες των σπουδαστών, να είναι ανοιχτός και εξωστρεφής. Πρέπει να προσαρμόζει το πρόγραμμα ώστε να ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εκπαιδευομένων, να προσαρμόζει τη μάθηση στο επίπεδό τους, να συνοψίζει και να ανακεφαλαιώνει τα βασικά σημεία κάθε μαθήματος, να επικεντρώνεται στις θεματικές περιοχές που είναι ουσιώδεις για τους μαθητευόμενους.

Άξονας Δ΄

Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων

1. Έχετε συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Παρατηρήσατε αλλαγές στις επιλογές σας όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή σας ή τις επαγγελματικές σας προοπτικές;

Όχι δεν έχω συναντήσει κάποιο εμπόδιο στην εξέλιξη μου. Όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευση και τις επαγγελματικές προοπτικές συναντάμε περιπτώσεις που κάποιοι εγκαταλείπουν την προσπάθεια τους, αντιλαμβανόμενοι τις απαιτήσεις που έχει η επιμόρφωση. Οι επαγγελματικές αναβαθμίσεις που κάνουμε είναι ανάλογα με ότι μας ταιριάζει και ότι είναι ενδιαφέρον για τον καθένα.

2. Θεωρείτε τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρονται από τα ΚΔΒΜ στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευομένων;

Ναι βοηθούν, όμως υπάρχουν πολλά προβλήματα υλικοτεχνικά κυρίως, τα οποία πιστεύω ότι δεν τους βοηθάνε στο να αποκτήσουν την εμπειρία που χρειάζεται για να είναι πιο εύκολα όταν βγουν στην αγορά εργασίας. Βοηθάνε σε θεωρητικό επίπεδο αλλά σε πρακτικό πιστεύω ότι έχουμε ελλείψεις.

3. Θεωρείται ότι τα ΚΔΒΜ είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά βάση του θεσμικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται; Αν ναι σε ποιους τομείς (όπως για παράδειγμα στην ένταξη τους στα κοινωνικά δρώμενα την αγορά εργασίας).

Τους βοηθάνε στην εργασία ιδιαίτερα όταν η επιλογή των ειδικοτήτων σε ένα τέτοιο κέντρο έχει γίνει με βάση τις πραγματικές ανάγκες της περιοχής στην οποία ανήκει αυτό. Ναι, πιστεύω ότι βοηθάει.

4. Πιστεύετε ότι ο τρόπος οργάνωσης σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευομένων;

Όλοι πρέπει να παρακολουθούν τις εξελίξεις, οι εκπαιδευτές πρέπει να ενημερώνονται συνεχώς. Αν υπάρχει καλή οργάνωση και σωστός σχεδιασμός, τότε το ΚΔΒΜ μπορεί να έρθει σε επαφή με επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται

στην περιοχή του, να οργανώσει πρακτική άσκηση των ανέργων και να κάνει πολλές κινήσεις για να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενούς του να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί.

- 5.** Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κυριότερα εμπόδια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι;

Αυτό που έχω εγώ εντοπίσει είναι ότι δεν έχουν όλοι κοινή αφετηρία όσον αφορά τις γνώσεις που έχουν. Αποτέλεσμα στα ΚΔΒΜ πολλές φορές να υπάρχουν αρκετοί που δεν μπορούν να παρακολουθήσουν εύκολα το μάθημα όπως κάνουν άλλοι, υπάρχει δηλαδή δυσκολία προσαρμογής, λόγω του διαφορετικού μαθησιακού επιπέδου. Επίσης, πολλοί εκπαιδευόμενοι δεν έχουν ωριμάσει σε τέτοιο βαθμό, ώστε να έχουν κάνει σωστή επιλογή ειδικότητας. Έτσι πρέπει μέσα από τη διδασκαλία να τους βοηθήσουμε να δουν αν πραγματικά θέλουν να ακολουθήσουν αυτό πρόγραμμα και ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι στην αγορά εργασίας υπάρχει μεγάλος ανταγωνισμός.

- 6.** Πώς συμβάλλουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συναντούν οι εκπαιδευόμενοι;

Με συζήτηση, με ενημέρωση και καθοδήγηση. Πρέπει να έχουμε ουσιαστική επικοινωνία, ώστε να μπορέσουμε να βοηθήσουμε τους εκπαιδευόμενους να ξεπεράσουν ότι εμπόδια παρουσιάζουν.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΟΣ Σ4

Άξονας Α΄

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο: *Άνδρας.*
2. Ηλικία: *40.*
3. Έτη υπηρεσίας στα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης: *15.*
4. Έτη υπηρεσίας στην τυπική εκπαίδευση: *15.*
5. Οικογενειακή κατάσταση: *Έγγαμος.*
6. Επαγγελματική κατάσταση:
Είμαι μόνιμος Εκπαιδευτικός Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
7. Επίπεδο Εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό):
Έχω Μεταπτυχιακό.
8. Επιμόρφωση πάνω σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων:
Ναι (100 ώρες επιμόρφωση).

9. Πιστοποίηση ως εκπαιδευτής/τρια ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ: *Ναι.*

Άξονας Β΄

Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση

1. Έχετε απασχοληθεί στο Τυπικό σχολείο;

Ναι εργάζομαι σε σχολείο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

2. Γιατί επιλέξατε να στραφείτε στην εκπαίδευση ενηλίκων;

Και οικονομικοί λόγοι, για έξτρα εισόδημα αλλά και η χαρά της διδασκαλίας του γνωστικού μου αντικειμένου (Πληροφορική) σε άτομα που μέχρι τώρα δεν είχαν τις ευκαιρίες στη ζωή τους να μάθουν την χρήση υπολογιστών.

3. Θεωρείτε ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που διακρίνουν έναν εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με έναν εκπαιδευτικό του Τυπικού Σχολείου;

Υπομονή να δουλεύεις με άτομα μεγάλης ηλικίας, ακόμα και υπερήλικες.

4. Πιστεύετε ότι οι γνώσεις / δεξιότητες που κατέχετε σήμερα ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι ικανοποιητικές για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός προγράμματος ή διδασκαλίας που απευθύνεται σε ενηλίκους;

Ναι είναι πολύ αξιόλογες και έχω μεγάλη εμπειρία ως εκπαιδευτής ενηλίκων.

5. Θεωρείτε ότι μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις που αντιστοιχούν στην θέση ενός εκπαιδευτή Ενηλίκων ή χρειάζεστε διαρκή υποστήριξη;

Ναι μπορώ. Παρόλα αυτά, η διαρκής επιμόρφωση είναι απαραίτητη για όλους τους εκπαιδευτές ενηλίκων.

6. Κρίνετε αναγκαία την συμμετοχή σας σε προγράμματα επιμόρφωσης σε όλη τη διάρκεια της ενεργούς καριέρας σας προκειμένου να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για τις ανάγκες της θέσης σας;

Ναι, είναι απαραίτητη για τη διεύρυνση των γνώσεων και δεξιοτήτων μου, γι' αυτό και παρακολουθώ διάφορα σεμινάρια.

Αξονας Γ΄

Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων

1. Με βάση ποιες συνιστώσες πιστεύετε ότι διαμορφώνεται ο ρόλος σας ως εκπαιδευτής Ενηλίκων;

Ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες. Σε εμάς τους πληροφορικούς π.χ. ανάλογα και με τις υλικοτεχνικές υποδομές σε υπολογιστές τελευταίας τεχνολογίας.

2. Πως ο ρόλος σας συμβάλλει στη συμμετοχή και ολοκλήρωση του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους;

Ο ρόλος του εκπαιδευτή είναι να εμπνεύσει τους σπουδαστές και να τους μεταδώσει τις γνώσεις του, ανάλογα πάντα με τις ανάγκες τους.

3. Τα σύγχρονα δεδομένα προβάλλουν την επικοινωνία ως μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες για δημιουργία κλίματος που προάγει τη μάθηση. Με ποιους τρόπους συμβάλλεται στη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος στην τάξη;

Πρέπει ο εκπαιδευτής να είναι επικοινωνιακός και να κερδίσει την εμπιστοσύνη και το σεβασμό των μαθητών του.

4. Θεωρείτε ότι οι επικοινωνιακές ικανότητες του εκπαιδευτή παίζουν βασικό ρόλο στην πρόκληση ενδιαφέροντος για μάθηση και στη δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευόμενους.

Ναι, θεωρώ ότι παίζει το μεγαλύτερο ρόλο.

5. Έχετε παρατηρήσει ότι οι εκπαιδευόμενοι ανέπτυξαν δεξιότητες που δεν είχαν ή ενίσχυσαν άλλες που είχαν, είτε κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος είτε με το πέρας αυτού;

Ναι, πράγματι οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν νέες δεξιότητες με τα προγράμματα αυτά.

6. Κατά τη γνώμη σας, ποια χαρακτηριστικά όσον αφορά την προσωπικότητα, το στυλ διδασκαλίας και τη διαχείριση τάξης, είναι επιθυμητό να κατέχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων;

Επικοινωνιακά χαρίσματα, ευχάριστη προσωπικότητα και ευγένεια.

Άξονας Δ΄

Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων

1. Έχετε συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Παρατηρήσατε αλλαγές στις επιλογές σας όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή σας ή τις επαγγελματικές σας προοπτικές;

Ναι, χρειάζεται διαρκής επιμόρφωση και δαπάνη χρημάτων από την τσέπη μας για απόκτηση πιστοποιητικών επιμόρφωσης και πιστοποιήσεων, έτσι ώστε να επιλεγούμε π.χ. για εκπαιδευτές ενηλίκων στα δημόσια ΙΕΚ.

2. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρονται από τα ΚΔΒΜ βοηθούν την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Ναι, βοηθούν στην επαγγελματική τους εξέλιξη, ώστε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

3. Θεωρείτε ότι τα ΚΔΒΜ είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά βάση του θεσμικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται; Αν ναι, σε ποιους τομείς; (όπως για παράδειγμα την ένταξη στα κοινωνικά δρώμενα ή την αγορά εργασίας).

Ναι είναι αρκετά αποτελεσματικά για ένταξη στην αγορά εργασίας.

4. Πιστεύετε ότι ο τρόπος οργάνωσης, σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Ναι, τα προγράμματα που προσφέρονται πρέπει να έχουν ζήτηση και ανταπόκριση στην κοινωνία, ώστε να βοηθήσουν στην εξεύρεση εργασίας.

5. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κυριότερα εμπόδια, προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι;

Έλλειψη χρόνου, λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

6. Πώς συμβάλουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συναντούν οι εκπαιδευόμενοι;

Με όποιο μέσον και τρόπο μπορούν. Π.χ. με υπομονή και με αφιέρωση χρόνου στο να κατανοήσουν τις ανάγκες τους.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΟΣ Σ5

Άξονας Α΄

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο: *Γυναίκα.*
2. Ηλικία: *36.*
3. Έτη υπηρεσίας στα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης: *2.*
4. Έτη υπηρεσίας στην τυπική εκπαίδευση: *6.*
5. Οικογενειακή κατάσταση: *Έγγαμη.*
6. Επαγγελματική κατάσταση:
Είμαι αναπληρώτρια εκπαιδευτικός.
7. Επίπεδο Εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό):
Έχω Μεταπτυχιακό.

8. Επιμόρφωση πάνω σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων:
Ναι, έχω κάνει Σεμινάρια.
9. Πιστοποίηση ως εκπαιδευτής/τρια ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ: *Όχι.*

Άξονας Β΄

Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση

1. Έχετε απασχοληθεί στο Τυπικό σχολείο;

Ναι εργάζομαι σε σχολείο της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

2. Γιατί επιλέξατε να στραφείτε στην εκπαίδευση ενηλίκων;

Κυρίως για βιοποριστικούς λόγους.

3. Θεωρείτε ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που διακρίνουν έναν εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με έναν εκπαιδευτικό του Τυπικού Σχολείου;

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να έχει πιο διευρυμένες γνώσεις.

4. Πιστεύετε ότι οι γνώσεις / δεξιότητες που κατέχετε σήμερα ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι ικανοποιητικές για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός προγράμματος ή διδασκαλίας που απευθύνεται σε ενηλίκους;

Ναι, αν και η διά βίου μάθηση πρέπει να είναι χαρακτηριστικό ενός εκπαιδευτή ενηλίκων.

5. Θεωρείτε ότι μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις που αντιστοιχούν στην θέση ενός εκπαιδευτή Ενηλίκων ή χρειάζεστε διαρκή υποστήριξη;

Η υποστήριξη είναι επιθυμητή αλλά όχι πάντα απαραίτητη.

6. Κρίνετε αναγκαία τη συμμετοχή σας σε προγράμματα επιμόρφωσης σε όλη τη διάρκεια της ενεργούς καριέρας σας προκειμένου να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για τις ανάγκες της θέσης σας;

Απόλυτα αναγκαία καθώς όλα εξελίσσονται με πολύ γρήγορους ρυθμούς.

Άξονας Γ΄

Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων

1. Με βάση ποιες συνιστώσες πιστεύετε ότι διαμορφώνεται ο ρόλος σας ως εκπαιδευτής Ενηλίκων;

Να είμαι ανεκτική και διαλλακτική, αυθεντική και ειλικρινής. Επίσης, θεωρώ σημαντικό να παραδέχομαι ότι δεν έχω όλες τις απαντήσεις και ότι μπορώ να κάνω λάθη, αφού γνωρίζω τις δυνατότητες και τις αδυναμίες μου.

2. Πως ο ρόλος σας συμβάλλει στη συμμετοχή και ολοκλήρωση του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους;

Ένας εκπαιδευτής που δείχνει ενδιαφέρον για τη δουλειά του και δημιουργεί κλίμα συνεργασίας, ομαδικότητας και πρόσφορο έδαφος για συζήτηση, κερδίζει τους εκπαιδευόμενους.

3. Τα σύγχρονα δεδομένα προβάλλουν την επικοινωνία ως μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες για δημιουργία κλίματος που προάγει τη μάθηση. Με ποιους τρόπους συμβάλλεται στη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος στην τάξη;

Από τη στιγμή που εκπαιδεύεις ενήλικες οφείλεις να δείχνεις σεβασμό, κατανόηση και να μη λειτουργείς σαν έναν εκπαιδευτικό που απευθύνεται σε παιδιά δημοτικού.

4. Θεωρείτε ότι οι επικοινωνιακές ικανότητες του εκπαιδευτή παίζουν βασικό ρόλο στην πρόκληση ενδιαφέροντος για μάθηση και στη δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευόμενους;

Ο τρόπος επικοινωνίας με τους εκπαιδευόμενους είναι το σημαντικότερο κομμάτι στην εκπαίδευση ενηλίκων και παίζει καθοριστικό ρόλο για να ολοκληρωθεί ένα πρόγραμμα.

5. Έχετε παρατηρήσει ότι οι εκπαιδευόμενοι ανέπτυξαν δεξιότητες που δεν είχαν ή ενίσχυσαν άλλες που είχαν, είτε κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος είτε με το πέρας αυτού;

Οι εκπαιδευόμενοι βελτιώνουν πολλές δεξιότητες που είτε είχαν είτε απέκτησαν στη διάρκεια του προγράμματος.

6. Κατά τη γνώμη σας, ποια χαρακτηριστικά όσον αφορά την προσωπικότητα, το στυλ διδασκαλίας και τη διαχείριση τάξης, είναι επιθυμητό να κατέχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων;

Θα ήταν επιθυμητό να έχει μια δυναμική προσωπικότητα, να αναγνωρίζει και να έχει πάντα στο νου του πως απευθύνεται σε ενήλικες κι όχι σε παιδιά με ότι αυτό συνεπάγεται.

Άξονας Δ΄

Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων

1. Έχετε συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Παρατηρήσατε αλλαγές στις επιλογές σας όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή σας ή τις επαγγελματικές σας προοπτικές;

Κάποιοι εκπαιδευόμενοι αλλάζουν προσανατολισμό κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος καθώς αντιλαμβάνονται ότι δεν τους καλύπτει ή δεν τους

ταιριάζει. Εγώ δεν μετάνιωσα για τις επιλογές μου και δε συνάντησα εμπόδια στην επαγγελματική μου εξέλιξη.

2. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρονται από τα ΚΔΒΜ βοηθούν την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Σίγουρα τους δίνουν κάποιες επιπλέον γνώσεις που τους βοηθούν και στην εύρεση εργασίας αργότερα.

3. Θεωρείτε ότι τα ΚΔΒΜ είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά βάση του θεσμικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται; Αν ναι, σε ποιους τομείς; (όπως για παράδειγμα την ένταξη στα κοινωνικά δρώμενα ή την αγορά εργασίας).

Θεωρώ πως προσπαθούν να οργανώνουν και να υλοποιούν προγράμματα, που αφορούν την τρέχουσα κοινωνικοοικονομική κατάσταση.

4. Πιστεύετε ότι ο τρόπος οργάνωσης, σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Αν τα εκπαιδευτικά προγράμματα παρέχουν συνεχή υποστήριξη και επιμόρφωση στους εκπαιδευόμενους, τότε μπορούν να βοηθήσουν στην εξέλιξη τους επαγγελματικά.

5. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κυριότερα εμπόδια, προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι;

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι δυσκολεύονται να μπουν ξανά στην νοοτροπία του μαθητή, ειδικά αν έχουν περάσει πολλά χρόνια μακριά από τη σχολική του ηλικία.

6. Πώς συμβάλουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συναντούν οι εκπαιδευόμενοι;

Δίνοντας τρόπους αντιμετώπισης τους, μέσω των νέων γνώσεων που τους προσφέρουν.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΟΣ Σ6

Άξονας Α΄

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο: *Γυναίκα.*
2. Ηλικία: *36.*
3. Έτη υπηρεσίας στα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης: *3.*
4. Έτη υπηρεσίας στην τυπική εκπαίδευση: *11.*
5. Οικογενειακή κατάσταση: *Έγγαμη.*

6. Επαγγελματική κατάσταση:
Είμαι αναπληρώτρια Εκπαιδευτικός Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ΠΕ79.01.
7. Επίπεδο Εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό):
Έχω πτυχίο ΑΕΙ.
8. Επιμόρφωση πάνω σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων: *Ναι.*
9. Πιστοποίηση ως εκπαιδευτής/τρια ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ: *Όχι.*

Άξονας Β΄

Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση

1. Έχετε απασχοληθεί στο Τυπικό σχολείο;

Ναι, έχω εργαστεί 10 χρόνια στη Δευτεροβάθμια και ένα χρόνο στην Πρωτοβάθμια.

2. Γιατί επιλέξατε να στραφείτε στην εκπαίδευση ενηλίκων;

Αρχικά έγινε για βιοποριστικούς λόγους, μετά γιατί μου άρεσε η επαφή και η επικοινωνία με τους ενήλικες.

3. Θεωρείτε ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που διακρίνουν έναν εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με έναν εκπαιδευτικό του Τυπικού Σχολείου;

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει κατά τη γνώμη μου να έχει τις κατάλληλες παιδαγωγικές και διδακτικές ικανότητες. Να μπορεί να μεταδώσει τις γνώσεις του και σε ανθρώπους μεγαλύτερης ηλικίας, με τέτοιο τρόπο ώστε να μην υπάρχει ο φόβος της άγνοιας. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να διαθέτει περισσότερη υπομονή και επιμονή για να προσεγγίσει τους εκπαιδευομένους, να αναπτύξει σχέσεις μαζί τους, να παρακινήσει το ενδιαφέρον για μάθηση.

4. Πιστεύετε ότι οι γνώσεις / δεξιότητες που κατέχετε σήμερα ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι ικανοποιητικές για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός προγράμματος ή διδασκαλίας που απευθύνεται σε ενήλικους.

Ναι, φυσικά και θεωρώ ότι μετά από τόσα χρόνια εμπειρίας στην εκπαίδευση έχω αποκτήσει τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες. Είμαι σε θέση να προσαρμόζω το μάθημα και τη σειρά διδασκαλίας μου ανάλογα με το τμήμα που έχω.

5. Θεωρείτε ότι μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις που αντιστοιχούν στην θέση ενός εκπαιδευτή Ενηλίκων ή χρειάζεστε διαρκή υποστήριξη;

Μπορώ να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης με επιτυχία.

6. Κρίνετε αναγκαία τη συμμετοχή σας σε προγράμματα επιμόρφωσης σε όλη τη διάρκεια της ενεργούς καριέρας σας προκειμένου να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για τις ανάγκες της θέσης σας;

Λόγω της ειδικότητας μου είμαι σε μία συνεχή επιμόρφωση. Οι μουσικοί όπως είναι γνωστό άλλωστε, για να πάρουν ένα πτυχίο σε ένα μουσικό όργανο χρειάζεται να ασχοληθούν 13 χρόνια, πέρα από το Πανεπιστήμιο και το ωδείο. Επίσης είμαι υπέρμαχος της διά βίου μάθησης, με ενδιαφέρουν τα σεμινάρια γιατί πιστεύω ότι θα με βοηθήσουν να προσεγγίσω με νέους τρόπους τα διάφορα μαθησιακά αντικείμενα και να εμπλουτίσω τις δεξιότητές μου.

Άξονας Γ΄

Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων

1. Με βάση ποιες συνιστώσες πιστεύετε ότι διαμορφώνεται ο ρόλος σας ως εκπαιδευτής Ενηλίκων;

Σίγουρα ο ρόλος μου ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι πολλαπλός. Έτσι, οφείλω να είμαι προσιτή, ευαίσθητη, ευγενική, ευχάριστη, διακριτική και αισιόδοξη. Πρέπει να είμαι ειλικρινής, διαλλακτική και αυθεντική. Είναι σημαντικό να παραδέχομαι ότι κάνω και εγώ λάθη και δεν είμαι «αυθεντία», αφού γνωρίζω τις δυνατότητες μου.

2. Πως ο ρόλος σας συμβάλλει στη συμμετοχή και ολοκλήρωση του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους;

Ένας εκπαιδευτής πρέπει να αντιλαμβάνεται την κατάσταση που επικρατεί μέσα σε μία ομάδα ή σε μία τάξη και πρέπει να μπορεί να δημιουργήσει μία καλή ατμόσφαιρα κι ένα κλίμα εμπιστοσύνης, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να νιώθουν ασφάλεια και ελευθερία. Να μη νοιώθουν φόβο ή υποτίμηση για να μπορέσουν να έχουν το επιθυμητό αποτέλεσμα την κατάκτηση της γνώσης.

3. Τα σύγχρονα δεδομένα προβάλλουν την επικοινωνία ως μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες για δημιουργία κλίματος που προάγει τη μάθηση. Με ποιους τρόπους συμβάλλεται στη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος στην τάξη;

Εμφυγχώνω διαρκώς τους καταρτιζόμενους και ελαφρύνω όταν αυτό χρειαστεί το κλίμα μέσα στην αίθουσα με χιούμορ.

4. Θεωρείτε ότι οι επικοινωνιακές ικανότητες του εκπαιδευτή παίζουν βασικό ρόλο στην πρόκληση ενδιαφέροντος για μάθηση και στη δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευόμενους.

Σίγουρα είναι πολύ σημαντικό να έχει ο εκπαιδευτής ένα υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά είναι πολύ σημαντικό να μπορεί να μεταδώσει τις γνώσεις του και να έχει ικανότητες επικοινωνίας, ειδικά όταν μιλάμε για μεγάλες ηλικίες που έρχονται να επιμορφωθούν.

5. Έχετε παρατηρήσει ότι οι εκπαιδευόμενοι ανέπτυξαν δεξιότητες που δεν είχαν ή ενίσχυσαν άλλες που είχαν, είτε κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος είτε με το πέρας αυτού;

Ναι, το έχω παρατηρήσει. Αποτελεί μεγάλη ικανοποίηση για ένα εκπαιδευτή να ολοκληρώνει ένα πρόγραμμα με επιτυχία, βλέποντας τους εκπαιδευόμενους του να είναι σε θέση να διεκδικήσουν μία θέση εργασίας, σύμφωνα με αυτά που έχουν αποκομίσει από το πρόγραμμα.

6. Κατά τη γνώμη σας, ποια χαρακτηριστικά όσον αφορά την προσωπικότητα, το στυλ διδασκαλίας και τη διαχείριση τάξης, είναι επιθυμητό να κατέχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων;

Ένας εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να έχει επικοινωνιακές δεξιότητες, να δημιουργεί αποτελεσματικές σχέσεις εργασίας με τους εκπαιδευόμενους δημιουργώντας ένα όμορφο κλίμα και προσαρμόζοντας το ρυθμό της μάθησης σύμφωνα με το ρυθμό της προόδου των εκπαιδευόμενων. Είναι σημαντικό, να ενισχύει το ενδιαφέρον τους για την εκπαιδευτική μάθηση και να προσαρμόζει το πρόγραμμα, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους ανάλογα με το γνωστικό τους επίπεδο. Επίσης, πρέπει να παρακινεί τους εκπαιδευόμενους να μελετούν μόνοι τους και συνδέοντας τη μαθησιακή διαδικασία με τις εμπειρίες των εκπαιδευόμενων.

Άξονας Δ΄

Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων

1. Έχετε συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Παρατηρήσατε αλλαγές στις επιλογές σας όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή σας ή τις επαγγελματικές σας προοπτικές;

Όχι δεν έχω συναντήσει κάποια ιδιαίτερα εμπόδια. Θεωρώ ότι συνεχής επιμονή μου για επιμόρφωση, εκπαίδευση και κατάρτιση με κάνει καλύτερο εκπαιδευτή.

2. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρονται από τα ΚΔΒΜ βοηθούν την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Φυσικά και βοηθούν. Υπάρχουν πολύ ενδιαφέροντα προγράμματα που μπορούν να επιμορφώσουν πολλούς εκπαιδευόμενους.

3. Θεωρείτε ότι τα ΚΔΒΜ είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά βάση του θεσμικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται; Αν ναι, σε ποιους τομείς; (όπως για παράδειγμα την ένταξη στα κοινωνικά δρώμενα ή την αγορά εργασίας).

Είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά. Υπάρχουν πολλά προγράμματα για τους άνεργους. Τους βοηθούν να αποκτήσουν βασικές δεξιότητες ώστε να βγουν έτοιμοι στην αγορά εργασίας. Όσον αφορά τον χώρο τον οποίο διεξάγονται τα προγράμματα ίσως στερούνται στις υποδομές και στα υλικοτεχνικά. π.χ. υπολογιστές, προτζέκτορες κ.α.

4. Πιστεύετε ότι ο τρόπος οργάνωσης, σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Βέβαια, γιατί αποτελεί κύριο παράγοντα για την ολοκλήρωση ενός σεμιναρίου με επιτυχία, γιατί βοηθάει τον εκπαιδευόμενο να μπει στην αγορά εργασίας με περισσότερα εφόδια. Το ΚΔΒΜ μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους με μία πρακτική άσκηση, αλλά με απαραίτητη προϋπόθεση να υπάρχει καλή οργάνωση και σωστός σχεδιασμός.

5. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κυριότερα εμπόδια, προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι;

Θεωρώ ότι τα κυριότερα εμπόδια τους είναι η έλλειψη χρημάτων, οι ευθύνες της καθημερινότητας. Επίσης, η έλλειψη χρόνου, η φροντίδα των παιδιών κ.α.

Υπάρχουν περιπτώσεις που το ωράριο διεξαγωγής του σεμιναρίου δε βολεύει, ή ακόμη οι εκπαιδευόμενοι φοβούνται ότι δεν θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν λόγω έλλειψης γνώσεων.

6. Πώς συμβάλουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συναντούν οι εκπαιδευόμενοι;

Οι εκπαιδευτές ενηλίκων υποχρεούνται να μεταδίδουν τις γνώσεις τους, μέσα σε ένα ευχάριστο κλίμα, επικοινωνώντας με τους εκπαιδευόμενους με αποτέλεσμα να τους δημιουργούν το αίσθημα της ασφάλειας. Πρέπει να μεταδίδουν με ενθουσιασμό τη γνώση νέων πραγμάτων, δίνοντάς τους κίνητρα για να παρακολουθήσουν νέα σεμινάρια. Άλλα κίνητρα είναι η αναβάθμιση των

προσόντων των εκπαιδευόμενων, με σκοπό την αύξηση των αποδοχών τους και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας με καλύτερες προδιαγραφές.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΟΣ Σ7

Άξονας Α΄

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο: *Ανδρας.*
2. Ηλικία: *45.*
3. Έτη υπηρεσίας στα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης: *6000ώρες.*
4. Έτη υπηρεσίας στην τυπική εκπαίδευση: *16.*
5. Οικογενειακή κατάσταση: *Έγγαμος με ένα παιδί.*
6. Επαγγελματική κατάσταση:
Εργάζομαι ως μόνιμος εκπαιδευτικός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.
7. Επίπεδο Εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό):
Έχω πτυχίο ΑΕΙ.
8. Επιμόρφωση πάνω σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων:

Ναι, έχω κάνει σεμινάρια 200 ωρών.

9. Πιστοποίηση ως εκπαιδευτής/τρια ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ: *Ναι.*

Άξονας Β΄

Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση

1. Έχετε απασχοληθεί στο Τυπικό σχολείο;

Ναι έχω απασχοληθεί τα προηγούμενα έτη.

2. Γιατί επιλέξατε να στραφείτε στην εκπαίδευση ενηλίκων;

Αρχικά έγινε για βιοποριστικούς λόγους, μετά γιατί μου άρεσε η επαφή και η επικοινωνία με τους ενήλικες.

3. Θεωρείτε ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που διακρίνουν έναν εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με έναν εκπαιδευτικό του Τυπικού Σχολείου;

Φυσικά και υπάρχουν. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να έχει διδακτικές ικανότητες. Πρέπει να διαθέτει περισσότερη υπομονή και επιμονή για να προσεγγίσει τους εκπαιδευόμενους, να αναπτύξει σχέσεις μαζί τους, να τους κάνει ομάδα. να παρακινήσει το ενδιαφέρον για μάθηση. Σε ένα σχολείο πολλές φορές π.χ. τιμωρείς τα παιδιά «απειλείς» με αποβολή. Στην εκπαίδευση ενηλίκων μέσω της συζήτησης λύνονται όλα.

4. Πιστεύετε ότι οι γνώσεις / δεξιότητες που κατέχετε σήμερα ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι ικανοποιητικές για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός προγράμματος ή διδασκαλίας που απευθύνεται σε ενήλικους.

Ναι, έχω πολλά χρόνια εμπειρίας στην εκπαίδευση, οπότε θεωρώ ότι έχω αποκτήσει τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες.

5. Θεωρείτε ότι μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις που αντιστοιχούν στην θέση ενός εκπαιδευτή Ενηλίκων ή χρειάζεστε διαρκή υποστήριξη;

Μπορώ να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης, παρόλο που υπάρχει μία ανομοιογένεια στην εκπαίδευση ενηλίκων.

6. Κρίνετε αναγκαία τη συμμετοχή σας σε προγράμματα επιμόρφωσης σε όλη τη διάρκεια της ενεργούς καριέρας σας προκειμένου να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για τις ανάγκες της θέσης σας;

Ναι, χρειάζεται να έχουμε μία συνεχή επιμόρφωση αν και αυτή τη στιγμή δεν χρειάζομαι κάτι, γιατί είμαι ενημερωμένος για τις εξελίξεις πάνω στο αντικείμενο μου. Αν κάνω παύση για κάποια χρόνια σίγουρα θα επεδίωκα τη συμμετοχή μου σε επιμορφώσεις και σεμινάρια.

Άξονας Γ΄

Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων

1. Με βάση ποιες συνιστώσες πιστεύετε ότι διαμορφώνεται ο ρόλος σας ως εκπαιδευτής Ενηλίκων;

Ως εκπαιδευτής ενηλίκων οφείλω να είμαι προσιτός, επικοινωνιακός, ευγενικός, να έχω χιούμορ, να είμαι διακριτικός, αισιόδοξος, να είμαι ειλικρινής, διαλλακτικός και αυθεντικός.

2. Πως ο ρόλος σας συμβάλλει στη συμμετοχή και ολοκλήρωση του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους;

Είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος του εκπαιδευτή στην αρχή ενός προγράμματος. Ένας εκπαιδευτής πρέπει να αφογκράζεται την κατάσταση μέσα σε μία ομάδα. Υπάρχουν άνθρωποι που κάνουν σεμινάρια για να βελτιώσουν προσωπικούς τους σκοπούς όπως το να γίνουν και εξωστρεφείς, νιώθουν μοναξιά και θέλουν να ενταχθούν σε ομάδες, να κοινωνικοποιηθούν. Ο εκπαιδευτικός πρέπει να μπορεί να δημιουργεί μία καλή ατμόσφαιρα κι ένα κλίμα εμπιστοσύνης, χωρίς να νιώθουν φόβο ή υποτίμηση.

3. Τα σύγχρονα δεδομένα προβάλλουν την επικοινωνία ως μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες για δημιουργία κλίματος που προάγει τη μάθηση. Με ποιους τρόπους συμβάλλεται στη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος στην τάξη;

Εμφυλώνω διαρκώς τους καταρτιζόμενους και ελαφρύνω όταν αυτό χρειαστεί το κλίμα μέσα στην αίθουσα με χιούμορ.

4. Θεωρείτε ότι οι επικοινωνιακές ικανότητες του εκπαιδευτή παίζουν βασικό ρόλο στην πρόκληση ενδιαφέροντος για μάθηση και στη δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευόμενους;

Σίγουρα είναι πολύ σημαντικό να έχει ο εκπαιδευτής ένα υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά είναι πολύ σημαντικό να έχει τη δυνατότητα να μεταδώσει τις γνώσεις του και να έχει ικανότητες επικοινωνίας ειδικά όταν μιλάμε για μεγάλες ηλικίες που έρχονται να επιμορφωθούν.

5. Έχετε παρατηρήσει ότι οι εκπαιδευόμενοι ανέπτυξαν δεξιότητες που δεν είχαν ή ενίσχυσαν άλλες που είχαν, είτε κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος είτε με το πέρας αυτού;

Ναι, το έχω παρατηρήσει. Είναι πολύ όμορφο για ένα εκπαιδευτή να ολοκληρώνει ένα πρόγραμμα με επιτυχία βλέποντας τους εκπαιδευόμενους του να είναι σε θέση να διεκδικήσουν μία θέση εργασίας από αυτά που έχουν αποκομίσει από το πρόγραμμα.

6. Κατά την γνώμη σας, ποια χαρακτηριστικά όσον αφορά την προσωπικότητα, το στυλ διδασκαλίας και τη διαχείριση τάξης, είναι επιθυμητό να κατέχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων;

Ένας εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να επικοινωνεί αποτελεσματικά με τους μαθητευόμενους, αναπτύσσοντας αποτελεσματικές σχέσεις εργασίας μαζί τους και δημιουργώντας ένα όμορφο κλίμα. Επιπλέον, πρέπει να προσαρμόζει το ρυθμό της μάθησης σύμφωνα με το ρυθμό της προόδου των εκπαιδευομένων, να

ενισχύει το ενδιαφέρον τους για τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες και να προσαρμόζει το πρόγραμμα ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους και το γνωστικό τους επίπεδο. Πρέπει να παρακινεί τους εκπαιδευόμενους να μελετούν μόνοι του και να συνδέει τη μαθησιακή διαδικασία με τις εμπειρίες τους.

Άξονας Δ΄

Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων

1. Έχετε συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Παρατηρήσατε αλλαγές στις επιλογές σας όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή σας ή τις επαγγελματικές σας προοπτικές;

Όχι δεν έχω συναντήσει κάποια ιδιαίτερα εμπόδια. Θεωρώ ότι η συνεχής επιμονή μου για επιμόρφωση, εκπαίδευση και κατάρτιση με κάνει καλύτερο εκπαιδευτή.

2. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρονται από τα ΚΔΒΜ βοηθούν την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Φυσικά και βοηθούν. Υπάρχουν πολύ ενδιαφέροντα προγράμματα που μπορούν να επιμορφώσουν πολλούς εκπαιδευόμενους.

3. Θεωρείτε ότι τα ΚΔΒΜ είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά βάση του θεσμικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται; Αν ναι, σε ποιους τομείς; (όπως για παράδειγμα την ένταξη στα κοινωνικά δρώμενα ή την αγορά εργασίας).

Είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά. Υπάρχουν πολλά προγράμματα για τους άνεργους. Τους βοηθούν να αποκτήσουν βασικές δεξιότητες ώστε να βγουν έτοιμοι στην αγορά εργασίας. Όσον αφορά το χώρο τον οποίο διεξάγονται τα προγράμματα ίσως στερούνται στις υποδομές και στα υλικοτεχνικά π.χ. υπολογιστές.

4. Πιστεύετε ότι ο τρόπος οργάνωσης, σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Φυσικά, γιατί είναι βασικός παράγοντας για την ολοκλήρωση του σεμιναρίου επιτυχώς και τη σύνδεση των εκπαιδευόμενων με την αγορά εργασίας. Το ΚΔΒΜ μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους με μία πρακτική άσκηση αν βέβαια υπάρχει καλή οργάνωση και σωστός σχεδιασμός.

- 5.** Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κυριότερα εμπόδια, προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι;

Θεωρώ ότι τα κυριότερα εμπόδια τους είναι η έλλειψη χρημάτων, οι ευθύνες της καθημερινότητας. Ο χρόνος, η φροντίδα των παιδιών, τα προβλήματα κ.α. Κάποιες φορές το ωράριο διεξαγωγής του σεμιναρίου, ή ακόμη και η φοβία για τη γνώση που δεν έχουν.

- 6.** Πώς συμβάλουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συναντούν οι εκπαιδευόμενοι;

Οι εκπαιδευτές ενηλίκων οφείλουν να μεταδώσουν τις γνώσεις τους μέσα σε ένα καλό κλίμα με τους εκπαιδευόμενους. Να έχουν δηλαδή επικοινωνία με τους εκπαιδευόμενους. Οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να νιώθουν άνετα και ασφαλείς. Να τους μεταδώσουν το δικό τους ενθουσιασμό για τη γνώση νέων πραγμάτων και να δώσουν κίνητρα για να παρακολουθήσουν νέα σεμινάρια. Και άλλα κίνητρα όπως να βελτιώσουν τα τυπικά προσόντα τους, να αυξήσουν τις οικονομικές τους απολαβές, να γίνουν το καλό παράδειγμα στα παιδιά τους και να αξιοποιήσουν τον ελεύθερο χρόνο τους

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΟΣ Σ8

Άξονας Α΄

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο: *Γυναίκα.*
2. Ηλικία: *56.*
3. Έτη υπηρεσίας στα Κέντρα Διά Βίου Μάθησης: *4 χρόνια.*
4. Έτη υπηρεσίας στην τυπική εκπαίδευση: *2 χρόνια.*
5. Οικογενειακή κατάσταση: *Είμαι έγγαμη με δυο παιδιά.*
6. Επαγγελματική κατάσταση:
Αυτή τη στιγμή εργάζομαι στον ΟΑΕΔ με ένα πρόγραμμα που είναι για ηλικίες 55 με 67 και θα διαρκέσει 2 χρόνια.
7. Επίπεδο Εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό):
Κατέχω πτυχίο ΑΕΙ.
8. Επιμόρφωση πάνω σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων:
Ναι, έχω παρακολουθήσει σεμινάρια για 7 μήνες.
9. Πιστοποίηση ως εκπαιδευτής/τρια ενηλίκων από τον ΕΟΠΠΕΠ: *Όχι.*

Άξονας Β΄

Εμπειρίες από τη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων και επιμόρφωση

1. Έχετε απασχοληθεί στο Τυπικό σχολείο;

Ναι, έχω διδάξει σε σχολεία συνολικά δύο χρόνια.

2. Γιατί επιλέξατε να στραφείτε στην εκπαίδευση ενηλίκων;

Αρχικά έγινε για βιοποριστικούς λόγους, μετά γιατί ήταν μία πρόκληση για μένα να ασχοληθώ με τους ενήλικες.

3. Θεωρείτε ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που διακρίνουν έναν εκπαιδευτή ενηλίκων σε σχέση με έναν εκπαιδευτικό του Τυπικού Σχολείου;

Ναι υπάρχουν. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να έχει διδακτικές ικανότητες. Πρέπει να έχει υπομονή και επιμονή, να μπορεί να αναπτύξει σχέσεις με τους εκπαιδευόμενους, να τους κάνει ομάδα. Να παρακινήσει το ενδιαφέρον για μάθηση.

4. Πιστεύετε ότι οι γνώσεις / δεξιότητες που κατέχετε σήμερα ως εκπαιδευτής ενηλίκων είναι ικανοποιητικές για τον επιτυχή σχεδιασμό ενός προγράμματος ή διδασκαλίας που απευθύνεται σε ενήλικους.

Ναι, έχω αποκτήσει τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζονται και γι' αυτό διδάσκω με επιτυχία σε προγράμματα ενηλίκων.

5. Θεωρείτε ότι μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις που αντιστοιχούν στην θέση ενός εκπαιδευτή Ενηλίκων ή χρειάζεστε διαρκή υποστήριξη;

Μπορώ να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης, εξαιτίας των γνώσεων και της εμπειρίας μου.

6. Κρίνετε αναγκαία τη συμμετοχή σας σε προγράμματα επιμόρφωσης σε όλη τη διάρκεια της ενεργούς καριέρας σας προκειμένου να υπάρχει συνεχής ενημέρωση για τις ανάγκες της θέσης σας;

Ναι, είναι καλό να έχουμε μία συνεχή επιμόρφωση ως εκπαιδευτές αλλά τώρα δε θεωρώ ότι χρειάζομαι να παρακολουθήσω κάτι.

Αξονας Γ΄

Ρόλος και προσδοκίες του εκπαιδευτή Ενηλίκων

1. Με βάση ποιες συνιστώσες πιστεύετε ότι διαμορφώνεται ο ρόλος σας ως εκπαιδευτής Ενηλίκων;

Ως εκπαιδευτής ενηλίκων οφείλω να είμαι ευγενική, να έχω χιούμορ, να είμαι διακριτική, αισιόδοξη, να είμαι ειλικρινής, ευθύς και δίκαιη.

2. Πως ο ρόλος σας συμβάλλει στη συμμετοχή και ολοκλήρωση του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους;

Ο ρόλος του εκπαιδευτή ενός προγράμματος πολύ σημαντικός. Ένας εκπαιδευτής πρέπει να προλαμβάνει για να μπορεί να αφουγκράζεται την κατάσταση μέσα σε μία ομάδα. Όλοι οι εκπαιδευόμενοι δεν παρακολουθούν ένα πρόγραμμα για τους ίδιους λόγους. Υπάρχουν άνθρωποι που κάνουν σεμινάρια γιατί νιώθουν μοναξιά και θέλουν να ενταχθούν σε ομάδες, να κοινωνικοποιηθούν και έπειτα να ολοκληρώσουν το πρόγραμμα που επέλεξαν. Ο εκπαιδευτικός πρέπει να μπορεί να δημιουργεί μία καλή ατμόσφαιρα κι ένα κλίμα εμπιστοσύνης, ώστε να κερδίσει τους εκπαιδευόμενους του, για όποιο λόγο και αν βρίσκονται στην αίθουσα του. Να μην νοιώθουν ούτε φόβο ούτε να μειώνουν για τον εαυτό τους.

3. Τα σύγχρονα δεδομένα προβάλλουν την επικοινωνία ως μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες για δημιουργία κλίματος που προάγει τη μάθηση. Με ποιους τρόπους συμβάλλεται στη δημιουργία καλού επικοινωνιακού κλίματος στην τάξη;

Ο διάλογος, η συζήτηση σίγουρα είναι αυτά που οι εκπαιδευτές ενηλίκων πρέπει να χρησιμοποιούν πολύ μέσα στην τάξη τους. Οι εκπαιδευτές ενηλίκων είναι οι συντονιστές, είναι αυτοί που πρέπει να δημιουργούν τα κατάλληλα κλίμα μέσα στη τάξη έτσι ώστε όλοι να νιώθουν ωραία και να υπάρχει μία ανταλλαγή ιδεών. Μέσα από τις επικοινωνιακές ικανότητες του εκπαιδευτή μπορεί να υπάρξει ενδιαφέρον για τη μάθηση.

4. Θεωρείτε ότι οι επικοινωνιακές ικανότητες του εκπαιδευτή παίζουν βασικό ρόλο στην πρόκληση ενδιαφέροντος για μάθηση και στη δημιουργία κινήτρων στους εκπαιδευόμενους.

Ναι πιστεύω ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων πέρα από το αντικείμενο του πρέπει να έχει και ικανότητες επικοινωνίας.

5. Έχετε παρατηρήσει ότι οι εκπαιδευόμενοι ανέπτυξαν δεξιότητες που δεν είχαν ή ενίσχυσαν άλλες που είχαν, είτε κατά τη διάρκεια ενός προγράμματος είτε με το πέρας αυτού;

Ναι το έχω παρατηρήσει. Μέσα από την αλληλεπίδραση, την ανατροφοδότηση και γενικότερα τη συμμετοχή μέσα στην τάξη, μερικές φορές υπάρχουν εξαιρετικοί άνθρωποι που ολοκληρώνουν το πρόγραμμα με μεγάλη επιτυχία. Είναι πολύ όμορφο για έναν εκπαιδευτή να ολοκληρώνει ένα πρόγραμμα με επιτυχία.

6. Κατά τη γνώμη σας, ποια χαρακτηριστικά όσον αφορά την προσωπικότητα, το στυλ διδασκαλίας και τη διαχείριση τάξης, είναι επιθυμητό να κατέχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων;

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να κατέχει κάποιες επικοινωνιακές δεξιότητες. Να είναι προσιτός και άνετος, να δίνει κίνητρα στους εκπαιδευόμενους για ενεργητική συμμετοχή, για συνεργασία, να χρησιμοποιεί το χιούμορ για να έχει ωραίο κλίμα στην τάξη. Γενικά να εφαρμόζει κατάλληλες τεχνικές διδασκαλίας.

Άξονας Δ΄

Εμπόδια και δυσκολίες στη ΔΒΜ και την εκπαίδευση Ενηλίκων

1. Έχετε συναντήσει εμπόδια στην επαγγελματική σας εξέλιξη; Παρατηρήσατε αλλαγές στις επιλογές σας όσον αφορά την περαιτέρω εκπαίδευσή σας ή τις επαγγελματικές σας προοπτικές;

Όχι δεν έχω συναντήσει κάποια ιδιαίτερα εμπόδια, αλλά χρειάζεται συνεχής αγώνας και αναβάθμιση των γνώσεων για να έχεις περισσότερες επιλογές.

2. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρονται από τα ΚΔΒΜ βοηθούν την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Ναι, βοηθούν. Υπάρχουν πολλά προγράμματα που έχουν επιμορφώσει εκπαιδευόμενους με επιτυχία και τους βοήθησαν επαγγελματικά.

3. Θεωρείτε ότι τα ΚΔΒΜ είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά βάση του θεσμικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται; Αν ναι, σε ποιους τομείς; (όπως για παράδειγμα την ένταξη στα κοινωνικά δρώμενα ή την αγορά εργασίας).

Πρέπει να είναι λειτουργικά και αποτελεσματικά. Τα προγράμματα αυτά βέβαια, κάποιες φορές στερούνται στην υλικοτεχνική υποδομή π.χ. υπολογιστές κ.α.

4. Πιστεύετε ότι ο τρόπος οργάνωσης, σχεδιασμού και υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων;

Φυσικά, το ΚΔΒΜ μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους με μία πρακτική άσκηση αν βέβαια υπάρχει καλή οργάνωση και σωστός σχεδιασμός.

5. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κυριότερα εμπόδια, προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι;

Μια δυσκολία των εκπαιδευτών ενηλίκων φαίνεται να είναι η ικανότητα τους να διαχειριστούν τις δικές τους αντιδράσεις όταν αντιμετωπίζουν δύσκολους εκπαιδευόμενους σε μια ομάδα. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει πρώτα να κατανοεί τα δικά του συναισθήματα και να μπορεί να τα διαχειρίζεται κατάλληλα, ώστε να

μπορέσει να αποφύγει τη βίαιη αντίδραση στις προκλήσεις που δέχεται από τους δύσκολους εκπαιδευόμενους. Ακόμη δυστυχώς, δεν έχουν όλοι οι εκπαιδευόμενοι το ίδιο εκπαιδευτικό υπόβαθρο, υπάρχει συνήθως μεγάλη ανομοιογένεια. Άλλα προβλήματα επίσης που αντιμετωπίζουμε πολύ συχνά είναι η έλλειψη χρημάτων, ο χρόνος και ο φόβος της αποτυχίας.

- 6.** Πώς συμβάλουν οι εκπαιδευτές ενηλίκων στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συναντούν οι εκπαιδευόμενοι;

Όπως έχουμε αναφέρει οι εκπαιδευτές πρέπει να έχουν επικοινωνία με τους εκπαιδευόμενους. Είναι κάτι πολύ σημαντικό. Πρέπει να τους μεταδώσουν το δικό τους ενθουσιασμό για τη γνώση και γενικά για το πρόγραμμα που έχουν επιλέξει που είναι συνήθως κάτι καινούριο, νέα πράγματα, νέες γνώσεις.