



Το έργο χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή
Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευση και Πολιτισμός
Πρόγραμμα Δια βίου Μάθηση
Leonardo da Vinci



Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (Ι.Κ.Υ.)

Εθνική Μονάδα για το Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθηση
Διεύθυνση Ειδικών Προγραμμάτων Διεθνών Υποτροφιών
Τμήμα Προγραμμάτων Ευρωπαϊκής Ένωσης
Τομεακό Πρόγραμμα Leonardo da Vinci

Τηλ. : 210 3726315

e-mail: mmaselou@iky.gr • www.iky.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

• Το Πρόγραμμα Leonardo da Vinci	4
• Πρόγραμμα Σεμιναρίου	6
• Περίγραμμα Σεμιναρίου	8
• Κεντρικές Εισηγήσεις	13
• Λουκάς Ζαχείλλας: Οι ευρωπαϊκές πολιτικές ανάπτυξης των επαγγελματικών προσόντων	15
• Σταμάτης Λίτινας: Επιμόρφωση εκπαιδευτικών μέσα από τις δράσεις του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση	21
• Αλέξης Κόκκος: Ο ρόλος, οι ικανότητες και οι στάσεις των εκπαιδευτών ενηλίκων	24
• Εισηγήσεις Workshop 1	31
• Δημήτρης Σουλιώτης: Προγράμματα Leonardo da Vinci: Εργαλεία εκπαίδευσης και μοχλός προσωπικής ανάπτυξης	33
• Χρήστος Κουτουλιάκος: Δυναμικά Διαμορφούμενα Αναλυτικά Προγράμματα και Σύγχρονα Εκπαιδευτικά Εργαλεία	37
• Γεωργία Κουράκου: Ανάγκη συμμετοχής των εκπαιδευτών σε ευρωπαϊκά δίκτυα και σχέδια κινητικότητας	42
• Εισηγήσεις Workshop 2	47
• Ευάγγελος Γκλαβόπουλος: Τα χαρακτηριστικά και η δυναμική στο νέο προφίλ του εκπαιδευτή ενηλίκων	49
• Βασιλική Κολλοφωτιά: METER-Αξιολόγηση και βελτίωση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτών από απόσταση στη Δια Βίου Μάθηση	53
• Μπαμπανέλλου Δέσποινα, Σιμόπουλος Γιώργος: «Να μην πηγαίνει σαν τυφλός» Η διαπολιτισμική ικανότητα του εκπαιδευτή ενηλίκων. Η περίπτωση του προγράμματος Inter-tie.	57
• Μ. Παναγιάρη: Συμπεράσματα Workshop 1, «Δεξιότητες και στάσεις των εκπαιδευτών της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης»	67
• Δρ. Ειρήνη Ντρούτσα: Συμπεράσματα Workshop 2, «Το προφίλ των εκπαιδευτών της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης»	70
• Φώτιος Αθανασόπουλος: Ολοκλήρωση Σεμιναρίου	74
• Επιτελική ομάδα έργου	77
• Κατάλογος Συμμετεχόντων	79

Το Πρόγραμμα Leonardo da Vinci

Το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών είναι η Εθνική Μονάδα του **Προγράμματος Δια Βίου Μάθηση**, το οποίο διακρίνεται σε τέσσερα αποκεντρωμένα τομεακά προγράμματα Comenius για τη σχολική εκπαίδευση, Erasmus για την ανώτατη εκπαίδευση, Leonardo da Vinci για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, Grundtvig για την εκπαίδευση ενηλίκων και από μια εγκάρσια δράση τις Επισκέψεις Μελέτης (Study Visits).

Η ΕΜ-ΙΚΥ ανάλαβε τη διαχείριση και το συντονισμό του προγράμματος Leonardo da Vinci από την 1/1/2008.

Το Πρόγραμμα Leonardo da Vinci ξεκίνησε το 1995 προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες σχετικά με την αύξηση της ελκυστικότητας, της ποιότητας και της επίδοσης των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τη βελτίωση των συστημάτων διαφάνειας, πληροφόρησης και επαγγελματικού προσανατολισμού, την αναγνώριση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων. Το πλαίσιο πολιτικής τέθηκε από τη Διαδικασία της Κοπεγχάγης, επικαιροποιήθηκε από το Ανακοινωθέν του Μάαστριχτ (2004) και προσφάτως από το Ανακοινωθέν του Ελσίνκι (2006). Κατά την περίοδο μέχρι το 2010, αναμένεται ότι οι ειδικές πρωτοβουλίες για την προώθηση της ανά-

πτυξης, πιλοτικής λειτουργίας και εφαρμογής των κοινών ευρωπαϊκών εργαλείων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση θα έχουν αντίκτυπο στις δραστηριότητες και προτεραιότητες του προγράμματος. Στις πρωτοβουλίες αυτές συγκαταλέγονται η ανάπτυξη και δοκιμή του ευρωπαϊκού συστήματος μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET), η εφαρμογή του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων και η συνέχεια των συμπερασμάτων του Συμβουλίου του 2004 για τη διασφάλιση ποιότητας στην ΕΕΚ. Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί στη διευκόλυνση της συμμετοχής των παραγωγικών τομέων, των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε όλες τις δράσεις του προγράμματος Leonardo da Vinci.

Οι δράσεις του προγράμματος είναι οι ακόλουθες:

- ▶ Κινητικότητα για άτομα σε αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Initial Vocational Training-IVT)
- ▶ Κινητικότητα για άτομα σε συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (People in Labour Market-PLM)
- ▶ Κινητικότητα για τους επαγγελματίες/εκπαιδευτές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Vocational and Educational Training Professionals-VETPRO)

- ▶ Εταιρικές Σχέσεις (Partnerships)
- ▶ Πολυμερή Σχέδια Μεταφοράς Καινοτομίας (Transfer of Innovation)

Οι ειδικοί στόχοι του προγράμματος είναι οι ακόλουθοι:

- Υποστήριξη των ατόμων σε δραστηριότητες κατάρτισης για την απόκτηση και τον εμπλουτισμό γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων που διευκολύνουν την προσωπική εξέλιξη, την απασχολησιμότητα και τη συμμετοχή στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας,
- Υποστήριξη ποιοτικών βελτιώσεων και καινοτομιών στα συστήματα και στις πρακτικές της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- Ενίσχυση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και της κινητικότητας για τους εργοδότες, τους αυτοαπασχολούμενους και η διευκόλυνση της κινητικότητας των μαθητευομένων.



Η Δράση «Κινητικότητα»

Το πρόγραμμα Leonardo da Vinci προσφέρει, μέσω της υποστήριξης της κινητικότητας, στους καταρτιζόμενους μια μοναδική ευκαιρία ν' αποκτήσουν κατάρτιση και εργασιακή εμπειρία σε μια ξένη χώρα. Τους προσφέρεται η δυνατότητα ν' αποκτήσουν νέες ικανότητες και επαγγελματικές δεξιότητες συμβάλλοντας στην δημιουργία μας πραγματικά ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας. Η υποστήριξη του προγράμματος για την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των

επαγγελματιών στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αυξάνει τη διαφάνεια των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης στην Ευρώπη και ευνοεί τον εκσυγχρονισμό τους.

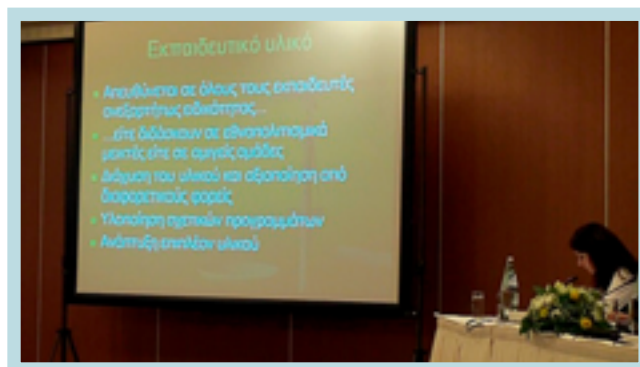
Η Δράση «Εταιρικές Σχέσεις»

Μία εταιρική σχέση Leonardo da Vinci είναι ένα πλαίσιο για δραστηριότητες συνεργασίας μικρής κλίμακας μεταξύ οργανισμών του χώρου της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Δύναται να χρησιμοποιηθούν για τη συνέχιση συνεργασιών πάνω σε αποτελέσματα που παρήχθησαν από προηγούμενο σχέδιο ή ν' αποτελέσουν το πρώτο βήμα προς ένα σχέδιο κινητικότητας ή μεταφοράς καινοτομίας. Οι εταιρικές σχέσεις συνιστούν έναν αποτελεσματικό τρόπο υλοποίησης δραστηριοτήτων κατάρτισης για τη χρήση κοινών εργαλείων, όπως European Qualifications Framework, το ECVET, κ.ο.κ.

Η δράση «Πολυμερή Σχέδια Μεταφοράς Καινοτομίας»

Στόχος των σχεδίων μεταφοράς καινοτομίας είναι η κεφαλαιοποίηση των βέλτιστων πρακτικών της περιόδου 2000-2006 του προγράμματος Leonardo da Vinci ή άλλων εμπειριών, η οποίες θα αναπαραχθούν, θα προσαρμοστούν και θα μεταφερθούν σε νέες γεωγραφικές περιοχές ή νέους οικονομικούς κλάδους.

**Πρόγραμμα
δια βίου μάθηση
Τομεακό
Πρόγραμμα
Leonardo Da Vinci**



Θεματικό Σεμινάριο

«Ανάπτυξη δεξιοτήτων, ικανοτήτων και παιδαγωγικών μεθόδων των εκπαιδευτών και των επαγγελματιών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης»

**Ξενοδοχείο «Royal Olympic», Αθανασίου Διάκου 28-34, Αθήνα
Παρασκευή 28 Νοεμβρίου 2008**

9:00-9:30	Προσέλευση-Εγγραφή
9:30-10:00	Χαιρετισμοί Φώτιος Κ. Αθανασόπουλος , Διευθυντής Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, Εθνική Μονάδα
10:00-10:15	<i>«Οι ευρωπαϊκές πολιτικές ανάπτυξης των επαγγελματικών προσόντων»</i> , Λουκάς Ζαχείλλας , Project Manager, Qualifications and Learning Outcomes Area Enhanced Cooperation in VET and LLL, CEDEFOP
10:15-10:30	<i>«Επιμόρφωση εκπαιδευτικών μέσα από τις δράσεις του Ε.Π. Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση»</i> , Σταμάτης Λίτινας , Προϊστάμενος Μονάδας Β3 <i>«Α/μια & Β/μια εκπαίδευση»</i> , ΕΥΔ Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση»
10:30-10:45	<i>«Ο ρόλος, οι ικανότητες και οι στάσεις των εκπαιδευτών ενηλίκων»</i> , Αλέξης Κόκκος , Καθηγητής Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
10:45-11:15	Διάλειμμα για καφέ

WORKSHOP 1**Δεξιότητες και σιότητες των εκπαιδευτών της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης**

11:15-11:30	«Προγράμματα Leonardo da Vinci: Εργαλεία Εκπαίδευσης και μοχλός προσωπικής ανάπτυξης», Δημήτριος Σουλιώτης , Ο.Ε.Ε.Κ., Διευθυντής Ι.Ε.Κ. Αγίων Αναργύρων
11:30-11:45	«Δυναμικά διαμορφούμενα Αναλυτικά Προγράμματα και σύγχρονα εκπαιδευτικά εργαλεία», Χρήστος Κουτουλάκος , MSc Ηλεκτρολόγος-Ηλεκτρονικός Μηχανικός, Σιβιτανίδειος Δημόσια Σχολή Τεχνών και Επαγγελμάτων
11:45-12:00	«Ανάγκη συμμετοχής των εκπαιδευτών σε ευρωπαϊκά δίκτυα και σχέδια κινητικότητας» Γεωργία Κουράκου , Εκπαιδευτικός Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
12:00-13:00	Συζήτηση
Συντονιστής:	Δημήτριος Σουλιώτης Rapporteur: Μαρία Παναγιέρη , Ι.Κ.Υ.

WORKSHOP 2**Το προφίλ των εκπαιδευτών της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης**

11:15-11:30	«Τα χαρακτηριστικά και η δυναμική στο Νέο profile του εκπαιδευτή ενηλίκων», Ευάγγελος Γκλαβόπουλος , Στέλεχος Τμήματος Σχεδιασμού & Ανάπτυξης και Διαδικασιών Ελέγχου, Συνεχούς Παρακολούθησης και Αξιολόγησης της Πιστοποίησης, Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης-Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.
11:30-11:45	«METER-Αξιολόγηση και βελτίωση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτών από απόσταση στη Δια Βίου Μάθηση», Βασιλική Κολλοφωτιά , Υπεύθυνη έργου METER Leonardo da Vinci, Ι.Δ.ΕΚ.Ε.
11:45-12:00	«Η διαπολιτισμική ικανότητα των εκπαιδευτών ενηλίκων», Κώστας Μάγος , Δέσποινα Μπαρμπανέλου, Γιώργος Σιμόπουλος, Ομάδα έργου INTER-TIE Leonardo da Vinci, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε.
12:00-13:00	Συζήτηση Συντονιστής: Λουκάς Ζαχείλλας Rapporteur: Ειρήνη Ντρούτσα , Ι.Κ.Υ.
13:00-13:20	Διάλειμμα για καφέ
13:20-13:40	Παρουσίαση αποτελεσμάτων των Workshops στην ολομέλεια
13:40-13:45	Ολοκλήρωση εργασιών σεμιναρίου , Φώτιος Αθανασόπουλος , Διευθυντής Ειδικών Προγραμμάτων Διεθνών Υποτροφιών Ι.Κ.Υ.
14:00	Γεύμα

«Ανάπτυξη δεξιοτήτων, ικανοτήτων και παιδαγωγικών μεθόδων των εκπαιδευτών και των επαγγελματιών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης»

Περίγραμμα σεμιναρίου

«Η εκπαίδευση και κατάρτιση, περισσότερο απ' ό,τι στο παρελθόν θα αποτελέσουν τις κύριες συνιστώσες της ταυτότητας καθενός, της κοινωνικής προόδου και της προσωπικής ανάπτυξης... Το μέλλον της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ακτινοβολία της, θα προκύψουν σε πολύ μεγάλο βαθμό από την ικανότητά της να παρακολουθήσει την κίνηση προς την κοινωνία της γνώσης».

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Λευκή Βίβλος, 1995

Είναι προφανές ότι η αντίληψη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το ρόλο και τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μεταβάλλεται βαθμιαία, επηρεαζόμενη από τις ταχείς οικονομικές, τεχνολογικές, πολιτικές και κοινωνικές εξελίξεις. Η αναδιάρθρωση της παραγωγής και της απασχόλησης έχει οδηγήσει σε ταχύτατη ανάπτυξη και επαναπροσδιορισμό των πολιτικών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η έμφαση μετατοπίζεται σε στόχους πολιτικής που επικεντρώνονται στην επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και στην πραγμάτωση ενός ευρωπαϊκού χώρου δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω της συνεργασίας και συμπληρωματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης των χωρών.

Σε αυτό το πλαίσιο, η σημασία του εκπαιδευτή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ως κεντρικού συντελεστή της διεργασίας κατάρτισης τόσο σε επίπεδο μαθησιακών αποτελεσμάτων (learning outcomes), όσο και σε επίπεδο ανατροφοδότησης του εκπαιδευτικού συστήματος με πληροφορίες και προτάσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα και την αναβάθμισή του, αναδεικνύεται σε όλη του την έκταση. Προκειμένου ο εκπαιδευτής να ανταποκριθεί με επιτυχία στις απαιτήσεις του ρόλου του, προκύπτει ευνότητα η ανάγκη να δημιουργηθούν στοχευμένες πολιτικές και πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του.

Στόχος του θεματικού σεμιναρίου είναι να προσδιορίσει, να οριοθετήσει και να χαρτογρα-

φήσει το ρόλο, τις ικανότητες, τις στάσεις, τις αρμοδιότητες, αλλά και τις ευθύνες των εκπαιδευτών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σε ένα πλαίσιο μάθησης που συνεχώς μεταβάλλεται, ο εκπαιδευτής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καλείται να επανεξετάσει τη θέση του στο πεδίο της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και να επαναπροσδιορίζει την παιδαγωγική του συγκρότηση και πράξη, ώστε ν' ανταποκρίνεται στις διαρκείς προκλήσεις νέων και επερχόμενων αλλαγών.

Δεδομένου ότι οι εκπαιδευτές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καλούνται να διαμορφώσουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης, η προσέλιψη και η παραμονή ταλαντούχων και ευαισθητοποιημένων επαγγελματιών συνιστά άμεση προτεραιότητα για τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, προκειμένου να καταστεί δυνατή η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των ευρωπαϊκών συστημάτων κατάρτισης.

Για το λόγο αυτό απαιτείται η ενίσχυση της συμβατότητας και βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης στην Ευρώπη, μέσω του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων που εστιάζει στην αναγνώριση και «φορητότητα» των μαθησιακών αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων κατάρτισης εκπαιδευτών.

Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να είναι σε θέση να κατακτούν αυτόνομα τη γνώση, να σκέφτονται κριτικά αναφορικά με τη δουλειά που επιτελούν, και να εφοδιάζονται με δεξιότητες-ικανότητες «πυρήνα» όπως να «μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν», η ηγεσία, το επιχειρηματικό πνεύμα, η ευθύνη απέναντι στον εαυτό τους, η δια-

πολιτισμική προσέγγιση, καθώς και η υποχρέωση και η ευθύνη τους να εισάγουν νέες μεθόδους στην οργάνωση της μάθησης.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι η κατάρτιση του εκπαιδευτή είναι κατ' ανάγκη διεπιστημονική και περιλαμβάνει εκτεταμένη γνώση του γνωστικού αντικείμενου, γνώσεις παιδαγωγικής, ικανότητες καθοδήγησης και υποστήριξης των εκπαιδευόμενων και κατανόηση της κοινωνικής και πολιτιστικής διάστασης της μάθησης. Ενδεικτικά σε επίπεδο δεξιοτήτων, το παραπάνω σημαίνει ότι ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι σε θέση:



- A)** Να συνεργάζεται τόσο με τους καταρτιζόμενους ατομικά αλλά και με συναδέλφους προκειμένου να ενισχύσει τη δική του μάθηση και διδασκαλία.
- B)** Να επεξεργάζεται τη γνώση, να βρίσκει πρόσβαση σε αυτή, να την αναλύει και να την μεταδίδει..
- Γ)** Να χτίζει και να διαχειρίζεται περιβάλλοντα μάθησης και να κατέχει τη διανοητική ελευθερία επιλογών για τις μεθόδους παροχής γνώσης.
- Δ)** Να χρησιμοποιεί με ευχέρεια τις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών και να τις εισάγει με επιτυχία στη μαθησιακή διεργασία.
- Ε)** Να ενθαρρύνει τη διαπολιτισμική κατανόηση και το σεβασμό προς τον άλλο ισορροπώ-

ντας μεταξύ του σεβασμού της διαφορετικότητας και του προσδιορισμού κοινών αξιών.

Είναι ευνόητο από τα παραπάνω ότι πρέπει να βελτιωθούν οι διαδικασίες αρχικής και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης των εκπαιδευτών και παράλληλα να ενισχυθεί η δημόσια εικόνα τους, καθώς και να εξασφαλιστεί γενική συναίνεση με τους επαγγελματίες του χώρου όσον αφορά τις γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις και συμπεριφορές που όλοι πρέπει να έχουν¹.

Το θεματικό σεμινάριο αποτέλεσε το χώρο για την ανάπτυξη διαλόγου και τη δημιουργία προβληματισμού επί των ανωτέρω θεμάτων μέσω παρουσιάσεων/ομιλιών από στελέχη φορέων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, ιδίως μέσω της ενεργούς συμμετοχής τους σε προγράμματα ενίσχυσης των δομών και των συστημάτων Ε.Ε.Κ.

Υπό αυτό το πρίσμα και εντός του πλαισίου που θέτει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τη θέσπι-

ση ενός **Ευρωπαϊκού Χώρου για τη Δια Βίου Μάθηση** με το διττό στόχο της ενδυνάμωσης των πολιτών για ελεύθερη κινητικότητα ανάμεσα σε διαφορετικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, θέσεις εργασίας και περιοχές και την υποστήριξη των χωρών της Ε.Ε. για περισσότερη ευημερία, κοινωνική συνοχή και δημοκρατία, ο προσδιορισμός των γνώσεων, δεξιοτήτων και των παιδαγωγικών μεθόδων των εκπαιδευτών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και η υποστήριξη αυτών από τους επαγγελματικούς φορείς κατάρτισης αποτελούν αφ' ενός παραμέτρους δόμησης των επιμέρους εθνικών συστημάτων Ε.Ε.Κ. και αφετέρου παράγοντες διαμόρφωσης των πολιτικών απασχόλησης.

Το θεματικό σεμινάριο δομήθηκε ακολούθως:

- ▶ παρουσίαση **κεντρικών ομιλιών** στην ολομέλεια του σεμιναρίου
- ▶ διενέργεια δύο **παράλληλων workshops** με επικέντρωση στον τομέα της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και στον τομέα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αντιστοίχως.

¹ Ε.Ε. (2002), «Λεπτομερές πρόγραμμα των επακόλουθων εργασιών σχετικά με τους στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη»

Workshop 1:

Ανάπτυξη δεξιοτήτων, ικανοτήτων και παιδαγωγικών μεθόδων των εκπαιδευτών και των επαγγελματιών της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Key Points

- ▶ Ποια η ευχέρεια επέμβασης του εκπαιδευτή επαγγελματικής εκπαίδευσης στο αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών και τι προϋποθέτει σε επίπεδο δεξιοτήτων;
- ▶ Ποιο περιθώριο έχει ο εκπαιδευτής στην ανάπτυξη του εκπαιδευτικού υλικού και ποιες ικανότητες προϋποθέτει;
- ▶ Ποιες οι προκλήσεις της μετακίνησης από μία θεματική σε μια πολυεπιστημονική προσέγγιση της διδασκαλίας, βασισμένη σε μαθησιακά αποτελέσματα και στην ανάπτυξη αυτών των οριζόντιων δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων, που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της κοινωνίας συνολικά;
- ▶ Τι δεξιότητες χρειάζονται σε επίπεδο επαφής με τους εκπαιδευόμενους;
- ▶ Τι δεξιότητες χρειάζονται σε επίπεδο συνεργασίας με τους συναδέλφους και ανατροφοδότησης του συστήματος;

Workshop 2:**Ανάπτυξη δεξιοτήτων, ικανοτήτων και παιδαγωγικών μεθόδων των εκπαιδευτών και των επαγγελματιών της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης****Key Points**

Θεματικός Άξονας 1: Επαγγελματικό Περίγραμμα του Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων:

- ▶ Πώς σκιαγραφείται το προφίλ του σύγχρονου εκπαιδευτή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης;
- ▶ Γνώση διαστάσεων σχεδιασμού των διδακτικών ενοτήτων
- ▶ Διάθεση αυτό-αξιολόγησης και βελτίωσης
- ▶ Χρήση των παραδοσιακών «δασκαλοκεντρικών» εκπαιδευτικών τεχνικών ή/και των εναλλακτικών και συμμετοχικών τεχνικών.
- ▶ Οι καινοτόμες και συμμετοχικές μέθοδοι και τεχνικές εκπαίδευσης, η αξιολόγηση των διδακτικών ενοτήτων, η επικοινωνία εκπαιδευτή και εκπαιδευομένων αποτελούν ικανή συνθήκη για τη δόμηση ενός αποτελεσματικού προφίλ του εκπαιδευτή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης; Σε ποιες άλλες παραμέτρους πρέπει ν' αποδίδεται βαρύτητα;
- ▶ Είναι επαρκής ο διττός ρόλος του σύγχρονου εκπαιδευτή ΕΕΚ, ο οποίος λειτουργεί σε σχέση με τη μαθησιακή διαδικασία τόσο ως μάνατζερ της μάθησης όσο και ως διδάσκων;

Θεματικός Άξονας 2: Διασφάλιση Ποιότητας και αποτελεσματικότητα Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης

- ▶ Με στόχο τη σύνδεση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες των εκπαιδευομένων και το ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο, ποια είναι η αντίστοιχη κοινωνικοπολιτική διάσταση του ρόλου του εκπαιδευτή επαγγελματικής κατάρτισης και ποια τα περιθώρια παρεμβάσεών του;
- ▶ Πώς μπορούν να συμβάλλουν ο εκπαιδευτής και οι οργανισμοί κατάρτισης στη σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση; Ποιες δραστηριότητες μπορεί ν' αναλάβει ο πρώτος και ποια συστήματα να εφαρμόσουν οι δεύτεροι ώστε η διδακτική τους παρέμβαση να ενισχύσει αυτή τη σύνδεση;
- ▶ Πώς μπορούν να συμβάλλουν ο εκπαιδευτής και οι οργανισμοί κατάρτισης στη σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση; Ποιες δραστηριότητες μπορεί ν' αναλάβει ο πρώτος και ποια συστήματα να εφαρμόσουν οι δεύτεροι ώστε η διδακτική τους παρέμβαση να ενισχύσει αυτή τη σύνδεση;

Κεντρικές Εισηγήσεις

Οι ευρωπαϊκές πολιτικές ανάπτυξης των επαγγελματικών προσόντων

Λουκάς Ζαχείλλας

Project Manager, Qualifications and Learning Outcomes Area Enhanced Cooperation in VET and LLL, CEDEFOP

Αρχικά να σας ευχαριστήσω και εγώ με την σειρά μου για την πρόσκληση να συμμετάσχω σε αυτήν την πολύ ενδιαφέρουσα ημερίδα και να ξεκινήσω με ένα θέμα που πιστεύω δείχνει αρκετά απειλητικό γιατί είναι πολύ ευρύ. Θα προσπαθήσω συνεπώς να το περιορίσω σε θέματα που είναι περισσότερο πρακτικά και ίσως ενδιαφέρουν περισσότερο και το αντικείμενο του συγκεκριμένου θεματικού σεμιναρίου.

Ξεκινώντας λοιπόν το θέμα των επαγγελματικών προσόντων αναπόφευκτα πηγαίνουμε εκεί, που νομίζω οδηγούν ανάποδα όλοι οι δρόμοι. Δηλαδή στην Λισσαβόνα το 2000, στην στρατηγική της Λισσαβόνας και στους ιδιαίτερα φιλόδοξους στόχους τους οποίους έβαλε. Σύμφωνα με αυτούς μέχρι το 2010 θα έπρεπε η Ευρωπαϊκή Ένωση σε πάρα πολλούς τομείς να έχει γίνει το σημείο αναφοράς ποιότητας σε παγκόσμιο επίπεδο, κάτι που απέχει αρκετά από το να πραγματοποιηθεί. Εξειδικεύ-

οντας στον χώρο που μας ενδιαφέρει, δηλαδή στον χώρο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης συγκεκριμένες στρατηγικές έδωσαν έμφαση σε θέματα όπως η διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων. Ένας από τους κυρίαρχους στόχους δηλαδή ήταν η δυνατότητα να κάνουμε τα επαγγελματικά προσόντα πιο ευκρινή και κατανοητά, να ενισχύσουμε την δια βίου μάθηση, να διευκολύνουμε την πρόοδο και την πρόσβαση στην διαδικασία της μάθησης, να μετακινήσουμε δηλαδή τα εμπόδια που υπάρχουν – και δυστυχώς υπάρχουν πολλά. Στην πραγματικότητα να επιτρέπουμε σε κάθε άτομο να προσθέτει κάποια λιθαράκια γνώσης στην ζωή του χωρίς να συναντάει μπροστά του συγκεκριμένα εμπόδια και φυσικά να έχει τη δυνατότητα της κινητικότητας που είναι ένας από τους θεμελιώδεις στόχους της ευρωπαϊκής ιδέας.

Στο χώρο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης όλα αυτά μπορούμε να πούμε ότι αποσαφηνί-

στηκαν με δύο διαδικασίες που ξεκίνησαν παράλληλα και που στη συνέχεια, πόσο παράλληλες είναι. Την διαδικασία της Κοπεγχάγης που ξεκίνησε στην Δανία το 2002 και αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και την διαδικασία την Μπολόνια που αφορά την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η διαβίωση μάθησης, εξειδικεύεται από πλευράς υλοποίησης μέσω των συγκεκριμένων διαδικασιών και προκειμένου όλα αυτά να μην μένουν στον χώρο των ιδεών ή των ευχών ή των επιθυμητών αποτελεσμάτων χωρίς να συνοδεύονται από κάποιες πρακτικές παρεμβάσεις, αυτό που η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσπάθησε να κάνει, με την συνεργασία φυσικά όλων των κρατών μελών, είναι η ανάπτυξη κάποιων κεντρικών εργαλείων και αρχών που θα προωθούσαν αυτές τις κοινές στρατηγικές διαβίωσης μάθησης.

Επιγραμματικά, το πρώτο εργαλείο είναι το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων, το δεύτερο είναι το ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και την κατάρτιση, δηλαδή ένας τρόπος, ένα κοινό νόμισμα που θα βοηθήσει αυτήν την μεταφορά, την αναγνώριση και την συνέχιση της μάθησης και το τρίτο είναι το Ευρωδιαβατήριο το euro pass το οποίο έχει ήδη μια ιστορία αρκετών χρόνων και που αριθμεί ήδη αρκετά εκατομμύρια ευρωπαίων χρηστών που εξυπηρετούνται από αυτό. Υπάρχουν επίσης οι ευρωπαϊκές αρχές για την πιστοποίηση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, δηλαδή με πολύ απλό τρόπο πως θα μπορούμε να πιστοποιούμε την μάθηση ανεξάρτητα από την πηγή από την οποία την προσλαμβάνουμε, είτε είναι αυτή εμπειρία είτε είναι κάποιες άλλες δυνατότητες μάθησης που μας προσφέρονται και το κοινό πλαίσιο για την διασφά-

λιση της ποιότητας. Να πούμε ότι αυτές οι αρχές και τα εργαλεία – το ευρωπαϊκό πλαίσιο θα το πούμε σε λίγο πιο αναλυτικά – βρίσκονται σε φάση ανάπτυξης, οι πιστωτικές μονάδες και το πλαίσιο ποιότητας ουσιαστικά είναι αυτή την στιγμή σε διαδικασία σύστασης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Στόχος τους είναι ακριβώς να δώσουν μια διεθνή, ευρωπαϊκή διάσταση η οποία θα επηρεάσει τελικά τα εθνικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και βέβαια θα διευκολύνουν τα άτομα.

Για να επανέλθουμε στην διαδρομή που είπαμε, στις παράλληλες διαδρομές που ξεκίνησαν με τις διαδικασίες της Κοπεγχάγης και της Μπολόνια και να τις συνδέσουμε με αυτό που πιστεύω θα είναι ο κορμός της παρουσιάσής μου, το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων, φαίνεται ότι αυτές οι συναντώνται για πρώτη φορά σε κάτι που ονομάζεται ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων. Παράλληλες διαδρομές που συναντώνται! Γεωμετρικά παράδοξο αλλιά όπως θα δούμε στο πλαίσιο της διαβίωσης μάθησης είναι ίσως μια καινούρια ιδέα που θα αλλιάξει πάρα πολύ τα πράγματα τουλάχιστον από ότι τα βλέπουμε σήμερα.

Ας πούμε λοιπόν λίγα λόγια για το τι είναι το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων. Με χαρά είδα ότι ανάμεσα στο υλικό που διανεμήθηκε υπάρχει και η Ελληνική έκδοση του ενημερωτικού σημειώματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων.

Στην πραγματικότητα το Πλαίσιο είναι ένας μηχανισμός μετάφρασης επαγγελματικών προσόντων. Είναι δηλαδή ένας τρόπος να μεταφράσουμε με ένα εύληπτο και κατανοητό

τρόπο, όπως θα δούμε στη συνέχεια, τα προσόντα που υπάρχουν σε κάποια χώρα σε κάποια άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στόχος αυτού του Πλαισίου είναι να διευκολυνθεί η κινητικότητα, η βασική προτεραιότητα της διαδικασίας δια βίου μάθησης. Η δια βίου μάθηση διευκολύνεται γιατί για πρώτη φορά το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων δίνει την δυνατότητα να ξεπερνάμε αυτά τα εμπόδια που υπάρχουν στη μαθησιακή μας πορεία. Δηλαδή επιτρέπει στον ενδιαφερόμενο να αναγνωρίσει και να πάρει μαζί του όλες τις γνώσεις, όλη την μάθηση που έχει προσλάβει στην διάρκεια της ζωής του ανεξάρτητα από την διαδρομή και το σύστημα από το οποίο προσέλαβε την μάθηση. Βασίζεται στην έννοια των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Τα μαθησιακά αποτελέσματα είναι δύο μαγικές λέξεις που χρησιμοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο και ουσιαστικά είναι ένας τρόπος να περιγράψουμε όλο το εύρος της μάθησης.

Για να θεωρήσουμε με έναν πιο απλό τρόπο αυτό τον μηχανισμό μετάφρασης, στον πυρήνα του υπάρχουν οκτώ επίπεδα. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων είναι ο μηχανισμός της μετάφρασης ο οποίος χρησιμεύει στο να μεταφέρει μεταφράζοντας επαγγελματικά προσόντα από μία χώρα σε κάποια άλλη. Δηλαδή αν στη χώρα Α, πχ στην Ελλάδα έχουμε κάποια συγκεκριμένα επαγγελματικά προσόντα αυτά μέσω του εθνικού συστήματος επαγγελματικών προσόντων ή αν υπάρχει του εθνικού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων, αυτά αντιστοιχίζονται με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο και στην συνέχεια μέσω των αντίστοιχων πλαισίων που υπάρχουν σε μια χώρα Β στην Ιταλία για παράδειγμα, μεταφράζονται στα αντίστοιχα επίπεδα προσόντων που υπάρχουν σε αυτήν την χώρα. Ακόμα πιο απλά, ένας που

ολοκληρώνει την κατάρτιση σε ένα Ι.Ε.Κ. Λογιστικής στην Ελλάδα μέσω του εθνικού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων, που ελπίζουμε να δημιουργηθεί μέσα στα επόμενα χρόνια, θα μπορεί με πολύ εύκολο τρόπο να αντιστοιχηθεί στο ευρωπαϊκό και στην συνέχεια αν θέλει να εργαστεί στην Ιρλανδία θα μπορεί να μεταφράσει το επίπεδο του πτυχίου του, των προσόντων του στο αντίστοιχο Ιρλανδικό.

Προκειμένου να γίνουν όλα αυτά, η σύγκριση, η μετάφραση, είναι αδύνατο να μην έχουμε μηχανισμούς διασφάλισης ποιότητας. Είναι επίσης αδύνατον να μην λαμβάνουμε υπόψη ποιες είναι πια οι καινούριες βασικές ικανότητες, να επαναπροσδιορίσουμε τον ρόλο της καθοδήγησης και του προσανατολισμού και φυσικά να λάβουμε υπόψη την πιστοποίηση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

Με έναν πολύ απλό τρόπο, το EQF, που είναι το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο στηρίζεται στα μαθησιακά αποτελέσματα και αυτό που το ξεχωρίζει από όλες τις ταξινομήσεις που είχαμε μέχρι σήμερα είναι ότι δεν λαμβάνει υπόψη μόνο την τυπική μάθηση αλλά λαμβάνει και την μη τυπική και την άτυπη. Είναι κάτι το οποίο αλληλάζει με πολύ σημαντικό τρόπο το τοπίο. Αυτό που γίνεται στην πραγματικότητα είναι ένας καινούριος τρόπος προσέγγισης της όλης διαδικασίας μάθησης ανεξάρτητα από το επίπεδο στο οποίο αναφερόμαστε. Φαίνεται ότι σταδιακά φεύγουμε από τις εισροές, δηλαδή την μάθηση που είχε να κάνει περισσότερο με την διάρκεια, με τον χώρο που λάμβανε χώρα η μάθηση, η κατάρτιση, με το Πρόγραμμα και το Ινστιτούτο και μεταφερόμαστε στις εκροές, δηλαδή αυτό που μας ενδιαφέρει περισσότερο είναι να δούμε τελειώνοντας μια μαθησιακή περίοδο, μια μαθησιακή εμπειρία τι είναι ικανό ένα άτομο να κάνει και να μπορεί να αποδείξει ότι



κάνει. Αυτό αλληλάζει με δραματικό τρόπο πολλές παραμέτρους της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Για να δούμε που βρισκόμαστε από πλευράς εφαρμογής όλων αυτών, στις 23 Απριλίου του 2008 υπεγράφη επίσημα η σύσταση για το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων. Όλες οι χώρες που μετέχουν στο πρόγραμμα «εκπαίδευση και κατάρτιση 2010», δηλαδή 32 ευρωπαϊκές χώρες, ήταν θετικές ακριβώς στην προώθηση αυτού του πλαισίου και θα δούμε με τι συνέπειες. Κάποιοι στόχοι κομβικοί είναι το 2010 να συνδεθούν τα εθνικά επίπεδα επαγγελματικών προσόντων με το ευρωπαϊκό και από το 2012 στους τίτλους που παρέχουμε να υπάρχει και αναφορά του επιπέδου EQF. Αυτό όμως που φάνηκε πέρα από την σύσταση, ήταν το γεγονός ότι το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων λειτουργεί σαν ένας μηχανισμός προώθησης της κινητικότητας και της δια βίου μάθησης. Είναι ένας καταλύτης ουσιαστικών αλλαγών και εθνικών μεταρρυθμίσεων.

Σήμερα η Ευρωπαϊκή Ένωση ζει μια μεγάλη αλλαγή στον τρόπο που βλέπει τα επαγγελματικά προσόντα και στα πλαίσια λειτουργίας

τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των χωρών είναι σε διαδικασία ανάπτυξης Πλαισίων που ποικίλει ανάλογα με το βαθμό προόδου, υπάρχουν μόνο τέσσερα σε πλήρη λειτουργία, κάποια παλαιότερα και από το Ευρωπαϊκό και δυστυχώς η μικρή πρόοδος περιλαμβάνει τέσσερις χώρες ανάμεσα στις οποίες είναι και η Ελλάδα.

Όμως το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων δεν είναι μόνο μια ευρωπαϊκή ιδέα, ολόκληρος ο κόσμος, ακόμα και πολύ απομακρυσμένες περιοχές του πλανήτη φαίνεται ότι έχουν αγκαλιάσει την ιδέα των πλαισίων επαγγελματικών προσόντων και βλέπουμε ότι αυτή η διαδικασία είναι ζωντανή και κινείται σε πολλά επίπεδα και περιοχές. Τα κοινά χαρακτηριστικά όλων αυτών των εξελίξεων είναι ότι όλες στηρίζονται σε αυτό που αναφέραμε, τα μαθησιακά αποτελέσματα. Υπάρχει μια μόδα θα λέγαμε υιοθέτησης των οκτώ επιπέδων στα υπό ανάπτυξη πλαίσια γιατί παρότι οι χώρες που προϋπήρχαν είχαν και δέκα και δώδεκα επίπεδα οι χώρες που σήμερα αναπτύσσουν τα πλαίσια τείνουν στην υιοθέτηση των 8..

Τα οκτώ επίπεδα στηρίζονται στα μαθησιακά αποτελέσματα, τα οποία περιγράφονται με

όρους που εμπίπτουν σε τρεις υποκατηγορίες: γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες Αυτό γίνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των προσόντων και πιστεύω ότι ένα πρακτικό παράδειγμα θα μας δώσει ακόμα πιο ξεκάθαρα το νόημα όλων αυτών. Ένα στοιχείο από το europass, από το ευρωδιαβατήριο δηλαδή και συγκεκριμένα το κομμάτι που αφορά το διαβατήριο γλωσσών όπου περιγράφεται με έναν συγκεκριμένο τρόπο η ικανότητα κάποιου στη χρήση ξένων γλωσσών θα μας δώσει το παράδειγμα. Αν κάνουμε μία εστίαση λοιπόν στο πως μπορούμε να καταλάβουμε ότι κάποιο άτομο είναι επιπέδου A1 στην κατανόηση μιας συγκεκριμένης γλώσσας. Το επίπεδο αυτό περιγράφεται με ένα πολύ απλό τρόπο, ότι μπορώ δηλαδή να καταλάβω γνώριμες λέξεις και πολύ βασικές φράσεις που αφορούν εμένα, την οικογένεια μου, το περιβάλλον μου όταν οι συνομιλητές μου μιλάνε αργά και καθαρά. Είναι ένας ενεργητικός τρόπος περιγραφής του τι μπορεί να κάνει κάποιος που αντιστοιχεί στο συγκεκριμένο επίπεδο.

Θα κλείσω την παρουσίαση λέγοντας λίγα πράγματα για την Ελλάδα και τον ρόλο του Cedefop, τον οργανισμό που εκπροσωπώ. Η δημιουργία ενός εθνικού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων με βάση αυτά που είπαμε αλλή και πιστεύω και με την πρόθεση της χώρας μας να συμμετάσχει σε αυτές τις ευρωπαϊκές εξελίξεις είναι μια επιτακτική ανάγκη. Αυτή την στιγμή υπάρχουν κάποια βήματα που γίνονται, υπάρχει μια εθνική επιτελική Επιτροπή που λειτουργεί υπό το Υπουργείο Παιδείας και υπάρχουν και κάποιες ενέργειες οι οποίες πιστεύω λειτουργούν αρκετά αποσπασματικά. Το βασικό σημείο είναι ότι θα πρέπει ως χώρα να καθορίσουμε τον αριθμό επιπέδων που θέλουμε και να δημιουργήσουμε τους

αντίστοιχους περιγραφικούς δείκτες. Επί πλέον να δημιουργήσουμε ένα πλαίσιο διασφάλισης της ποιότητας και να συνεχίσουμε με τα πρότυπα, τα προγράμματα και την πιστοποίηση. Αυτή την στιγμή γίνεται δουλειά στον χώρο των προτύπων μέσα από τα επαγγελματικά περιγράμματα, μια δουλειά που έχει ξεκινήσει από το ΕΚΕΠΙΣ αλλή χωρίς να υπάρχει μια συνοδική θεώρηση και αντιμετώπιση όλης αυτής της διαδικασίας.

Πολύ επιγραμματικά, εκτός από τις ομάδες σχεδιασμού και εφαρμογής που απαιτούνται και μια εθνική συντονιστική επιτροπή που θα πρέπει να συμπεριλάβει όλους τους συναρμόδιους φορείς, όλο αυτό το σύστημα θα πρέπει να δουλέψει με ομάδες επιστημονικής στήριξης για τα διάφορα κομμάτια της όλης διαδικασίας. Η πολυπλοκότητα της προσπάθειας απαιτεί την εμπλοκή τόσο των φορέων της εκπαίδευσης και της κατάρτισης όσο και των εκπαιδευτών και όσων συμμετέχουν στη μάθηση, φορείς που αναγνωρίζουν τα προσόντα, φορείς πιστοποίησης λαμβάνοντας πάντοτε υπόψη την ανάγκη για διασφάλιση ποιότητας.

Κλείνω απλώς λέγοντας ότι εκπροσωπώ σήμερα το Cedefop μετά από μια μακρά θητεία στο Υπουργείο Παιδείας και συγκεκριμένα στον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Το Cedefop ιδρύθηκε το 1975 και συνεργάζεται με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αλλή και με τα κράτη μέλη και με τους κοινωνικούς εταίρους ακριβώς, προκειμένου να εφαρμόζει τις πολιτικές κατάρτισης και δια βίου μάθησης.

Για να έχετε μια εικόνα πώς δρα το Cedefop για παράδειγμα στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων αναφέρω χαρακτηριστικά

ότι στηρίζει επιστημονικά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο συντονισμό και στη λειτουργία των δύο πανευρωπαϊκών ομάδων που δραστηριοποιούνται σε θέματα επαγγελματικών προσότων. Υπάρχει η συμβουλευτική ομάδα και η ομάδα για την αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων, το Cedefop στηρίζει επιστημονικά τις ομάδες, εκπονεί ένα πολύ μεγάλο αριθμό μελετών που τροφοδοτούν στην συνέχεια και τα κράτη μέλη, δημιουργεί εκδόσεις πραγματοποιεί συνέδρια και παρακολουθεί ένα μεγάλο αριθμό πιλοτικών Προγραμμάτων Leonardo Da Vinci. Βασικός στόχος είναι η παρακολούθηση, παρατήρηση και στη συνέχεια η ανάλυση των στοιχείων που έχουμε συγκεντρώσει έτσι ώστε να επιτυγχάνεται η διάχυση της γνώσης προκειμένου να υπάρξει τελικά μια πολιτική σε επίπεδο ευρωπαϊκό αλληλά και σε επίπεδο κρατών μελών που βασίζεται σε στοιχεία.

120 περίπου άτομα είναι οι εργαζόμενοι στο Cedefop, με ένα προϋπολογισμό περίπου 17 εκατομμυρίων ευρώ. 21 χώρες εκπροσωπούνται στην Θεσσαλονίκη και η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων είναι γυναίκες. Ευχαριστώ πολύ για την πρόσκληση για μια ακόμα φορά.

Επιμόρφωση εκπαιδευτικών μέσα από τις δράσεις του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση

Σταμάτης Λίτινας
Προϊστάμενος Μονάδας Β3
«Α/μια & Β/μια Εκπαίδευση»
ΕΥΔ Ε.Π. Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση



Κυρίες και κύριοι,

Να σας καλημερίσω και εγώ με τη σειρά μου και να ξεκινήσω ευχαριστώντας την Οργανωτική Επιτροπή που έδωσε την ευκαιρία στη Διαχειριστική Αρχή του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» (ΕΠΕΔΒΜ), να κάνει μια συνοπτική παρουσίαση των δυνατοτήτων που προσφέρονται και των δράσεων που περιλαμβάνονται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα και αφορούν στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών με απώτερο στόχο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους. Θα ξεκινήσω την παρουσίαση περιγράφοντας με συνοπτικό τρόπο τι έχει γίνει την τελευταία οκταετία, καθώς η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών αποτελεί μία βασική ενέργεια και στοιχειοθετεί ένα σημαντικό στρατηγικό στόχο των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων του

Υπουργείου Παιδείας. Μέσω του ΕΠΕΑΕΚ την περίοδο 2000-2008 διατέθηκαν περισσότερα από 170 εκατομμύρια ευρώ για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Να διευκρινίσω ότι η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών αφορούσε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, τεχνική - επαγγελματική αλλά και πέραν τούτων στόχευε και εξειδικευμένες ομάδες και εξειδικευμένα αντικείμενα, όπως παραδείγματος χάρη επιμορφώσεις για άτομα με ειδικές ανάγκες, με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες κ.ο.κ.

Με τα κονδύλια αυτά είχαν την δυνατότητα να επιμορφωθούν -σύμφωνα με τους επίσημους δείκτες με τους οποίους καταγράφεται η πρόοδος του προγράμματος- περισσότεροι από 300.000 εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων, σε προγράμματα που σχετίζονταν με:

- ▶ την εισαγωγική και την ταχύρυθμη επιμόρφωση,
- ▶ την επιμόρφωση σε προγράμματα νέων τεχνολογιών και πληροφορικής,
- ▶ προγράμματα μέσης και μακράς διάρκειας και προγράμματα εξομοίωσης,
- ▶ προγράμματα ειδικής αγωγής για μαθητές με μαθησιακά προβλήματα,
- ▶ επιμορφώσεις σε επιμέρους δράσεις, όπως η περιβαλλοντική εκπαίδευση, σε θέματα ισότητας φύλων, συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού κλπ.

Αυτά όσον αφορά το ΕΠΕΑΕΚ πολύ συνοπτικά και να περάσουμε στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» για την περίοδο 2007-2013. Το επιχειρησιακό έχει εγκριθεί από το Νοέμβριο του 2007, ο προϋπολογισμός του ανέρχεται στα 2,2 δισεκατομμύρια ευρώ, είναι μονοταμειακό, συγχρηματοδοτείται μόνο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και περιέχει 15 άξονες προτεραιότητας εκ των οποίων οι τρεις αφορούν στην τεχνική βοήθεια. Οι άξονες αυτοί οργανώνονται γύρω από 4 στρατηγικούς στόχους. Ο χαρακτηρισμός των ελληνικών Περιφερειών, στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ, σε Περιφέρειες Στατιστικής Σύγκλησης, Σταδιακής Εισόδου και Σταδιακής Εξόδου, επιβάλλει για επιχειρησιακούς λόγους τον επιμερισμό του κάθε στρατηγικού στόχου σε 3 άξονες προτεραιότητας.

Η επιλεξιμότητα δαπανών του Προγράμματος ξεκινάει από τις αρχές του 2007 όπως και σε όλα τα επιχειρησιακά προγράμματα. Από το καλοκαίρι του 2008 έχουν ήδη δημοσιευθεί 15 προσκλήσεις, ο προϋπολογισμός των οποίων υπερβαίνει τα 300 εκατομμύρια ευρώ. Σε εξέλιξη βρίσκεται η υποβολή προτάσεων από τους Δικαιούχους. Η αξιολόγησή τους από την Υπν-

ρεσία έχει ξεκινήσει, ενώ σε φάση υλοποίησης βρίσκονται πράξεις που σχετίζονται και με την επιμόρφωση εκπαιδευτικών.

Κάνοντας μία αποδελτίωση του Επιχειρησιακού Προγράμματος θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι δράσεις επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών μπορούν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες. Η μία αφορά σε προγράμματα επιμόρφωσης με άμεσα ωφελομένους τους εκπαιδευτικούς, είναι στοχοθετημένες και σαφώς προσδιορισμένες ακόμα και στο επίπεδο του ενδεικτικού προϋπολογισμού. Υπάρχει όμως και μια σειρά επιμορφώσεων, οι οποίες προκύπτουν έμμεσα και στοιχειοθετούν το περιεχόμενο άλλων δράσεων που ο άμεσος στόχος τους δεν είναι η επιμόρφωση, ωστόσο αυτή προκύπτει ως αναπόσπαστο τμήμα των δράσεων αυτών. Για παράδειγμα, η δράση για την περιβαλλοντική εκπαίδευση μαθητών περιλαμβάνει και στοιχειοθετείται από την επιμόρφωση εκπαιδευτικών σε θέματα περιβαλλοντικής και στο πώς θα υλοποιηθούν τα προγράμματα αυτά.

Ξεκινώντας από την πρώτη δράση, η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών περιλαμβάνεται στον ειδικό στόχο 1.5, ο οποίος αντιπροσωπεύει περίπου το 28% του προϋπολογισμού του πρώτου στρατηγικού στόχου και στοχεύει στην αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης και στην προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης. Εδώ λοιπόν χρηματοδοτούνται προγράμματα και πράξεις που αφορούν στην επιμόρφωση του εκπαιδευτικού προσωπικού όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης (πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας γενικής και επαγγελματικής), με έμφαση κυρίως στην καινοτομία και στη χρήση των νέων Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών.

Προχωρώντας στην εξειδίκευση του ειδικού

στόχου, έχουμε γενικές κατηγορίες πράξεων. Η πρώτη αφορά στην περιοδική επιμόρφωση, με προγράμματα σε νέες εκπαιδευτικές μεθόδους και σε Τ.Π.Ε. Εκτιμώντας ότι αυτή η επιμόρφωση είναι αναγκαία για την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό του εκπαιδευτικού συστήματος, έχει ήδη ξεκινήσει από δράσεις που χρηματοδοτήθηκαν από το ΕΠΕΑΕΚ και συνεχίζεται και στο πλαίσιο του ΕΠΕΔΒΜ για την εδραίωση των Τ.Π.Ε. στην εκπαιδευτική διαδικασία. Μία δεύτερη γενική κατηγορία πράξεων αφορά στην εισαγωγική επιμόρφωση που και εδώ έχουμε τις επιμορφώσεις εκπαιδευτικών σε μία σειρά αντικειμένων αναγκαιών για την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού έργου. Στην εισαγωγική επιμόρφωση έχει δημοσιευθεί μια από τις πρώτες προσκλήσεις που δημοσιοποιήθηκαν το καλοκαίρι του 2008 και βρίσκονται σε εξέλιξη τρεις πράξεις για εισαγωγική επιμόρφωση της σχολικής χρονιάς 2008-2009.

Η επόμενη γενική κατηγορία πράξεων αφορά στην εκπόνηση μίας σειράς μελετών και ερευνών που έχουν ως στόχο τη βελτίωση των συστημάτων επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών προκειμένου να αξιοποιηθούν καινοτόμα εργαλεία και μεθοδολογίες για τη διαμόρφωση σύγχρονων εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Τέλος και περνώντας στη δεύτερη ομάδα επιμορφώσεων, έχουμε τα προγράμματα ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης που απευθύνονται σε μαθητές. Η υλοποίησή τους προϋποθέτει την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σε θέματα όπως το περιβάλλον, το κλίμα, η αειφόρος ανάπτυξη, η ισότητα των φύλων, η δημόσια υγεία, η κοινωνία της πληροφορίας κ.α.

Κάνοντας μία αποδεκτίωση όλων των δράσεων του Επιχειρησιακού Προγράμματος με επί-

κεντρο την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και σε συνδυασμό με τα προγράμματα που χρηματοδοτήθηκαν από το ΕΠΕΑΕΚ καταλήγουμε στις ακόλουθες δράσεις επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών:

- ▶ επιμορφώσεις / εξειδικευμένα προγράμματα που αφορούν στην εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία,
- ▶ προγράμματα εκπαίδευσης σε άτομα με γλωσσικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες,
- ▶ προγράμματα για άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, (εδώ περιλαμβάνονται τόσο τα άτομα με μαθησιακά προβλήματα όσο και τα χαρισματικά άτομα),
- ▶ επιμορφώσεις για την εφαρμογή προγραμμάτων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης,
- ▶ επιμορφώσεις σε θέματα επιχειρηματικότητας, συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, περιβαλλοντική εκπαίδευση κλπ.

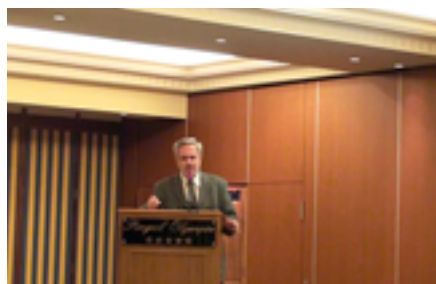
Κλείνοντας τη συνοπτική αυτή παρουσίαση θα ήθελα να επισημάνω ότι για περισσότερες πληροφορίες όσον αφορά τα προγράμματα που υλοποιούνται και σχετίζονται με την επιμόρφωση εκπαιδευτικών, μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα του ΕΠΕΑΕΚ (epeaek.gr), στην οποία έχει αναρτηθεί το πλήρες κείμενο του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση. Στην ίδια ιστοσελίδα αναρτώνται οι προσκλήσεις με το αναλυτικό περιεχόμενο, τη διάρκεια και τους ωφελούμενους και τις προϋποθέσεις συμμετοχής σε κάθε πρόγραμμα/πράξη.

Σας ευχαριστώ πολύ.

Ο ρόλος, οι ικανότητες και οι στάσεις των εκπαιδευτών ενηλίκων

Αλέξης Κόκκος

*Καθηγητής Εκπαίδευσης Ενηλίκων
Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο*



Αγαπητοί συνάδελφοι,

θα προσπαθήσω να αναπτύξω το θέμα ποιες γνώσεις, ικανότητες και στάσεις χρειάζεται να διαθέτει ένας εκπαιδευτής ενηλίκων, είτε αυτός ή αυτή δραστηριοποιείται στον χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης, είτε στον χώρο της ευρύτερης, ανθρωπιστικής προσέγγισης της εκπαίδευσης ενηλίκων. Και θα προσπαθήσω να το κάνω γιατί πιστεύω ότι είναι σημαντικό το να μπορούμε να έχουμε κάποια κριτήρια για να εντοπίζουμε τους κατάλληλους εκπαιδευτές, ενηλίκων, αλλά και για να ξέρουμε ποιες είναι οι ελλείψεις τους ώστε να μπορούμε να τους εκπαιδεύουμε και να τους επανεκπαιδεύουμε. Ήδη λοιπόν εδώ αρχίζετε και βλέπετε έναν κατάλογο κριτηρίων (προβάλλεται μια διαφάνεια που δείχνει 24 κριτήρια που έχει εντοπίσει ένας ερευνητής). Πάρα πολλοί ερευνητές έχουν ασχοληθεί με αυτό το ζήτημα και μπορεί κανείς να βρει στην βιβλιογραφία εκατοντάδες καταλόγους κριτηρίων. Στον κατάλογο που

βλέπετε στη διαφάνεια ο ερευνητής ζητάει πάρα πολλά, θα έλεγα: να μπορεί να επικοινωνεί ο εκπαιδευτής, να αναπτύσσει αποτελεσματικές σχέσεις, να ενδυναμώνει τις θετικές διαθέσεις, να δημιουργεί θεμέλια σεβασμού, να μπορεί να αντιλαμβάνεται τη διαφορά ανάμεσα στην εκπαίδευση παιδιών και ενηλίκων, να διατηρεί το ενδιαφέρον της ομάδας για τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες και λοιπά. Βλέπετε ότι από ένα σημείο και πέρα η αναφορά κριτηρίων χάνει το νόημά της. Θέλω να πω, ότι λείπει το κεντρικό μήνυμα, το κεντρικό κριτήριο, δηλαδή, τελικά, τι κυρίως θέλουμε. Αν βρούμε το τι κυρίως θέλουμε, όλα τα υπόλοιπα έρχονται σαν συνέπεια αυτού και χτίζουμε επάνω σε κάποιο θεμέλιο.

Ας δούμε τώρα μια πολύ πιο οργανωμένη κατηγοριοποίηση από έναν εκλεκτό Έλληνα συνάδελφο, τον Δημήτρη Βεργίδη. (Προβάλλεται η διαφάνεια). Βάσει οκτώ κριτηρίων, βάσει το κριτήριο της αυτογνωσίας, και της αυτοαξιό-

λόγησης, το κριτήριο του συντονισμού και της οργάνωσης της ομάδας, δηλαδή με άλλα λόγια να ξέρει ο εκπαιδευτής από δυναμική της ομάδας και να μπορεί να την συντονίζει. Και πρώτο – πρώτο, δεν είναι τυχαίο, βάζει το κριτήριο του να νοιάζεται ο εκπαιδευτής και να αποδέχεται τους εκπαιδευόμενους. Αυτό αρχίζει να μας ευαισθητοποιεί προς μια διάσταση όχι τόσο δασκαλοκεντρική, όσο επικεντρωμένη στον ενήλικο εκπαιδευόμενο.

Εν πάση περιπτώσει, νομίζω είναι φανερό ότι ανάλογα με το κριτήριο που θα υιοθετήσουμε μπορούμε να φτιάχνουμε σαν συνέπεια του κριτηρίου διάφορους καταλόγους. Αν, παραδείγματος χάριν, συμβεί να υιοθετήσουμε το κριτήριο της ανάπτυξης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας, είναι φανερό ότι θα αναζητήσουμε εκπαιδευτές που να ξέρουν να μεταβιβάζουν εξειδικευμένες τεχνικές γνώσεις, να προωθούν το επιχειρηματικό πνεύμα, να διασυνδέουν την κατάρτιση με την αγορά εργασίας, να χρησιμοποιούν την νέα τεχνολογία, την καινοτομία και λοιπά. Είναι προφανές, ότι εντελώς διαφορετικά θα είναι τα κριτήριά μας αν ζητούμε εκπαιδευτές που να διδάσκουν σε σχολεία δεύτερης ευκαιρίας ή σε αναλήψιμους ή σε πολιτισμικές μειονότητες. Αναζητούμε λοιπόν το κριτήριο.

Θα σας παρακαλούσα τώρα να δούμε μαζί στο βίντεο έναν από τους σημαντικότερους εν ζωή δασκάλους στην εκπαίδευση ενηλίκων, τον Peter Jarvis, που έχει απαντήσει σε μία συνέντευξη ποιος είναι «ο καλός», εκπαιδευτής ενηλίκων. Ας δούμε λοιπόν τι μας λέει ο Jarvis: «Ποια είναι όμως τα κριτήρια για να χαρακτηρίσουμε κάποιον καλό εκπαιδευτή ενηλίκων; Να μην ήμε τα ίδια που ισχύουν για έναν οποιοδήποτε δάσκαλο. Θεμελιακά πρέπει νομίζω να

ξεκινήσουμε από την παραδοχή ότι η διδασκαλία είναι μια ηθική πράξη. Άρα πρέπει να σέβεται την προσωπικότητα του εκπαιδευόμενου αρχικά και πρώτιστα. Η ικανότητα να ξεκινήσει μια σχέση με τους εκπαιδευόμενους ή με τον εκπαιδευόμενο είναι μια πρωταρχική πράξη ποιότητας. Αν δεν μπορείς να σχετιστείς με τους εκπαιδευόμενούς σου δεν θα γίνεις ποτέ καλός εκπαιδευτής. Η εκπαίδευση είναι μια ανθρωπιστική πράξη. Είναι δουλειά με ανθρώπους. Είναι υπηρεσία. Να υπηρετείς τους ανθρώπους. Να τους βοηθήσεις να αναπτυχθούν, και αυτό έρχεται σε αντίθεση με τη μοντέρνα άποψη ότι η εκπαίδευση είναι αγαθό προς πώληση. Από την άλλη φυσικά αν θέλουμε να είμαστε ρεαλιστές, η εκπαίδευση είναι αγαθό προς πώληση. Αρχικά λοιπόν πρέπει να νοιάζεσαι για τους εκπαιδευόμενούς σου, να νοιάζεσαι για την ανάπτυξή τους και να αναγνωρίζεις ότι τους κοστίζει να συνεχίζουν να μαθαίνουν όχι μόνο οικονομικά αλλά και σε χρόνο, σε προσπάθεια και σε ταυτότητα, αναζήτηση ταυτότητας. Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι αντιμετωπίζουν μια κρίση ταυτότητας, άρα νομίζω ότι η πρώτη προτεραιότητα για έναν εκπαιδευτή είναι να είναι καλός άνθρωπος και να αναγνωρίζει ότι ζούμε για να εξυπηρετούμε και όχι για να είμαστε αφέντες. Έτσι θα άρχιζα.»

Βέβαια, εδώ παρακολούθησαμε ένα μικρό απόσπασμα και πρέπει κανείς να μπει πιο πολύ στο πνεύμα του Jarvis για να μπορέσει να δει τι εννοεί. Κάτω λοιπόν από την φράση «να τους βοηθάς να αναπτύσσονται, να τους σέβεσαι» εννοεί να μην είμαστε δασκαλοκεντρικοί. Και δασκαλοκεντρικοί σημαίνει το να επικεντρώνεται κανείς σε αυτό που ο ίδιος γνωρίζει και να ενδιαφέρεται μόνο να μεταβιβάσει αυτό που ο ίδιος γνωρίζει χωρίς να νοιάζεται για το τι έχει ανάγκη να μάθει ο εκπαιδευόμενος. Και κάνο-

ντας το αυτό, συνειδητά ή ασυνείδητα επιδιώκει την αναπαραγωγή του κύρους του. Γιατί, αν το μέλημα του δασκαλοκεντρικού εκπαιδευτή είναι να μεταδίδει και να αναπαράγει μόνο τις δικές του γνώσεις, προφανώς νοιάζεται συνειδητά ή ασυνείδητα για την αναπαραγωγή του κύρους του, ότι δηλαδή ότι αυτός ξέρει και δεν έχει τόσο σημασία τι ξέρουν ή τι μπορούν να κάνουν οι άλλοι, σημασία έχει να τον ακούν και να υιοθετούν αυτά που λείει. Αν λοιπόν θέλουμε να βοηθήσουμε πραγματικά να αναπτυχθούν οι εκπαιδευόμενοι πρέπει – και εδώ είναι το βασικό κριτήριο που προτείνει ο Jarvis – να πορευτούμε σύμφωνα με τις ανάγκες τους. Με άλλα λόγια πρέπει να εξετάσουμε ποια είναι τα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευομένων. Και για το ζήτημα αυτό υπάρχει μια μεγάλη βιβλιογραφία, που συνοψίζεται στα εξής: Ένα πρώτο χαρακτηριστικό είναι ότι οι εκπαιδευόμενοι έχουν συγκεκριμένους στόχους και εδώ βρίσκεται η διαφορά από την εκπαίδευση των μικρότερων παιδιών. Δεν πηγαίνουν στην εκπαίδευση με αόριστους και γενικούς στόχους όπως κάνει ένα παιδί στο σχολείο. Πηγαίνουν συνήθως γιατί θέλουν να αποκομίσουν κάτι πολύ συγκεκριμένο, που θα το εφαρμόσουν μετά στην οικονομική και στην κοινωνική ζωή. Επομένως έχουν ανάγκη να υπάρχει πρακτική εφαρμογή αυτών που διδάσκονται, να συνδέεται η θεωρία με την πράξη, να υπάρχει και θεωρία αλλά και πρακτική εφαρμογή.

Το δεύτερο πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό των ενήλικων εκπαιδευομένων είναι ότι έχουν ένα ευρύτατο φάσμα εμπειριών και γνώσεων από την κοινωνική και οικονομική τους πορεία. Και είναι πολύ σημαντικό αυτό να το αξιοποιούμε στην εκπαίδευση, με άλλα λόγια να τους ακούμε, να αξιοποιούμε την εμπειρία

τους, να χτίζουμε επάνω στην εμπειρία τους και όχι μόνο επάνω στις δικές μας γνώσεις και εμπειρίες. Ένα άλλο χαρακτηριστικό των ενήλικων εκπαιδευομένων είναι η υπευθυνότητα. Όχι πως όλοι οι ενήλικοι είναι υπεύθυνοι, αλλά συνήθως είναι ή θέλουν να είναι. Επομένως έχουν την τάση για ενεργητική συμμετοχή, αφού νιώθουν υπεύθυνοι. Δεν θέλουν να είναι παθητικοί. Θέλουν να εκφράσουν γνώμη, διαφωνία, κρίση. Συνεπώς ο εκπαιδευτής ενήλικων πρέπει να χρησιμοποιεί ενεργητικές τεχνικές και να δημιουργεί ένα κλίμα σεβασμού, επικοινωνίας και ελεύθερης έκφρασης. Επίσης οι ενήλικοι αντιμετωπίζουν ειδικά εμπόδια στην μάθηση. Όπως, για παράδειγμα, αναρωτιούνται «θα τα καταφέρω; Αξίζει τον κόπο που ξαναήρθα στα σχολεία στα σαράντα μου, στα πενήντα μου;» Τι θα γίνει λοιπόν με αυτές τις καινούριες ιδέες, που πολλές φορές τις αντιμετωπίζουμε με μια φοβία, με ένα άγχος, με μηχανισμούς άμυνας και επομένως για να ξεπεραστεί αυτό πρέπει ο εκπαιδευτής ενήλικων να μπορεί να έχει την ικανότητα να εμπυχωσει, να υποστηρίξει, να ενδυναμώσει, να δημιουργήσει το κατάλληλο κλίμα. Τέλος, ένα ακόμα χαρακτηριστικό είναι ότι οι ενήλικοι σπάνια σκέφτονται κριτικά. Γιατί; Γιατί με τον χρόνο ο καθένας παγίωσε ορισμένες απόψεις, με αυτές έχει μάθει να πορεύεται, πιθανόν είχε κάποιες επιτυχίες με αυτές τις απόψεις στη ζωή του και δεν δέχεται εύκολα μια άλλη άποψη. Συχνά όμως η πραγματικότητα προχωράει, εξελίσσεται και οι απόψεις που έχουμε υιοθετήσει έρχονται σε αντίφαση με την πραγματικότητα, σε δυσαρμονία. Είναι λοιπόν σημαντικό να μπορούμε να σκεφτούμε κριτικά, να αμφισβητήσουμε τα στερεότυπα, να μην λαμβάνουμε σαν δεδομένα ορισμένα θέματα, να μπορούμε να επανεξετάσουμε νηφάλια όλες τις πλευρές ώστε να μπορέσουμε να βρούμε εναλλακτικές

λύσεις, σύνθετες νέες λύσεις που να εναρμονίζονται με τις ανάγκες της πορείας μας μέσα στο κοινωνικό σύνολο.

Όλα αυτά λοιπόν χρειάζονται και πάθος και προσήλωση και αυτό είναι ακριβώς που μας διδάσκουν οι δάσκαλοί μας στην εκπαίδευση ενηλίκων. Θα ήθελα τώρα μαζί να δούμε ένα βίντεο με ακόμα έναν σημαντικό στοχαστή, τον Jack Mizerow, που είναι εκείνος ο οποίος έχει υποστηρίξει βαθύτατα τον κριτικό στοχασμό ως ουσιαστικό στοιχείο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Του παίρνουμε μια συνέντευξη εδώ, και τον ρωτούν «θα ήθελα να μας πεις ποιος είσαι, ποιος είναι ο Jack Mizerow» και εκείνος απαντά: «Είναι μια δύσκολη ερώτηση για τον καθένα. Λοιπόν θεωρώ τον εαυτό μου κυρίως εκπαιδευτή ενηλίκων, άνθρωπο της πράξης και όχι απλά σαν μια απασχόληση, απλά σαν ένα κάλεσμα, μια αποστολή. Σαν ένα σύνολο πολύ βαθιά ριζωμένων πεποιθήσεων. Δεν δυσκολεύομαι ιδιαίτερα να κάνω αυτή την διαπίστωση. Ο τρόπος που βλέπω τον εαυτό μου και συνεπώς και τον σκοπό μου είναι ο ίδιος με τον οποίο φαντάζομαι πως και εσείς θα ορίζατε τους εαυτούς σας. Πιστεύω πως έχουμε μια δέσμευση και η δέσμευσή μας είναι να βοηθήσουμε τους ενηλίκους να μάθουν να διαπραγματεύονται τα δικά τους νοήματα, τις αξίες και τους στόχους τους και όχι απλά να αποδέχονται εκείνα των άλλων. Νομίζω ότι η κεντρική δέσμευση που μοιραζόμαστε ως εκπαιδευτές ενηλίκων απλά και ένα από τα μεγάλα πλεονεκτήματα που έχουμε σε αυτό το πεδίο είναι ότι λειτουργούμε στο μεταίχμιο, και ακριβώς αυτή η ιδιότητα μας δίνει την δυνατότητα να φέρνουμε στις καταστάσεις που διαχειριζόμαστε έναν διαφορετικό τρόπο αντίληψης του τι είναι η εκπαίδευση, πως μαθαίνουν οι ενήλικοι και τελικά ποιος είναι ο ρόλος του εκπαιδευτή. Έχω

την αίσθηση πως ανήκουμε σε ένα ιδιαίτερα διακριτό πεδίο, αυτό είναι ένα στοιχείο που αναγνωρίζω έντονα στον εαυτό μου και για αυτό θεωρώ πως είμαι κυρίως εκπαιδευτής ενηλίκων. Όχι μόνο από την σκοπιά του επαγγελματία, απλά θέλω πολύ να πιστεύω πως και στην προσωπική μου ζωή οι σχέσεις μου διέπονται από αυτές τις αξίες, που θεωρώ πως είναι κυρίαρχες. Αυτό είναι το πιο ξεκάθαρο για μένα σε σχέση με το ποιος είμαι. Υπάρχουν και άλλα πράγματα που θα ήθελα να είμαι απλά αυτά τα σημεία που ανέφερα νομίζω πως είναι ξεκάθαρα. Δεν ξέρω αν σου απάντησα, απλά είναι η καλύτερη απάντηση που μπορώ να δώσω».

Αν έρθουμε τώρα στην Ελληνική πραγματικότητα. Έχουν γίνει αρκετά βήματα σε ό,τι αφορά στην απόκτηση κάποιων γνώσεων και ίσως και διδακτικών ικανοτήτων σε σχέση με την εκπαίδευση ενηλίκων. Δηλαδή οι εκπαιδευτές ενηλίκων, οι περίπου 20.000 που υπάρχουν στα δύο μητρώα του ΕΚΕΠΙΣ και της Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης, έχουν κάνει σίγουρα κάποια βήματα τα τελευταία χρόνια, που έγιναν τα δύο εθνικά προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών. Παρόλα αυτά, από μελέτες αξιολόγησης που έχουμε κάνει, παραμένουν αρκετά μεγάλες οι αδυναμίες σε επίπεδο βάθους χρησιμοποίησης των ενεργητικών τεχνικών. Επίσης δεν υπάρχει η αναγκαία στάση της αυτοαξιολόγησης και δεν υπάρχει η αναγκαία στάση για τον κριτικό στοχασμό. Είναι ακόμα καινούρια αυτά στην ελληνική πραγματικότητα.

Ας δούμε λοιπόν τι πρέπει να γίνεται ώστε από την μια να επιλέγουμε σωστά τους εκπαιδευτές ενηλίκων και από την άλλη να τους εκπαιδεύουμε και να τους επανεκπαιδεύουμε. Σε ό,τι

αφορά στην επιλογή τους, νομίζω ότι είναι αυτονόητο ότι πρέπει να διαθέτουν τρία στοιχεία: Αυτονόητα, γνώσεις για το αντικείμενο, - αυτό είναι το διαβατήριο για να γίνεις εκπαιδευτής. Αλλά, πέρα από τις γνώσεις για το αντικείμενο, το δεύτερο αφορά στην ικανότητα να διδάσκουν ενήλικους, να γνωρίζουν τις μεθόδους, να συντονίζουν, να εμπυκλώνουν, να ενεργοποιούν. Και το τρίτο είναι η φοιτητοκεντρική, ως την πούμε έτσι, στάση, είναι η διάθεση προσφοράς και η διάθεση να βοηθήσεις την ομάδα να αναπτύξει την κριτική της σκέψη.

Με ποιες διαδικασίες μπορούμε να επιλέξουμε λοιπόν αυτούς τους εκπαιδευτές; Με έναν συνδυασμό διαδικασιών, μας λέει η διεθνής βιβλιογραφία και πρακτική. Καταλαβαίνουμε ότι δεν φτάνει ένα βιογραφικό, σίγουρα πρέπει να γίνει και κάποια συνέντευξη για να δεις σε βάθος την προσωπικότητα. Αλλά και το βιογραφικό θα πρέπει να αναζητήσει το εξής: όχι μόνο τις γνώσεις στο αντικείμενο. Μέσα από ένα βιογραφικό μπορούμε να δούμε επίσης τον τρόπο με τον οποίο ο ίδιος ο εκπαιδευτής ενήλικων παρουσιάζει τον εαυτό του, πώς αξιολογεί ο ίδιος και ποια σημασία δίνει και σε άλλα ζητήματα πέρα από τις γνώσεις ενδεχομένως, όπως στην διδακτική του εμπειρία, στη συνεχή του επιμόρφωση. Πολλές φορές όμως διαβάζουμε βιογραφικά και τα εννιάμισα στα δέκα που αναφέρουν αφορούν γνώσεις, γνώσεις, γνώσεις, papers και τα λοιπά, ακαδημαϊκοί τίτλοι. Αντίθετα συχνά αναφέρεται με συντομία ότι απλώς «παρακολούθησα και ένα πρόγραμμα 300 ωρών εκπαίδευσης εκπαιδευτών». Αυτό δεν μας δίνει την αίσθηση ότι ο εκπαιδευτής τιμάει αυτό που έκανε, ότι αναγνωρίζει την σημασία του, αν βεβαίως ήταν καλό. Θα μπορούσε να πει πολύ περισσότερα για αυτό, για την συνεχή του εκπαίδευση και σε άλλα σεμι-

νάρια και θέματα. Συνήθως αυτό παραγνωρίζεται. Όπως συνήθως δεν αναδεικνύει συχνά ένα βιογραφικό τη διδακτική εμπειρία σε ενήλικους. Αυτό δείχνει ότι ο εκπαιδευτής δεν έχει τη στάση που χρειάζεται της προσφοράς στους ενήλικους, της προσήλωσης και του πάθους για να βοηθήσει ενήλικους να διδαχθούν και να αναπτυχθούν. Ένας τρίτος τρόπος, που διεθνώς ήδη εδώ και πολλά χρόνια είναι αναπτυγμένος για να επιλέξουμε σωστά εκπαιδευτή, είναι να καταθέτει κανείς όχι μόνο ένα βιογραφικό αλλά και ένα portfolio, δηλαδή ένα σύνολο σχεδιασμών που έχει κάνει, προτύπων διδασκαλιών, άρθρων, κειμένων και βεβαίως και κασέτες όπου ο ίδιος φαίνεται να διδάσκει. Αν δεν δούμε τον εκπαιδευτή να διδάσκει δεν μπορούμε να καταλάβουμε τελικά αν αξίζει ή όχι σαν εκπαιδευτής. Πρέπει λοιπόν να τον δούμε, ή να ζητήσουμε να κάνει μια μικροδιδασκαλία, να έρθει είκοσι λεπτά να παρουσιάσει ένα θέμα, εμείς να υποδυθούμε τους εκπαιδευόμενους του και εκεί στην πράξη θα καταλάβουμε πολλά πράγματα.

Στην Ελλάδα ωστόσο οι κρατικές μας υπηρεσίες είναι πολύ πίσω σε σχέση με αυτά. Τόσο το ΕΚΕΠΙΣ όσο και η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης στα κριτήρια που χρησιμοποιούν μέχρι στιγμής αναζητούν κυρίως τα πτυχία. Προφανώς για να δούν αν υπάρχουν οι εξειδικευμένες γνώσεις στο αντικείμενο, αλλά όπως είπαμε δεν φτάνει αυτό. Ύστερα μετρούν τις ώρες διδασκαλίας σε ενήλικους και μάλιστα, αν έχεις 300 ώρες θεωρείσαι καλύτερος από αυτόν που έχει 100 ώρες. Όμως δεν είναι πάντα έτσι. Η εμπειρία είναι σημαντική, αλλά ξέρουμε ότι πολλές φορές μπορεί να διδάσκει χρόνια ολόκληρα και να μην είσαι καλός εκπαιδευτής ή να γίνεσαι χειρότερος στην πορεία. Και το τρίτο που αναζητούν είναι αν έχουν περάσει

σεμινάρια εκπαίδευσης. Αυτό είναι σωστό καταρχήν. Όμως δεν αναζητούν το ποιοτικό στοιχείο, απλώς προσμετρούν ώρες πάλη. Λες και όλα τα σεμινάρια είναι καλά. Και μάλιστα, δυστυχώς, η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης με τον τελευταίο Νόμο προσμετρά μόνο τα σεμινάρια εκπαίδευσης εκπαιδευτών που έγιναν από δημόσιες υπηρεσίες, ηες και δεν υπάρχουν άλλοι φορείς που κάνουν σωστά σεμινάρια και ηες και οι δημόσιες υπηρεσίες πάντα κάνουν τα σωστά σεμινάρια. Επομένως είμαστε αρκετά πίσω και μέσα από αυτές τις διαδικασίες δεν μπορούμε να εντοπίσουμε κυρίως την διδακτική ικανότητα και την στάση που αναζητούμε.

Τέλος, σε ότι αφορά στην εκπαίδευση και επανεκπαίδευση των εκπαιδευτών ενηλίκων στη χώρα μας, έχουν γίνει κάποια βήματα αλλιά δυστυχώς και πολλή οπισθοδρομήσεις. Τα βήματα είναι ότι στο ΕΚΕΠΙΣ έγινε ένα πρόγραμμα 300 ωρών, που είχε πάει καλά, υπήρξε αναβάθμιση του επιπέδου και η αξιολόγηση των εκπαιδευτών στηρίχθηκε κυρίως σε εργασίες που εκπόνησαν και σε μικροδιδασκαλίες. Δηλαδή κανείς δεν ολοκλήρωνε αν δεν παρουσίαζε πλήρως μια μικροδιδασκαλία ενώπιον των υπολοίπων. Μετά όμως, δυστυχώς, είχαμε οπισθοδρομήσεις. Έρχεται το ίδιο το Υπουργείο Απασχόλησης με επόμενο Νόμο και λέει θα είναι δυνατόν να κρίνονται οι εκπαιδευτές και με άλλο τρόπο, όπως με ερωτήσεις

σωστού - λάθους. Δηλαδή να ξεχάσουμε τις μικροδιδασκαλίες και να περιορίσουμε τα τόσο σύνθετα ζητήματα της εκπαίδευσης ενηλίκων σε απαντήσεις του τύπου ναι – όχι. Πώς όμως θα αξιολογήσεις το κλίμα μέσα σε μια ομάδα, την εμπύχωση σε μια ομάδα μέσα από ερωτήσεις σωστού – λάθους; Και πληροφορούμαστε ότι σκέφτεται το ΕΚΕΠΙΣ τα επόμενα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών να είναι πολύ λιγότερων ωρών από το προηγούμενο που έτρεξε το 2006-2007. Έρχεται με την σειρά της η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης και κάνει σεμινάριο μόνο 100 ωρών, χωρίς να πάρει υπόψη το τι προϋπήρξε τον προηγούμενο χρόνο σε έναν γειτονικό φορέα. Άλλιά και ο Νόμος της Δια Βίου Μάθησης, που as υποθέσουμε ότι βάζει μία τάξη στο σύστημα, δεν αναφέρει τίποτα για την επανεκπαίδευση των εκπαιδευτών ενηλίκων. Και δεν θα βρείτε ούτε μία υπουργική απόφαση που να μιλάει για την επανεκπαίδευσή τους. Άρα πάλη βιώνουμε το γνωστό ελληνικό φαινόμενο: αλληγάς πλεύσης, μικρά βήματα μεν, αλλιά και οπισθοδρομήσεις ανάλογα με το ποιος εναλλάσσεται στην διοικητική υπευθυνότητα με κάποιον άλλο. Όμως διεθνώς και στην Ελλάδα έχουν γίνει βήματα, υπάρχουν λύσεις, υπάρχει εμπειρία. As ελπίσουμε ότι σιγά – σιγά θα μπορούμε να αξιοποιούμε στον τόπο μας τις ίδιες μας τις δυνάμεις.

Σας ευχαριστώ.

Εισηγήσεις

Workshop 1

Προγράμματα Leonardo da Vinci: Εργαλεία εκπαίδευσης και μοχλός προσωπικής ανάπτυξης

Δημήτρης Σουλιώτης
Διευθυντής Ι.Ε.Κ. Αγ. Αναργύρων

Να σας καλημερίσω και εγώ με τη σειρά μου. Να ευχαριστήσω την Οργανωτική Επιτροπή για την πρόσκληση. Το θέμα στο οποίο θα αναφερθώ σήμερα είναι τα προγράμματα LEONARDO και πως αυτά μπορούν να λειτουργήσουν σαν εργαλεία εκπαίδευσης και σαν μοχλός προσωπικής ανάπτυξης των εκπαιδευτών.

Τα τελευταία χρόνια η οικονομική ολοκλήρωση στην Ευρώπη πραγματοποιήθηκε σε ένα πλαίσιο ταχείας παγκοσμιοποίησης και τεχνολογικής προόδου. Για όλους μας σε κάθε επίπεδο η αλλαγή έγινε μια σταθερή παράμετρος που επηρεάζει κάθε τομέα της οικονομίας με αντίκτυπο επομένως την εκπαίδευση και την κατάρτιση και που αγγίζει όλα τα τμήματα του εργατικού δυναμικού.

Στις μέρες μας μια σειρά από διεθνείς εξελίξεις στον οικονομικό, τεχνολογικό, κοινωνικό και πολιτισμικό τομέα καθιστά αναγκαία για όλους μας την απόκτηση ποικίλων γνώσεων και δεξιοτήτων, να προσαρμόζονται στις συντελούμενες αλλαγές.

Αυτές οι εξελίξεις συνεπάγονται ότι ο σύγχρονος άνθρωπος χρειάζεται για να μπορεί να ανταπεξέλθει σε αυτές τις απαιτήσεις ποικίλα και αλληλοσυνδεόμενα προσόντα που πρέπει να ανανεώνονται κάθε τόσο.

Επιγραμματικά τι είναι αυτό που χρειάζεται;

α) από όλα γενική παιδεία, **β)** τεχνικές γνώσεις, εξειδικευμένη κατάρτιση που να συνδέονται με την απασχόληση και **γ)** βασικές κοινωνικές ικανότητες. Η δια βίου εκπαίδευση αποτελεί προνομιακό πεδίο για την ανάπτυξη αυτών των προσόντων. Πλήθος αποφοίτων της υποχρεωτικής και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συμμετέχουν σε διάφορα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ο πιο κρίσιμος παράγοντας για να προσδοθεί ποιότητα σε αυτά είναι το στελεχιακό δυναμικό που τα εφαρμόζει. Δηλαδή οι εκπαιδευτές – διδάσκοντες και τα στελέχη φυσικά των δομών που παρέχουν κατάρτιση. Όλοι τους χρειάζεται να διαθέτουν μια σειρά από σύνθετα προσόντα. Μέχρι πριν λίγα χρόνια οι εκπαιδευτικοί ήταν υποχρεωμένοι να αποκτούν μόνοι τους αυτά τα προσόντα. Τα τελευταία χρόνια βέβαια μια σειρά θετικών

εξειδίξεων μπορούν να σηματοδοτήσουν μια σημαντική αναβάθμιση του ρόλου και της ποιότητας του έργου των εκπαιδευτικών.

Ας δούμε έτσι κάποια βασικά στοιχεία για τους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευτικούς της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Στα πλαίσια της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αυτό που θέλουμε από τους εκπαιδευτές είναι να διευκολύνουν τη μάθηση. Για να το κάνουν αυτό όμως είναι υποχρεωμένοι να λειτουργούν σε ένα πολυποικίλο περιβάλλον που απαιτεί από αυτούς πάρα πολλά. Να μπορούν να εργάζονται σε ομάδες, να καθοδηγούν τους μαθητές, να έχουν συνεχή εκπαίδευση, να έχουν επαφή με επιχειρήσεις, να έχουν εξοικείωση με νέες εργασιακές διαδικασίες και λοιπά. Γενικά ποιοι είναι οι εκπαιδευτές και οι εκπαιδευτικοί της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης;

Ένα μεγάλο μέρος είναι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δεν υπολογίζουμε αυτούς που εργάζονται στο Γυμνάσιο, αναφερόμαστε σε αυτούς που είναι μετά το Γυμνάσιο. Ένα μεγάλο μέρος λοιπόν είναι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό γνώρισμα είναι ότι ξέρουμε λίγα για αυτούς. Ακόμη λιγότερα, ξέρουμε για τους εκπαιδευτές της κατάρτισης. Ένα άλλο χαρακτηριστικό τους είναι ότι μεγαλώνουν. Ο ρόλος τους αλληλάζει, το έργο τους διαφοροποιείται και γίνεται περισσότερο περίπλοκο. Έχουν όμως πολύ μικρή υποστήριξη για να αντεπεξέλθουν.

Ας δούμε λίγο πιο συγκεκριμένα τους εκπαιδευτές της επαγγελματικής κατάρτισης, τους εκπαιδευτές που έχουμε στα Ι.Ε.Κ. Ποιοι μπορεί

να είναι αυτοί οι εκπαιδευτές; Γενικά μπορούμε να διακρίνουμε τρεις βασικές κατηγορίες. Η πρώτη ότι είναι περιστασιακοί εκπαιδευτές. Δεν είναι αυτό το επάγγελμά τους. Ασκούν κάποιο άλλο επάγγελμα και περιστασιακά και για διάφορους λόγους εργάζονται ως εκπαιδευτές. Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι ότι έχουμε εκπαιδευτές γιατί αυτό είναι το επάγγελμά τους. Αυτό έχουν μάθει να κάνουν, να είναι επαγγελματίες εκπαιδευτές και να ζουν από αυτό το επάγγελμα και το τρίτο είναι εκπαιδευτές που έχουν αυτή την κλίση, το να είναι εκπαιδευτές. Είναι αυτά τα άτομα που έχουν την ανάγκη να διδάσκουν, θα λέγαμε ότι δεν μπορούν να ζήσουν χωρίς να διδάσκουν.

Ποιοι είναι οι εκπαιδευόμενοι στα Ι.Ε.Κ., οι καταρτιζόμενοι στα Ι.Ε.Κ., ποια είναι τα χαρακτηριστικά τους;

Είναι ενήλικοι. Βρίσκονται συνήθως στο ξεκίνημα μιας διεργασίας ανάπτυξης. Φέρνουν μαζί τους ένα σύνολο εμπειριών και αξιών. Έρχονται στην κατάρτιση, συνήθως με δεδομένες προθέσεις. Ξέρουν γιατί έρχονται. Οι περισσότεροι τουλάχιστον. Έρχονται με προσδοκίες όσον αφορά την μαθησιακή διεργασία. Έχουν διαμορφώσει ήδη τα δικά τους μοντέλα μάθησης.

Οι νέες μέθοδοι διδασκαλίας και μάθησης θέτουν υπό αμφισβήτηση τους παραδοσιακούς ρόλους και τις αρμοδιότητες των εκπαιδευτών και των άλλων συντελεστών της μάθησης. Συνεπώς είναι αναγκαία η συνεχής κατάρτιση των εκπαιδευτών. Ανεξάρτητα από το είδος του εκπαιδευτή όμως είναι επιτακτική ανάγκη να αναπτυχθεί η κατάρτισή τους, να εξασφαλιστεί ότι διαθέτουν ικανότητα και κίνητρο να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις στον τομέα

εκπαίδευσης. Να μάθουν να χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες, να εξοικειωθούν με τη χρήση σύγχρονων εποπτικών μέσων, να ενημερωθούν για τα εκπαιδευτικά συστήματα και τα μοντέλα της Ευρώπης τα οποία έχουν εφαρμοστεί, δοκιμαστεί και πετύχει. Να αντλήσουν νέες ιδέες μαθησιακής διαδικασίας που μπορούν να εφαρμοστούν προσαρμόζοντας σε αυτές το προφίλ και την ιδιοσυγκρασία του Έλληνα μαθητή – καταρτιζόμενου.

Ένα εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από φορείς που παρέχουν εκπαίδευση για κατάρτιση και που μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο προς την πλευρά των εκπαιδευόμενων όσο και προς τους εκπαιδευτές με πολλά και σημαντικά οφέλη είναι το Πρόγραμμα LEONARDO DA VINCI. Με αυτό μπορούμε να υποστηρίξουμε τους εκπαιδευτές σε δραστηριότητες κατάρτισης για την απόκτηση, για την χρήση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων που διευκολύνουν την προσωπική εξέλιξη, την απασχολησιμότητα και την συμμετοχή στην ευρωπαϊκή αγορά . Να υποστηρίξουμε ποιοτικές βελτιώσεις και καινοτομίες στο χώρο της εκπαίδευσης και να ενισχύσουμε την ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και της κινητικότητας.

Βασική στρατηγική στόχοι του Προγράμματος είναι η ανάπτυξη της κοινότητας ως προηγμένης κοινωνίας βασισμένη στη γνώση με βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, καλύτερες και περισσότερες θέσεις απασχόλησης και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή και η βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην κοινότητα ώστε να καταστούν παγκόσμιο σημείο ποιοτικής αναφοράς.

Θα σας κουράσω λίγο με νούμερα τώρα. Όχι

πολλά ευτυχώς. Τι γίνεται στα δημόσια Ι.Ε.Κ. και στον Ο.Ε.Ε.Κ. στο πεδίο του ευρωπαϊκού προγράμματος LEONARDO DA VINCI. Το 2005 κατατέθηκαν 45 προτάσεις από δημόσια Ι.Ε.Κ., εγκρίθηκαν 23, 20 ήταν τοποθετήσεις καταρτιζομένων, τα 20 αφορούσαν καταρτιζόμενους και 3 ήταν οι ανταλλαγές για εκπαιδευτές και στελέχη του Ι.Ε.Κ. και του Ο.Ε.Ε.Κ.. Το 2006 κατατέθηκαν 73 προτάσεις, εγκρίθηκαν 46, 40 τοποθετήσεις καταρτιζόμενων, 6 ανταλλαγές εκπαιδευτών. Το 2007 είχαμε περισσότερες προτάσεις κατατεθειμένες. Εγκρίθηκαν από αυτές οι 55, 49 τοποθετήσεις καταρτιζομένων και 6 πάλη ανταλλαγές, τοποθετήσεις εκπαιδευτών και τέλος το έτος που τελειώνει σε λίγο, το 2008, κατατέθηκαν 83 προτάσεις από αυτές εγκρίθηκαν οι 30 όπου έχουν 24 τοποθετήσεις καταρτιζομένων και 6 ανταλλαγές εκπαιδευτών.

Από όλα αυτά τα νούμερα προκύπτει ότι έχουμε ένα σημαντικό αριθμό καταρτιζομένων και εκπαιδευτών και στελεχών των Ι.Ε.Κ. και του Ο.Ε.Ε.Κ. που κάθε χρόνο λαμβάνουν μέρος σε τοποθετήσεις και ανταλλαγές.

Τι γίνεται με τους εκπαιδευτές που συμμετέχουν σε κάποιο τέτοιο πρόγραμμα. Τι κερδίζουν αυτοί; Η συμμετοχή εκπαιδευτών σε Πρόγραμμα, αναπτύσσει και ενισχύει την κινητικότητα, τη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων φορέων, σχολείων και ινστιτούτων, την ανάπτυξη καινοτόμων πρακτικών και την μεταφορά τους από την μία χώρα στην άλλη. Ενισχύει την εκμάθηση ξένων γλωσσών, την ανάπτυξη καινοτόμων περιεχομένου υπηρεσιών παιδαγωγικών μεθόδων και πρακτικής, την απόκτηση νέων εμπειριών, την σύγκριση συστημάτων και μεθόδων εκπαίδευσης, την αξιολόγηση τους, την μεταφορά θετικών. Βέβαια εδó

θεωρώ ότι είναι σημαντικό το να βλέπουμε και τα αρνητικά στοιχεία, γιατί υπάρχουν και αυτά, να τα αναγνωρίζουμε και να τα απορρίπτουμε. Ακόμη αυτή η μετακίνηση δίνει στον εκπαιδευτή την δυνατότητα να εργαστεί σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον, να αναπτύξει δεξιότητες για ομαδική εργασία, αν αξιολογήσει ο ίδιος την εργασία του, να χρησιμοποιήσει νέες τεχνολογίες, να παραδειγματίσει και να παρακινήσει συναδέλφους του στο σχολείο, να προτείνει νέες μεθόδους εκπαίδευσης και εσωτερικής αξιολόγησης των εκπαιδευομένων, να αποτελέσει κίνητρο για αέναη συμβολή του εκπαιδευτή στην βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Θα περάσουμε λίγο στην πλευρά του καταρτιζόμενου τώρα. Σε ένα πρόγραμμα Leonardo da Vinci μπορούν αν λάβουν μέρος και καταρτιζόμενοι και είναι το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων. Τι τους προσφέρουν; Τι μπορούν να προσφέρουν αυτοί στους εκπαιδευτές; Εκτός από τα οφέλη που προκύπτουν για τους ίδιους από αυτήν την συμμετοχή τους, προκύπτουν σημαντικά έμμεσα οφέλη για τον φορέα στον οποίο ανήκουν και για τους εκπαιδευτές τους. Ένας καταρτιζόμενος που θα λάβει μέρος σε ένα τέτοιο πρόγραμμα με την επιστροφή του θα φέρει μαζί του πλήθος θετικών και αρνητικών γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων τα

οποία θα διαχυθούν ακόμη και από τις απλές ομιλίες μεταξύ των συμμαθητών του. Τα στοιχεία όμως αυτά θα διαχυθούν και προς την πλευρά των εκπαιδευτών του. Φανταστείτε ότι η απλή μόνο περιγραφή για το τι είδε κατά την διάρκεια της τοποθέτησής του σε ένα εργαστηριακό χώρο, για μεθόδους εκπαίδευσης που είδε να χρησιμοποιούν οι εκπαιδευτές εκεί που πήγε, λειτουργεί ως μοχλός πίεσης για τον εκπαιδευτή του. Έτσι λοιπόν έμμεσα προτρέπει τους εκπαιδευτές του να βελτιώσουν, να διαμορφώσουν και να αναπτύξουν νέες μεθόδους εκπαίδευσης. Τους προτρέπει να προσπαθήσουν να ξεπεράσουν τον μέχρι πρότινος εκπαιδευτικό τους χαρακτήρα, γιατί ο καταρτιζόμενος έχει πλέον μέτρο σύγκρισης με άλλους εκπαιδευτές άλλων χωρών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τους ζητάει δηλαδή να γίνουν όσο το δυνατόν καλύτεροι εκπαιδευτές. Έτσι λοιπόν πολλές φορές αντί να αναρωτιόμαστε γιατί οι άλλοι είναι καλύτεροι από εμάς, βλέποντας τις επιτυχίες των άλλων, θα έπρεπε να λέμε γιατί όχι και εμείς και να προσπαθήσουμε βέβαια περισσότερο.

Κλείνοντας την παρουσίαση να ευχαριστήσω τους συναδέλφους μου στο Τμήμα Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων του Ο.Ε.Ε.Κ. για την βοήθειά τους στην παροχή χρήσιμων στοιχείων.

Σας ευχαριστώ.

Δυναμικά Διαμορφούμενα Αναλυτικά Προγράμματα και Σύγχρονα Εκπαιδευτικά Εργαλεία

Χρήστος Κουτουλάκος

*MSc. Ηλεκτρολόγος-Ηλεκτρονικός Μηχανικός
Σιβιτανίδειος Δημόσια Σχολή
Τεχνών και Επαγγελμάτων*

Κυρίες, κύριοι καλή σας ημέρα.

Ονομάζομαι Κουτουλάκος Χρήστος και είμαι καθηγητής στην Σιβιτανίδειο Σχολή και έχω την τιμή σήμερα να σας παρουσιάσω ένα θέμα το οποίο έχει σαν τίτλο, με πιο τρόπο μπορούμε να κάνουμε δυναμικά διαμορφούμενα αναλυτικά προγράμματα και να παρουσιάσω ένα υποστηρικτικό της μαθησιακής διαδικασίας εργαλείο το οποίο έχει το ακρωνύμιο MOODLE. Είναι παραδεκτό πιστεύω από όλη την εκπαιδευτική κοινότητα ότι όσο καλά διαμορφωμένα να είναι τα αναλυτικά Προγράμματα σπουδών, όσο σωστά δομημένα και να είναι κυρίως σε μαθήματα τα οποία είναι τεχνολογικού περιεχομένου σε σύντομο χρονικό διάστημα, μπορεί και ακόμα στο έτος, η γνώση να θεωρείται παρωχημένη. Δηλαδή έχει γεννηθεί η ανάγκη να βρεθούν τρόποι ούτως ώστε τα αναλυτικά προγράμματα να αλληλάζουν, να είναι δυναμικά διαμορφούμενα.

Πιστεύουμε ότι αν ένα μάθημα, μην ξεχνάμε ότι τα αναλυτικά προγράμματα είναι σύνθεση μαθημάτων, πιστεύουμε ότι αν ένα μάθημα, κάθε μάθημα ξεχωριστά, μπορεί να έχει δυναμική διαμόρφωση θα μπορεί να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις και δεύτερον και σπουδαιότερο οτιδήποτε νέο αφορά την παιδαγωγική και διδακτική επιστήμη θα μπορεί να εφαρμοστεί άμεσα. Όλα αυτά γίνονται γιατί όταν ένα μάθημα ακολουθεί δυναμικά τις εξελίξεις της τεχνολογίας ο τελικός αποδέκτης που είναι ο καταρτιζόμενος ή ο μαθητής θα είναι συνεχώς ωφελημένος. Για να μπορέσει να καλυφθεί αυτός ο στόχος της συνεχούς αναμόρφωσης του περιεχομένου της σχολικής γνώσης και πρακτικά ότι απαιτεί η αγορά είτε σε εθνικό, είτε ευρωπαϊκό είτε σε διεθνές επίπεδο να μπορεί να ενσωματώνεται μέσω των μαθημάτων στα αναλυτικά προγράμματα, θα ήθελα να το συζητήσουμε και αργότερα αυτό, η πρότασή μας είναι να μπορεί το μάθημα να έχει όχι

το κλασικό ποσοστό, σταθερό όπως το ξέρουμε σήμερα, αλλά κάθε μάθημα να αποτελείται από δύο ποσοστά α και β κεφαλαίο, ένα σταθερό με την μορφή που το ξέρουμε σήμερα και ένα δυναμικά διαμορφούμενο. Αυτό το ποσοστό β κεφαλαίο, ένα ποσοστό δηλαδή που σε ετήσια βάση συνεχώς θα αλληιάζει προφανώς και έχει να κάνει σχέση με την φύση του μαθήματος. Έχουμε την εντύπωση ότι μαθήματα όπως τα μαθηματικά για παράδειγμα, που εδώ και αρκετά χρόνια έχουν περίπου την ίδια δομή και περίπου διδάσκονται τα ίδια πράγματα, έχουμε την εντύπωση ότι ίσως να συναντούσαμε κάποιες δυσκολίες αλλά ακόμα και εκεί ανοίγεται ένα πολύ μεγάλο θέμα ότι και σε παραδοσιακά στατικά μαθήματα μπορούμε να τα διδάσκουμε προσαρμοσμένα στις ειδικότητες δηλαδή να κάνει ο μαθηματικός μαθηματικά για ηλεκτρολόγους, πράγμα που σημαίνει ότι και αυτό θα πρέπει συνεχώς να διαμορφώνεται δυναμικά. Πολύ περισσότερο στα τεχνικά μαθήματα όπως ο αυτοματισμός για παράδειγμα που σε ετήσια βάση αρκετό κομμάτι από αυτήν την ύλη πρέπει να αλληιάζει γιατί η βιομηχανία, η βιοτεχνία και γενικά η αγορά ζητάει διαφορετικά πράγματα.

Σαν συμπέρασμα μπορούμε να πούμε ότι οποιοδήποτε εκπαιδευτικό υλικό είτε σε έντυπη είτε σε ηλεκτρονική μορφή, θα αποτελείται από ένα σταθερό ποσοστό και από ένα ποσοστό το οποίο θα διαμορφώνεται συνεχώς, το οποίο με την σειρά του θα έρχεται να ικανοποιεί τις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς. Αυτή δη δυναμική διαμόρφωση μπορεί να γίνει με τον εξής τρόπο: αν υποτίθεται ότι μας ενδιαφέρει το μάθημα του αυτοματισμού, ή γενικά ένα τεχνολογικό μάθημα που έχει να κάνει σχέση με την βιομηχανία, θα πρέπει να συσταθεί ένα ανθρωποδίκτυο, δηλαδή σε πόλεις όπως το Ηρά-

κλειο, όπως η Πάτρα, όπως η Αθήνα, όπως ο Βόλος, Θεσσαλονίκη ή σε γεωγραφικές περιοχές όπως η Θράκη που υπάρχει βιομηχανία, όπου υπάρχουν βιομηχανικές ζώνες, θα πρέπει να υπάρχει ένας εκπρόσωπος καθηγητών, θα υπάρχει ένα μέλος του ανθρωποδικτύου το οποίο θα ακούει την αγορά, θα ακούει τις ανάγκες και θα καταγράφει τις ανάγκες της βιομηχανίας και θα προσπαθεί μέσω αυτού του ανθρωποδικτύου να μεταφέρει αυτή την έλλειψη στη σχολική κοινότητα. Θα πρέπει δηλαδή αυτό το ποσοστό β% να διαμορφώνεται από αυτό το ανθρωποδίκτυο το οποίο με την σειρά του αφού ακούσει τις ανάγκες της βιομηχανίας θα προσπαθεί να μεταφέρει αυτή την έλλειψη στους καθηγητές και αυτοί με την σειρά τους θα περάσουν το καινούριο δεδομένο στους μαθητές τους.

Η επικοινωνία των μελών του ανθρωποδικτύου το οποίο θα είναι υπεύθυνο για να καταγράψει και να μεταφέρει αυτή την καινούρια δυναμική του μαθήματος ή των απαιτήσεων της βιομηχανίας, προφανώς θα γίνεται είτε με ζωντανή επικοινωνία αλλά κυρίως με εργαλεία που υπάρχουν σήμερα, σύγχρονα δικτυακά εργαλεία όπως το πρόγραμμα που θα περιγράψω σε λίγο.

Προφανώς αυτή η συντακτική ομάδα καθηγητών, ξέχωρα από την μεταξύ τους συνεργασία θα έχει συνεργασία με εταιρείες, με πανεπιστήμια και γενικά με χώρους, εκπαιδευτικούς οργανισμούς που διαθέτουν και δεξαμενές γνώσεις. Στη συνέχεια της παρουσιάσής μου θα ήθελα να μιλήσω για ένα εργαλείο το οποίο κάνει τη ζωή μας πολύ πιο εύκολη. Πιθανόν να το γνωρίζετε είναι το πρόγραμμα MOODLE, είναι το ακρωνύμιο της Modular Orienting (...) Dynamic Learning Environment. Εδώ και αρκε-

τά χρόνια έχουν φτιαχτεί λογισμικά μετά από μία κίνηση του πανεπιστημίου του Χάρβαρντ το 2004 το οποίο ανάρτησε περίπου 200 μαθήματα σε ψηφιακή μορφή και τα διέθεσε ανοιχτά για τον οποιοδήποτε ενδιαφερόμενο. Ήταν μία κίνηση που έδειξε πρακτικά το δρόμο και προς τα υπόλοιπα πανεπιστήμια σε παγκόσμιο επίπεδο. Αναπτύχθηκαν λογισμικά τα οποία κυρίως από την Microsoft όπως ήταν το Blackboard και το Web CT, με τα οποία μέσα από εικονικά περιβάλλοντα μάθησης μπορούσε η γνώση να κατέβει από την εκπαιδευτική Κοινότητα σε κάθε εκπαιδευτική βαθμίδα, σε κάθε ενδιαφερόμενο με το κυριότερο προσόν να μην υπάρχει γεωγραφικός και χρονικός περιορισμός. Οποιοσδήποτε δηλαδή, άσχετα από τις ανάγκες που έχει μπορούσε να παίρνει την γνώση μέσα από κατάλληλα διαμορφωμένο περιβάλλον, ψηφιακό πάντα, όπως ήταν το e-class για παράδειγμα. Το MOODLE διαφέρει από τα υπόλοιπα προγράμματά γιατί τα προαναφερόμενα του WEB CT και το Blackboard για να αποκτήσει κανείς έπρεπε να διαθέσει πάρα, πάρα πολλά χρήματα. Αντίθετα το MOODLE είναι ένα πρόγραμμα ανοιχτού κώδικα. Φτιάχτηκε, διατέθηκε στην παγκόσμια κοινότητα πριν μερικά χρόνια στα πλαίσια μιας διδακτορικής διατριβής και αυτή την στιγμή ο καθένας από εμάς μπορεί πολύ απλά μπαίνοντας στην αντίστοιχη ιστοσελίδα να το κατεβάσει δωρεάν. Το πολύ σπουδαίο σε αυτό το πρόγραμμα επειδή είναι ανοιχτού κώδικα, με σημερινά δεδομένα περίπου 2.500 επιστήμονες που θα μπορούσε ο καθένας από εμάς να κάνει κάτι παρόμοιο αν είχε τη δυνατότητα, καθημερινά ενημερώνονται από το πρόγραμμά και προτείνουν βελτιώσεις πράγμα που σημαίνει ότι όποτε μπορούμε για να το κατεβάσουμε, είναι ένα πολύ δυναμικό εργαλείο γιατί συνεχώς φτιάχνεται και συνεχώς βελτιώνεται χωρίς να μας κοστίζει το παραμικρό.

Στις μέρες μας πιστεύω ότι είναι το καλύτερο εργαλείο ασύγχρονης τηλεκατάρτισης ή διαφορετικά αυτό που λέμε e-learning Έχω παρατηρήσει, είχα μάλλον την τύχη να επισκεφτώ Σκανδιναβικά σχολεία όπου κυρίως μέσω της NOKIA είχαν υιοθετήσει παρόμοιες πλατφόρμες, πανάκριβες που είχαν και πολλά χρήματα στην συντήρησή τους εκ των υστέρων. Αντίθετα τα αντικατέστησαν όλα με το MOODLE και με μεγάλη χαρά παρατηρώ ότι και εκπαιδευτικά ιδρύματα στην Ελλάδα όπως το Πανεπιστήμιο Αθηνών ή το Πολυτεχνείο το έχει υιοθετήσει πλήρως. Σε Αγγλικά πανεπιστήμια σήμερα υποχρεωτικά σε όλους τους καθηγητές και σε όλους τους μεταπτυχιακούς φοιτητές, υποχρεωτικά τους περνάνε από την διαδικασία εκμάθησης του συγκεκριμένου προγράμματος. Κάτι πολύ σημαντικό για το MOODLE είναι ότι συνεισφέρει σε αυτό που λέγεται συνεργατική μάθηση. Πρακτικά βοηθάει τον οποιοδήποτε από εμάς, τις σημειώσεις που μέχρι τώρα σε κάποια μορφή τις έχουμε, να τις αναρτήσει σε συγκεκριμένη θέση στο διαδίκτυο. Για το MOODLE και για παρόμοια προγράμματα υπάρχουν εκφράσεις όπως «σύστημα διαχείρισης γνώσης», ή «εικονικό περιβάλλον μάθησης» ή «on line μάθηση» και τα λοιπά. Μπορούμε να υιοθετήσουμε οποιονδήποτε όρο από αυτούς θέλουμε.

Γενικά η φιλοσοφία του MOODLE έχει να κάνει σχέση με αυτό που λέγεται κοινωνικός εποικοδομιτισμός. Σαν έκφραση εποικοδομιτισμός σημαίνει ότι φτιάχνω κάτι και το δίνω σε κάποια άλλη ομάδα να ασχοληθεί με αυτό να το σχολιάσει, να πειραματιστεί και από τα αποτελέσματά του να δούμε αν έχει συνέχεια ή όχι. Το MOODLE κάνει ένα βήμα παραπάνω. Έχει την έννοια του κοινωνικού εποικοδομιτισμού πράγμα που σημαίνει ότι μια ομάδα δημιουρ-

γεί κάτι το οποίο το δίνει σε άλλες ομάδες με τις οποίες έχει κοινά ενδιαφέροντα, κοινούς στόχους, χαρακτηρίζονται από κοινές οντότητες ή κοινές έννοιες.

Γενικά είναι ένα πανεύκολο πρόγραμμα στην εγκατάστασή του, δεν θέλει ιδιαίτερες απαιτήσεις, σε έναν απλό υπολογιστή τον οποίο τον βαφτίζουμε με την λέξη server μπορούμε να το κατεβάσουμε. Είναι μια ευέλικτη πλατφόρμα γιατί δουλεύει με οποιαδήποτε βάση δεδομένων όπως η (...) για παράδειγμα. Μπορούμε να αναρτήσουμε ατέλειωτα μαθήματα, ατέλειωτες λίστες μαθημάτων, δεν έχει περιορισμό δηλαδή και κάτι πολύ σημαντικό, οποιαδήποτε πληροφορία καθηγητής ή μαθητής αναρτήσει εκεί επάνω, έχει απόλυτη ασφάλεια είτε από προσωπικά δεδομένα, είτε από οτιδήποτε άλλο θέλουμε να προστατεύσουμε.

Σαν χαρακτηριστικά του προγράμματος υπάρχουν τρεις βασικές κατηγορίες, υπάρχει ο διαχειριστής του συστήματος ο οποίος δίνει και τα δικαιώματα σε όλους τους άλλους. Είναι αυτός που θα επιτρέψει στους καθηγητές να ανεβάσουν μαθήματα, είναι αυτός που θα δώσει user name και password στους μαθητές να συμμετάσχουν στην διαδικασία.

Σαν υποκατηγορίες μπορούμε να πούμε ότι είναι εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενοι. Με την έννοια εκπαιδευτή εννοούμε τον παραδοσιακό καθηγητή οποίος θα συνεννοηθεί με τον διαχειριστή για να του δώσει μία θέση σε αυτό το ψηφιακό μάθημα, να του δώσει δηλαδή έναν χώρο στον οποίο ο εκπαιδευτής θα μπορούσε να αναρτήσει τα μαθήματά του. Παράλληλα ο εκπαιδευόμενος είναι ο παραδοσιακός μαθητής ο οποίος χωρίς να έχει γεωγραφικούς ή άλλους περιορισμούς, χρονικούς περιορι-

σμούς, μπορεί να μπαίνει όποτε του δοθεί άδεια από τον διαχειριστή μέσω κατάλληλων user name και password. Αυτή είναι η οθόνη του προγράμματος, η βασική οθόνη του προγράμματος, αυτή βλέπει δηλαδή ένας χρήστης, αυτή είναι η οθόνη ενός μαθήματος, οποιουδήποτε μαθήματος που έχουμε αναρτήσει.

Επίσης το πρόγραμμα για κάθε μάθημα είναι διαθέσιμο σε τρεις διαφορετικές μορφές. Υπάρχει η εβδομαδιαία θεματική και κοινωνική, αυτή είναι η οθόνη της εβδομαδιαίας. Εβδομαδιαία μορφή είναι αυτό το παραδοσιακό που κάναμε μέχρι σήμερα. Για παράδειγμα το σχολικό έτος για τα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι 26 εβδομάδες. Ένας παραδοσιακός καθηγητής κάνει κατανομή στην ύλη του, εβδομάδα πρώτη, εβδομάδα δεύτερη, εβδομάδα τρίτη, εβδομάδα τέταρτη. Το ίδιο πράγμα κάνει και εδώ, μπορεί δηλαδή ψηφιακά να ανεβάσει ανά εβδομάδα την ύλη που θέλει να διδάξει στους μαθητές του. Οι μαθητές τους να έχουν ολοκληρωμένη την ύλη που πρόκειται να διδαχτούν, όπως επίσης μπορεί να ενσωματώσει από την αρχή της χρονιάς μια σειρά από δραστηριότητες για τις οποίες θα είναι ενήμερος ο μαθητής. Δηλαδή να έχει προγραμματιστεί ότι την τέταρτη εβδομάδα των μαθημάτων θα υπάρχει πρόχειρο διαγώνισμα ή την δέκατη εβδομάδα των μαθημάτων θα υπάρχει γενική επανάληψη και τελικό διαγώνισμα.

Όσον αφορά τώρα το διαγώνισμα όχι ότι γίνεται πάντα, αλλά συνήθως ο καθηγητής λείει βγάλητε μια κόλλη χαρτί και γράφτε. Μέσω αυτού του εργαλείου ο μαθητής έχει την δυνατότητα να συμμετέχει σε ένα εικονικό διαγώνισμα ένα σαββατοκύριακο για παράδειγμα στο σπίτι του μόνος του, να τσεκάρει τις αδυναμίες

και τα τρωτά του σημεία, να κοιτάει να τα καλύψει από μόνος του και να κατεβαίνει μέσα στην εβδομάδα στο επίσημο διαγωνισμό για να λάβει μέρος σωστά προετοιμασμένος. Επίσης έτσι είναι μια αυτό - αξιολόγηση για τον μαθητή, για να βλέπει τις δυνατότητές του και τις αδυναμίες του. Επίσης από τις λανθασμένες απαντήσεις των μαθητών ο καθηγητής μπορεί να πάρει μηνύματα για την δική τους αξιολόγηση. Μαθητές δηλαδή που η πλειοψηφία τους βγάζει λανθασμένα αποτελέσματα σε ένα εικονικό διαγωνισμό σημαίνει ότι ο καθηγητής δεν έχει γίνει κατανοητός και θα πρέπει να αλλιάξει τρόπο διδασκαλίας, πρέπει να βρει ένα τρόπο να γίνει καλύτερος στο μάθημά του. Έχουμε δηλαδή μέσω του προγράμματος την δυνατότητα και της αυτό – αξιολόγησης σαν εκπαιδευτές, σαν καθηγητές.

Μια άλλη μορφή του προγράμματος είναι η θεματική. Εδώ δεν υπάρχει κάποιος εβδομαδιαίος ή χρονικός περιορισμός. Υπάρχει μια θεματική ενότητα που ενδιαφέρει γενικά κάποια ομάδα ομιλητών. Θα μπορούσε να είναι ένα θέμα που αφορά όλους τους καθηγητές για παράδειγμα, στην οποία μορφή θεματική μπορούμε να ενσωματώσουμε πάλη δραστηριότητες όπως προηγούμενα.

Υπάρχει και ένα φόρουμ, υπάρχει μια κοινωνική μορφή του προγράμματος όπου μπορούμε να έχουμε ένα θέμα κοινού ενδιαφέροντος που συνήθως μπορεί να είναι κάτι φιλολογικό.

Συνοψίζοντας μπορούμε να πούμε ότι το MOODLE μπορεί να έχει δύο κατευθύνσεις, είτε να δοθεί στην κοινότητα μέσα από την κεντρική διοίκηση ενός οργανισμού, δηλαδή να αποφασίσει το πανεπιστήμιο ή η Σιβιτανίδειος Σχολή κεντρικά να το υιοθετήσει σαν εργαλείο, το οποίο είναι σχετικά εύκολο να γίνει αν ακολουθήσουμε τα δρώμενα στην Ευρωπαϊκή Ένωση από τα πανεπιστήμια και δεύτερον αν για κάποιο λόγο η κεντρική εξουσία δεν το υιοθετήσει ο κάθε ένας από εμάς σαν εκπαιδευτής μπορεί να χρησιμοποιήσει αυτό το εργαλείο για να κάνει καλύτερα τη δουλειά του γιατί κάνει πιο ελκυστικό το μάθημά του, οι μαθητές προσέχουν περισσότερο, μαθαίνουν πολύ πιο εύκολα και με έναν έμμεσο τρόπο, άσχετα από την ειδικότητά τους, τους εισάγει στις τεχνολογίες της πληροφορικής.

Εδώ τελείωσε η εισήγησή μου. Σας ευχαριστώ. Είμαι διαθέσιμος σε κάθε ερώτηση πάνω στα θέματα δυναμικά διαμορφούμενα προγράμματα και πάνω στο MOODLE.

Ευχαριστώ πολύ.

Ανάγκη συμμετοχής των εκπαιδευτών σε ευρωπαϊκά δίκτυα και σχέδια κινητικότητας

Γεωργία Κουράκου
Εκπαιδευτικός

Ονομάζομαι Γεωργία Κουράκου και είμαι εκπαιδύτρια αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Θα προσπαθήσω με την παρουσίασή μου να εμβαθύνω σε κάποιες από τις δεξιότητες που ενισχύονται ή αποκτώνται μέσα από την συμμετοχή των εκπαιδευτών σε Ευρωπαϊκά Δίκτυα και Προγράμματα κινητικότητας.

Η εκπαίδευση των εκπαιδευτών αποτελεί για την κοινωνία της γνώσης μια πολύ σημαντική υπόθεση. Οι πληροφορίες και οι γνώσεις παράγονται και απαξιώνονται με ταχύτατους ρυθμούς και επιφέρουν ραγδαίες αλλαγές που δημιουργούν νέες απαιτήσεις για το επάγγελμα του εκπαιδευτή. Συνεπώς, αυτοί θα πρέπει να έχουν νέες προτεραιότητες και σύγχρονους προσανατολισμούς και να είναι σε μια συνεχή διαδικασία επιμόρφωσης για να ανταποκριθούν στο διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον και στα ανανεούμενα καθήκοντά τους όπως αυτά προκύπτουν από τις νέες μεθόδους εκπαίδευσης και τις αντιλήψεις για τον νέο τους ρόλο. Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να είναι σε θέση να αναλάβουν την ευθύνη του δικού

τους μαθησιακού χάρτη και της ανάπτυξης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων σχετικές με την εκπαίδευση και κατάρτιση.

Μια από τις βασικές δεξιότητες που κρίνεται αναγκαίο να έχουν οι εκπαιδευτές είναι η συστηματική και δημιουργική συνεργασία με συναδέλφους, με συντελεστές ιδρυμάτων στα οποία εργάζονται, με ανθρώπους που ασχολούνται με τομείς που σχετίζονται με την δουλειά τους, όπως η διδακτική και τα παιδαγωγικά, κι έχουν γνώση, εμπειρία και άποψη, με οργανισμούς κατάρτισης, ιδρύματα του εξωτερικού και άλλους. Η συνεργατικότητα, η οποία συμβάλλει στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτών, ενδυναμώνεται με την ενασχόλησή τους με ευρωπαϊκά δίκτυα και Προγράμματα κινητικότητας τα οποία αποτελούν ευέλικτες μαθησιακές διαδρομές.

Τα δίκτυα είναι χώρος συνάντησης ομάδων ατόμων που συνεργάζονται μεταξύ τους καθώς και με άλλους ερευνητές, εμπειρογνώμονες, οργανώσεις, κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό

και ευρωπαϊκό επίπεδο που έχουν κοινούς στόχους και αναπτύσσουν συντονισμένες δράσεις για την επίτευξή τους. Η δικτύωση αποτελεί μια αξιόπιστη εναλλακτική πρόταση στην επιθυμία πρόσβασης στην επιμόρφωση και κατάρτιση γενικότερα. Είναι μια καινοτόμος εκπαιδευτική δομή που εξυπηρετεί τους στόχους της σύγχρονης απαιτητικής εκπαίδευσης εκπαιδευτών καθώς προσφέρουν πεδίο για ανεύρεση τρόπων αντιμετώπισης σύνθετων προβλημάτων, διάδοση τεχνικών, μεθοδολογιών, εργαλείων και καθορισμό κοινών προσεγγίσεων και αρχών που να βελτιώνουν την κατάρτιση.

Επίσης, στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης και της κοινωνίας της πληροφορίας, η ελεύθερη κυκλοφορία των πολιτών αποτελεί εδώ και καιρό καθιερωμένη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Ευρώπη της γνώσης δημιουργείται με κύριο άξονα την κινητικότητα των προσώπων, ως διεθνή προτεραιότητα για την αναβάθμιση τη ποιότητας των συστημάτων εκπαίδευσης ανοίγοντας νέους δρόμους στην επικοινωνία, την έρευνα, την καινοτομία, την αναζήτηση, την ανάπτυξη, τον πειραματισμό σε νέες κατευθύνσεις και μεθόδους αξιοποιώντας ευκαιρίες για εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ενωμένη Ευρώπη.

Είναι ευνόμο, επομένως, πως η δικτύωση και η συμμετοχή σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα κινητικότητας πρέπει να αποτελεί στόχο, αντίληψη και μέθοδο επιμόρφωσης των εκπαιδευτών, όχι μονάχα για τους προαναφερθέντες λόγους, αλλά και για το ότι με την ανάπτυξη τέτοιων δραστηριοτήτων ενισχύονται ή αποκτώνται και άλλες δεξιότητες που αφορούν την σχέση των εκπαιδευτών με τους εκπαιδευόμενους.

Συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτής επικαιροποιεί και διευρύνει τις ήδη υπάρχουσες επαγγελματικές του γνώσεις καλλιεργώντας την ικανότητα αυτομάθησης. Ο φιλόδοξος εκπαιδευτής οφείλει να έχει άριστη γνώση του αντικείμενου που πρόκειται να διδάξει και, συνεπώς, πρέπει να ενδιαφέρεται για την δική του συνεχιζόμενη εκπαίδευση αναζητώντας πληροφορίες για τις τελευταίες εξελίξεις στον τομέα του. Οι νέες γνώσεις που θα αποκτήσει ενδεχομένως να αποτελέσουν το ερέθισμα για περαιτέρω εμπέδωση στο διδακτικό αντικείμενο, έρευνα και αναζήτηση σχετικής βιβλιογραφίας. Η βαθύτερη κατανόηση του γνωστικού πεδίου ενδυναμώνει, αναπόφευκτα, και την ικανότητα διδασκαλίας πέρα από το σχολικό βιβλίο. Άλλωστε, ο σωστά και πλήρως ενημερωμένος εκπαιδευτής είναι πιο αξιόπιστος και εμπνέει περισσότερη εμπιστοσύνη σε όλους.

Ακόμη, διευκολύνεται η διάδοση βέλτιστων πρακτικών διδασκαλίας. Με την ανταλλαγή απόψεων, στρατηγικών και μεθόδων, οι εκπαιδευτές αναβαθμίζουν και συμπληρώνουν τις διδακτικές τους δεξιότητες που αφορούν στην εκπαίδευση ενηλίκων. Έτσι, αποδοθούν τις παραδοσιακές τους πρακτικές και ενσωματώνουν μια ποικιλία εναλλακτικών διδακτικών προσεγγίσεων λαμβάνοντας υπόψη τους επιδιωκόμενους σκοπούς και στόχους και τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, ανταποκρίνονται στις διδακτικές απαιτήσεις του περιβάλλοντός τους κι ενισχύουν την εμπιστοσύνη των εκπαιδευόμενων στις προσωπικές τους ικανότητες.

Επίσης, θα πρέπει να τονίσουμε ότι ένας από τους βασικούς παράγοντες για την ποιότητα, την αποτελεσματικότητα και την ισότητα στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι

οι ψυχοπαιδαγωγικές μέθοδοι που οι εκπαιδευτές χρησιμοποιούν. Η επαφή με συναδέλφους, επιστήμονες και συμβούλους του εξωτερικού τους δίνει την δυνατότητα εμπλουτισμού και ανανέωσης ψυχοπαιδαγωγικών τεχνικών που βοηθούν στην δημιουργία κατάλληλου εκπαιδευτικού κλίματος.

Επιπλέον, θέτουν μαθησιακούς στόχους στους εκπαιδευόμενους τους καθώς, επιλέγοντας ένα θέμα δικτύου ή κινητικότητας, στην πραγματικότητα επιλέγουν κάτι που θα αξιοποιήσουν εκπαιδευτικά. Άλλωστε τα δίκτυα και τα ευρωπαϊκά προγράμματα θέτουν στόχους που επιδιώκουν να επιτευχθούν κατά την ενασχόληση των χρηστών με το θέμα.

Επιπρόσθετα, με την ανταλλαγή ορθών πρακτικών και προτύπων και την ποιοτική αναβάθμιση γνώσεων και δεξιοτήτων, οι εκπαιδευτές αναγνωρίζουν την συνεισφορά της δια βίου μάθησης στην επαγγελματική, κοινωνική και προσωπική τους εξέλιξη. Επομένως, θα επιλέγουν σε όλη την διάρκεια της σταδιοδρομίας τους να έχουν πρόσβαση σε άλλες ευκαιρίες επιμόρφωσης και να μελετούν για την απόκτηση περαιτέρω προσόντων βελτιστοποιώντας την παρεχόμενη εκπαίδευση. Με άλλα λόγια, γίνονται οι ίδιοι ενήλικοι και μαθαίνουν και κατανοούν πλήρως την σπουδαιότητα της κατάρτισής τους αποτελώντας παράδειγμα καλών πρακτικών για τους εκπαιδευόμενους τους. Ένα ακόμα στοιχείο άξιο αναφοράς είναι ότι οι εκπαιδευτές μαθαίνουν να εντοπίζουν, να συλλέγουν, να επεξεργάζονται, να συνθέτουν, να συγκρίνουν ιδέες, στρατηγικές και μεθοδολογίες καλλιεργώντας την κριτική τους σκέψη. Επομένως, είναι σε θέση να επεξεργάζονται καλύτερα τα ζητήματα που τους απασχολούν, να ανιχνεύουν και να καταγράφουν τα κίνητρα

των εκπαιδευομένων για συμμετοχή, τις μαθησιακές ανάγκες, τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες τους.

Ακόμη, η έκθεσή τους σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον διευρύνει τους ορίζοντές τους μιας και έχουν την ευκαιρία να γνωρίσουν από κοντά τον τρόπο σκέψης και διαβίωσης άλλων ανθρώπων. Συνειδητοποιούν πλέον την έννοια του ευρωπαϊκού πολίτη και ενισχύουν την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, απαλλοτριωμένοι πια από τα στερεότυπα που τυχόν κουβαλούν μέσα τους για ανθρώπους άλλων εθνοτήτων, φυλών και διαφορετικών θρησκευτικών και πολιτικών πεποιθήσεων. Επομένως, μπορούν να εργάζονται σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα κατανοώντας κι επιδεικνύοντας σεβασμό για τις αξίες της διαφορετικότητας, της ανοχής, της αλληλεγγύης και του διαπολιτισμικού διαλόγου. Ταυτόχρονα, ενισχύεται και η επικοινωνία, επειδή μέσα από την διαφορετικότητα του καθενός πρέπει να βρουν τρόπους επίλυσης προβλημάτων και συνεργασίας.

Επίσης, η απόκτηση εμπειρογνωμοσύνης μέσα από την ενασχόλησή τους με Προγράμματα και δίκτυα τους οδηγεί στην ανάπτυξη, χειραφέτηση, αυτοπροσδιορισμό και αυτοπραγμάτωσή τους ως εκπαιδευτές. Αυτό σημαίνει και ανάπτυξη προσωπικών, ατομικών ικανοτήτων όπως αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, αξιοπιστία, υπευθυνότητα, συνέπεια, προσαρμοστικότητα και πρωτοβουλία, καθώς και συναισθημάτων ασφάλειας και ολοκλήρωσης στο περιβάλλον εργασίας τους, αφού βελτιώνοντας το επίπεδο των γνώσεών τους, είναι πιο αποτελεσματικοί και αποδοτικοί στον τομέα τους.

Τέλος, βελτιώνεται η δεξιότητα της χρήσης του

διαδικτύου επειδή η δικτύωση και η κινητικότητα προϋποθέτουν την αξιοποίηση των δυνατοτήτων των νέων τεχνολογιών.

Όμως, το μεγάλο κέρδος του εκπαιδευτή έρχεται με το τέλος ενός σχεδίου κινητικότητας ή με την ολοκλήρωση των δράσεων ενός δικτύου. Αρχικά, ο εκπαιδευτής αξιολογεί τη δράση, δηλαδή αν οι στόχοι της επετεύχθησαν, αν οι δικές του προσδοκίες ικανοποιήθηκαν, αν βρήκε νέες πηγές πληροφόρησης, αν ξεπέρασε προσωπικούς του φόβους κι ανασφάλειες, πόσες γνώσεις αποκόμισε, σε ποιον τομέα βελτιώθηκε και πόσο, τι από αυτά μπορεί να εφαρμόσει στην πράξη και πώς. Στη συνέχεια, περνά στην αυτοαξιολόγηση, αναλύοντας και επανεξετάζοντας τις δικές του παιδαγωγικές και διδακτικές πρακτικές και αντιλήψεις. Στην περίπτωση εντοπισμού σφαλμάτων, προχωρά στην αναθεώρηση των μεθόδων του και στην υιοθέτηση νέων. Στην ουσία, ο εκπαιδευτής έχει τη δυνατότητα να παραδεχτεί αστοχίες και ατέλειες και να προχωρήσει σε διορθωτικές παρεμβάσεις. Η αυτοαξιολόγηση που είναι βασισμένη στους προσωπικούς στοχασμούς του εκπαιδευτή θεωρείται απαραίτητο εργαλείο για επανάδραση άρα και για ποιοτική βελτίωση του εκπαιδευτικού αποτελέσματος συμβάλλοντας ταυτόχρονα στην επαγγελματική ενδυνάμωση του εκπαιδευτή.

Κλείνοντας την παρουσίασή μου ας μου επιτραπεί να κάνω μία πρόταση, απόρροια των

εμπειριών που απέκτησα κατά την ενασχόλησή μου με τα ευρωπαϊκά προγράμματα κινητικότητας. Επειδή οι εκπαιδευτές της περιφέρειας έχουν λιγότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης, χρειάζονται ευρύτερη και αποτελεσματικότερη ενημέρωση για την ύπαρξη προγραμμάτων και δικτύων και των δράσεών τους. Κι επειδή το μέρος όπου το άτομο κατοικεί δεν πρέπει να αποτελεί εμπόδιο στην συμμετοχή του σε οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες, θεωρώ απαραίτητη την δημιουργία υποστηρικτικών κέντρων προώθησης δικτύων και ευρωπαϊκών προγραμμάτων στην περιφέρεια και στελέχωσή τους με ειδικούς λειτουργούς. Ενδεικτικά, οι δράσεις τους θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν:

- ▶ υποστήριξη των προγραμμάτων κινητικότητας
- ▶ παροχή βοήθειας στους οργανισμούς για τον σχεδιασμό και την οργάνωση σχεδίων
- ▶ συγκρότηση και σύνδεση με δίκτυα του εξωτερικού και ενδυνάμωση της προοπτικής νέων δικτύων
- ▶ οργάνωση σεμιναρίων, ημερίδων πληροφόρησης και, γενικότερα, ενέργειες ευαισθητοποίησης φορέων και ατόμων.

Σας ευχαριστώ.

Εισηγήσεις

Workshop 2

Τα χαρακτηριστικά και η δυναμική στο νέο προφίλ του εκπαιδευτή ενηλίκων

Ευάγγελος Γκλαβόπουλος

Στέλεχος Τμήματος Σχεδιασμού & Ανάπτυξης
και Διαδικασιών Ελέγχου,
Συνεχούς Παρακολούθησης και
Αξιολόγησης της Πιστοποίησης, Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.

Αγαπητοί φίλοι, αγαπητές φίλες,

Θέλω να ευχαριστήσω καταρχήν το Ι.Κ.Υ. για την πρόσκληση που μας έκανε και την τιμή βεβαίως να παρουσιάσουμε το προφίλ του εκπαιδευτή ενηλίκων. Ιδιαίτερες ευχαριστίες βεβαίως στην κυρία Ντρούτσα.

As προχωρήσω λοιπόν στην παρουσίαση. Θα παρουσιάσω δύο ενότητες. Μια φορά το προφίλ του εκπαιδευτή ενηλίκων. Έχουμε πιστοποιήσει στο ΕΚΕΠΙΣ το επαγγελματικό περίγραμμα του εκπαιδευτή ενηλίκων. Η πιστοποίηση έγινε με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου αρχές Οκτωβρίου φέτος. Με βάση την ΚΥΑ 119/98855/2006 η οποία προβλέπει την διαδικασία των επαγγελματικών περιγραμμάτων. Κάθε επαγγελματικό περίγραμμα δομείται από πέντε άξονες ανάπτυξης. Ο τίτλος και ο ορισμός, οι προδιαγραφές, οι απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες, οι προτεινόμε-

νες διαδρομές και η αξιολόγηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Πάνω σε αυτό το μοτίβο, πάνω σε αυτό το μοντέλο χτίστηκε και το επαγγελματικό περίγραμμα του εκπαιδευτή ενηλίκων. Θέλω να πω και κάτι ακόμα ότι το επαγγελματικό περίγραμμα όλο το κείμενό του μαζί με τις θεωρητικές προσεγγίσεις και τις προσεγγίσεις από την πράξη των μελετητών που το ανέπτυξαν είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του ΕΚΕΠΙΣ. Ένας δόκιμος τίτλος στον οποίο καταλήξαμε είναι ο δια βίου εκπαιδευτής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων σε παρένθεση, δια βίου ΕΕΚΕ. Αποτελεί μια διεπιστημονική οριζόντια επαγγελματική δραστηριότητα. Κάποιες παρατηρήσεις πάνω στο περίγραμμα. Καταρχήν λήφθηκε υπόψη ο θεσμικός επιμερισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, όπως διακρίνεται μεταξύ αρχικής και συνεχιζόμενης. Γίνεται αναφορά σε κάποιους

όρους vet teacher και vet trainer. Οι μελετητές διενήργησαν μια έρευνα στον αρχικό πυρήνα των εκπαιδευτών. Διερευνήθηκε βεβαίως το νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση και λήφθηκαν υπόψη επιμέρους ορισμοί για τον εκπαιδευτή ενηλίκων είτε του ΕΚΕΠΙΣ είτε του CEDEFOP.

Η δραστηριοποίηση του δια βίου εκπαιδευτή ενηλίκων, ως το πω έτσι, να μην λήω όλον τον τίτλο του, βεβαίως και είναι στα τρία αυτά πεδία που βλέπεται στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, στην ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων και στην εκπαίδευση ενηλίκων.

Το προφίλ του εκπαιδευτή κατέληξε μάλλον σε κάποιες υπευθυνότητες και καθήκοντα που θα πρέπει να έχει ο εκπαιδευτής ενηλίκων. Τα καθήκοντα αυτά είναι τα εννέα αυτά που βλέπετε. Έχει έναν σύνθετο ρόλο ο εκπαιδευτής ενηλίκων. Ξεκινώντας είτε από τις μαθησιακές ανάγκες, είτε από τον σχεδιασμό των Προγραμμάτων κατάρτισης και καταλήγοντας να λειτουργεί ως δημιουργός και ως συντονιστής ηλεκτρονικών και μη δικτύων.

Ο εκπαιδευτής επιτελεί τέσσερις επιμέρους λειτουργίες. Είναι η οργανωσιακή λειτουργία, η διδακτική – παιδαγωγική λειτουργία, η εμπνευστική λειτουργία και η κοινωνικοπολιτική λειτουργία. Σε κάθε μία από αυτές τις λειτουργίες αντιστοιχούν κάποιες δραστηριότητες. Έχουν προσδιοριστεί μέσα στο περίγραμμα οι επιμέρους δραστηριότητες. Ενδεικτικά αναφέρω εδώ για την οργανωσιακή λειτουργία ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων προετοιμάζει τις συναντήσεις. Πρέπει να είναι ικανός να συντάσσει εκθέσεις για την πορεία υλοποίησης ενός προγράμματός επαγγελματικής εκπαίδευσης κατάρτισης. Στην διδακτική – παιδαγωγική λειτουργία να ανα-

πτύσσει ένα πρόγραμμά κατάρτισης καθώς και τις επιμέρους διδακτικές ενότητες του, να εφαρμόζουν βεβαίως μεθοδολογίες και τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων, να επιλέγει και να οργανώνει το εκπαιδευτικό υλικό. Η εμπνευστική λειτουργία έχει σχέση με την εμπνευστική είτε των εκπαιδευομένων είτε της ομάδας των εκπαιδευομένων τις οποίες καθοδηγεί και η κοινωνικοπολιτική λειτουργία έχει σχέση με τη δυνατότητα να συνεργάζεται με φορείς, με οργανώσεις μη κυβερνητικές και ούτω καθ' εξής.

Τώρα στο πεδίο των γνώσεων – δεξιοτήτων – ικανοτήτων υπάρχει μια αντιστοιχία μεταξύ γνώσεων με δεξιότητες και στην συνέχεια με ικανότητες. Ένας κατάλογος των γνώσεων που μέσα στο επαγγελματικό περίγραμμα του ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να έχει, είναι αυτές εδώ και η ΤΠΕ και οι δομές και η λειτουργία της επαγγελματικής εκπαίδευσης κατάρτισης σαφώς και είναι βασικότερες όπως και ο σχεδιασμός των Προγραμμάτων κατάρτισης. Οι δεξιότητες αντίστοιχα επικεντρώνονται, υπάρχει ένας κατάλογος, αναφέρθηκε πριν και ο κύριος Κόκκος, σε κατάλογο ικανοτήτων και δεξιοτήτων και από την άλλη μεριά οι ικανότητες, πρέπει να έχει υπευθυνότητα, να μπορεί να συνεργάζεται, να έχει επικοινωνία.

Η πρόταση μέσα από το επαγγελματικό περίγραμμα για το πώς κάποιος ξεκινάει για να καταλήξει ως εκπαιδευτής ενηλίκων, προτείνονται πέντε διαδρομές. Οι διαδρομές αυτές έχουν σχέση ανάλογα με την τυπική εκπαίδευση, με μια κουβέντα τους τίτλους τους αναγνωρισμένους και αποδεικτικά σπουδών που διαθέτει ο καθένας. Την όποια επαγγελματική και διδακτική εμπειρία την οποία έχει και βεβαίως την πιστοποίηση του σε γνώσεις, δεξιότητες και

ικανότητες για να εκτελεί τον ρόλο του εκπαιδευτή ενηλίκων.

Σαφώς και λαμβάνεται υπόψη και το ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων στο οποίο αναφέρθηκε πριν ο κύριος Ζαχείλας. Μέσα στο περίγραμμα υπάρχουν και κάποιοι ενδεικτικοί τρόποι αξιολόγησης. Καταρχήν χτίζεται ένα portfolio του εκπαιδευτή και στο ΕΚΕΠΙΣ πράγματι όταν ξεκινήσαμε το εισαγωγικό μπτρώο, μια σειρά δικαιολογητικών είναι τα ζητούμενα μαζί με μια εμπειρία επαγγελματική και εκπαιδευτική. Όλο αυτό μαζί αποτελεί το portfolio του εκπαιδευτή. Στο επαγγελματικό περίγραμμα προτείνεται καταρχήν η αυτοαξιολόγησή του και στην συνέχεια κάποια επιμέρους εργαλεία αξιολόγησης ανάλογα με τις διαδρομές τις οποίες έχει κάνει. Ανάλογα με το από πού ξεκινάει, ποιον τίτλο σπουδών έχει, τι εμπειρία έχει.

Ένα ζητούμενο επίσης είναι η αντιστοίχιση με την στατιστική ταξινόμηση επαγγελματιών της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας και που μπαίνει μέσα στο πλαίσιο της ταξινόμησης επαγγελματιών. Σίγουρα εντάσσεται στα ευρύτερα παιδαγωγικά επαγγέλματα. Βεβαίως και υπάρχει μια δυσκολία τοποθέτησης μέσα στο ΣΤΕΠ. Το ζητούμενο βεβαίως είναι η απασχόληση και η ανάπτυξη νέων επαγγελματικών δράσεων για τον δια βίου εκπαιδευτή ενηλίκων. Εδώ έχω βάλει μία αποκωδικοποίηση της ιστορικής εξέλιξής της το χαρακτήρισω έτσι για τις μορφές των εκπαιδευτών ενηλίκων και ποιες είναι οι νέες τάσεις και μορφές που υπάρχουν σήμερα ή τα τελευταία χρόνια στην οικονομία και στην κοινωνία της γνώσης. Βεβαίως αλληλάζει συνεχώς και ανανεώνεται η τεχνική γνώση. Πρέπει να εφαρμόζει πρακτικά γνώσεις και δεξιότητες στο χώρο εργασίας, να λειτουργεί ως παιδαγωγός. Ένα άλλο χαρακτηριστικό είναι ότι έχουμε

μια εισροή στην επαγγελματική κατάρτιση νέων ηλικιακά εκπαιδευόμενων και βεβαίως η χρήση των νέων τεχνολογιών είναι απαραίτητη και η γνώση τους και ο τρόπος με τον οποίο μπορούν να εφαρμοστούν στην δια βίου μάθηση και στην κατάρτιση.

Κάποιες τάσεις οι οποίες αποτυπώθηκαν και σε αυτήν την διαφάνεια και μέσα στην μελέτη δεν έχει σημασία σε τελική ανάλυση τι τίτλους σπουδών έχεις αλλά **το τι κάνεις** είτε μέσα στους οργανισμούς εκπαίδευσης είτε μέσα στον εργασιακό χώρο. Η προσέγγιση αντιμετώπισης προβλημάτων. Έχουμε πλέον περάσει σε μια μορφή ομαδικής προσέγγισης προβλημάτων. Ο ανταγωνισμός είναι έντονος και αυξάνεται συνέχεια. Υπάρχει και τίθεται μια αμφισβήτηση μεταξύ θεωρίας και πρακτικής και πως μεταφέρεται η θεωρία στην πράξη, πως εφαρμόζεται μάλιστα μέσα από την πράξη για αυτό και αναθεωρείται συνέχεια το πλαίσιο μεταξύ πράξης και θεωρίας.

Ένα άλλο κομμάτι το οποίο θέλω να αναφερθώ είναι η διαδικασία πιστοποίησης των εκπαιδευτών ενηλίκων. Γίνεται με βάση την Κοινή Υπουργική Απόφαση 113613. Αυτό εδώ το σχήμα ξεκινάει κάποιος με την υποβολή της αίτησης. Αρκεί βεβαίως να τηρεί κάποια κριτήρια ανάλογα με το εκπαιδευτικό του επίπεδο και την επαγγελματική του διδακτική εμπειρία. Αξιολογείται, πιστοποιείται και μετά την πιστοποίηση, μετά από κάποια χρόνια θα υπάρξει μια ανανέωση πιστοποίησης.

Πράγματι υπήρξε ένα πρόγραμμα σε πανελλήνιο επίπεδο εκπαίδευσης εκπαιδευτών συνόλου 300 ωρών, 225 ήταν από απόσταση και οι 75 ήτανε δια ζώσης. Στο τέλος του προγράμματος αυτού κάθε εκπαιδευτής έπρεπε να παρου-

σιάσει μια μικροδιδασκαλία. Η αξιολόγηση, η θετική ως το πω αξιολόγηση της, οδηγεί σε πιστοποίηση. Η αρνητική αξιολόγηση της μετά από τρεις συνεχόμενες προσπάθειες, αποτυχίες μάλλον, ξανά ξεκινάει ένα καινούριο πρόγραμμα.

Η υποβολή αίτησης, ένα παράβολο και η παρουσία μικροδιδασκαλίας είναι το πλαίσιο το οποίο καθορίζει την διαδικασία της πιστοποίησης. Αυτό, που αναφέρθηκε και πριν για το portfolio του εκπαιδευτή, το πώς δηλαδή δομείται. Η Επιτροπή πιστοποίησης είναι δύο αξιολογητές με επαγγελματική εμπειρία και βεβαίως μεταπτυχιακό τίτλο σε παιδαγωγική στην εκπαίδευση ενηλίκων και έναν παρατηρητή, είτε στέλεχος του ΕΚΕΠΙΣ ή εμπειρογνώμονα. Υπάρχει δυνατότητα διαχείρισης των αλληλών σε ατομικά στοιχεία είτε σε αξιολογητέα στοιχεία. Μέχρι σήμερα αυτή είναι μια αποτύπωση την οποία πήρα από την ιστοσελίδα του ΕΚΕΠΙΣ με ενημέρωση 13 Οκτωβρίου. Υπάρχουν τα επιμέρους υπομητρώα. Βλέπεται ότι τα μεγέθη είναι αρκετά. Για το πρώτο γενικό υπομητρώο εκπαιδευτών ενηλίκων μπορεί κάποιος

να είναι ενταγμένος στο γενικό υπομητρώο και ταυτόχρονα σε κάποια από τα υπόλοιπα υπομητρώα. Τα μεγέθη νομίζω είναι αρκετά μεγάλα. Για το άμεσο μέλλον η συνέχιση της λειτουργίας του μητρώου εκπαιδευτών ενηλίκων θα υπάρξει και στην νέα προγραμματική περίοδο. Αυτά γνωρίζω τουλάχιστον. Από εκεί και πέρα μέσα στο επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προβλέπονται κάποιες δράσεις για την κατάρτιση και ιδιαίτερα στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Ευέλικτη διαδικασία συνεχούς κατάρτισης εκπαιδευτών ενηλίκων. Πιστεύουμε ότι θα εφαρμόσουμε ένα σύστημα για την συνεχή ανάπτυξη των ικανοτήτων των εκπαιδευτών και βεβαίως και ένα σύστημα συνεχούς αξιολόγησης για τους εκπαιδευτές της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Νομίζω και στην συνέχεια της συζήτησης μας μπορούμε να αναφερθούμε σε κάποια από τα key notes της ημερίδας. Ευχαριστώ πολύ και για την υπομονή σας.

METER

Αξιολόγηση και βελτίωση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτών από απόσταση στη Δια Βίου Μάθηση

Βασιλική Κολλοφωτιά
Υπεύθυνη Έργου METER LdV
Ι.Δ.Ε.Κ.Ε.



Καλησπέρα σας. Θα ήθελα και εγώ με την σειρά μου να ευχαριστήσω τους διοργανωτές της σημερινής εκδήλωσης για την πρόσκλησή τους. Θα σας μιλήσω για το έργο αξιολόγηση και βελτίωση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτών από απόσταση στην δια βίου μάθηση.

Ξεκίνησε τον Νοέμβριο του 2006 και ολοκληρώνεται τον Φεβρουάριο του 2009. Σχεδιάστηκε και υλοποιείται από τους ακόλουθους φορείς: από το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων της Γενικής Γραμματείας δια βίου μάθησης που είναι και ο κύριος ανάδοχος του έργου, από το CARDET που είναι ένα ερευνητικό ινστιτούτο της Κύπρου, από το TISIP ένα ερευνητικό ινστιτούτο της Νορβηγίας, από δύο

εταιρείες μία από την Δανία η TMI και μία από την Ελλάδα η PRC και από το Πανεπιστήμιο της Μακεδονίας. Έχει προϋπολογισμό περίπου 508.000 και χρηματοδοτείται από το Leonardo Da Vinci και εθνικούς πόρους. Οι στόχοι του έργου είναι τέσσερις κυρίως, ο πρώτος είναι ο προσδιορισμός του συνόλου των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που πρέπει να διαθέτει ένας εκπαιδευτής από απόσταση στην δια βίου μάθηση, ο δεύτερος είναι η δημιουργία ενός software εργαλείου στο οποίο εισάγονται οι δεξιότητες του υποψήφιου εκπαιδευτή από απόσταση και προσδιορίζονται τα σεμινάρια ή το σεμινάριο που θα πρέπει να παρακολουθήσει για να προσεγγίσει το προφίλ του ιδανικού εκπαιδευτή από απόσταση, ο τρίτος είναι η εκπόνηση του εκπαιδευτικού υλικού των σεμι-

ναρίων και ο τέταρτος η υλοποίηση πιλοτικών τμημάτων μάθησης τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Οι ικανότητες και οι δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας εκπαιδευτής από απόσταση στην δια βίου μάθηση έτσι όπως αυτές προσδιορίστηκαν από το συγκεκριμένο έργο κατατάσσονται στις τέσσερις κατηγορίες, επαγγελματικές, εκπαιδευτικές, επικοινωνιακές και τεχνολογικές.

Στις επαγγελματικές ικανότητες που πρέπει να έχει ένας E-Trainer στην δια βίου μάθηση περιλαμβάνονται η αποκατάσταση και διατήρηση επαγγελματικής αξιοπιστίας μέσα από συνεχή βελτίωση των επαγγελματικών του γνώσεων, ουσιαστικά η κατάρτιση που έχει στο γνωστικό του αντικείμενο, η συμμόρφωση με τα δεδομένα του ήδη υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου, η γνώση του πεδίου της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης καθώς και το θεωρητικό υπόβαθρο σχετικώς με την εκπαίδευση ενηλίκων.

Όσον αφορά στις εκπαιδευτικές του ικανότητες αυτές συνοψίζονται στις ακόλουθες: επιλογή κατάλληλων και αποτελεσματικών εκπαιδευτικών μεθόδων, επιλογή κατάλληλων και αποτελεσματικών εκπαιδευτικών υλικών/ σχεδίων μαθήματος, δημιουργία αποτελεσματικού μαθησιακού περιβάλλοντος και διαρκούς παροχής κινήτρων για μάθηση στους εκπαιδευόμενους, χρήση διαφόρων εργαλείων πολυμέσων σε ένα ολοκληρωμένο μαθησιακό περιβάλλον και αξιολόγηση της αφομοίωσης της παρεχόμενης γνώσης από τους εκπαιδευόμενους.

Στις επικοινωνιακές ικανότητες, περιλαμβάνονται η ικανότητα αποτελεσματικών παρουσιά-

σεων, η ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας με τους εκπαιδευόμενους, η ικανότητα αποτελεσματικής ανταπόκρισης στις ανάγκες των εκπαιδευομένων, δημιουργία θεμελιωδών κανόνων για συζήτηση και αλληλεπίδραση και η αναγνώριση πολιτιστικών διαφορών ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους.

Τέλος, στις τεχνολογικές του ικανότητες συμπεριλαμβάνονται η γνώση χρήσης ηλεκτρονικής αλληλεπικοινωνίας, γραπτής συνομιλίας σε πραγματικό χρόνο, on line αξιολόγησης, forum και τηλεδιάσκεψης όπως επίσης και η ικανότητά του να κάνει ορθή χρήση των διαθέσιμων τεχνολογικών εργαλείων.

Αξίζει να σημειωθούν δύο πράγματα όσον αναφορά στο προτεινόμενο από το συγκεκριμένο πρόγραμμα σύνολο ικανοτήτων και δεξιοτήτων ενός E-Trainer στη δια βίου μάθηση. Το πρώτο αφορά στην καινοτομία του συγκεκριμένου προγράμματος όσον αφορά σε αυτές τις ικανότητες και δεξιότητες. Συγκεκριμένα δίνεται η ίδια βαρύτητα μεταξύ των παιδαγωγικών, επαγγελματικών και τεχνολογικών γνώσεων του εκπαιδευτή σε αντίθεση με τις προϋπάρχουσες αντίστοιχες προτάσεις στις οποίες δινόταν έμφαση στις τεχνολογικές γνώσεις του E-Trainer.

Δεύτερον, το σύνολο των προαναφερθέντων ικανοτήτων, δεξιοτήτων δεν είναι απόλυτο δεσμευτικό αλλά μπορεί να προσαρμοστεί στις ανάγκες του εκάστοτε εκπαιδευτικού περιβάλλοντος. Όπως είπαμε και προηγουμένως στο πλαίσιο του συγκεκριμένου έργου κατασκευάστηκε ένα software εργαλείο, ένα έξυπνο software εργαλείο, ο Gap-Analyzer, στο οποίο εισάγονται οι δεξιότητες του υποψήφιου εκπαιδευτή από απόσταση.

Συγκεκριμένα σε κλίμακα από ένα έως πέντε με πέντε να είναι το άριστα αξιολογείται το κατά πόσο ο υποψήφιος εκπαιδευτής έχει τη συγκεκριμένη ικανότητα ή δεξιότητα όπως αυτές αναφέρθηκαν μέχρι τώρα, εισάγονται λοιπόν στο σύστημα με αυτή την βαθμολογία, ως το πούμε έτσι και το σύστημα προσδιορίζει τις δεξιότητες στις οποίες ο υποψήφιος εκπαιδευτής θα πρέπει να βελτιωθεί ώστε να προσεγγίσει το ιδανικό και δεύτερον ο βέλτιστος συνδυασμός σεμιναρίων που πρέπει να παρακολουθήσει για να καλύψει αυτές τις δεξιότητες.

Σε αυτήν την διαφάνεια φαίνεται ο τρόπος που γίνεται η σύνδεση των δεξιοτήτων με το εκπαιδευτικό περιεχόμενο στη συγκεκριμένη πλατφόρμα. Όπως βλέπετε υπάρχει ένα πεδίο που φαίνεται η ιδιότητα, η ικανότητα ή δεξιότητα, περιγράφεται σε ένα άλλο πεδίο τι ακριβώς εννοούμε με την συγκεκριμένη ικανότητα ή δεξιότητα, πιο κάτω βλέπετε ότι υπάρχει ένα πεδίο που ουσιαστικά κατηγοριοποιεί την συγκεκριμένη δεξιότητα στις τέσσερις κατηγορίες όπως αυτές αναφέρθηκαν προηγουμένως και τέλος βλέπετε την αντιστοίχιση της συγκεκριμένης δεξιότητας με εκείνο το σεμινάριο το οποίο βοηθά στη βελτίωσή της ή στην απόκτησή της αν κάποιος δεν την έχει καθόλου.

Στη συγκεκριμένη διαφάνεια βλέπετε τον τρόπο που εισάγετε το προφίλ του εκπαιδευμένου, του υποψήφιου εκπαιδευτή από απόσταση, στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι εκπαιδευόμενος στο πρόγραμμα.

Στο πρώτο πεδίο φαίνεται το όνομα του εκπαιδευτή, υπάρχουνε κάποια σχόλια για τον συγκεκριμένο εκπαιδευτή, βλέπετε ότι υπάρχει ένα πεδίο που αναφέρεται στο ποια course έχει παρακολουθήσει μέχρι σήμερα και τέλος για

κάθε μία από τις ικανότητες και δεξιότητες που αναφέραμε προηγουμένως εισάγεται ο βαθμός από ένα έως πέντε που αντιπροσωπεύει το ποσοστό στο οποίο κατέχει την συγκεκριμένη ικανότητα ή δεξιότητα.

Τέλος, σε αυτή την διαφάνεια βλέπετε το αποτέλεσμα που δίνει η συγκεκριμένη πλατφόρμα. Όπως βλέπετε, αναφέρονται αναλυτικά οι ικανότητες ή οι δεξιότητες τις οποίες ή δεν έχει ο υποψήφιος ή πρέπει να βελτιώσει. Στη συνέχεια δίνονται τα σεμινάρια με βάση τα οποία θα μπορέσει να βελτιωθεί για να προσεγγίσει το προφίλ του ιδανικού εκπαιδευτή από απόσταση, τα προτεινόμενα courses και το περιεχόμενο των σεμιναρίων.

Τα σεμινάρια όπως προσδιορίστηκαν στο συγκεκριμένο έργο είναι τέσσερα. Το πρώτο αφορά στο περιεχόμενο της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης και στην επικοινωνία. Το δεύτερο στις στρατηγικές μάθησης για την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση ενηλίκων. Το τρίτο στο σχεδιασμό του μαθησιακού περιβάλλοντος και στον κονστрукτιβισμό στην εκπαίδευση και το τέταρτο στην αξιολόγηση των εκπαιδευομένων και της εκπαιδευτικής διαδικασίας γενικότερα.

Θα υλοποιηθούν δύο τμήματα μάθησης για να ολοκληρωθεί το συγκεκριμένο έργο. Το πρώτο θα γίνει από το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων μέσω του Κέντρου Δια Βίου Μάθησης από Απόσταση της Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης – αυτό αφορά στο Δημόσιο Τομέα – και στο ιδιωτικό τομέα την υλοποίηση τμήματος θα αναλάβει η TMI, που είναι μια εταιρεία από τη Δανία που μεταξύ των δραστηριοτήτων της είναι και η παροχή εκπαιδευτικών υπηρεσιών. Μέσω της υλοποίησης των πιλοτικών τμημάτων αναμένεται να εξα-

χθούν συμπεράσματα για την ποιότητα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, την χρησιμότητα του software εργαλείου που φτιάχτηκε στο πλαίσιο του έργου και την αποτελεσματικότητα των σεμιναρίων.

Τέλος, σημειώνουμε ότι τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου έργου μπορούν να αξιοποιηθούν από εκπαιδευτές και διοργανωτές εκπαιδευτικών διαδικασιών που δραστηριοποιούνται στη δια βίου μάθηση και στην επαγγελματική κατάρτιση τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα από συμβούλους ή και εκπαιδευτές εκπαιδευτών, από ερευνητές στο πεδίο της δια βίου μάθησης γενικότερα και από οργανισμούς ή εταιρείες που διοργανώνουν εκπαιδευτικές διαδικασίες και σεμινάρια για να βελτιώσουν τις ικανότητες και δεξιότητες των εργαζομένων τους.

Σας ευχαριστώ.

«Να μην πηγαίνει σαν τυφλός» Η διαπολιτισμική ικανότητα του εκπαιδευτή ενηλίκων. Η περίπτωση του προγράμματος Inter-tie.

Μπαμπανέλλου Δέσποινα
Σιμόπουλος Γιώργος
*Ομάδα έργου INTER-TIE LdV,
Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε.*



Τα τελευταία χρόνια, τίθεται με έμφαση στις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης το αίτημα για την επανδιαπραγμάτευση μιας νέας ταυτότητας των πολιτών η οποία να ξεπερνάει τις μονοπολιτισμικές, εθνοκεντρικές, και ξενοφοβικές αντιλήψεις και να ενισχύει την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των κοινωνικά ευαίσθητων ομάδων.

Μια σειρά, εξάλλου, από αλλαγές την τελευταία εικοσαετία στη χώρα μας, όπως η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης αλλά και η μαζική εισροή μεταναστών, αναδεικνύουν το ζήτημα της καθημερινής συνάντησης και επικοινωνίας με την πολιτισμική ετερότητα σε ένα από τα κυρίαρχα θέματα. Παρόλα αυτά φαίνεται ότι κυρίαρχη πρακτική παραμένει ο άτυπος

‘αποκλεισμός’ του «διαφορετικού» ή / και η ενσωμάτωσή του στις υφιστάμενες εκπαιδευτικές πρακτικές και στην κυρίαρχη κουλτούρα. Πόσο έτοιμα είναι τα εθνικά συστήματα, αλλά και οι εκπαιδευτές ενηλίκων να κινηθούν στην κατεύθυνση διαπολιτισμικών προσεγγίσεων;

Στην παρουσίαση αυτή θα προσπαθήσουμε να θέσουμε ορισμένα ερωτήματα που αναφέρονται στην διαπολιτισμική ικανότητα, ως ένα σύνολο δεξιοτήτων και στάσεων που συνιστούν ουσιαστικό μέρος του σύγχρονου προφίλ του εκπαιδευτή ενηλίκων και ως μια ικανότητα που μπορεί να αναπτυχθεί στο πλαίσιο κατάλληλα στοχευμένων ενεργειών κατάρτισης. Στο χώρο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, πρόκειται για μια διάσταση η

οποία στηρίχθηκε μόνο αποσπασματικά και δεν αποτέλεσε κέντρο εφαρμοζόμενων πολιτικών. Η λογική του προγράμματος που θα σας παρουσιάσουμε δίνει έμφαση στην αναγκαιότητα η διαπολιτισμική διάσταση να αποτελέσει έναν από τους κεντρικούς άξονες ανάπτυξης του συστήματος της ΣΕΚ. Η διαφορετική στάση προς τους εθνοπολιτισμικά άλλοιους, δεν μπορεί να προέλθει από την υλοποίηση ενεργειών που απευθύνονται αποκλειστικά στις εν λόγω ομάδες. Την πρώτη ομάδα-στόχο αποτελούν τα μέλη της κυρίαρχης ομάδας, τα οποία είναι απαραίτητο να μετασχηματίσουν τόσο τη νοοτροπία τους όσο και τις καθημερινές πρακτικές τους.

Το πρόγραμμα Inter-tie

Το σχέδιο αυτό προσπάθησε να υποστηρίξει μια κουλτούρα αλληλοσεβασμού με στόχο την ανάδειξη της διαφοράς ως πηγής θετικής ανάπτυξης, τόσο σε προσωπικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., ως ανάδοχος και συντονιστής του σχεδίου, σε συνεργασία με όλους τους υπόλοιπους εταίρους, έδωσε έμφαση στην προσπάθεια ενίσχυσης αυτού του προσανατολισμού σε επίπεδο εθνικών πολιτικών αλλά και στην καθημερινή εκπαιδευτική πράξη. Ρόλο-κλειδί στην προσπάθεια αυτή έπαιξε το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. το οποίο συνέβαλε σημαντικά στην ανάπτυξη καθώς και στη διάδοση - υποστήριξη των σχετικών ενεργειών, σε εθνικό και σε διακρατικό επίπεδο.

Επιδίωξη του έργου αποτέλεσε η ενίσχυση της διαπολιτισμικής διάστασης στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων αλλά και ειδικότερα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, μέσω καινοτόμων μεθόδων εξ αποστάσεως

εκπαίδευσης. Η προώθηση της διαπολιτισμικής διάστασης θεωρήθηκε ότι είναι απαραίτητο να βασιστεί στην ευαισθητοποίηση και ενεργοποίηση του συνόλου των εκπαιδευτών (και των εκπαιδευτών εκπαιδευτών), και στην ευαισθητοποίηση - ενεργοποίηση συντελεστών κατάρτισης (σχεδιαστών, managers, αξιολογητών), διαμορφωτών πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και των ίδιων των εκπαιδευομένων, είτε εντάσσονται στην «κυρίαρχη-πλειοψηφική ομάδα» είτε στην ομάδα των «πολιτισμικά διαφορετικών».

Μέσα από την υλοποίηση μιας σειράς συμπληρωματικών και υποστηρικτικών ενεργειών το κύριο βάρος του σχεδίου δόθηκε στην ανάπτυξη σχετικού εξ αποστάσεως εκπαιδευτικού υλικού και στην υλοποίηση δύο πιλοτικών εφαρμογών (στην Ελλάδα και στη Φινλανδία) οι οποίες βασίστηκαν σε μεικτή μορφή εκπαίδευσης με την υποστήριξη ηλεκτρονικής πλατφόρμας.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικές τόσο με τα υπόλοιπα προϊόντα που αναπτύχθηκαν αλλά και ευρύτερα σχετικά με την υλοποίηση του σχεδίου, τους συμμετέχοντες εταίρους κ.λπ., μπορείτε να ανατρέξετε στη σχετική ιστοσελίδα <http://www.inegsee.gr/inter-tie/inter-intro.htm>.

Το εκπαιδευτικό υλικό

Το συγκεκριμένο υλικό αναπτύχθηκε σε μορφή CD-ROM στη βάση του προγράμματος συγγραφής εφαρμογών πολυμέσων Mediator. Απευθύνεται σε όλους τους εκπαιδευτές / όλες τις εκπαιδευτρίες ενηλίκων που ενεργοποιούνται στο πεδίο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης αλλά και ευρύτερα της Δια

βίου Εκπαίδευσης, ανεξαρτήτως ειδικότητας, και αφορά στην ανάπτυξη προβληματισμού γύρω από βασικά θέματα της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης και επικοινωνίας στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Εκκινώντας από την πεποίθηση ότι η διαπολιτισμική διάσταση είναι απαραίτητο να διατρέχει κάθε εκπαιδευτική διαδικασία, οι ενότητές του μπορούν (και προτείνεται) να αξιοποιηθούν από κάθε εκπαιδευτή /εκπαιδευτρια ενηλίκων σε εθνοπολιτισμικά μεικτά ή αμιγή τμήματα.

Στόχος μας ήταν και συνεχίζει να είναι η διάχυση αυτού του υλικού, η αξιοποίησή του από διαφορετικούς φορείς, σε διαφορετικά εκπαιδευτικά περιβάλλοντα και με ποικίλες ομάδες. Η αξιοποίηση του μπορεί να αποτελέσει τη βάση εκκίνησης είτε για την υλοποίηση σχετικών προγραμμάτων είτε για την ανάπτυξη νέων υλικών προσαρμοσμένων στα δεδομένα και στις ανάγκες άλλων ομάδων ή άλλων σχεδίων. Αναλυτικότερα μπορείτε να ενημερωθείτε για τις δυνατότητες αξιοποίησης του υλικού μέσα από τις οδηγίες προς τους εκπαιδευτές οι οποίες περιλαμβάνονται στο κεντρικό του μενού.

Εκπαιδύοντας το διαπολιτισμικό εκπαιδευτή

Εσείς τι λέτε; Πιο όμορφες είναι οι κοπέλες άσπρες ή όταν έχουν μαυρίσει το καλοκαίρι; (εκπαιδευτρια σε τμήμα γλωσσικής διδασκαλίας αρχαρίων, όπου συμμετέχουν τέσσερις αφρικανές και ένας αφρικανός, Σιμόπουλος, 2006).

Οι εκπαιδευόμενες από την Αφρική στην αρχή χαμογελούν, και η εκπαιδευτρια συνεχίζει τη διδασκαλία εστιάζοντας στο θέμα των μανκεν

και των μοντέλων. Στο τέλος της ώρας οι εκπαιδευόμενες από την Αφρική, και όχι μόνον αυτές, έχουν σταματήσει να χαμογελούν. Στα πρόσωπά τους είναι φανερή η αμηχανία.

► *Τα συγκεκριμένα άτομα είναι από ασιατικές χώρες και από Αίγυπτο, από Ιράν, Λίβανο, Παλαιστίνη, είναι άτομα περίεργα... Τα άλλα είναι μια χαρά, κυρίως από Ευρώπη.* (συνέντευξη εκπαιδευτριας, Σιμόπουλος, 2006)

► *Βλέπω ότι σ' έναν άνθρωπο που είναι από μια ανεπτυγμένη χώρα συμπεριφέρονται διαφορετικά από ό,τι σ' ένα παιδί που είναι από το Αφγανιστάν, το Ιράκ... Ο τρόπος που απαντάει ο καθηγητής σε εμένα και ο τρόπος που απαντάει σε ένα Γερμανό καταλαβαίνω ότι έχει διαφορά. Του δίνει μεγαλύτερη σημασία απηλά εμένα μπορεί να μου πει «όχι τώρα, δεν είναι η ώρα» ή να με αντιμετωπίσει σα βλάκα, και να λέω στον εαυτό μου «τώρα γιατί ρώτησα;...»* (συνέντευξη Ιρακινού εκπαιδευόμενου, Σιμόπουλος, 2006).

Τα παραπάνω περιστατικά περιγράφουν, από διαφορετικές οπτικές γωνίες, μια προβληματική κατάσταση που σχετίζεται με το βαθμό ανάπτυξης της διαπολιτισμικής ικανότητας του εκπαιδευτή ενηλίκων.

Ο όρος διαπολιτισμική ικανότητα περιλαμβάνει το σύνολο των κοινωνικών δεξιοτήτων που επιτρέπουν στα άτομα να αναγνωρίζουν και να αποδέχονται την ετερότητα και να διαχειρίζονται δημιουργικά τα διάφορα στοιχεία που συνδέονται με αυτήν, να μπορούν να λειτουργήσουν με βάση νέους πολιτισμικούς κώδικες, να αναπροσαρμόζουν προηγούμενες απόψεις και στάσεις, να αναπτύσσουν καινούριες στρα-

τηγικές για μια λειτουργική επικοινωνία με το σύνολο των ανθρώπων που έρχονται σε καθημερινή επαφή (Μάγος, 2005).

Η διαπολιτισμική ικανότητα συχνά θεωρείται ότι αφορά τη διαχείριση της εθνοπολιτισμικής ετερότητας και μόνον αυτής. Αυτό αποτελεί μια πολύ περιορισμένη προσέγγιση, αφού –σε ένα ευρύτερο πλαίσιο– η διαπολιτισμική ικανότητα αφορά την ικανότητα διαχείρισης κάθε τύπου διαφοράς που χαρακτηρίζει τα μέλη μιας ανθρώπινης ομάδας (φύλο, κοινωνικοοικονομική κατάσταση, μόρφωση, τοπική καταγωγή, επάγγελμα, τρόπο ζωής, συνήθειες κ.ά.). Οι Byram, Nichols & Stevens, (2001) θεωρούν τη διαπολιτισμική ικανότητα ως την ικανότητα διαχείρισης των μεταβολών που συμβαίνουν στη ζωή κάθε ανθρώπου και, τελικά, ως ικανότητα αντιμετώπισης του αγνώστου.

Ο εκπαιδευτής που διαθέτει διαπολιτισμική ικανότητα συχνά συναντάται με το χαρακτηρισμό «διαπολιτισμικός εκπαιδευτής». Ο Le Roux (2002) περιγράφοντας τα χαρακτηριστικά ενός διαπολιτισμικού εκπαιδευτή επισημαίνει ότι σέβεται τα άτομα που προέρχονται από άλλους πολιτισμούς, έχει ενσυναίσθηση, είναι ανοικτός σε νέα μάθηση, είναι ευέλικτος, μπορεί να διακρίνει τις δικές του προκαταλήψεις και βλέπει τη διαφορετικότητα ως ευκαιρία μάθησης. Ένας διαπολιτισμικός εκπαιδευτής αμφισβητεί τη θεωρία του πολιτισμικού ελλείμματος, αναγνωρίζει την αντίθεση μεταξύ της διαπολιτισμικής και της αφομοιωτικής προσέγγισης, δεν προσπαθεί να επιβάλει στους άλλους την κυρίαρχη ταυτότητα, αλλά προσεγγίζει κάθε πολιτισμική ταυτότητα ως ένα διαρκές γίγνεσθαι, το οποίο βρίσκεται κάθε φορά σε μια δυναμική κατάσταση ισορροπίας, ανοικτό σε αλλαγές, μεταβολές και αναθεωρήσεις (Μάγος, 2008).

Παρατηρήσεις από την πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος Inter-tie

Στην πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος Inter-tie στην Αθήνα ήταν χαρακτηριστικό το γεγονός ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εκπαιδευόμενων εκπαιδευτών, στην αρχή, εμφανίστηκε να ταυτίζει τη διαπολιτισμική διάσταση στην εκπαίδευση με «ειδικές δράσεις» που αναφέρονται σε άτομα με «ιδιαιτερότητες», στους «Άλλους», και δεν αφορά την πλειονοτική ομάδα. Αποτέλεσε, επομένως, μια βασική πρόκληση της συγκεκριμένης δράσης η συνειδητοποίηση του ότι η διαπολιτισμική διάσταση δεν αφορά μόνο ή κυρίως τις ομάδες που «διαφέρουν», αλλά είναι μια επιλογή που διατρέχει το σύνολο της εκπαίδευσης και δε στοχεύει, στην αποτελεσματικότερη «αφομοίωση» της διαφοράς στο κυρίαρχο πλαίσιο, αλλά στην εγκαθίδρυση ενός ισότιμου διαλόγου από τον οποίο εμπλουτίζεται κάθε πλευρά.

Μια δεύτερη παρατήρηση από την πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος Inter-tie είναι ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευόμενων εκπαιδευτών της πιλοτικής εφαρμογής εμφανίζεται να θεωρεί τον πολιτισμό της εσω-ομάδας της ως ένα συμπαγές σύστημα αυτονότων αξιών, το οποίο οφείλουμε να υπερασπιστούμε απέναντι σε κάθε κίνδυνο αλλοίωσης.

Η παρατήρηση της πιλοτικής εφαρμογής στην Αθήνα έδειξε ένα μεγάλο βαθμό ταύτισης των εκπαιδευόμενων με την εθνική ομάδα, το «Εμείς» («Εμείς οι Έλληνες είμαστε συσπειρωμένοι σε αυτά που πιστεύουμε») που θεωρείται αδιαφοροποίητη και ενιαία. Οι συμμετέχοντες, μάλιστα, υποστηρίζουν κατά 66,6% ότι στους

Έλληνας ταιριάζει πολύ ή αρκετά ο χαρακτηρισμός «έθνος ανάδεηφο» και σε ποσοστό 60% ότι είναι «φορείς ανώτερου πολιτισμού». (Σιμόπουλος, 2007)

Ο Νεοέλληνας αντιλή δύναμη και υπεροχή έναντι των γειτόνων του από την ιστορία της αρχαίας Ελλάδας και που βέβαια στερούνται τέτοιας ιστορίας οι γείτονές του ... και που τον διατηρεί εδώ και 2500 χρόνια αυθύπαρκτο και πρωτοπόρο στην Νοτιοανατολική Ευρώπη. (απόσπασμα από την πρώτη εργασία συμμετέχοντος στην πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος)

Δεν λείπουν, εξάλλου, οι περιπτώσεις όπου αναπαράγεται ανοιχτά ξενοφοβικός λόγος:

Όταν ήρθαν ξένοι από φτωχότερες χώρες στην Ελλάδα, αυξήθηκε ραγδαία η εγκληματικότητα (περιπτώσεις Αθβανών και Ρώσων). Εμείς σα λιάς νιώσαμε περισσότερο ανασφαλείς, μένοντας στην ίδια μας τη χώρα. Πιστεύω ότι η στάση των κρατικών αρχών θα έπρεπε να είναι πιο σκληρή απέναντι στους ξένους για να αισθανθούμε περισσότερο ασφαλείς εμείς οι Έλληνες. (απόσπασμα από την τρίτη εργασία συμμετέχοντος στην πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος)

Συζήτηση - Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τον Ogbu (1991), αν ένας εκπαιδευτής προβάλλει τον πολιτισμό της κυρίαρχης ομάδας, υποβαθμίζοντας τους πολιτισμούς των μειονοτήτων, δημιουργούνται στους μειονοτικούς μαθητές αρνητικά συναισθήματα, τα οποία εύκολα ενδέχεται να οδηγήσουν σε μείωση της επίδοσης, διακοπή της εκπαίδευσης, καθώς και στην επιλογή αντιδραστικών στάσεων απέναντι στον κυρίαρχο πολιτισμό.

Από αυτήν την άποψη είναι απαραίτητο η διαπολιτισμική ικανότητα να αποτελέσει μια βασική ικανότητα των εκπαιδευτών. Αυτό δεν μπορεί να είναι αποτέλεσμα απλής πολυπολιτισμικής συνύπαρξης (Bender-Szymanski, 2000), αλλά απαιτεί μια συστηματική, μακροχρόνια και βαθιά εκπαίδευση. Μια τέτοια εκπαίδευση είναι απαραίτητη και για τους εκπαιδευτές επαγγελματικής κατάρτισης.

Δεν είναι αρκετό ο σύγχρονος εκπαιδευτής να εκπαιδευτεί μόνο στην αξιοποίηση τεχνικών που ανταποκρίνονται στα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευομένων. Χρειάζεται να εκπαιδευτεί προκειμένου να μπορεί να διαχειρίζεται λειτουργικά την ετερότητα, να έχει ενσυναίσθηση, να αντιλαμβάνεται και να απορρίπτει τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις τόσο στη στάση των άλλων, όσο και στη δική του. Εξάλλου, έχει παρατηρηθεί ότι ο ρόλος και οι τεχνικές που υιοθετούν οι εκπαιδευτές ενήλικων δεν είναι ανεξάρτητες από τις πολιτισμικές παραδοχές τους (Σιμόπουλος, 2006). Συχνά, η κυριαρχία προκαταλήψεων και στερεοτύπων και η υιοθέτηση του μοντέλου του ελλείμματος για ορισμένες κατηγορίες εκπαιδευομένων συμβαδίζει με την υιοθέτηση ενός παραδοσιακού - μετωπικού μοντέλου διδασκαλίας, δυσχεραίνοντας την επικοινωνία. Αντίθετα, οι εκπαιδευτικοί με περισσότερο ανεπτυγμένη διαπολιτισμική ικανότητα αποδέχονται σε μεγαλύτερο βαθμό και ενισχύουν την ενηλικιότητα των εκπαιδευομένων, δείχνουν πραγματικό ενδιαφέρον για το «διαφορετικό» και το εντάσσουν στη μαθησιακή διεργασία, ενισχύοντας την αλληλεπίδραση μέσα από την ανάσυρση εμπειριών και βιωμάτων.

Η εκπαίδευση των εκπαιδευτών στην απόκτηση διαπολιτισμικής ικανότητας χρειάζεται να έχει

μια έντονη βιωματική διάσταση, αφού μέσα από μια τέτοια διαδικασία μπορεί να γίνει σταδιακά δυνατή η αλληλαγή προηγούμενων αρνητικών αντιλήψεων και στάσεων (Μάγος, 2008).

Σε αυτήν ακριβώς την κατεύθυνση, η εκπαιδευτική διεργασία στην πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος Inter-tie ήταν επικεντρωμένη στην κριτική προσέγγιση πραγματικών περιστατικών και βιωμένης εμπειρίας: Οι εκπαιδευόμενοι διαπραγματεύτηκαν μια πλειάδα διαφορετικών περιπτώσεων αντιμετώπισης του «Άλλου», περιπτώσεων και περιστατικών που «έφεραν» οι ίδιοι στην ομάδα από τις εμπειρίες και τα βιώματά τους, αλλά και ζητημάτων που έχουν αποτελέσει σημαντικά θέματα δημόσιου διαλόγου (οι παρελήψεις και η ελληνική σημαία, οι εγγραφές των αλλοδαπών μαθητών στα σχολεία, η περίπτωση Άλεξ, οι εντάσεις και οι συγκρούσεις ανάμεσα σε διαφορετικές «μειονότητες» κ.ο.κ.).

Τόσο η εκπαίδευση των εκπαιδευτών γενικά, όσο και ειδικότερα οι δράσεις που στοχεύουν στην ανάπτυξη της διαπολιτισμικής ικανότητας είναι απαραίτητο να καλλιεργούν την υιοθέτηση πρακτικών αυτοπαρατήρησης και «ενδοσκόπησης» με άξονα την καθημερινή εμπειρία. Είναι χαρακτηριστικό ότι η πλειοψηφία (71,4%) των συμμετεχόντων στην πιλοτική εφαρμογή (Σιμόπουλος, 2007) φέρεται να αισθάνθηκε φορές ορισμένων στερεοτύπων και προκαταλήψεων σε σχέση με τους «άλλους», ενώ το σύνολο των εκπαιδευόμενων δήλωσε ότι οδηγήθηκε κατά τη διάρκεια του προγράμματος, και ιδιαίτερα μέσα από τις ασκήσεις και τις εργασίες, να επανεξετάσει προηγούμενες στάσεις και πρακτικές του. Η ανάλυση της εμπειρίας και η ανάπτυξη κριτικού στοχασμού, αξιοποιώντας τις μεθόδους της μετασχηματίζουσας

μάθησης (Mezirow 1990 & 1991) μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτές σταδιακά να αποκτήσουν το επιθυμητό προφίλ ενός 'ουσιαστικά' διαπολιτισμικού εκπαιδευτή, όπως τον προσδιορίζει ένας εκπαιδευόμενος (Σιμόπουλος, 2006):

«Ο εκπαιδευτής που θέλουμε πρέπει να είναι ζωντανός, να μην πηγαίνει σαν τυφλός στο δρόμο, μόνο μπροστά, να μπορεί να κοιτάξει, να στρίψει, να γυρίσει πίσω... Αν πηγαίνει μόνο με βάση τις πινακίδες, τι επιτρέπεται και τι απαγορεύεται, αυτός είναι ρομπότ... εμείς είμαστε ζωντανοί άνθρωποι και θέλουμε ένα ζωντανό εκπαιδευτή...»

Είναι προφανές, ότι η απόκτηση διαπολιτισμικής ικανότητας δεν αποτελεί μια απλή και γραμμική διαδικασία. Η πιλοτική εφαρμογή έδειξε ότι η αποτελεσματικότητα ήταν μεγαλύτερη στο επίπεδο των γνώσεων, οδηγώντας σε πληρέστερη κατανόηση του περιεχόμενου βασικών εννοιών που συνδέονται με τη διαπολιτισμική φιλοσοφία και τη διαπολιτισμική ικανότητα, και αποσαφηνίζοντας έννοιες που βρίσκονται στον πυρήνα του προγράμματος, όπως ταυτότητα και ετερότητα, δύναμη και ιδεολογία, ισοτιμία και ισότητα, πολιτισμική ποικιλία. Στο επίπεδο, εξάλλου, των δεξιοτήτων, οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν ότι κυρίως μέσω των παραδειγμάτων, των μελετών περίπτωσης, των ασκήσεων και των εργασιών μπόρεσαν να εμβαθύνουν στα σχετικά θέματα και ενισχύθηκε η ικανότητά τους να λαμβάνουν αποφάσεις, έπειτα από διεξοδική - κριτική μελέτη των πιθανών επιλογών. Το ίδιο, ωστόσο, το αντικείμενο του προγράμματος αναφέρεται κατεξοχήν στο επίπεδο των στάσεων: οι σχετικές με τη διαπολιτισμική εκπαίδευση γνώσεις και δεξιότητες δεν μπορούν, αφενός, να αναπτυχθούν και,

αφετέρου, να είναι λειτουργικές και αξιοποιήσιμες στην πράξη, στο βαθμό που παρεμποδίζονται από στάσεις ισχυρού εθνοκεντρισμού, μονομέρειας, καθήλωσης σε μια απόλυτη και ανελαστική ταυτότητα.

Παρότι οι αλληλαγές στις στάσεις, τις νοοτροπίες και τις αξίες δεν είναι ούτε εύκολα μετρήσιμες, ούτε αναμενόμενες σε μεγάλη κλίμακα στο πλαίσιο ενός σχετικά σύντομου εκπαιδευτικού προγράμματος, καθώς χρειάζονται μακροπρόθεσμες παρεμβάσεις, θεωρήσαμε ότι η επιτυχία του προγράμματος δεν μπορεί να είναι ανεξάρτητη από την επίτευξη ορισμένων τουλάχιστον μετατοπίσεων στο επίπεδο αυτό, μετατοπίσεων που ενδέχεται να «υπόσχονται» ουσιαστικές αλληλαγές σε βάθος χρόνου. Έτσι, αν και η ομάδα των εκπαιδευόμενων εκπαιδευτών στην πιλοτική εφαρμογή αποτελούνταν από εκπαιδευτές με αυξημένη εμπειρία ενασχόλησης με ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και οι οποίοι συμμετείχαν εθελοντικά και από ειλικρινές ενδιαφέρον στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, εντοπίσαμε ορισμένες περιοχές που χρήζουν συστηματικής ενασχόλησης:

1. Στο επίπεδο των αρνητικών συναισθημάτων για τους άλλους τα στερεότυπα φαίνεται, τουλάχιστον στο επίπεδο των δηλώσεων, να κινούνται σε πολύ χαμηλές συχνότητες – δε συμβαίνει όμως το ίδιο στο επίπεδο των στερεοτύπων και των αισθημάτων ανωτερότητας για την εθνική εσωομάδα.
2. Αντίστοιχα, στο επίπεδο των πρακτικών, εμφανίζεται μια αρκετά σημαντική ομάδα των συμμετεχόντων να υιοθετεί στάσεις αμηχανίας ή και φόβου απέναντι στην διαφορετικότητα. Παρότι σχετικά μικρή, δεν είναι αμελητέα η ομάδα που υιοθετεί τη λογική

της «αυτοεκπληρούμενης προφητείας», θεωρώντας αναμενόμενη την χαμηλή επίδοση για ορισμένες ομάδες εκπαιδευομένων.

3. Στις απαντήσεις των εκπαιδευομένων εμφανίζονται αξιοσημείωτες αντιφάσεις: Είναι για παράδειγμα οι Έλληνες εξ ορισμού φιλόξενοι, είναι ταυτόχρονα και ρατσιστές σε κάποιο βαθμό. Οι αντιφάσεις αυτές δηλώνουν ένα ορισμένο έλλειμμα κριτικής πολιτισμικής συνειδητοποίησης και την ταλάντευση ανάμεσα στην επίγνωση του «πολιτικά ορθού» και στην αμφιθυμία που ορισμένα θέματα συνεχίζουν να προξενούν.

Με την ολοκλήρωση της πιλοτικής εφαρμογής, παρατηρήθηκε ότι στις εθνοκεντρικές αντιλήψεις της ομάδας, η οποία στην αρχή του προγράμματος υπερασπιζόταν τη «μοναδικότητα» των Ελλήνων και εκδήλωνε εντονότερο φόβο σχετικά με τις συνέπειες της μετανάστευσης, εμφανίστηκαν ορισμένα «ρήγματα», που, όμως, περιορίζονταν στην αναπαραγωγή ορισμένων «πολιτικά ορθών» θέσεων περί του σεβασμού των «άλλων». Από την άλλη μεριά, η ήδη ευαισθητοποιημένη ομάδα, φαίνεται να ωφελείται σε σημαντικό βαθμό, εδραιώνοντας και τεκμηριώνοντας θεωρητικά τις θετικές της ως προς την ετερότητα στάσεις.

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα, φαίνεται τελικά να καλύπτει μια ουσιαστική ανάγκη των εκπαιδευτών ενηλίκων: τα ζητήματα διαχείρισης της ταυτότητας και της ετερότητας, στο κοινωνικό πλαίσιο και ιδιαίτερα στην εκπαιδευτική πράξη φαίνεται ότι αποτελούν ένα αρκετά συγκεκριμένο πεδίο, ακόμα και για εκπαιδευτές με μεγάλη εμπειρία και υψηλό επίπεδο σπουδών και κατάρτισης. Δράσεις κατάρτισης που στοχεύουν στην ανάπτυξη της διαπολιτισμικής ικανό-

τητας δεν μπορούν παρά να βασίζονται σε:

- Βιωματικές δραστηριότητες με αφορμή πραγματικές εμπειρίες διαχείρισης της διαφοράς, εμπειρίες που οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι φέρνουν στη μαθησιακή διεργασία. Στο επίκεντρο βρίσκεται ο καταρτιζόμενος, οι εμπειρίες και τα βιώματά του και η ομάδα ως ένας χώρος όπου κάθε προσωπική άποψη, εμπειρία και ανάγκη θεωρείται σημαντική και αντιμετωπίζεται με ευαισθησία και σεβασμό.
- Διαδικασίες αυτοπαρατήρησης και αναστοχασμού, όπου οι συμμετέχοντες καταγράφουν και αναλύουν τις πρακτικές τους σε κρίσιμα περιστατικά της εκπαιδευτικής τους εμπειρίας, τις κάνουν κτήμα της ομάδας και οδηγούνται σε πολλαπλές αναγνώσεις τους.
- Εστίαση στη διαπραγμάτευση περιστατικών που οι ίδιοι οι συμμετέχοντες θεωρούν ζωτικά για την επαγγελματική τους δραστηριότητα και όχι «καταλόγων δεοντολογίας» για το τι πρέπει και τι δεν πρέπει να κάνουν.
- Συνεχή ανάδειξη της αλληλοτροφοδότησης της διαπολιτισμικής ικανότητας του εκπαιδευτή με το σύνολο των παραδοχών της εκπαίδευσης ενηλίκων: Οι εκπαιδευτές με μεγαλύτερη διαπολιτισμική ικανότητα εμφανίζονται περισσότερο εξοικειωμένοι με τη φιλοσοφία και την πρακτική της εκπαίδευσης ενηλίκων λαμβάνοντας υπόψη τις αρχικές ικανότητες, δεξιότητες και γνώσεις των εκπαιδευομένων, αξιοποιώντας τα βιώματά τους και υποστηρίζοντας τη δική τους πορεία για τη γνώση. Δημιουργούν αποτελεσματικές –βασισμένες στο σεβασμό– και υποστηρικτικές σχέσεις με τους εκπαιδευόμενους, που ενισχύουν τη συμμετοχή, αποδεικνύουν την εμπιστοσύνη

τους στις ικανότητες όλων, ενώ ο εκπαιδευτής από πομπός γίνεται ενδιάμεσος, ενδιαφέρεται και γνωρίζει σε βάθος τους εκπαιδευόμενους, τη μαθησιακή τους πορεία, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και οργανώνει τη διδασκαλία με ευελιξία, στο πλαίσιο μιας ισότιμης διαπραγμάτευσης μαζί τους.

Κλείνοντας, θα θέλαμε να τονίσουμε ότι ευρύτερο στόχο του σχεδίου Inter-Tie αποτέλεσε από τη μια, η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτών αλλά και ευρύτερα των συντελεστών κατάρτισης σε θέματα διαπολιτισμικής εκπαίδευσης, η δημιουργία εξ αποστάσεων εκπαιδευτικών υλικών τα οποία να βοηθούν τους εκπαιδευτές να ενισχύσουν τη διαπολιτισμική τους ικανότητα, αλλά και η προσπάθεια ενίσχυσης πολιτικών οι οποίες να στοχεύουν σε ανάληψη κατεύθυνση. Γνωρίζοντας από την εμπειρία μας ότι ακόμη και οι ελάχιστες αλλαγές κατορθώνονται μέσα από πολυεπίπεδες παρεμβάσεις, προσπαθούμε να προωθήσουμε προτάσεις πολιτικής, επιχειρώντας να κινήσουμε διαδικασίες προβληματισμού, και ελπίζοντας ότι σε ένα βαθμό, μπορούμε να συμβάλουμε στη βελτίωση των εθνικών πολιτικών ΣΕΚ.

Στο πλαίσιο αυτό, η συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ) δημιούργησε μια ιδιαίτερη δυναμική στην εξέλιξη του σχεδίου. Ενδεικτικά, αναφέρουμε ότι το συγκεκριμένο υλικό θα διανεμηθεί από το ΕΚΕΠΙΣ στο σύνολο των πιστοποιημένων εκπαιδευτών ενηλίκων οι οποίοι ανέρχονται σήμερα περίπου στα 8.200 άτομα.

Επιπλέον, η εν λόγω συνεργασία είχε ως αποτέλεσμα την εισαγωγή στοιχείων σχετικών με τη διαπολιτισμική ικανότητα, που προέκυψαν

από το 'Ευρωπαϊκό Προφίλ ικανοτήτων των εκπαιδευτών στη διαπολιτισμική εκπαίδευση' (-προϊόν του προγράμματος Inter-Tie) στο 'Νέο προφίλ του εκπαιδευτή ενηλίκων' το οποίο πρόσφατα ολοκληρώθηκε, από ερευνητική ομάδα του Πανεπιστημίου Αιγαίου, υπό την εποπτεία του ΕΚΕΠΙΣ και των κοινωνικών εταίρων. Τέτοιες κινήσεις ενισχύουν τις ελπίδες ότι κάποιες θεσμικές αλλαγές μπορούν να επιτευχθούν και σε αυτήν την κατεύθυνση οι στοχευμένες προσπάθειες πρέπει να συνεχίσουν και να υποστηρίξουν την ανάληψη συστηματικών πρωτοβουλιών. Μπορούμε, ενδεικτικά, να προτείνουμε κάποιες δράσεις προς την ίδια κατεύθυνση:

- ▶ Οριζόντια διάχυση της προβληματικής της διαπολιτισμικότητας στο σύνολο των οδ-

γών, εγκυκλίων και εγχειριδίων των υλοποιούμενων προγραμμάτων τα οποία προέρχονται από αρμόδιες διαχειριστικές αρχές που σχετίζονται είτε με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση, είτε ευρύτερα με την δια βίου εκπαίδευση.

- ▶ Πρόβλεψη για την εκπόνηση ειδικών σεμιναρίων εκπαίδευσης εκπαιδευτών στη διαπολιτισμική ικανότητα, ή διαφορετικά, εμπλουτισμός των υπάρχοντων προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών με αντίστοιχη ειδική ενότητα. Σε κάθε περίπτωση, η ανάπτυξη σχετικού εκπαιδευτικού υλικού και ο πειραματισμός με κάποιες βιωματικές ασκήσεις σε αυτή την κατεύθυνση κρίνονται απαραίτητα.

Βιβλιογραφία

- Bender-Szymanski, D. (2000) Learning through Cultural Conflict? A longitudinal analysis of German teachers' strategies for coping with cultural diversity at school. *European Journal of Teachers Education*. 23, 229-250.
- Byram, M., Nichols, A. & Stevens, D. (2001) *Developing Intercultural Competence in Practice* (Clevedon, Multilingual Matters).
- Le Roux, J. (2002) Effective educators are culturally competent communicators, *Intercultural Education*, 13 (1), 37 -48.
- Μάγος, Κ. (2005) Προσεγγίζοντας τον Άλλο: Εκπαίδευση Ενηλίκων και Διαπολιτισμική Ικανότητα. Στο CD-ROM με τα Πρακτικά του 2ου Διεθνούς Συνεδρίου της Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων: «Εκπαίδευση Ενηλίκων και Κοινωνικές Δεξιότητες», Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων.
- Μάγος, Κ. (2008) Εκπαιδύοντας το διαπολιτισμικό εκπαιδευτή. Εισήγηση στην Ημερίδα του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης: «Η διαπολιτισμική διάσταση στην εκπαίδευση ενηλίκων», Αθήνα, 7/3/08.
- Mezirow, J. and Associates (1990). *Fostering Critical Reflection in Adulthood*, Jossey-Bass, San Francisco 1990.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey – Bass
- Ogbu, J. (1991) Immigrants and involuntary minorities in perspective, in: Gibson and Ogbu (Eds) *Minority status and schooling*, (NY, Garland), 3- 36.
- Sercu, L. (2006) The foreign language and intercultural competence teacher: the acquisition of a new professional identity, *Intercultural Education*, 17 (1), 55-72.
- Σιμόπουλος, Γ. (2006) Ενηλικιότητα και Διαπολιτισμική Ικανότητα. Αδημοσίευτη Διπλωματική Εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Σιμόπουλος, Γ. (2007) Αξιολόγηση Πιλοτικών Εφαρμογών του προγράμματος Inter-Tie. Διαθέσιμο στο: <http://www.inegsee.gr/inttie/pdf/Αξιολόγηση%20πιλοτικών%20εφαρμογών-%20ολοκληρωμένο%20κείμενο.pdf>

Συμπεράσματα Workshop 1

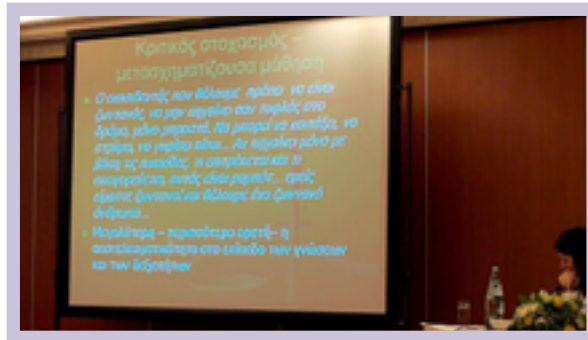
Δεξιότητες και στάσεις των εκπαιδευτών της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

*Μ. Παναγιόρη, MSc.
IKY-Leonardo da Vinci*

Το πρώτο workshop εστίασε στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, ικανοτήτων και παιδαγωγικών μεθόδων των εκπαιδευτών της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η συζήτηση και οι παρουσιάσεις επικεντρώθηκαν γύρω από πέντε βασικά ερωτήματα. Το πρώτο ήταν ποια είναι η ευχέρεια επέμβασης του εκπαιδευτή επαγγελματικής εκπαίδευσης στο αναλυτικό Πρόγραμμα σπουδών και τι προϋποθέτει σε επίπεδο δεξιοτήτων. Υπάρχει καταρχάς μια διαφοροποίηση του εκπαιδευτή επαγγελματικής εκπαίδευσης από αυτόν της γενικής εκπαίδευσης. Διαπιστώθηκε η ανάγκη εμπλοκής του στο σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών και επαγγελματιών, μια ευελιξία, η οποία δεν υπάρχει μέχρι τώρα στα αναλυτικά Προγράμματα. Επίσης επειδή περιλαμβάνει και την τεχνολογική εκπαίδευση και επειδή οι εξελίξεις οι τεχνολογικές είναι ραγδαίες υπάρχει αναγκαιότητα εισαγωγής νέων ειδικοτήτων και

μαθημάτων στα αναλυτικά προγράμματα που αφορούν συγκεκριμένα στην τεχνολογική εκπαίδευση.

Το δεύτερο ερώτημα ήταν πιο περιθώριο έχει ο εκπαιδευτής και ο επαγγελματίας επαγγελματικής εκπαίδευσης στην ανάπτυξη του εκπαιδευτικού υλικού και ποιες ικανότητες προϋποθέτει αυτό. Το πρώτο συμπέρασμα είναι ότι υπάρχει κάποιο περιθώριο καθώς υπάρχει ευελιξία του εκπαιδευτή στην ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού με έμφαση στο διαδίκτυο, τα ψηφιακά βιβλία και τις εκπαιδευτικές πλατφόρμες. Εκεί ο εκπαιδευτής μπορεί όντως να επέμβει στο εκπαιδευτικό υλικό. Στα δε τεχνολογικά μαθήματα οι τεχνολογίες και οι διαδικασίες παραγωγής εξελίσσονται, κάνουν τη γνώση παρωχημένη, επομένως πρέπει να υπάρχει σαν δεξιότητα η ικανότητα συνεργασίας με την αγορά εργασίας προκειμένου να καλυφθεί το κενό αυτό.



Τώρα μια επιπλέον ικανότητα αλλιά σε επίπεδο που περνάει μέσα από τον εκπαιδευτικό οργανισμό είναι η εισαγωγή συστημάτων διασφάλισης της ποιότητας της παρεχόμενης θεωρητικής και εργαστηριακής γνώσης. Παρατηρείται συχνά ότι ο εκπαιδευτής μπαίνοντας μέσα στην αίθουσα διδασκαλίας ξεφεύγει από το αναλυτικό Πρόγραμμα και ουσιαστικά παρέχει τη γνώση που αυτός θέλει χωρίς να διασφαλίζεται η ποιότητά της. Οπότε θα πρέπει να εισαχθεί κάποια μεθοδολογία διασφάλισης της ποιότητας. Για τους εκπαιδευτές θα πρέπει να υπάρχει η ικανότητα αυτοαξιολόγησης του παραγόμενου έργου τους ως προς την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών διαδικασιών σε σχέση με τους στόχους που είχαν τεθεί εξαρχής.

Το επόμενο ερώτημα ήταν ποιες οι προκλήσεις για τον εκπαιδευτή της μετακίνησης από μια θεματική σε για πολυεπιστημονική προσέγγιση της διδασκαλίας βασισμένη σε μαθησιακά αποτελέσματα και στην ανάπτυξη αυτών των οριζόντιων δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της κοινωνίας συνολικά. Λοιπόν οι αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα τελευταία χρόνια είναι ότι ξεφεύγουμε από την μάθηση πάνω σε ένα συγκεκριμένο μάθημα, π.χ. τα μαθηματικά και οφείλουν οι εκπαιδευόμενοι να αναπτύξουν μέσα από

την εκπαιδευτική διαδικασία οριζόντιες δεξιότητες. Σε αυτό προσπάθησε να απαντήσει το προαναφερόμενο ερώτημα. Σαν συμπέρασμα, οι εκπαιδευτές θα πρέπει να έχουν ικανότητα αξιολόγησης των ικανοτήτων τους καθώς και των γνώσεων που έχουν κατακτήσει, ικανότητα αυτοαξιολόγησης δηλαδή. Επιπλέον, θα πρέπει να αναπτύξουν και να διαχειρίζονται περιβάλλοντα μάθησης, ουσιαστικά μέσα από την εισαγωγή νέων τρόπων, νέων μαθησιακών διαδικασιών. Εδώ αναφερόμαστε πιο πολύ στο project based learning, όπου ο μαθητής μαθαίνει να συνεργάζεται με τους υπόλοιπους εκπαιδευόμενους και μαθαίνει ότι η γνώση είναι σύνθετη και πρέπει να την ψάξει σε σύνθετα περιβάλλοντα μάθησης.

Το επόμενο ερώτημα αφορούσε στις δεξιότητες που χρειάζονται οι εκπαιδευτές σε επίπεδο επαφής με τους εκπαιδευόμενους. Το συγκεκριμενοποιούμε ακόμα περισσότερο και έχουμε καταλήξει ότι χρειάζονται:

- ▶ παιδαγωγικές μέθοδοι προκειμένου να προσεγγίζονται οι εκπαιδευόμενοι ανάλογα με τις ιδιαιτερότητές τους ατομικά,
- ▶ Η χρήση των τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών που είναι μια μεγάλη πηγή άντλησης νέων γνώσεων,

- ▶ Η ηγεσία, που περιλαμβάνει την δυνατότητα καθοδήγησης των εκπαιδευομένων.
- ▶ Οι διαπολιτισμικές ικανότητες οπωσδήποτε. Είναι μια μεγάλη πρόκληση, μια δεξιότητα που πρέπει να έχει ο σύγχρονος εκπαιδευτής.
- ▶ Το επιχειρηματικό πνεύμα και η ικανότητα διδασκαλίας πέρα από το σχολικό βιβλίο.

Τέλος το workshop εστίασε στις δεξιότητες που χρειάζονται σε επίπεδο ανατροφοδότησης του συστήματος και συνεργασίας με τους συναδέλφους. Κατ' αρχάς ο εκπαιδευτής θα πρέπει να μπορεί να αναπτύσσει δεσμούς συνεργασίας με τους ομολόγους του, να συντονίζει και να διαχειρίζεται ανθρωποδίκτυα που θα δίνουν συνέχεια στην ανταλλαγή των γνώσεων ώστε και ο ίδιος να αυξάνει τις γνώσεις του και να γίνεται

καλύτερος στο επάγγελμά του. Να αυτοαξιολογείται και μιλάμε για την αυτοαξιολόγηση ως μέθοδο διάγνωσης των ατομικών αναγκών κατάρτισης των εκπαιδευτών και συμμετοχής σε δράσεις δια βίου μάθησης και κατάρτισης.

Επίσης θα πρέπει να έχει την ικανότητα να συγκρίνει τα συστήματα και τις μεθόδους εκπαίδευσης, να τα αξιολογεί, να μεταφέρει τις θετικές πρακτικές και να απορρίπτει τα αρνητικά τους στοιχεία και αυτά να τα ενσωματώνει φυσικά στην εκπαιδευτική διαδικασία. Τέλος, θα πρέπει να μπορεί να παραδειγματίζει και να παρακινεί τους συναδέλφους του να διευρύνουν τις γνώσεις τους και να περνάνε τις νέες τους δεξιότητες μέσα από την εκπαίδευση. Σας ευχαριστώ πολύ.

Συμπεράσματα Workshop 2

Το προφίλ των εκπαιδευτών της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Δρ. Ειρήνη Ντρούτσα
Συντονίστρια Leonardo da Vinci-IKY



Η συμβολή του ΕΚΕΠΙΣ

Στο δεύτερο workshop παρουσιάστηκαν οι πολιτικές και θεσμικές πρωτοβουλίες που είχε αναλάβει το ΕΚΕΠΙΣ και επίσης παρουσιάστηκαν αρκετά αναλυτικά δύο πιλοτικά σχέδια, τα οποία χρηματοδοτήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος Leonardo Da Vinci στη φάση 2000-2006. Το ΕΚΕΠΙΣ θεσμοθέτησε το πιστοποιημένο επαγγελματικό περίγραμμα, το οποίο αποτυπώνει το περιεχόμενο και τους άξονες ανάπτυξης όπως ο τίτλος, οι προδιαγραφές, οι γνώσεις, οι δεξιότητες, οι διαδρομές και η αξιολόγηση που θα πρέπει να έχει ο εκπαιδευτής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το περίγραμμα αυτό αποτελεί μια διεπιστημο-

νική οριζόντια επαγγελματική δραστηριότητα που λαμβάνει υπόψη εθνικούς και ευρωπαϊκούς ορισμούς και αποσαφηνίζει τις προτεραιότητες και τα καθήκοντα των εκπαιδευτών. Ειδικότερα, το ΕΚΕΠΙΣ:

- ▶ διακρίνει τέσσερις επαγγελματικές λειτουργίες, την *οργανωσιακή*, τη *διδακτική παιδαγωγική*, την *εμψυχωτική* και την *κοινωνικοπολιτισμική- κοινωνικοπολιτική*. Έχει πραγματοποιηθεί καταγραφή δεξιοτήτων, όπως είναι η διαχείριση των οργανωσιακών αλλαγών, οι ικανότητες όπως η υπευθυνότητα, η επικοινωνία, κ.ο.κ.
- ▶ Έχει καθορίσει πέντε διαδρομές σχετικά με την τυπική εκπαίδευση και έχει καταλήξει σε

ένα βασικό συμπέρασμα αναφορικά με τις στάσεις μέσα πάντα από το επαγγελματικό περίγραμμα, το οποίο ορίζεται στο ότι δεν έχουν σημασία οι σπουδές αλλιά τι κάνουν οι εκπαιδευτές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο ίδρυμα κατάρτισης που εργάζονται, στον χώρο εργασίας.

- Έχει προσδιοριστεί και έχει καθιερωθεί ο τίτλος του εκπαιδευτή ενηλίκων, ο οποίος είναι δια βίου εκπαιδευτής επαγγελματικής κατάρτισης και κατάρτισης ενηλίκων. Είναι αυτός ο τίτλος που δίνει το ΕΚΕΠΙΣ μέσα από το επαγγελματικό περίγραμμα που έχει θεσμοθετήσει.

Υπό τον οργανωτικό συντονισμό του ΕΚΕΠΙΣ και του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου πραγματοποιήθηκε πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών μέσα στο 2006 και 2007, με διάρκεια 300 ώρες, εκ των οποίων οι 75 ώρες ήταν δια ζώσης η κατάρτιση των εκπαιδευτών ενηλίκων και 225 ώρες ήταν εξ αποστάσεως. Όσοι εκπαιδευτές παρακολούθησαν αυτό το πρόγραμμα υποβλήθηκαν σε εξέταση μικροδιδασκαλιών και βάσει του αποτελέσματος της εξέτασης λάβανε πιστοποίηση ως εκπαιδευτές ενηλίκων από το ΕΚΕΠΙΣ.

Το έργο METER-Leonardo da Vinci

Το πιλοτικό σχέδιο METER, που ολοκληρώνεται στις αρχές του 2009 από το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων, έχει ως αντικείμενο την αξιολόγηση και τη βελτίωση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών από απόσταση μέσα από τον προσδιορισμό των επικοινωνιακών, τεχνολογικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και γνώσεων που πρέπει να έχει ένας εκπαιδευτής.

Βασικό εργαλείο και βασικό παραδοτέο αυτού του πιλοτικού σχεδίου είναι η ανάπτυξη ενός software εργαλείου, το K-Analyzer, στο οποίο ο εκπαιδευτής εισαγάγει τα στοιχεία του, σε όρους γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων και το εργαλείο τού υποδεικνύει πιο σεμινάριο κατάρτισης, με ποια στοιχεία και με ποια φυσιογνωμία, πρέπει να παρακολουθήσει έτσι ώστε να καλύψει τυχόν κενά, να βελτιωθεί και αυτόματως με κάποιες μετρήσεις βγάζει ποια είναι τα σημεία, τα οποία πρέπει να βελτιώσει ο εκπαιδευτής και ποια είναι τα σημεία στα οποία πρέπει να εμβαθύνει αναφορικά με την προσωπικότητά του και την επαγγελματική του ειδίκευση ως εκπαιδευτής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το ΙΔΕΚΕ μέσα από αυτό το σχέδιο ανέπτυξε εκπαιδευτικό υλικό, έγιναν δύο πιλοτικά τμήματα, εκ των οποίων το ένα συντονίζεται από το ΙΔΕΚΕ και το άλλο πιλοτικό τμήμα από έναν ιδιωτικό φορέα στη Δανία, ο οποίος είναι εταιρος στο εν λόγω σχέδιο.

Η καινοτομία του συγκεκριμένου πιλοτικού σχεδίου είναι ότι δίνει την ίδια βαρύτητα μεταξύ των εκπαιδευτικών, παιδαγωγικών, επαγγελματικών και τεχνολογικών γνώσεων σε αντίθεση με άλλες παλαιότερες πρωτοβουλίες που η έμφαση ήταν περισσότερο στις τεχνολογικές γνώσεις. Αυτό το εργαλείο έχει μια δυναμικότητα και μια προσαρμοστικότητα ανάλογα με τις ανάγκες και το προφίλ του εκπαιδευτή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το σχέδιο INTER-TIE

Το δεύτερο πιλοτικό σχέδιο υλοποιείται από τη ΓΣΕΕ, με αντικείμενο τον ορισμό και την αποσα-

φήνιση της διαπολιτισμικής ικανότητας του εκπαιδευτή της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η διαπολιτισμική ικανότητα ορίζεται ως το σύνολο των κοινωνικών δεξιοτήτων που επιτρέπουν την αναγνώριση, τον χειρισμό και την προσέγγιση της ετερότητας, της διαπολιτισμικής ετερότητας. Η ικανότητα αυτή, προκειμένου να αποκτηθεί, προϋποθέτει μια συνεχή, αναγκαία, επίπονη διαδικασία, η οποία απαιτεί μία συστηματική βαθμιαία και μακροχρόνια εκπαίδευση. Ακόμα δηλαδή και οι εκπαιδευτές Ε.Ε.Κ. δεν είναι αυτονόητο ότι έχουν συστηματικά αναπτύξει τις διαπολιτισμικές ικανότητες. Θα πρέπει να μάθουν πώς να τις έχουν και θα πρέπει να χτίσουν και να επενδύσουν πάνω σε αυτό. Θα πρέπει σε αυτό το πλαίσιο να προσπαθήσουν να αμβλύνουν / απαλείψουν όποιες ξενοφοβικές απόψεις, στάσεις μπορεί να έχουν.

Βασικά ευρήματα του σχεδίου είναι τα' ακόλουθα:

- ▶ τα ευρωπαϊκά συστήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης είναι πιο ώριμα στο χειρισμό και την υιοθέτηση των διαπολιτισμικών χαρακτηριστικών και ικανοτήτων των εκπαιδευτών, υποστηριζόμενα από ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές και πρωτοβουλίες που συναινούν στο ότι πρέπει να υπάρξει μια κουλτούρα αλληλοσεβασμού με στόχο την ανάδειξη της διαφοράς ως πηγή θετικής ενέργειας.
- ▶ Έχει υπάρξει ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτών, όλων των stakeholders και των decision makers και πλήρης ενσυναίσθηση της σημασίας της διαπολιτισμικής ικανότητας και της απαιτούμενης αναθεώρησης και αναπροσαρμογής της προσέγγισης των εκπαι-

δευτών προς εκπαιδευόμενους με διαπολιτισμικές ιδιαιτερότητες.

- ▶ Το μοντέλο διαδικασίας, ο ρόλος, οι τεχνικές που υιοθετούν οι εκπαιδευτές δεν είναι ανεξάρτητες από τις πολιτισμικές απόψεις και στάσεις.

Το υλικό που έχει παραχθεί απευθύνεται σε όλους τους εκπαιδευτές ενηλίκων ανεξαρτήτως του προφίλ και της επαγγελματικής τους εξειδίκευσης. Και σε αυτό το σχέδιο πραγματοποιήθηκαν πιλοτικές εφαρμογές.

Σύνοψη παρατηρήσεων και θέσεων

Ο διάλογος που αναπτύχθηκε στο δεύτερο workshop ανέδειξε τις ακόλουθες διαπιστώσεις:

- ▶ η διαπολιτισμική ικανότητα και οι αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι συγκοινωνούμενα δοχεία.
- ▶ Η επένδυση του εκπαιδευτή στην απόκτηση διαπολιτισμικών ικανοτήτων θα πρέπει να προκύπτει μέσα από την παρακολούθηση εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης και αναμφισβήτητα οι αποκτώμενες δεξιότητες θα πρέπει να πιστοποιούνται.
- ▶ Οριζόντια διάχυση της προβληματικής της διαπολιτισμικότητας στο σύνολο των οδηγών, εγκυκλίων και εγχειριδίων των υλοποιούμενων προγραμμάτων τα οποία προέρχονται από αρμόδιες διαχειριστικές αρχές που σχετίζονται είτε με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση, είτε ευρύτερα με την δια βίου εκπαίδευση.

- ▶ Πρόβλεψη για την εκπόνηση ειδικών σεμιναρίων εκπαίδευσης εκπαιδευτών στη διαπολιτισμική ικανότητα, ή διαφορετικά, εμπλουτισμός των υπάρχοντων προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών με αντίστοιχη ειδική ενότητα. Σε κάθε περίπτωση, η ανάπτυξη σχετικού εκπαιδευτικού υλικού και ο πειραματισμός με κάποιες βιωματικές ασκήσεις σε αυτή την κατεύθυνση κρίνονται απαραίτητα.
 - ▶ Επίκεντρο των θεσμικών και πολιτικών πρωτοβουλιών τα τελευταία χρόνια αποτελούν τα μαθησιακά αποτελέσματα. Το CEDEFOP, αυτή τη χρονική στιγμή, υλοποιεί δέκα μελέτες που παρά το διαφορετικό τους αντικείμενο, αγγίζουν το ζήτημα των μαθησιακών αποτελεσμάτων και παράλληλα αναπτύσσεται ένας ιδιαίτερος προβληματισμός ως προς την επαναδιατύπωση ορισμών και βασικών εννοιών και την αποκρυστάλλωση των διακριτικών τους ορίων, τι είναι ικανότητα, τι είναι δεξιότητα, πού σταματάει ο ορισμός της μίας, που ξεκινάει ο ορισμός και τα συστατικά στοιχεία της άλλης.
 - ▶ Κατά κοινή ομολογία των συμμετεχόντων, στην Ελλάδα δυστυχώς γίνονται αποσπασματικές ενέργειες και αναλαμβάνονται αποσπασματικές πρωτοβουλίες. Είναι κάτι το οποίο αν και έχει εντοπιστεί από το 2005 από την αρμόδια πολιτική ηγεσία, ωστόσο δεν έχουν γίνει βήματα στο να εξαλειφθούν τυχόν επικαλύψεις που μπορεί να υπάρχουν ή να δημιουργηθεί ένα συνεκτικό πλαίσιο συνέργιας και αλληλοσυμπληρωματικότητας φορέων που λειτουργούν και δρουν σε αυτό το θεματικό πεδίο.
 - ▶ Ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης έχει αναπτύξει ένα δίκτυο συνεργασίας εκπαιδευτών όλων των μορφών κατάρτισης. Πληροφορίες θα μπορούν να βρουν οι ενδιαφερόμενοι στην ιστοσελίδα trainersineurope.org.
- Ελπίζω να μην παρέλειψα κάτι σημαντικό που συζητήθηκε και αναφέρθηκε στο workshop. Ευχαριστώ πολύ και παρακαλώ τον κύριο Αθανασόπουλο για το κλείσιμο του σημερινού σεμιναρίου.

Ολοκλήρωση Σεμιναρίου



Φώτιος Αθανασόπουλος

*Διευθυντής Εθνικής Μονάδας –
Ειδικών Προγραμμάτων Διεθνών Υποτροφιών*

Αγαπητοί φίλοι, αγαπητοί συνεργάτες η ημερίδα μας ολοκληρώθηκε. Νομίζω όλα λήχθηκαν, όλα αναλήφθηκαν. Δεν θέλω κάτι περισσότερο να πω συνοψίζοντας και τελειώνοντας. Δεν θέλω κάτι περισσότερο να πω σε σχέση με το αντικείμενο που μας απασχόλησε.

Θέλω να μιλήσω από καρδιάς, εκ καρδιάς. Μέσα από την καρδιά μου. Ότι πω θα είναι το περίσσευμα της καρδιάς μου, των αισθημάτων, των συναισθημάτων που έχω αποκομίσει από τα δύο χρόνια αυτά που έχω το βάρος της ευθύνης ως Διευθυντής του Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης και από ενάμιση έτος και του Leonardo. Θέλω πρώτα όμως να απευθύνω ένα εγκάρδιο ευχαριστώ, κλείνοντας, προς όλους σας για την παρουσία σας, για την ενεργό συμμετοχή σας στις εργασίες, ιδιαίτερα μέσα στα εργαστήρια που ήλεμε τα workshops.

Θέλω να ευχαριστήσω όλους όσους συντέλεσαν, δηλαδή τους συνεργάτες ώστε να στηθεί σε χρόνους σύντομους πειστικά αυτή η ημερίδα. Θέλω να πω ότι αυτή είναι η απαρχή και άλλων που θα ακολουθήσουν. Ευχαριστώ ιδιαίτερα τους ομιλητές, τους αγαπητούς μας φίλους και συνεργάτες. Τους θεωρούμε συνεργάτες, τον καθηγητή τον Αλέξη τον Κόκκο, τον αγαπητό μας Λουκά Ζαχείλα από το CEDEFOP, τον φίλο μας τον Σταμάτη τον Λίτινα και τους λοιπούς που συμμετείχαν στα workshops. Θέλω όμως μέσα από την καρδιά μου να ευχαριστήσω τους συνεργάτες, αυτή την ομάδα, αυτή την ομάδα στην οποία έλαχε το βάρος, η ευθύνη να τρέξει το Leonardo, στο οργανωτικό και διοικητικό πλαίσιο του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών. Θέλω μέσα από την καρδιά μου να τους ευχαριστήσω για ότι έχουν κάνει. Για όσα θα συνεχίσουν και αναμένεται να κάνουν

και ο πήχης πάντα θα ανεβαίνει πολύ ψηλότερα. Μπορούν αυτά τα παιδιά να στοχεύουν ψηλότερα γιατί πιστοποιώ και ήλω για τις δυνατότητές τους, για την αγάπη τους, για τον ζήλο τους, για την υπέρβαση πολλές φορές και των συνήθων ηλικιών στα οποία κινείται ένας δημόσιος υπάλληλος, αυτά τα παιδιά δεν λειτούργησαν δημοσιοϋπαλληλικά, δεν θα μπορούσε να έχει επιτευχθεί αυτό που επιτεύχθηκε, αυτό το λίγο as πούμε εάν δεν λειτουργούσαν έτσι. Θέλω λοιπόν να τους ευχαριστήσω και να τους δώσουμε όλοι ένα ζεστό και θερμό χειροκρότημα για την δουλειά τους. Θέλω ιδιαίτερα να εξάρω τη συμβολή της Ειρήνης της Ντρούσα στην οποία μαζί με τον υποφαινόμενο έλαχε ο κλήρος να στήσουμε το Leonardo da Vinci στο ΙΚΥ.

Το Leonardo Da Vinci έχει μια εξαιρετική προϊστορία και στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ευχαριστούμε τους προηγούμενους που το διαχειρίστηκαν, την Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε. Γνωρίζουμε ότι αντικειμενικά προβλήματα έφεραν κάποιες δυσκολίες στην διαχείριση της τελευταίας χρονιάς. Αυτό είναι απολύτως κατανοητό και πολλοί έχετε εισπράξει, πολλοί από εσάς έχετε εισπράξει αυτά τα προβλήματα.

Δηλαδή δυσκολευτήκατε και εσείς σε σχέση με την προηγούμενη μονάδα. Όταν η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας που είναι και Εθνική Αρχή του Προγράμματος δια βίου μάθηση, μας ανέθεσε από τον Οκτώβριο ως προετοιμασία για το Πρόγραμμα εργασίας που υποβάλλουμε στην Commission, αλλά επίσης από το αρχομένου του 2008 και με υπουργική απόφαση από τον Ιούνιο νομίζω του 2008 μας ανέθεσε και το Leonardo, εμείς μετρήσαμε τις δυνάμεις μας αλλά τις υπερεκτιμήσαμε.

Πολλές φορές για να κάνουμε κάτι αν δεν υπερεκτιμήσουμε και τις δυνάμεις υπό την έννοια να σπρώξουμε τους εαυτούς μας μπροστά, δεν θα γινόταν τίποτε. Υπερεκτιμήσαμε τις δυνάμεις μας και καλή κάναμε. Γιατί δεν τρομάξαμε μπροστά στο εγχείρημα και το εγχείρημα ήταν δύσκολο, διότι κανείς δεν μας έδωσε την ευχέρεια, καθίστε δυο – τρεις μήνες, φτιάξτε την ομάδα, προετοιμαστείτε, σε ανθρώπινο δυναμικό, υποδομές και μετά ξεκινήστε. Δεν έγινε τίποτε τέτοιο. Έπρεπε αρχικώς να στήσουμε μια ομάδα απορροφώντας στελέχη από άλλα κομμάτια του προγράμματος δια βίου μάθηση, έπρεπε να ζητήσουμε ενισχύσεις και δόθηκαν από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών ενισχύσεις με άλλα στελέχη. Φτιάξαμε μία γέφυρα μέσα από την οποία πέρασαν και ήρθαν στο Ι.Κ.Υ. παιδιά, τα οποία δούληψαν πριν για το Leonardo μέσα από την κατάρτιση Α.Ε. την προηγούμενη μονάδα διαχείρισης του Leonardo. Το κάναμε αυτό, ευχαριστούμε και αυτά τα παιδιά που πέρασαν από αυτή την γέφυρα και σήμερα είναι κοντά μας και είναι εξαιρετική η συμβολή τους στο να στηθεί η μονάδα στο Ι.Κ.Υ., να μπορέσουμε να ξεκινήσουμε την διαχείριση των προβλημάτων που παραλάβαμε.

Δεν παραλάβαμε ένα πεδίο καθαρό και χωρίς προβλήματα. Παραλάβαμε και πάρα πολλά προβλήματα, πολλά βάρη από το παρελθόν, τα οποία συνάμα με την έναρξη του νέου γύρου του 2008 που είναι η δική μας ιδιαίτερα ευθύνη, παραλάβαμε και την ευθύνη να διαχειριστούμε τα προβλήματα από το παρελθόν, τα οποία συν το χρόνο τακτοποιούμε τα θέματα, ομαλοποιείται η κατάσταση. Νομίζω αυτό είναι αισθητό στους παλαιότερους δικαιούχους του Προγράμματος και συνάμα ξεκινήσαμε το νέο γύρο που έγινε επιλογή, είχαμε τα αποτελέσματα και ήδη έχουμε συμβά-

σεις. Ήδη αυτός ο χρόνος μας έφερε μία πλούσια εμπειρία. Δεν είναι πολλός, είναι λίγος αλλά μέσα σε αυτό το λίγο χρόνο έχουμε συσσωρεύσει πάρα πολλές εμπειρίες και έτσι μπορούμε να πούμε ότι στη συνέχεια ξέρουμε τι πρέπει να κάνουμε, ξέρουμε πως και πόσο πρέπει να ενισχυθούμε, ξέρουμε οργανωτικά, διοικητικά, διαδικαστικά τι πρέπει να κάνουμε ώστε να τρέξει το πράγμα πολύ καλύτερα. Σας είπα ότι ο πήχης πάντα είναι ψηλά και θα συνεχίσουμε να τον κρατάμε ψηλά ούτως ώστε το Leonardo, ένα σημαντικό ιδιαίτερο πρόγραμμα, να πάει ακόμα καλύτερα στην Ελλάδα προς όφελος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και ένας έκαστος από εμάς, εμείς ως φορέας διαχείρισης και εσείς ως οι εκπαιδευτές ή διαχειριστές σχεδίων, ο καθένας από το μετερίζι του να έχουμε αυτή τη θετική συμβολή για το πρόγραμμα.

Κλείνοντας και πάλι σας ευχαριστώ. Ομολογώ ότι είναι ιδιαίτερη τιμή για μένα, είναι μεγάλη ευθύνη αλλά είναι πολύ μεγάλη και η τιμή μου να είμαι Διευθυντής σε αυτό το κομμάτι των δραστηριοτήτων του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών. Είναι τιμή μου δε και μεγάλη χαρά να συνεργάζομαι με αυτά τα εκλεκτά παιδιά. Με

αυτούς τους εκλεκτούς συνεργάτες. Ειλικρινά εάν δεν είχαν το ζήλο, την αγάπη, τις έκτακτες ικανότητες, τις εξαιρετικές ικανότητες, τις υποδομές που έχουν δεν θα μπορούσαμε να έχουμε ανταποκριθεί. Πράγματι το 2007 και 2008 ήταν, θα έλεγα ένα ράλι ΑΚΡΟΠΟΛΙΣ, μια ειδική μάλλον διαδρομή όχι ακριβώς ράλι, ειδική διαδρομή, η οποία συνεχίζεται. Θα «βάλλουμε το νερό στο αυλάκι», θα το ομαλοποιήσουμε, θα μπορούμε σε ηρεμότερα νερά διότι όταν μια μηχανή κινείται στο όριο μπορεί και να καεί και δεν πρέπει να επιτρέψουμε να καεί η μηχανή.

Εγώ τουλάχιστον ως Διευθυντής οφείλω ειδικά σε αυτό να συμβάλω ενισχύοντας, δίνοντας ότι καλύτερο και ότι είναι δυνατό να συμβάλω και να ενισχύσω σε αυτήν την ομάδα. Τους ευχαριστώ. Ευχαριστώ και εσάς. Ευχαριστώ όσους οριζόντια συμβάλλουν, και μια νέα γενιά παιδιών που μας έχουν έρθει από τον ΟΑΕΔ.

Σας είπα ότι θα μιλήσω από την καρδιά μου. Νομίζω ήταν φανερό. Εδώ να κλείσω. Mas περιμένει ένα γεύμα έξω για αυτό να είμαστε όλοι και να ανανεώσουμε το ραντεβού μας σε μια επόμενη ευκαιρία.

Ευχαριστώ.

Επιτελική Ομάδα Έργου

Επιτελική ομάδα έργου

Διευθυντής Εθνικής Μονάδας Προγράμματος Δια Βίου Μάθηση:

Φώτιος Κ. Αθανασόπουλος

Προϊσταμένη Τμήματος Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων:

Μαίρη Νικητάκη

Επιστημονική Ομάδα:

*Δρ. Ειρήνη Ντρούτσα, Συντονίστρια Προγράμματος Leonardo da Vinci
Μαρδίτσα Παναγιάρη, Μ.Σc., Στέλεχος ΙΚΥ, Πρόγραμμα Leonardo da Vinci*

Οργανωτική Ομάδα:

*Μαρία Μασέλου, Στέλεχος ΙΚΥ, Πρόγραμμα Leonardo da Vinci
Μαρία Ξαρχουλιάκου, Στέλεχος ΙΚΥ, Πρόγραμμα Leonardo da Vinci
Αλεξάνδρα Μπάκα, Στέλεχος ΙΚΥ, Πρόγραμμα Leonardo da Vinci
Νότα Καλομοίρη, Στέλεχος ΙΚΥ, Πρόγραμμα Leonardo da Vinci
Θάλεια Δημητρακά, Στέλεχος ΙΚΥ, Πρόγραμμα Leonardo da Vinci
Κική Σομπόνη, Στέλεχος ΙΚΥ, Πρόγραμμα Leonardo da Vinci*

Γιώργος Αγγελάκης, Καθηγητής Πληροφορικής, Στέλεχος ΙΚΥ

*Μαριλένα Παπαθεοδώρου, Υπεύθυνη εκδηλώσεων, Στέλεχος ΙΚΥ
Δημήτρης Μαραγκός, Επιμέλεια εκδόσεων, Στέλεχος ΙΚΥ*

Κατάλογος Συμμετεχόντων

Κατάλογος Συμμετεχόντων

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΦΟΡΕΑΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΚ	ΠΟΛΗ	e-mail
ΛΥΜΠΕΡΗ ΜΑΡΙΑ	1 ΓΡΑΦΕΙΟ Δ.Ε. Γ' ΑΘΗΝΑΣ	ΣΜΥΡΝΗΣ 16	12242	ΑΙΓΑΛΕΩ ΑΤΤΙΚΗΣ	mail@1grde-g-ath.att.sch.gr
ΣΚΟΥΦΗ ΔΗΜΗΤΡΑ	1 ΓΡΑΦΕΙΟ Δ.Ε. Γ' ΑΘΗΝΑΣ	ΣΜΥΡΝΗΣ 16	12242	ΑΙΓΑΛΕΩ ΑΤΤΙΚΗΣ	mail@1grde-g-ath.att.sch.gr
ΝΙΚΗΤΟΠΟΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑ	1 ΣΕΚ Γ' ΑΘΗΝΑΣ	ΣΗΤΕΙΑΣ 4	13561	ΑΓ.ΑΝΑΡΓΥΡΟΙ ΑΤΤΙΚΗΣ	sophieniki77@yahoo.gr
ΡΟΥΜΠΑΛΑ ΑΥΡΗΛΙΑ	8 ΓΥΜΝΑΣΙΟ ΑΙΓΑΛΕΩ	ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ 98	12131	ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ	
ΜΠΑΛΑΣΚΑ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	ACTION SYNERGY S.A.	ΠΑΤΡΟΚΛΟΥ 1	15125	ΜΑΡΟΥΣΙ	euprograms@action.gr
ΠΥΤΗΡΙΝΟΠΟΥΛΟΥ ΚΑΤΕΡΙΝΑ	ACTION SYNERGY S.A.	ΠΑΤΡΟΚΛΟΥ 1	15125	ΜΑΡΟΥΣΙ	euprograms@action.gr
ΑΡΓΥΡΙΟΥ ΜΑΡΙΑ	Δ/ΝΣΗ Π.Ε. ΠΕΙΡΑΙΑ	ΕΣΠΕΡΙΔΩΝ 60	18451	ΝΙΚΑΙΑ	maria.argiriou@gmail.com
ΑΝΤΕΡΡΙΩΤΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΕΝΩΣΗ ΤΕΧΝΟ- ΛΟΓΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	ΧΑΣΙΑΣ 13	13122	ΙΛΙΟΝ	anteni@sch.gr
ΜΟΥΣΤΑΚΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΕΝΩΣΗ ΤΕΧΝΟ- ΛΟΓΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	ΤΘ:45015	13510	ΑΓ.ΑΝΑΡΓΥΡΟΙ ΑΤΤΙΚΗΣ	ete@ete.gr
ΣΚΑΛΤΣΑ ΜΑΡΙΑ	ΕΠΕΑΕΚ	ΠΕΛΟΠΟΣ 16	17564	ΠΑΛΑΙΟ ΦΑΛΗΡΟ	mskaltsa@epeaek.gr
ΣΤΑΘΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ	Ι.Δ.ΕΚ.Ε.				
ΛΑΖΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ	Ι.Δ.ΕΚ.Ε.				
ΚΟΥΡΟΥ ΕΜΜΑΝΟΥΕΛΑ	ΙΑΣΙΣ				
ΣΑΡΡΗ ΜΑΡΙΑ	ΙΑΣΙΣ	ΣΥΜΠΡΑΚΑΚΗ 45	10445	ΑΘΗΝΑ	iasis.gr@yahoo.com
ΕΓΓΛΕΖΟΥ ΙΟΥΛΙΑ	ΚΕΚ ΑΠΟΨΗ	ΑΝΤ/ΧΟΥ ΒΛΑΧΑΚΟΥ 38-40	18545	ΠΕΙΡΑΙΑΣ	englezou@apopsi.gr
ΙΟΡΔΑΝΟΓΛΟΥ ΓΑΒΡΙΗΛ	ΚΕΚ ΣΒΙΕ ΕΠΕ	ΕΣΠΕΡΙΔΩΝ 60	18451	ΝΙΚΑΙΑ	iordanog@gmail.com
ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	Ο.Γ.Ε.Ε.Κ.Α "ΔΗΜΗΤΡΑ"	ΑΧΑΡΝΩΝ 29	10439	ΑΘΗΝΑ	ogeeka_8@otenet.gr
ΠΑΤΣΑΝΤΑΡΑ - ΜΠΟΥΦΟΥΝΟΥ ΣΟΦΙΑ	Ο.Γ.Ε.Ε.Κ.Α "ΔΗΜΗΤΡΑ"	ΑΠΟΣΤΟΛΟ- ΠΟΥΛΟΥ 30	15231	ΧΑΛΑΝΔΡΙ	spatsadara@yahoo.com

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΦΟΡΕΑΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΚ	ΠΟΛΗ	e-mail
ΑΚΡΙΒΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΑ	Ο.Ε.Ε.Κ.	ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΩΣ 41	14234	ΑΘΗΝΑ	tm.ep@oEEK.gr
ΑΣΜΑΡΓΙΑΝΑΚΗ ΝΕΚΤΑΡΙΑ	Ο.Ε.Ε.Κ.	ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΩΣ 41	14234	ΑΘΗΝΑ	tm.ep@oEEK.gr
ΚΑΡΑΒΙΤΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	Ο.Ε.Ε.Κ.	ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΩΣ 41	14234	ΑΘΗΝΑ	tm.ep@oEEK.gr
ΚΟΝΤΑΡΑΚΗ ΜΑΡΙΑ	Ο.Ε.Ε.Κ.	ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΩΣ 41	14234	ΑΘΗΝΑ	tm.ep@oEEK.gr
ΦΛΩΡΟΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ	Ο.Ε.Ε.Κ.	ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΩΣ 41	14234	ΑΘΗΝΑ	tm.ep@oEEK.gr
ΜΑΣΤΡΟΚΩΣΤΑ ΙΩΑΝΝΑ	Ο.Ε.Ε.Κ.				
ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΟΛΓΑ	Ο.Ε.Ε.Κ.				
ΠΕΡΙΣΤΕΡΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ	Ο.Ε.Ε.Κ.				
ΚΑΤΟΠΟΔΗ ΝΙΚΗ	Ο.Ε.Ε.Κ.				
ΝΤΑΛΕ ΖΑΧΑΡΟΥΛΑ-ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ	2 ΕΠΑΛ ΙΛΙΟΥ				
ΠΟΥΛΙΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	Ο.Ε.Ε.Κ.				
ΧΑΤΖΗΣΤΑΥΡΙΑΝΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ	ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΝΤΙ- ΣΤΑΣΕΩΣ 71 ΚΑΛΟΓΡΕΖΑ	1435	ΝΕΑ ΙΩΝΙΑ	kostisx@gmail.com
ΜΑΘΙΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ	ΠΡΟΥΣΗΣ 54	17123	ΝΕΑ ΣΜΥΡΝΗ	kwstas1012@yahoo.gr
ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ ΛΥΔΙΑ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ	ΑΙΣΧΥΛΟΥ 6	14563	ΚΗΦΙΣΙΑ	lydkor@yahoo.gr
ΚΑΤΕΛΑΝΟΥ ΧΑΡΑ	ΣΙΒΙΤΑΝΙΔΕΙΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑ ΣΧΟΛΗ	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ 151, ΚΑΛΛΙΘΕΑ	17610	ΑΘΗΝΑ	hkatel@sivitanidios.edu.gr
ΚΟΥΤΣΟΒΑΣΙΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΣΙΒΙΤΑΝΙΔΕΙΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑ ΣΧΟΛΗ				
ΟΡΘΟΔΟΞΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ	ΣΙΒΙΤΑΝΙΔΕΙΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑ ΣΧΟΛΗ	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ 151, ΚΑΛΛΙΘΕΑ	17610	ΑΘΗΝΑ	sivitansek@hotmail.com
ΚΑΡΑΜΠΙΝΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ	ΥΠ.Ε.Π.Θ.	ΑΓΙΑΣ ΕΛΕΟΥΣΗΣ 46	15126	ΜΑΡΟΥΣΙ	tkarab@ypepth.gr

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΦΟΡΕΑΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΚ	ΠΟΛΗ	e-mail
ΠΟΥΛΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΧΡΥΣΑΛΛΙΣ	ΑΝΑΞΑΓΟΡΑ 3, ΑΡΓΥΡΟΥΠΟΛΗ	16451	ΑΘΗΝΑ	kostas_p@chrysallis.eu
ΤΣΙΝΟΣ ΒΑΣΙΛΗΣ	ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑ- ΤΕΙΑ ΝΕΑΣ ΓΕΝΙΑΣ	ΑΧΑΡΝΩΝ 417	11143	ΑΘΗΝΑ	v.tsinos@neagenia.gr
ΖΩΓΟΠΟΥΛΟΣ ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ	Μ. ΣΠΗΛΛΙΟΥ 25-27	11522	ΑΘΗΝΑ	ezogo@otenet.gr
ΜΠΟΖΙΝΗ ΜΑΡΙΑ	ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ	ΛΕΩΦ. ΣΥΓΓΡΟΥ 103-105	11745	ΑΘΗΝΑ	mbissinou@msurance.nbg.gr
ΜΠΟΥΜΠΟΥΚΙΩΤΗ ΕΥΤΥΧΙΑ	ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ	ΛΕΩΦ. ΣΥΓΓΡΟΥ 103-105	11745	ΑΘΗΝΑ	mbissinou@msurance.nbg.gr
ΜΑΡΤΙΝΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ	ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ	ΛΕΩΦ. ΣΥΓΓΡΟΥ 103-105	11745	ΑΘΗΝΑ	mbissinou@msurance.nbg.gr
ΠΑΝΤΕΛΙΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ	ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ	ΛΕΩΦ. ΣΥΓΓΡΟΥ 103-105	11745	ΑΘΗΝΑ	mbissinou@msurance.nbg.gr
ΑΥΛΩΝΙΤΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ	ΖΑΝΝΕΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΕΚΑΛΗΣ	ΝΑΥΣΙΚΑΣ 39	13122	ΙΛΙΟΝ	
ΠΑΠΑΠΟΣΤΟΛΟΥ ΒΙΡΓΙΝΙΑ	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 10	10210	ΑΘΗΝΑ	efi2905@gmail.com
ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΥ ΑΓΓΕΛΙΚΗ	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 10	10210	ΑΘΗΝΑ	efi2905@gmail.com
ΠΑΛΑΒΙΤΣΙΝΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΕΡΕΥΝΑΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ	ΚΑΡΑΪΣΚΑΚΗ 1	17778	ΑΘΗΝΑ	palavitsinis@gmail.com
ΜΠΑΛΑΣΩΦ ΣΕΡΓΙΟΣ	ΙΕΚ ΚΗΦΙΣΙΑΣ				
ΧΛΩΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ	ΑΥΤ.ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ 56	15122	ΜΑΡΟΥΣΙ	gecnic@ontelecoms.gr
ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΗ ΦΩΤΕΙΝΗ	Δ/ΝΣΗ Π.Ε. ΦΩΚΙΔΟΣ	ΕΠΙΣΚΟΠΟΥ ΦΙΛΟΘΕΟΥ 20	33100	ΑΜΦΙΣΣΑ	mail@dipe.fok.sch.gr
ΑΠΟΣΤΟΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	ΥΠ.Ε.Π.Θ.	ΚΑΡΑΪΣΚΑΚΗ 108	26221	ΠΑΤΡΑ	tan@olinfonet.gr
ΤΕΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ	ΥΠ.Ε.Π.Θ.	ΧΡ.ΠΕΡΡΑΙΒΟΥ 18	38222	ΒΟΛΟΣ	vastea@otenet.gr
ΠΑΘΙΑΚΗ ΕΙΡΗΝΗ					
ΤΖΕΝ ΑΛΙΚΗ-ΕΥΔΟΞΙΑ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΔΥΣΛΕΞΙΑΣ				

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΦΟΡΕΑΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΚ	ΠΟΛΗ	e-mail
ΣΤΑΜΠΟΛΙΔΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ	HELMAC				
ΓΚΟΥΤΖΕΡΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ	1 ΕΠΑΛ ΟΡΕΣΤΙΑΔΑΣ	ΚΩΝ/ΠΟΛΕΩΣ 257	68200	ΟΡΕΣΤΙΑΔΑ	gkoutzeris@sch.gr
ΑΝΤΩΝΑΚΟΥΔΗ- ΤΣΩΝΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	2 ΕΠΑΛ ΑΛΕΞΑΝ- ΔΡΟΥΠΟΛΗΣ	ΠΑΡ. ΠΛΑΣΤΗΡΑ 5	68100	ΑΛΕΞ/ΠΟΛΗ	antsoni@mailbox.gr
ΣΟΥΛΗ ΣΥΡΜΩ	2 ΕΠΑΛ ΑΛΕΞΑΝ- ΔΡΟΥΠΟΛΗΣ	ΜΑΡΓ. ΚΟΥΤΑΒΟΥ 34	68100	ΑΛΕΞ/ΠΟΛΗ	sirmosou@gmail.com
ΚΟΝΤΟΧΡΗΣΤΟΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ	2 ΙΕΚ ΠΑΤΡΑΣ	ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ 5	26223	ΠΑΤΡΑ	g2iekpat@sch.gr
ΜΠΟΪΝΟΠΟΥΛΟΥ ΝΙΚΟΛΙΤΣΑ	2 ΙΕΚ ΠΑΤΡΑΣ	ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ 5	26223	ΠΑΤΡΑ	g2iekpat@sch.gr
ΣΙΩΣΙΟΥ ΚΥΡΙΑΚΗ	2 ΙΕΚ ΠΑΤΡΑΣ	ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ 5	26223	ΠΑΤΡΑ	g2iekpat@sch.gr
ΚΟΛΟΒΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	8 ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΤΡΙΚΑΛΩΝ	ΒΑΜΒΕΤΣΟΥ 6	42100	ΤΡΙΚΑΛΑ	nikkolov@sch.gr
ΑΜΟΥΤΣΙΑ ΚΑΤΕΡΙΝΑ	Α.Ε.Ν.Α.Ο.	ΑΦ.ΠΟΥΛΙΟΥ 3	54655	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	amoutzia@auth.gr
ΤΣΙΡΟΓΙΑΝΝΙΔΟΥ ΕΥΔΟΞΙΑ	Α.Ε.Ν.Α.Ο.	ΘΕΡΜΟΠΥΛΩΝ 6	54643	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	tsirogiannidou@hotmail.com
ΠΟΥΓΓΟΥΡΑ ΜΑΙΡΗ-ANN	ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	ΜΑΡΙΝΟΥ ΑΝΤΥΠΑ 12, ΤΘ:23	55102	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	mschism@afs.edu.gr
ΠΟΥΓΓΟΥΡΑΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ	ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	ΜΑΡΙΝΟΥ ΑΝΤΥΠΑ 12, ΤΘ:23	55102	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	tpougo@afs.edu.gr, aapmcp@yahoo.com
ΣΑΛΤΑ ΓΕΩΡΓΙΑ	ΓΡΑΣΕΠ ΓΕΝΙΚΟΥ ΛΥΚΕΙΟΥ ΟΡΧΟΜΕΝΟΥ	ΦΕΙΔΙΠΠΙΔΟΥ 11	32100	ΛΙΒΑΔΕΙΑ	gsalta@otenet.gr
ΑΠΟΣΤΟΛΟΥΔΙΑ-ΔΕΛΗ ΜΥΡΣΙΝΗ	ΓΡΑΣΥ ΑΛΕΞΑΝ/ΠΟΛΗΣ	ΑΝΑΤ. ΘΡΑΚΗΣ 77	68100	ΑΛΕΞΑΝ/ΠΟΛΗ	antsoni@mailbox.gr
ΤΑΒΛΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ	Δ/ΝΣΗ Δ.Ε. ΒΟΙΩΤΙΑΣ	ΚΑΒΑΦΗ 1 & ΚΥΡΙΑΚΙΔΟΥ	32100	ΛΙΒΑΔΕΙΑ	vassilikitavla@yahoo.gr
ΒΑΛΟΥΜΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	Δ/ΝΣΗ Δ.Ε. ΤΡΙΚΑΛΩΝ	ΑΓΗΣΙΛΑΟΥ 3	42100	ΤΡΙΚΑΛΑ	gvaloumas@sch.gr
ΤΖΙΟΤΖΙΟΥ-ΜΗΛΙΩΝΗ ΕΛΕΝΗ	Δ/ΝΣΗ Δ.Ε. ΤΡΙΚΑΛΩΝ	ΒΥΡΩΝΟΣ 27	42100	ΤΡΙΚΑΛΑ	eltziotziou@sch.gr
ΠΑΛΑΠΕΛΑ ΓΕΩΡΓΙΑ	Δ/ΝΣΗ Π.Ε. ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	ΓΟΥΛΙΑΝΟΥ 7	43100	ΚΑΡΔΙΤΣΑ	dipekar@sch.gr

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΦΟΡΕΑΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΤΚ	ΠΟΛΗ	e-mail
ΠΑΛΗΟΥ ΦΩΤΕΙΝΗ	Δ/ΝΣΗ Π.Ε. ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	Μ. ΑΛΕΞΑ- ΝΔΡΟΥ 27	43100	ΚΑΡΔΙΤΣΑ	dipekar@sch.gr
ΑΜΟΙΡΙΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΕΠΑΛ ΑΓΙΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ	ΦΙΛΙΠΠΟΥΠΟ- ΛΕΩΣ 68	56123	ΑΜΠΕΛΟΚΗΠΟΙ -ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	gamoiridis@sch.gr
ΒΙΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΕΠΑΛ ΑΓΙΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ	ΠΛΟΥΤΩΝΟΣ 22	5466	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	viopoulos@sch.gr
ΚΑΛΟΓΕΡΙΔΟΥ ΜΑΡΙΑ	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΚΙΛΚΙΣ	ΣΤΕΝΗΜΑΧΟΥ 2	61100	ΚΙΛΚΙΣ	mkalogeridou@aikilkis.gr
ΠΑΠΑΔΑΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ	ΙΕΚ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ	ΤΕΡΜΑ ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΟΥ	69100	ΚΟΜΟΤΗΝΗ	eldelimpalta@yahoo.gr
ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΔΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ	ΙΕΚ ΛΑΓΚΑΔΑ	ΜΠΙΖΑΝΙΟΥ 26	57200	ΛΑΓΚΑΔΑ	
ΥΦΑΝΤΗ ΑΘΗΝΑ	ΙΕΚ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ	ΚΩΣΤΑ ΚΡΥΣΤΑΛΛΗ 15	54630	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	grammateia@iek-polit.thess. sch.gr
ΧΑΡΙΤΩΝΙΔΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ	ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	ΙΟΥΣΤΙΝΙΑΝΟΥ 3	41222	ΛΑΡΙΣΑ	tasos@entre.gr
ΜΗΤΣΟΥΡΑΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΝΕΑΣ ΓΕΝΙΑΣ ΧΙΟΣ	ΒΑΓΙΑ- ΘΥΜΙΑΝΑ	82100	ΧΙΟΣ	mitsouras@gmail.com
ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΒΑΣΙΛΗΣ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ	ΕΦΕΣΟΥ 20	21100		billbas@sch.gr
ΕΥΘΥΜΙΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΣΕΚ ΘΗΒΑΣ	ΠΑΡ. ΑΘΑΝΑ- ΣΙΟΥ ΔΙΑΚΟΥ 1	32200	ΘΗΒΑ	nefth@sch.gr
ΜΑΡΡΥΣ ΕΜΜΑΝΟΥΕΛ	ΦΙΛΟΞΕΝΙΑ		20200	ΚΡΥΟΝΕΡΙ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	emmanuel@filox.org
ΑΝΑΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ		ΑΠΕΛΛΟΥ 1	10188	ΑΘΗΝΑ	D.Anastopoulos@elta-net.gr
ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ		28ης ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 41	43300		ΣΟΦΑΔΕΣ-ΚΑΡΔΙΤΣΑ