

## Ο ΡΟΛΟΣ, ΟΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

*Αλέξης Κόκκος*

**Εισήγηση που έγινε στο Θεματικό Σεμινάριο με τίτλο: «Ανάπτυξη δεξιοτήτων, ικανοτήτων και παιδαγωγικών μεθόδων των εκπαιδευτών και των επαγγελματιών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης». Διοργάνωση: Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών, Αθήνα, 28-11-2008.**

Αγαπητοί συνάδελφοι, θα 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). Βάζει οχτώ κριτήρια, βάζει το κριτήριο της αυτογνωσίας, και της αυτοαξιολόγησης, 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 χάρη, 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 αναλφάβητους 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 λέμε 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 σέβεσαι την προσωπικότητα του εκπαιδευόμενου αρχικά και πρώτιστα. Η ικανότητα να ξεκινήσεις 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 παρακολουθήσαμε 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 κάνοντας 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 λέει. 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 ενηλίκων 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 ενηλίκων 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 ενηλίκων 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 ενηλίκων 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 ενηλίκων να μπορεί να έχει την ικανότητα να εμπυχώσει, 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 ουσιώδες στοιχείο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Του παίρνουμε μια συνέντευξη εδώ, και τον ρωτούν «θα θέλαμε 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, αλλά 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 ενήλικους 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 αλλά 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, αλλά 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 αλλά αυτά τα σημεία που ανέφερα νομίζω πως είναι ξεκάθαρα. Δεν ξέρω αν σου απάντησα, αλλά 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 ενηλίκους, να γνωρίζουν τις μεθόδους, να συντονίζουν, να εμπυχώνουν, να ενεργοποιούν. Και το τρίτο είναι η φοιτητοκεντρική, ας 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 ενηλίκων 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 σεμινάρια 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 διδάσκεις 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 πάλι. 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, λες και δεν υπάρχουν άλλοι φορείς που κάνουν σωστά σεμινάρια και λες 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 αλλά δυστυχώς και πολλές 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. Άλλα και ο Νόμος της Δια Βίου Μάθησης, που ας 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 πάλι βιώνουμε το γνωστό ελληνικό φαινόμενο: αλλαγές πλεύσης, μικρά βήματα μεν, αλλά 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. Ας ελπίσουμε ότι σιγά – σιγά θα μπορούμε να αξιοποιούμε στον τόπο μας τις ίδιες μας τις δυνάμεις. Σας ευχαριστώ.