



ΕΚεΠις

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ
ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Κωνσταντινουπόλεως 49, 118 55 Αθήνα
Τηλ.: 210 3403200, Fax: 210 3403270
email: info@ekepis.gr, www.ekepis.gr

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΓΡΑΜΜΑ

«ΝΕΟ ΠΡΟΦΙΛ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ»



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ



Ε.Π. «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»

Συγχρηματοδότηση κατά 75% από το ΕΚΤ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΟΨΗ	3
ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ΤΙΤΛΟΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ	28
ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ - ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ	69
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	105
ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ	130
ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ, ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ	146
Βιβλιογραφικές αναφορές	160
Index: Επεξήγηση Τεχνικής Ορολογίας	165

ΣΥΝΟΨΗ

Η ΠΛΑΙΣΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η ΠΛΑΙΣΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η τάση της Επαγγελματικοποίησης, στην Πλαισίωση-Προσέγγιση της Τεχνικής-Εργαλειακής Ορθολογικότητας, φαίνεται να αντιλαμβάνεται, τον Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων ως ένα σύνολο συγκεκριμένων, σταθερών, επαγγελματικών καθηκόντων και με σταθερά αποπλαισιωμένα χαρακτηριστικά, δηλαδή με ανεξάρτητες των πεδίων εφαρμογής δεξιότητες. Ως αντίδραση σε αυτού του είδους την πλαισίωση δημιουργήθηκε η αναζήτηση, κατά το σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τρόπων και μεθόδων αποφυγής της «αδρανούς γνώσης» [inert Knowledge], μιας γνώσης, δηλαδή, που δεν έχει άμεση εφαρμογή στις δραστηριότητες του εργασιακού χώρου (Jessup 1991). Στη συνέχεια προτάθηκαν ταξινομίες για την υπέρβαση αυτού του προβλήματος επηρεασμένες από τη Μετα-Φορντική Προσέγγιση και Πλαισίωση σχετικά με τη γνώση που παράγεται στους σύγχρονους εργασιακούς χώρους. Η ταξινομία αυτή, εύκολα αναγνωρίσιμη και στην επιπεδοποίηση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, αφορά (α') στην επιστημονική γνώση και τις διεπιστημονικές πειθαρχίες για τον έλεγχο μέσω της συστηματοποίησης, (β') στη γνώση που προκύπτει από ατελή και ανολοκλήρωτα πλαίσια με τη μορφή των γενικών ιδεών [concepts], και (γ') στη γνώση των διαδικασιών για την κατανόηση της αλληλουχίας των λειτουργιών σε ένα δυναμικό σύστημα (Boreman 2002). Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. είναι προϊόν συνδυασμών ρόλων και μαθησιακών αποτελεσμάτων από τα ακόλουθα τρία πεδία:

- της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης [Ε.Ε.Κ.]
- της Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων [ΑΑΠ] και βέβαια
- της Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

Αν στα παραπάνω ληφθεί υπόψη η ανάδυση μιας νέας, μη-στατικής, εξαιρετικά δυναμικής και ευέλικτης, μη γραμμικής επαγγελματοποίησης [New Professionalism, New Vocationalism], τότε πρόκειται για μια οριζόντια επαγγελματική λειτουργία. Το «Νέο Προφίλ Εκπαιδευτή Ενηλίκων» με έμφαση στη Διά βίου Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση συνδέεται :

- με το περιεχόμενο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στον τομέα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- με τις βασικές συνιστώσες του προγράμματος Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ.
- με τις ειδικές διακρίσεις και οριοθετήσεις στο νομοθετικό πλαίσιο της χώρας που αφορά τη Συστηματοποίηση της Διά βίου Μάθησης.

Οι αναδυόμενες υπευθυνότητες/καθήκοντα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. είναι εκείνες του:

- *Αναλυτή των μαθησιακών αναγκών και σε σχέση με τις εκπαιδευτικές ανάγκες – Πεδίο/-α ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων και Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων*
- *Διευκολυντή της Μάθησης – Πεδίο ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων*
- *Σχεδιαστή Προγράμματος Κατάρτισης Ενηλίκων επί τη βάσει παιδαγωγικών γνώσεων για την ανάπτυξη εκπαιδευτικών τεχνικών και μεθοδολογιών και επαγγελματικών γνώσεων για την κατάλληλη επιλογή των εκπαιδευτικών τεχνικών και μεθοδολογιών στη συγκεκριμένη κάθε φορά πλαισίωση μιας επαγγελματικής κατάρτισης – Πεδίο/-α ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων – Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων*

- *Εμπυχωτή* – Πεδίο Ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων
- *Συμβούλου* – Πεδίο/-α Ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων και Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων.
- *Διοικητικού διαχειριστή - Δράστη οργανωσιακών διαδικασιών και αλλαγών* – Πεδίο/-α ορισμού: Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων – Επαγγελματική Κατάρτιση.
- *Διαχειριστή Γνώσης [Knowledge Manager]* για τη διάχυση της πληροφορίας και των γνώσεων, τη διεπιστημονική αντιμετώπιση προβλημάτων, τη σύνδεση με τις τοπικές και υπερτοπικές κοινωνίες και αγορές με έμφαση στη δημιουργία Κοινοτήτων και Περιφερειών Μάθησης). Πεδίο/-α ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων – Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων.
- *Διαχειριστή κρίσεων* με έμφαση στην αναγνώριση της παραγωγικής διαφοροποίησης - Πεδίο ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων – Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων.
- *Δημιουργού και Συντονιστή (ηλεκτρονικών και μη) Δικτύων* εργασιακών και κοινωνικών περιβαλλόντων – Πεδίο/-α ορισμού: Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων – Επαγγελματική Κατάρτιση – Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας.

Σύμφωνα με την προβληματική του Νέου Επαγγελματισμού (στη Μεταφορντική Πλαισίωση-Προσέγγιση για μια Οικονομία της Γνώσης), ο Διά βίου-Εκπαιδευτής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων αποτελεί μία διεπιστημονική οριζόντια επαγγελματική δραστηριότητα σε ένα αναδυόμενο –για πρώτη φορά σε τέτοια έκταση– εύρος εφαρμογής.

ΤΙΤΛΟΣ ΤΗΣ ΟΡΙΖΟΝΤΙΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

«Εκπαιδευτής Διά βίου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Ενηλίκων» [Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.]

ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΡΙΖΟΝΤΙΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ορίζεται ως εκείνος που έχει γνώσεις ενός επαγγελματικού πεδίου-εργασιακού χώρου και των συναφών με αυτόν γνωστικών αντικειμένων, με έμφαση στην κριτική κατανόηση θεωριών, αρχών και διαδικασιών. Εφαρμόζει εκπαιδευτικές τεχνικές και παιδαγωγικές μεθόδους, υποστηρίζει την ενεργητική συμμετοχή των καταρτιζόμενων στη μαθησιακή διεργασία διευκολύνοντας τους ενήλικες και στον τομέα της εκπαίδευσης και στον τομέα της κατάρτισης να μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν, πώς να προσαρμόζονται δημιουργικά στην αλλαγή. Με την επαγγελματική του δραστηριότητα ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. επιδιώκει να αναπτύξει ένα φάσμα δημιουργικών λύσεων σε πολύπλοκα προβλήματα του κοινωνικού και εργασιακού χώρου, δημιουργώντας ευκαιρίες για επανασχεδιασμούς της κοινωνικής και επαγγελματικής δράσης τόσο των ενηλίκων καταρτιζόμενων όσο και των οργανισμών στους οποίους δραστηριοποιείται επαγγελματικά. Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. μέσα από σύνθετες τεχνικές και επαγγελματικές δραστηριότητες ή/και προγράμματα αναλαμβάνει την ευθύνη για τη λήψη αποφάσεων συνθέτοντας διαφορετικές προσεγγίσεις ενώ παράλληλα διαχειρίζεται την διά βίου-επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ατόμων ή ομάδων ως περιεχόμενο και ως διαδικασία.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ

ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Η οργανωσιακή λειτουργία αφορά τη γνώση της δομής ενός οργανισμού επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης [ΕΕΚ], τη χρήση τεχνολογικών συστημάτων, λ.χ. ΤΠΕ, και μη τεχνολογικών συστημάτων, λ.χ. το γλωσσικό σύστημα, για αποτελεσματική επικοινωνία, την πραγμάτωση μεθοδολογιών σχεδιασμού προγραμμάτων ΕΕΚ, οργανωσιακών αλλαγών, δικτύωσης ενός προγράμματος με την ευρύτερη αγορά εργασίας, αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, αξιολόγησης διαδικασιών, την πρόσβαση σε πηγές πληροφοριών σχετικά με το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων ΕΕΚ.

ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ-ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Η διδακτική-παιδαγωγική λειτουργία αφορά το «γιατί», το «τι» και το «πώς» της μάθησης ενός προγράμματος ΕΕΚ καθώς επίσης και τις εκπαιδευτικές διεργασίες για την αναπλαισίωση ενός προγράμματος ΕΕΚ σε τεχνολογικό περιβάλλον.

ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΕΜΨΥΧΩΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Η εμπυχωτική λειτουργία αφορά την ανάδειξη της διάστασης του εμπυχωτή στον Δια βίου - ΕΕΕΚ

ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΛΙΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Η κοινωνικοπολιτική λειτουργία αφορά την αξιοποίηση πολιτικών αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού, τη συσχέτιση των ανθρωπίνων, πολιτικών και κοινωνικών δικαιωμάτων με το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός προγράμματος ΕΕΚ και τη διασύνδεση των εμπλεκόμενων σε ένα πρόγραμμα ΕΕΚ με την Κοινωνία των Πολιτών.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ [ενδεικτικά αναφέρονται]
Οργανωσιακή λειτουργία	<i>Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.:</i> ▪ προετοιμάζει συναντήσεις ▪ εκπροσωπεί το φορέα υλοποίησης ενός προγράμματος ΕΕΚ ▪ κατανοεί και επεξεργάζεται κανονισμούς λειτουργίας σε ένα φορέα ΕΕΚ ▪ σχεδιάζει και συμμετέχει στην υλοποίηση διαδικασιών επιλογής προσωπικού και αξιολόγησής του ▪ συντάσσει reports για την εξέλιξη ενός προγράμματος ΕΕΚ και τη συμμετοχή των εμπλεκόμενων ▪ σχεδιάζει και συνδιαμορφώνει με τους εμπλεκόμενους τις ευθύνες και τους ρόλους τους σε ένα πρόγραμμα ΕΕΚ, ▪ προβάλλει στους αρμόδιους φορείς ένα πρόγραμμα ΕΕΚ

Διδακτική – Παιδαγωγική Λειτουργία	<i>Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.:</i> ▪ αναπτύσσει και υλοποιεί το curriculum ενός προγράμματος ΕΕΚ. ▪ εφαρμόζει μεθοδολογίες εκπαίδευσης ενηλίκων. ▪ διαχειρίζεται κρίσεις . ▪ συσχετίζει τη στοχοθεσία ενός προγράμματος ΕΕΚ στις προσδοκίες της ομάδας στόχου. ▪ επιλέγει και οργανώνει το εκπαιδευτικό υλικό ενός προγράμματος ΕΕΚ. ▪ συνδέει την ομάδα στόχο με πηγές γνώσεων και πληροφοριών, διαμορφώνει κριτήρια αξιολόγησης για τα μαθησιακά αποτελέσματα ενός προγράμματος ΕΕΚ. ▪ διαχέει τα μαθησιακά αποτελέσματα ενός προγράμματος ΕΕΚ στην αγορά εργασίας.
Εμπυχωτική Λειτουργία	<i>Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.:</i> ▪ οργανώνει προσωπικές και ομαδικές συναντήσεις με τους κατάρτιζόμενους για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση προβλημάτων κατά την υλοποίηση ενός προγράμματος ΕΕΚ. ▪ συνδέει κοινωνικές υπηρεσίες υποστήριξης με μέλη της ομάδας στόχου. ▪ αξιοποιεί τα ιδιαίτερα κοινωνικοπολιτισμικά χαρακτηριστικά

Κοινωνικοπολιτική Λειτουργία	των μελών της ομάδας στόχου ώστε να χειραφετούνται μέσω της μαθησιακής διαδικασίας. ▪ παρακολουθεί τη ατομική εξέλιξη των μελών ενός προγράμματος ΕΕΚ σε τακτά χρονικά διαστήματα. ▪ δικτυώνει το ατομικό περιβάλλον κοινωνικο-οικονομικής δράσης των εμπλεκόμενων με ευρύτερα κοινωνικο-οικονομικά περιβάλλοντα (συναντήσεις με ΣΥΥ, με φορείς κοινωνικής και πολιτικής προστασίας, κ.ά.). Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.: ▪ επιδιώκει συνεργασία με τους φορείς διαμόρφωσης πολιτικών καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού. ▪ ενημερώνεται για τη δράση των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων σε τοπικό και υπερτοπικό (εθνικό, ευρωπαϊκό, διεθνές) επίπεδο. ▪ λαμβάνει υπόψη του κατά το σχεδιασμό ενός προγράμματος ΕΕΚ τα ανθρώπινα, πολιτικά και κοινωνικά δικαιώματα. ▪ συνδέει το πρόγραμμα ΕΕΚ με φορείς λήψης αποφάσεων για την κοινωνική ένταξη και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.
--	---

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
▪ Δομές και Λειτουργίες Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης ▪ Τεχνολογικά και μη-τεχνολογικά συστήματα αλληλεπίδρασης ▪ Πολιτισμική (ενν. και Έμφυλη) Διαφοροποίηση ▪ Σχεδιασμός Προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης ▪ Μεθοδολογίες Εκπαίδευσης Ενηλίκων ▪ Σχεδιασμός διαδικασιών e-Learning ▪ Δυναμική Ομάδας	▪ διαχειρίζεται οργανωσιακές αλλαγές ▪ αποτυπώνει την εξέλιξη ενός Προγράμματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης [ΠΕΕΚ] σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί ▪ προβάλλει και κοινοποιεί (διάχυση) το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα των ΠΕΕΚ ▪ αναγνωρίζει στην αλληλεπίδραση την πολιτισμική (και έμφυλη) διάσταση ▪ επιλέγει και οργανώνει το ανθρώπινο δυναμικό (καταρτιζόμενους) ▪ ελέγχει της σύνδεση της αρχικής οργάνωσης του προγράμματος και της δυναμικής της ομάδας των καταρτιζόμενων ώστε να επιφέρει αλλαγές σε οργανωσιακές και εκπαιδευτικές διαδικασίες ▪ επεξεργάζεται τη στοχοθεσία του προγράμματος σε σχέση με τις προσδοκίες των εμπλεκομένων στην πραγμάτωσή του ▪ επεξεργάζεται τις μαθησιακές ανάγκες της ομάδας σε σχέση με το δυναμικό της και ορίζει το μαθησιακό-εκπαιδευτικό συμβόλαιο ▪ αναγνωρίζει την πολιτισμική και έμφυλη διάσταση στην εκπαιδευτική διαδικασία	Αυτονομία και υπευθυνότητα Συνεργατικότητα Επικοινωνία και Δικτύωση Αλληλεπίδραση - Δυναμική Ομάδας Διαχείριση Γνώσης

▪ Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων ▪ Διαχείριση κρίσεων ▪ Κοινωνικός αποκλεισμός – κοινωνική ένταξη	▪ επιλέγει το περιεχόμενο ενός ΠΕΕΚ ▪ οργανώνει θεματικές ενότητες ▪ προσδιορίζει προσδοκώμενα αποτελέσματα ανά ενότητα ▪ συνδέει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα με την κοινωνική και εργασιακή εμπειρία των καταρτιζόμενων ▪ οργανώνει δραστηριότητες ανίχνευσης αναγκών ▪ επιλέγει τις εκπαιδευτικές τεχνικές σε συνάφεια με τη στοχοθεσία των ΠΕΕΚ ▪ διαμορφώνει εργαλεία αυτό- /ετερο-αξιολόγησης των καταρτιζόμενων ▪ αναπτύσσει και εφαρμόζει τεχνικές και μεθοδολογίες ενδυνάμωσης της ομάδας ▪ συνδέει τους καταρτιζόμενους με τις ΣΥΥ ενός ΠΕΕΚ ▪ κατανοεί και επεξεργάζεται τις πολιτικές κατά του κοινωνικού αποκλεισμού ▪ εφαρμόζει καλές πρακτικές κοινωνικής ένταξης ▪ δικτυώνει ένα ΠΕΕΚ, μέσω παρεμβατικών πρωτοβουλιών, με τοπικές, υπερτοπικές οντότητες της Κοινωνίας των Πολιτών (οργανώσεις, δίκτυα, κ.ά.) ▪ αναγνωρίζει και ανακλά τις πολιτισμικές και έμφυλες διαστάσεις στις πρακτικές αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού και σε σχέση με τα ανθρώπινα, πολιτικά και κοινωνικά δικαιώματα ▪ αξιοποιεί μεθοδολογίες e-learning	Διαχείριση κρίσεων Πολιτισμική Επίγνωση Διακινδύνευση Μετασχηματιστική ικανότητα Διαπραγμάτευση Ευελιξία
---	---	--

ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ						
	ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ			
	ΤΙΤΛΟΙ / ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ¹		Α. ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ²		Β. ΕΠΑΡΚΕΙΑ ³	
			ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
1^η διαδρομή	Τίτλος σπουδών στο πεδίο: – Εκπαίδευση Ενηλίκων ή/και – Ανοικτή και εξ' αποστάσεως εκπαίδευση / e-learning ή/και – Κατάρτιση ενηλίκων και συγκεκριμένα: • Διδακτορικό	2 έτη Εργασιακή/ Διδακτική εμπειρία μετά την απόκτηση του σχετικού τίτλου σπουδών στο πεδίο: – Εκπαίδευση Ενηλίκων ή/και – Ανοικτή και εξ' αποστάσεως εκπαίδευση / e-learning ή/και – Κατάρτιση ενηλίκων	Δεν απαιτείται	Αξιολογείται κατ' ευθείαν στο Β επίπεδο	Δεν απαιτείται	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, επιπέδου «Επάρκειας»

¹ Όπου αναφέρεται «Τίτλος Σπουδών» νοείται επίσημα αναγνωρισμένος τίτλος από το Ελληνικό κράτος

² Ως «Βασικό» ορίζεται το επίπεδο κατά το οποίο ο υποψήφιος πιστοποιείται ως προς τις ελάχιστες Γνώσεις- Δεξιότητες και Ικανότητες, που οριοθετούν το «βασικό» Επαγγελματικό Περίγραμμα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

³ Ως «Επάρκεια» ορίζεται το επίπεδο κατά το οποίο ο υποψήφιος πιστοποιείται ως προς το σύνολο των Γνώσεων - Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων που οριοθετούν το «πλήρες» Επαγγελματικό Περίγραμμα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

	(ISCED 6) ή/και Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης ή/και • Πτυχίο ΑΕΙ, ΑΤΕΙ (ISCED 5A, 5B)	<u>Συνεκτιμώνται:</u> Εθελοντική Συνεργασία, Διαχείριση Προγραμμάτων, Κοινωνική Δράση, που άπτονται της διεπίδρασης με ενήλικες και έχουν ως ομάδα στόχο ενήλικες (το ελάχιστον 2 έτη)				
--	---	---	--	--	--	--

ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ						
	ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ			
	ΤΙΤΛΟΙ / ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΠΟΥΔΩΝ		Α. ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		Β. ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
			ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
2 ^η Διαδρομή	- Διδακτορικό (ISCED 6) ή/και - Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης ή/και - Πτυχίο ΑΕΙ, ΑΤΕΙ (ISCED 5A, 5B) Σε οποιοδήποτε	2 έτη Εργασιακή Εμπειρία στον επαγγελματικό τους κλάδο (με βάση τουλάχιστον το πρώτο πτυχίο) <u>Συνεκτιμώνται:</u> Εθελοντική Συνεργασία, Διαχείριση Προγραμμάτων, Κοινωνική Δράση,	Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Έμφαση στις γνώσεις-δεξιότητες-ικανότητες της Διδακτικής Λειτουργίας.	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, «Βασικού» επιπέδου	150 ώρες διδακτική εμπειρία σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/ και κατάρτισης/ επιμόρφωσης ενηλίκων που θα αποκτήσει σε χρονικό ορίζοντα 5 ετών (υπολογίζοντας έως και 5 έτη πίσω, από την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας) και	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, επιπέδου «Επάρκειας»

	επιστημονικό πεδίο	που άπτονται της διεπίδρασης με ενήλικες και έχουν ως ομάδα στόχο ενήλικες (το ελάχιστον 2 έτη)			Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. όπως αναδύονται από τις κύριες και επιμέρους λειτουργίες του περιγράμματος ή/ εναλλακτικά 750 ώρες διδασκτική εμπειρία σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/ και κατάρτισης/ επιμόρφωσης ενηλίκων, που θα αποκτάται σε χρονικό ορίζοντα 5 ετών (υπολογίζοντας έως και 5 έτη πίσω, από την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας)	
--	--------------------	--	--	--	--	--

ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ						
	ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ			
	ΤΙΤΛΟΙ / ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΠΟΥΔΩΝ		Α. ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		Β. ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
			ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
3 ^η Διαδρομή	IEK [ISCED 4]	3 έτη Εργασιακή Εμπειρία στον επαγγελματικό τους κλάδο <u>Συνεκτιμώνται:</u> Εθελοντική Συνεργασία, Διαχείριση Προγραμμάτων, Κοινωνική Δράση, που άπτονται της διεπίδρασης με ενήλικες	Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, «Βασικού» επιπέδου	150 ώρες Διδακτική εμπειρία σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/ και κατάρτισης/ επιμόρφωσης ενηλίκων, που θα αποκτάται σε χρονικό ορίζοντα 5 ετών (υπολογίζοντας έως και 5 έτη πίσω, από την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας)	Κατόπιν συμμετοχής σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, επιπέδου «Επάρκειας»

		και έχουν ως ομάδα στόχο ενήλικες (το ελάχιστον 2 έτη)			και Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε., όπως αναδύονται από τις κύριες και επιμέρους λειτουργίες του περιγράμματος	
--	--	--	--	--	---	--

ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ						
	ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ			
	ΤΙΤΛΟΙ / ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΠΟΥΔΩΝ		Α ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		Β. ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
			ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
4^η Διαδρομή	ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΕΠΑΛ, ΕΠΑΣ, Σχολές Μαθητείας) [ISCED 3 ^A , 3B, 3C]	5 έτη Εργασιακή Εμπειρία στον επαγγελματικό τους κλάδο <u>Συνεκτιμώνται:</u> Εθελοντική Συνεργασία, Διαχείριση Προγραμμάτων, Κοινωνική Δράση, που άπτονται της διεπίδρασης με ενήλικες	Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, «Βασικού» επιπέδου	150 ώρες Διδακτική εμπειρία σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/ και κατάρτισης/ επιμόρφωσης ενηλίκων, που θα αποκτάται σε χρονικό ορίζοντα 5 ετών (υπολογίζοντας έως και 5 έτη πίσω, από την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας)	Κατόπιν συμμετοχής σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, επιπέδου «Επάρκειας»

		και έχουν ως ομάδα στόχο ενήλικες (το ελάχιστον 2 έτη).			Και Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε., όπως αναδύονται από τις κύριες και επιμέρους λειτουργίες του περιγράμματος	
--	--	---	--	--	---	--

ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ						
	ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ			
	ΤΙΤΛΟΙ / ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΠΟΥΔΩΝ		Α. ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		Β. ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
			ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
5 ^η Διαδρομή	Απόφοιτοι Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης [ISCED 2]	6 έτη Εργασιακή Εμπειρία <u>Συνεκτιμώνται:</u> Εθελοντική Συνεργασία, Διαχείριση Προγραμμάτων, Κοινωνική Δράση, που άπτονται της διεπίδρασης με ενήλικες και έχουν ως ομάδα στόχο ενήλικες (το ελάχιστον 2 έτη).	Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου- Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. (έμφαση στη Διδακτική Λειτουργία)	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, «Βασικού» επιπέδου	150 ώρες Διδακτική εμπειρία σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/ και κατάρτισης/ επιμόρφωσης ενηλίκων, που θα αποκτάται σε χρονικό ορίζοντα 5 ετών (υπολογίζοντας έως και 5 έτη πίσω, από την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας)	Κατόπιν συμμετοχής σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, επιπέδου «Επάρκειας»

					και Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων, όπως αναδύονται από τις κύριες και επιμέρους λειτουργίες του περιγράμματος	
--	--	--	--	--	---	--

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

- Portfolio Δια βίου-Ε.Ε.Ε.Ε. (προτείνεται ως εργαλείο αξιολόγησης για κάθε διαδρομή)

είναι ο ενδεδειγμένος τρόπος για να αποτυπωθεί επακριβώς η ικανότητα του εκπαιδευτή για:

α) αυτο-καθοδηγούμενη και αυτόνομη μάθηση. β) κριτικό στοχασμό και μετασχηματισμό γ) την ανάπτυξη μιας ικανότητας κριτικής συνειδητοποίησης των κοινωνικών και πολιτισμικών και ανισοτήτων.

- Διαδικασίες Αξιολόγησης επί τη βάσει Κανονιστικών Γραπτών Εξετάσεων (προτείνεται ως εργαλείο αξιολόγησης για τις διαδρομές [1] και [2])

Γνώσεις
▪ Θεωρητική επάρκεια στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και του αντικειμένου Κατάρτισης ▪ Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων ▪ Νέες Τεχνολογίες Επικοινωνίας και Πληροφορίας [ΤΠΕ]
Δεξιότητες
▪ Διακρίνει την καταλληλότητα θεωριών, μεθοδολογιών και μοντέλων για την επίλυση ενός προβλήματος ▪ Οργανώνει την εμπράγματη εκδοχή μιας θεώρησης ▪ Ενσωματώνει στα κείμενα που διάβασε τις δικές του αναδιατυπώσεις ▪ Αναδεικνύει και τεκμηριώνει τη δική του ερμηνευτική προσέγγιση

Ικανότητες
▪ Κριτική Επεξεργασία Γνώσεων ▪ Δημιουργική παρέμβαση στα συστήματα γνώσεων που επεξεργάζεται ▪ Αναστοχασμός και Σύνδεση Θεωρίας και Πράξης

- **Επιτελεστική Αξιολόγηση σε αυθεντικές συνθήκες [Performance Assessment and Simulations]**

(προτείνεται για όλες τις επαγγελματικές διαδρομές)

Γνώσεις
▪ Εκπαίδευση Ενηλίκων ▪ Γνώσεις του πεδίου στο αντικείμενο/θεματική της κατάρτισης ▪ ΤΠΕ
Δεξιότητες
▪ Επιλέγει μέσα και πηγές ▪ Εφαρμόζει το γνωστό με νέες προσεγγίσεις ▪ Αναπροσαρμόζει αρχικό σχεδιασμό κατά την επιτέλεση ▪ Διακινδυνεύει λύσεις σε μη προβλέψιμα/αναδυόμενα ζητήματα κατά την επιτέλεση ▪ Διαμορφώνει την επιτέλεσή του λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνικοπολιτισμική διαφοροποίηση της ομάδας στόχου

Ικανότητες
▪ Προσαρμογή του οικείου σε ανοίκεια περιβάλλοντα ▪ Διακινδύνευση ▪ Δημιουργία νέων προσεγγίσεων ▪ Πολιτισμική Ικανότητα

- **Κατάθεση Σχεδιασμού Επαγγελματικής Εξέλιξης [Professional Development Plan]**
(προτείνεται για τις διαδρομές [2] – [5])

Γνώσεις
▪ Εκπαίδευση Ενηλίκων ▪ Γνώσεις του πεδίου στο αντικείμενο/θεματική της κατάρτισης (με έμφαση στις ειδικότερες κοινωνικές, επιστημονικές ή/και τεχνικές εξελίξεις στο επάγγελμα/επαγγελματική γνώση της συγκεκριμένης κατάρτισης) ▪ ΤΠΕ
Δεξιότητες
▪ αξιοποιεί τα χαρακτηριστικά του πεδίου της Εκπαίδευσης Ενηλίκων ▪ αναζητά και ενσωματώνει πληροφορίες ▪ συνδέει ατομικές επιλογές και στάσεις με ευρύτερες εξελίξεις στον επαγγελματικό του τομέα ▪ εφαρμόζει μεθοδολογίες οργανωμένης δράσης ▪ συνεργάζεται με άλλους για να ελέγξει διαμορφωτικά τις επιλογές του ▪ ενεργεί ως πολίτης της διά βίου μάθησης

Ικανότητες
Επίγνωση του εαυτού Υπευθυνότητα Διαχείριση Νέων Πηγών και ανοίκειων γνώσεων ή ατελών πληροφοριών Πολιτισμική Ικανότητα

- **Παραγωγή Ηλεκτρονικών και Έντυπων Δειγμάτων όψεων της εργασίας του (εκπαιδευτικό υλικό, βιντεοσκοπημένες διδασκαλίες, κ.ά.)**

(προτείνεται για τις διαδρομές [1] – [3])

Γνώσεις
▪ Εκπαίδευση Ενηλίκων ▪ Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων ▪ ΤΠΕ με έμφαση στην πολυτροπικότητα (χρήση του τρόπου της γλώσσας, της εικόνας, του διαγράμματος, του χρώματος, κ.ά.) στην δημιουργία έντυπου και ηλεκτρονικού εκπαιδευτικού υλικού για ένα Πρόγραμμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
Δεξιότητες
▪ αξιοποιεί τα χαρακτηριστικά του πεδίου της Εκπαίδευσης Ενηλίκων ▪ εφαρμόζει παιδαγωγικές μεθοδολογίες και βηματισμούς ▪ αναδεικνύει το περιεχόμενο μιας κατάρτισης σε πολλαπλά επίπεδα ▪ λαμβάνει υπόψη του τα χαρακτηριστικά της ομάδας στόχου για τη δημιουργία ενός υλικού

- διαχειρίζεται διαθέσιμους σημειωτικούς πόρους τόσο στο έντυπο όσο και στο ηλεκτρονικό εκπαιδευτικό υλικό (πολυτροπικότητα)

Ικανότητες
Διαχείριση Γνώσης Διαπραγμάτευση Προσαρμογή εκπαιδευτικών μεθοδολογιών

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

ΤΙΤΛΟΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Η/ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ⁴

1.1 Δόκιμος τίτλος

Ο προσδιορισμός του συγκεκριμένου επαγγελματικού περιγράμματος στο σύστημα της Επαγγελματικής Κατάρτισης λαμβάνει υπόψη του το συνολικό πεδίο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης [VET: Vocational Education and Training], το οποίο επιμερίζεται θεσμικά, στην Ελλάδα, σε:

Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση [IVET], ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης/Ο.Ε.Ε.Κ.,

και

Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση [CVET], Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας - Εθνικό Κέντρο Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ).

Για την ανάδειξη ενός δόκιμου τίτλου μια σειρά από διερευνήσεις κι επιμέρους διασαφήσεις είναι απαραίτητες.

⁴ Επισημαίνεται ότι τα δεδομένα και τα ζητούμενα που προκύπτουν από τη διερεύνηση της θεματικής της Ενότητας [1] επηρεάζουν σημαντικά την προσέγγιση/διερεύνηση των δεδομένων και για τις επόμενες ενότητες του επαγγελματικού περιγράμματος.

- **«Εκπαιδευτής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης» και «Εκπαιδευτής Επαγγελματικής Κατάρτισης» στην «Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση».**

Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, υιοθετείται η απόδοση του όρου *VET-teacher* ως «Εκπαιδευτής Εκπαίδευσης - Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης» και του όρου *VET-trainer* ως «Εκπαιδευτής Κατάρτισης - Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης». Η απόδοση αυτή εδράζεται στα ακόλουθα δεδομένα:

(α') την ένταξη σε διαφορετικού τύπου συστήματα των εκπαιδευτικών από την άποψη της στοχοθεσίας, των μαθησιακών πλαισίων του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένου και του τυπικού συστήματος της Δευτεροβάθμιας Τεχνικής - Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΤΕΛ, ΤΕΣ),

(β') τη διάκριση του θεσμικού πλαισίου της τυπικής εκπαίδευσης από εκείνο της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης,

(γ') τη χρήση των όρων «Εισαγωγικό Μητρώο Εκπαιδευτών Ενηλίκων» και η προκήρυξη της παρούσας μελέτης για το «Νέο Προφίλ Εκπαιδευτή Ενηλίκων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης» στο πλαίσιο του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.

Η διάκριση ανάμεσα στον *Εκπαιδευτή Εκπαίδευσης στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση* [VET-teacher] και στον *Εκπαιδευτή Κατάρτισης στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση* [VET-trainer] χρήζει επιμέρους διασαφήσεων, κυρίως σε συνάρτηση με τη διάκριση ανάμεσα στον *Εκπαιδευτή της Αρχικής* και τον *Εκπαιδευτή της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης*, υπό το πρίσμα των ευρωπαϊκών πολιτικών διά βίου μάθησης (Ε.Ε.2000, 2001) με έμφαση στην «ώσμωση» [integration] των τυπικών και μη τυπικών συστημάτων κατάρτισης σε ολοκληρωμένα συστήματα υπερεθνικών (Ευρωπαϊκή Ένωση) και εθνικών συστημάτων αντιστοίχισης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την κινητικότητα των πολιτών-εργαζομένων μέσα από εκπαιδευτικές διαδρομές και διαδρομές κατάρτισης [learning pathways in Education and Training].

Σύμφωνα με την πιλοτική-συγκριτική καταγραφή του TTnet (Cedefop - TTnet 2006) ο προσδιορισμός του *Εκπαιδευτή Εκπαίδευσης* στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση [VET-teacher] και του *Εκπαιδευτή Κατάρτισης* στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση [VET-trainer] σχετίζεται με τις ακόλουθες παραμέτρους προσδιορισμού:

- την *πλαισίωση της μαθησιακής διεργασίας*,
- τη *νοηματοδότηση* της διάκρισης *Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση*,
- το συσχετισμό της με τη διάκριση *δημόσιος – ιδιωτικός τομέας*,
- καθώς και με διακρίσεις στο *περιεχόμενο της μαθησιακής διεπίδρασης* σε θεωρητικό και πρακτικό μέρος.

Σύμφωνα με την ίδια πιλοτική - συγκριτική καταγραφή, σε κάθε χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης δίνεται διαφορετική έμφαση, για τον προσδιορισμό των όρων, σε κάθε μία από τις προαναφερθείσες παραμέτρους. Ως προς τη διάκριση που εξετάζεται εδώ, ο *Εκπαιδευτής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης*:

- προσδιορίζεται με βάση την πλαισίωση της μαθησιακής διεργασίας που αφορά/και διαμορφώνεται από το χώρο της εργασίας, της βιομηχανίας και του εμπορίου, συμπεριλαμβανομένων και των αποϋλοποιημένων υπηρεσιών, λόγου χάρη, και στην απλούστερη εκδοχή, η παροχή πληροφοριών τηλεφωνικού καταλόγου ή η ενημέρωση του κοινού μέσω των δικτυακών ιστότοπων οργανισμών, κ.ά. (Γερμανία, Ιρλανδία, Αυστρία)·

- πραγματώνει τις επαγγελματικές λειτουργίες του στον ιδιωτικό τομέα, αφού στα δημόσια εκπαιδευτικά συστήματα απασχολούνται οι εκπαιδευτικοί (Δανία, Φινλανδία, Νορβηγία, Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο)·

- στη Γαλλία και στο Βέλγιο ο *Εκπαιδευτής Εκπαίδευσης* [VET-teacher] σχετίζεται με την Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση κι ο *Εκπαιδευτής Κατάρτισης* [VET-trainer] με τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση·

- στην Ελλάδα –και στην Ισπανία– στην Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα (λ.χ. δημόσια και ιδιωτικά ΙΕΚ υπό την εποπτεία του ΥΠΕΠΘ - ΟΕΕΚ), όσο και στη

Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας), η νοηματοδότηση της διάκρισης *Εκπαιδευτής Εκπαίδευσης* [VET-teacher] και *Εκπαιδευτής Κατάρτισης* [VET-trainer] συσχετίζεται με τη διάκριση *θεωρητικό και πρακτικό μέρος* στα προγράμματα Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Επιπλέον στην Ελλάδα οι Εκπαιδευτές Εκπαίδευσης στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση [VET-teachers] αναλαμβάνουν στο χώρο της τάξης (ακόμη όχι διαδικτυακής ή ηλεκτρονικής) την παρουσίαση γενικών γνώσεων, θεωρήσεων και βασικών εννοιών, ενώ οι Εκπαιδευτές Κατάρτισης [VET-trainers] αναλαμβάνουν την πραγμάτωση των εργαστηρίων σε ένα πρόγραμμα, την οργάνωση και την παρακολούθηση της πρακτικής άσκησης.

Επισημαίνεται πως στην προαναφερόμενη πιλοτική καταγραφή αναφέρεται ότι στην Ελλάδα παρατηρείται (1) Εκπαίδευση των Εκπαιδευτών στην Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και (2) στην Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση. Για την πρώτη περίπτωση έχουμε αποφοίτους Ανώτατων Τεχνολογικών Ιδρυμάτων καθώς και αποφοίτους Ανώτατων Παιδαγωγικών Τμημάτων.

➤ ***Ο Εκπαιδευτής Εκπαίδευσης [VET-teacher] και Κατάρτισης [VET-trainer] στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ως Εκπαιδευτής Ενηλίκων [CVET]***

Ο Εκπαιδευτής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση αποκαλείται στο πλαίσιο της προκήρυξης για την παρούσα μελέτη «*Εκπαιδευτής Ενηλίκων στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση*». Ο τίτλος «*Εκπαιδευτής Ενηλίκων*», τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, χρησιμοποιείται κατά κύριο λόγο προκειμένου να προσδιορίσει τον διδάσκοντα ενηλίκων στο πεδίο της Εκπαίδευσης (ΥΠ.Ε.Π.Θ. – Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων / Γ.Γ.Ε.Ε.). Στον τομέα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, και συγκεκριμένα στο *Γλωσσάρι Όρων Πιστοποίησης* του ΕΚΕΠΙΣ, ως ορισμός για τον Εκπαιδευτή Ενηλίκων παρατίθεται το περιεχόμενο πολιτικής απόφασης (άρθρο 2 της Κοινής Απόφασης των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και

Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) για το Σύστημα Πιστοποίησης Εκπαιδευτών Ενηλίκων. Σύμφωνα με αυτόν, ως Εκπαιδευτής Ενηλίκων:

«ορίζεται ο επαγγελματίας, ο οποίος διαθέτει τα απαιτούμενα για την άσκηση του επαγγέλματός του τυπικά και ουσιαστικά προσόντα καθώς και τις απαραίτητες παιδαγωγικές γνώσεις και δεξιότητες για την προσέγγιση ενηλίκων καταρτιζομένων. Ο συνδυασμός των σύνθετων αυτών προσόντων τον καθιστά ικανό να συμμετέχει στον καθορισμό των μαθησιακών στόχων των προγραμμάτων κατάρτισης, να προσαρμόζει τους στόχους στις ανάγκες των καταρτιζόμενων, να διευκολύνει τους καταρτιζόμενους στην απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων, να επιλέγει τις κατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους, να διασφαλίζει την ενεργό συμμετοχή των καταρτιζόμενων στην εκπαιδευτική διεργασία και τελικά να τους οδηγεί στους συμφωνημένους στόχους.» (ΕΚΕΠΙΣ 2007, 32-33).

Στον ορισμό-πολιτική απόφαση αναδεικνύονται όψεις του Εκπαιδευτή στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση που σχετίζονται με όψεις του Εκπαιδευτή Ενηλίκων και που επικεντρώνονται σε παράλληλες δεξιότητες και ικανότητες, οι οποίες όμως, όπως θα δούμε, παραμένουν διαφοροποιημένες από την πλαισίωση των περιεχομένων της επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων σε σχέση με εκείνα της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Ας υπογραμμίσουμε στο σημείο αυτό, ότι σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Διά Βίου Μάθησης, οι χώροι κατάρτισης διασυνδέονται με χώρους τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης ή αναδεικνύουν το χώρο της εργασίας, ως προνομιακό χώρο για τη δημιουργία καινοτόμων πρακτικών κατάρτισης και ανάδυσσης νέας γνώσης [knowledge Working Spaces]. Οι Εκπαιδευτές στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση καλούνται να αναπτύξουν σχέσεις και να συνεργαστούν με ένα μεγάλο φάσμα επαγγελματιών, συμβούλων και ειδικών, αναλαμβάνοντας παράλληλα όλο και περισσότερο διοικητικές ευθύνες (Chappell & Jonson 2003).

➤ **Η φωνή των Εκπαιδευτών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης**

Αρκετοί εκπαιδευτές⁵ βρίσκουν τον όρο «Εκπαιδευτής» περιοριστικό, καθώς δεν ανταποκρίνεται στο σύνθετο ρόλο του «Εμπυχωτή», «Καθοδηγητή», κ.ά., ο οποίος θεματοποιήθηκε ιδιαίτερα στο Πρόγραμμα «Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης». Είναι χαρακτηριστική η δήλωση με εμφανή την επιρροή από ένα σύστημα αξιών σχετικών με τις Ανθρωπιστικές Επιστήμες: «Εκπαιδευτής παραπέμπει σε εκπαιδευτή Σκύλου, όχι στον υποστηρικτικό, ενισχυτικό και σχεδόν “ψυχοθεραπευτικό” ρόλο ενός εισηγητή στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση». Επιπλέον οι ερωτηθέντες εκπαιδευτές φαίνεται να συρρίνυνται την άποψη ότι το συστατικό «Εκπαιδευτής» είναι απαραίτητο, σε αντιδιαστολή με το «Εκπαιδευτικός» που προσιδιάζει στην τυπική εκπαίδευση. Εναλλακτικά, θεωρούν αδόκιμη τη χρήση του όρου «Καθηγητής», λόγω μιας βιωμένης απόστασης – αυθεντίας, και πολύ περισσότερο ενδεδειγμένη τη χρήση του όρου «Δάσκαλος Ενηλίκων» καθώς πιστεύουν ότι η λέξη αυτή φέρει τη θετική συνδήλωση της «ουσιαστικής μαθησιακής σχέσης».

Μια άλλη ενδιαφέρουσα διάσταση έχει να κάνει με τον προσδιορισμό του επαγγέλματος σε σχέση με την ομάδα-στόχο από ηλικιακή άποψη: «Εκπαιδευτής Ενηλίκων». Συγκεκριμένα οι ερωτηθέντες εκπαιδευτές επέμειναν στην ανάγκη διάκρισης ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση (IEK), οι οποίοι δεν έχουν καμία επαγγελματική προϋπηρεσία, εκπαιδευόμενοι μετά το 16^ο έτος ηλικίας, και σε εκείνους στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση που είναι ήδη ενήλικες με επαγγελματική εμπειρία (ΚΕΚ), είτε πρόκειται για τμήματα εργαζομένων είτε για τμήματα ανέργων⁶ [«Post-16 Education and Initial Training» – «Adult Education and Training»]. Με βάση αυτή τη θεώρηση, και τα μέλη ΔΕΠ των Πανεπιστημιακών Τμημάτων αποτελούν «Εκπαιδευτές Ενηλίκων».

⁵ Όπου παρουσιάζονται στο κείμενο γνώμες/απόψεις εκπαιδευτών προέρχονται από τις συνεντεύξεις που οργανώθηκαν για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης (βλ. Μεθοδολογικό Παράρτημα).

⁶ Οι άνεργοι της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι ενήλικες με προϋπάρχουσα επαγγελματική εμπειρία. Είναι, δηλαδή, ενήλικες που έχουν απολυθεί ή χάσει την εργασιακή τους θέση και δεν είναι νέοι που θα πρέπει να εισέλθουν στην αγορά εργασίας για τους οποίους η επαγγελματική εμπειρία προϋποθέτει την αρχική επαγγελματική τους κατάρτιση σε ένα επαγγελματικό πεδίο.

- **Το νομοθετικό πλαίσιο. Ο Ν. 3369 «Συστηματοποίηση της διά βίου μάθησης και άλλες διατάξεις»**

Όπως είναι γνωστό, οι ευρωπαϊκές και εθνικές (των χωρών-μελών της Ε.Ε.) πολιτικές αντιμετωπίζουν την εκπαίδευση και την κατάρτιση ως ένα συνεχές που εκτείνεται σε όλο το φάσμα της ζωής, εξού και η έκφραση **«Διά βίου»**. Στο νόμο για τη «Συστηματοποίηση της διά βίου μάθησης», που ψηφίστηκε από το ελληνικό κοινοβούλιο (2005), η σχέση των όρων *Εκπαίδευση - Κατάρτιση* τίθεται ως εξής (Άρ. 2, παρ. 1-4):

1. Υπηρεσίες δια βίου εκπαίδευσης σε άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση παρέχουν τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας και σε αποφοίτους μέχρι και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, οι Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης και σε αποφοίτους μέχρι και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οι Σχολές Γονέων.

2. Υπηρεσίες δια βίου εκπαίδευσης σε αποφοίτους ανώτατης εκπαίδευσης, πανεπιστημιακής και τεχνολογικής, παρέχουν τα Ινστιτούτα Δια βίου Εκπαίδευσης του άρθρου 9 του νόμου αυτού.

3. Υπηρεσίες αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, στο πλαίσιο της δια βίου κατάρτισης σε αποφοίτους υποχρεωτικής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και σε αποφοίτους ανώτατης (πανεπιστημιακής και τεχνολογικής) εκπαίδευσης παρέχουν τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης που ανήκουν στην αρμοδιότητα του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.), με την επιφύλαξη των διατάξεων του ν. 2009/1992.

4. Υπηρεσίες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, στο πλαίσιο της δια βίου κατάρτισης, παρέχουν τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης που ανήκουν στην αρμοδιότητα του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.).

Προτού προχωρήσουμε σε μια ενδελεχέστερη συζήτηση των επιμέρους προβλέψεων του νόμου, ας σημειώσουμε πως δημιουργεί εντύπωση το γεγονός ότι ο φορέας πιστοποίησης του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ΕΚΕΠΙΣ, αναφέρεται ως Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και όχι της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης ενώ η διάσταση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης δηλώνεται στην περίπτωση του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης [ΟΕΕΚ].

Ωστόσο, αν και η Επαγγελματική Εκπαίδευση ενυπάρχει στην ονομασία του φορέα Ο.Ε.Ε.Κ., ο φορέας αυτός στη νομοθετική ρύθμιση της «Συστηματοποίησης της διά βίου μάθησης» θεσμοθετείται /συστηματοποιείται ως φορέας που παρέχει «υπηρεσίες αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης» (απουσία της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης), διά των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (απουσία του όρου Επαγγελματική Εκπαίδευση). Η Επαγγελματική Εκπαίδευση απουσιάζει επίσης παντελώς από την παράγραφο 4, η οποία αναφέρεται στην παροχή υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης από τις δομές των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης που ανήκουν στην αρμοδιότητα του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.

Επιπλέον είναι σαφέστατη η διάκριση, σε επίπεδο μάλιστα πλήρους διαχωριστικής διάκρισης, ήδη από τον τίτλο του δεύτερου αυτού άρθρου «Φορείς παροχής διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης». Η διάκριση αυτή επεκτείνεται και στις παραγράφους του άρθρου σύμφωνα με τα οποία υπηρεσίες διά βίου εκπαίδευσης, παρέχονται από τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, τις Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης και τα Ινστιτούτα Διά βίου Εκπαίδευσης των Α.Ε.Ι., ενώ υπηρεσίες διά βίου κατάρτισης παρέχονται με τη μορφή αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης από τα Ι.Ε.Κ., και με τη μορφή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης από τα Κ.Ε.Κ.

Σε προηγούμενο άρθρο, η διά βίου μάθηση πραγματώνεται διακριτά από συστήματα και υποσυστήματα «*διά βίου εκπαίδευσης*» και συστήματα και υποσυστήματα «*διά βίου κατάρτισης*».

α) Ως «δια βίου εκπαίδευση» ορίζεται κάθε μαθησιακή διαδικασία, συμπεριλαμβανόμενης της εμπειρικής μάθησης, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, με σκοπό την απόκτηση ή τη βελτίωση γενικών και επιστημονικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων τόσο για τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας όσο και για την πρόσβαση στην απασχόληση.

β) Ως «δια βίου κατάρτιση» ορίζεται το σύστημα που αποσκοπεί στην κατάρτιση ή/και επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού η οποία:

I) στο πλαίσιο της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, παρέχει βασικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες σε ειδικότητες ή και σε εξειδικεύσεις, για την ένταξη, επανένταξη, επαγγελματική κινητικότητα στην αγορά εργασίας και την εν γένει ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού,

II) στο πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή/και αναβαθμίζει γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν από τα άλλα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή και από επαγγελματική εμπειρία, με στόχο την ένταξη

ή/και επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας, την επαγγελματική ανέλιξη και την προσωπική ανάπτυξη.

Οι δύο κατηγορίες συστημάτων και υποσυστημάτων παρέχουν υπηρεσίες που συνδέονται με τον κόσμο της απασχόλησης, όμως με διαφορετική προτεραιότητα:

- Τα συστήματα διά βίου εκπαίδευσης θέτουν ως προτεραιότητα τη «διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας» και έπεται η «πρόσβαση στην απασχόληση».
- Τα συστήματα Διά βίου κατάρτισης θέτουν ως προτεραιότητα την «κατάρτιση ή/και την επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού». Η σχέση των δύο υποσυστημάτων Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι συμπληρωματική ή και έμμεσα αξιολογική, αφού η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση είτε συμπληρώνει την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση, είτε

την επικαιροποιεί (εννοείται τις αποκτηθείσες γνώσεις, δεξιότητες, δίχως αναφορά σε ικανότητες) ή / και την αναβαθμίζει (έμμεση αξιολόγηση)· το ίδιο συμβαίνει και με την επαγγελματική εμπειρία, η οποία δεν προέρχεται από τα συστήματα διά βίου εκπαίδευσης ή από τα συστήματα διά βίου κατάρτισης, αλλά από τα περιεχόμενα απασχόλησης.

- Το υποσύστημα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης παρέχει υπηρεσίες που αποβλέπουν όχι μόνον στην ένταξη ή/και επανένταξη στην αγορά εργασίας, όπως το υποσύστημα της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, αλλά και στη διασφάλιση της εργασίας, ενώ στην Αρχική προκρίνεται και η επαγγελματική κινητικότητα στην αγορά εργασίας (που χρήζει περαιτέρω διευκρίνιση), των δύο υποσυστημάτων. Παρατηρείται μια αντιφατική σχέση ως προς τη διάκριση «*διασφάλιση εργασίας*» – «*επαγγελματική κινητικότητα στην αγορά εργασίας*», καθώς η έμφαση στο πρώτο είναι στην *απασχόληση* ενώ στο δεύτερο *στην εν δυνάμει ικανότητα προς απασχόληση, στην απασχολησιμότητα* [employability], σύμφωνα και με τα κείμενα διαβούλευσης της Ε.Ε. για τη διά βίου μάθηση (EC 2000, EC 2001). Η προηγούμενη διάκριση γίνεται κατανοητή αν την προσεγγίσουμε/νοηματοδοτήσουμε στο ευρωπαϊκό πλαίσιο της «αρχής της επικουρικότητας» και των πολιτικών διά βίου μάθησης για την κινητικότητα ανάμεσα στα τυπικά, μη-τυπικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και των συστημάτων αναγνώρισης-πιστοποίησης της άτυπης μάθησης και εμπειρίας των πολιτών σε κοινωνικά και εργασιακά περιβάλλοντα.
- Το υποσύστημα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ωστόσο διαφοροποιείται από εκείνο της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, καθώς με έναν περισσότερο δεσμευτικό και ρητό τρόπο (και όχι εν γένει όπως στην Αρχική) παρέχει υπηρεσίες που αποβλέπουν στην «επαγγελματική ανέλιξη και την προσωπική ανάπτυξη», στόχος που προηγείται στα υποσυστήματα διά βίου εκπαίδευσης.

Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι όπως προκύπτει και από τον ιδρυτικό νόμο του ΟΕΕΚ, 2009/ΦΕΚ 18, 14/2/1992, κύριο έργο του οργανισμού – ανάμεσα σε άλλα είναι: «(α΄) η μελέτη και η εκτίμηση των αναγκών σε ειδικευμένο προσωπικό, κατά κλάδους της οικονομίας, σε συνεργασία με άλλους συναρμόδιους φορείς. [...] (β΄) Η οργάνωση και η λειτουργία των Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, (δ΄) Ο καθορισμός του περιεχομένου σπουδών των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) καθώς και η εποπτεία των ιδιωτικών Ι.Ε.Κ. (ε΄) Η αναγνώριση και κατοχύρωση επαγγελμάτων αντίστοιχων προς την εκπαίδευση και κατάρτιση που παρέχουν τα Ι.Ε.Κ., σύμφωνα με τα δεδομένα και τις ανάγκες της ελληνικής αγοράς, αλλά και τα όσα ισχύουν σχετικώς στην Ε.Ο.Κ. αλλά και (στ΄) Η αναγνώριση των τίτλων, που απονέμονται από άλλους ελληνικούς φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, η ισοτιμία αντίστοιχων τίτλων της αλλοδαπής και η παροχή των αναγκαίων πληροφοριών, σχετικά με την αναγνώριση των δικαιωμάτων και πιστοποιητικών καθώς και με τους άλλους πρόσβασης στα νομοθετημένα κατοχυρωμένα επαγγέλματα.» (Ν.2009, άρ.2, παρ.3).

Σύμφωνα με την εξέλιξη του οργανισμού από τον ιδρυτικό του νόμο και εντεύθεν και όπως προέκυψε από την εποικοδομητική συνεργασία-συνέντευξη με μέλη τμημάτων του οργανισμού (22/4/2008) μπορούμε να πούμε πως η διάκριση *Αρχική και Συνεχιζόμενη* είναι μια διάκριση που επικεντρώνεται τόσο στη χρονική διάκριση των προγραμμάτων αλλά και στον εκπαιδευτικό τους σχεδιασμό, αφού παράλληλα με τη συγκεκριμένη –κάθε φορά επαγγελματική κατάρτιση– παρέχονται και γνώσεις ευρύτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης, λ.χ. επιχειρηματικότητα, ξένη γλώσσα, πληροφορική, υγιεινή-ασφάλεια. Επιπλέον τα κριτήρια –ανάμεσα σε άλλα– εισόδου στα ΙΕΚ συσχετίζονται με διαβαθμίσεις της τυπικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή και της τυπικής δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και αφορούν στη διάκριση σε ΙΕΚ μονοετούς ή διετούς φοιτήσεως,

Η διατύπωση του δόκιμου τίτλου

Με βάση την παραπάνω διερεύνηση, η ερευνητική ομάδα θεωρεί ότι ο πλέον δόκιμος τίτλος για το συγκεκριμένο επάγγελμα είναι **«Εκπαιδευτής Διά βίου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων»** (εφεξής **Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.**). Επισημαίνεται πως η διάσταση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με την έννοια της διάκρισης θεωρητικό – πρακτικό μέρος στην Επαγγελματική Κατάρτιση ενσωματώνεται στο επαγγελματικό περίγραμμα του Εκπαιδευτή στην Επαγγελματική Κατάρτιση.

1.2 Αντιστοίχιση επαγγέλματος με σύστημα ταξινόμησης ΣΤΕΠ 92

Αν και αναμφίβολα, ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. εντάσσεται στα ευρύτερα παιδαγωγικά επαγγέλματα, παρατηρείται γενικευμένη δυσκολία τοποθέτησής του σε σχέση με το Σύστημα ΣΤΕΠ 92 και ΣΤΑΚΟΔ 2003.

Από την άλλη πλευρά, και παρά το θεσμοθετημένο χαρακτήρα της αντιστοίχισης επαγγέλματος, βάσει της οποίας λειτουργεί η ένταξη σε Μητρώα του ΕΚΕΠΙΣ, έχει εξαιρετική σημασία η αντίληψη για τη λειτουργία αυτής της διαδικασίας από τη μεριά εκείνων που εντάσσονται σε αυτά. Σύμφωνα λοιπόν με τις παραστάσεις του δείγματος των ερωτηθέντων εκπαιδευτών, η ταξινόμηση θεωρείται γενικότερα προβληματική για τη διαδικασία επιλογής εκπαιδευτών. Οι κωδικοί ΣΤΕΠ ελέγχονται ως αντιλειτουργικοί, επειδή θεωρείται ότι δεν προσφέρουν ουσιαστικές πληροφορίες για το προφίλ του εκπαιδευτή. Για παράδειγμα, ο κωδικός 2131 Πληροφορική δεν δηλώνει πολλά πράγματα, καθώς δεν διακρίνει έναν εκπαιδευτή που γνωρίζει το πρόγραμμα Word από έναν εκπαιδευτή που γνωρίζει το πρόγραμμα Java.

Κατά την αντίληψη των εκπαιδευτών εκπαιδευτών που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις, κάποιοι/ες από τους οποίους ήσαν και διευθυντές ΚΕΚ, ο αναγκαστικά μηχανιστικός τρόπος ένταξης στο Μητρώο, σε συνδυασμό με την απουσία ηλεκτρονικού βιογραφικού ή ηλεκτρονικού portfolio που θα επέτρεπε την καταγραφή ωρών διδασκαλίας/σεμιναρίων, καθιστά τον κωδικό ΣΤΕΠ το μόνο διαθέσιμο στοιχείο σχετικά με το προφίλ των εκπαιδευτών. Δεν διευκολύνεται έτσι η επιλογή περισσότερο κατάλληλων συνεργατών από τα Κ.Ε.Κ. για τα συγκεκριμένα κάθε φορά προγράμματα.

Ακόμη κι αν κάποιες από τις παραστάσεις των ερωτηθέντων εκπαιδευτών δεν ανταποκρίνονται με ακρίβεια στο θεσμικό πλαίσιο βάσει του οποίου λειτουργεί το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., θα πρέπει να ληφθούν υπόψη για την επαναδιευθέτησή του. Οι παραπάνω παρατηρήσεις χαρακτηρίζουν τη βιωμένη πραγματικότητα των ερωτηθέντων εκπαιδευτών και αναδεικνύουν ενδιαφέρουσες όψεις που είτε μπορούν να οδηγήσουν σε αποτελεσματικές πολιτικές ελέγχου είτε σε μια περισσότερο ευέλικτη διαδικασία ένταξης στα Μητρώα επί τη βάση των παρατηρούμενων αλλαγών στο χώρο της εργασίας.

Όταν το ευρύτερο ζητούμενο είναι η ικανότητα προς απασχόληση (απασχολησιμότητα) και η κινητικότητα των επαγγελματικών δραστηριοτήτων στους εργασιακούς χώρους λόγω και της ανάδειξης νέων επαγγελματικών δράσεων, όταν με άλλα λόγια το ζητούμενο είναι οι πολυεπιδέξιοι Εκπαιδευτές, θα πρέπει κανείς να είναι σε θέση να αντιστοιχείται με βάση το πολυεπίπεδο της επαγγελματικής οριζόντιας δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. και όχι στατικά.

1.3 Ορισμός (Σκοπός και γενική περιγραφή)

Στον δόκιμο τίτλο «Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.» αναγνωρίζει κανείς την επαγγελματική δραστηριότητα του Εκπαιδευτή Ενηλίκων σε συνδυασμό με την εμπράγματη εφαρμογή της στο πεδίο της Διά βίου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Στο πλαίσιο αυτό ο ορισμός, όπως και κάθε ορισμός, αποτελεί πραγμάτωση του κειμενικού είδους της περιγραφής, και κατά συνέπεια επιζητεί να περιγράψει γενικότερα τις επαγγελματικές δραστηριότητες του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Παραθέτουμε τέσσερις ορισμούς που συσχετίζονται με τον προτεινόμενο τίτλο προς διερεύνηση.

➤ Ο ορισμός του Εκπαιδευτή Ενηλίκων σύμφωνα με το ΕΚΕΠΙΣ

«Εκπαιδευτής Ενηλίκων ορίζεται ο επαγγελματίας, ο οποίος διαθέτει τα απαιτούμενα για την άσκηση του επαγγέλματός του τυπικά και ουσιαστικά προσόντα καθώς και τις απαραίτητες παιδαγωγικές γνώσεις και δεξιότητες για την προσέγγιση ενηλίκων καταρτιζομένων. Ο συνδυασμός των σύνθετων αυτών προσόντων

τον καθιστά ικανό να συμμετέχει στον καθορισμό των μαθησιακών στόχων των προγραμμάτων κατάρτισης, να προσαρμόζει τους στόχους στις ανάγκες των καταρτιζόμενων, να διευκολύνει τους καταρτιζόμενους στην απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων, να επιλέγει τις κατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους, να διασφαλίζει την ενεργό συμμετοχή των καταρτιζόμενων στην εκπαιδευτική διεργασία και τελικά να τους οδηγεί στους συμφωνημένους στόχους.» (ΕΚΕΠΙΣ 2007, 32-33).

➤ ***Ο ορισμός του Εκπαιδευτή Εκπαίδευσης στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση [VET-teacher, enseignant de FEP, Lehrkraft im beruflichen Schulwesen / Berufsschullehrer] (Cedefop)***

«Ένα πρόσωπο του οποίου η λειτουργία είναι να μεταδίδει γνώση ή τη “γνώση του πώς” [know how] στους εκπαιδευόμενους ή καταρτιζόμενους σε ένα επαγγελματικό σχολείο ή ένα κέντρο κατάρτισης.

Σχόλιο: Ένας διδάσκων [enseignant] εκπαιδευτικός [VET teacher ή και εκπαιδευτής επαγγελματικής εκπαίδευσης [VET-teacher] μπορεί να αναλαμβάνει διάφορα καθήκοντα όπως η οργάνωση και η υλοποίηση/διεξαγωγή προγραμμάτων κατάρτισης και η μετάδοση γνώσης/“γνώση του πώς”, γενική ή ειδική, θεωρητική ή πρακτική. Ο διδάσκων/εκπαιδευτικός/εκπαιδευτής επαγγελματικής εκπαίδευσης σε ένα επαγγελματικά προσανατολισμένο θεσμό [vocationally oriented institution] μπορεί να αναφέρεται και ως εκπαιδευτής [teacher].

Πηγή: Cedefop, 2003 βασισμένη στο AFPA, 1992.

Σχετικοί όροι: Διευκολυντής μάθησης [learning facilitator], Εκπαιδευτής [trainer]»

(Phillippe Tissot – Cedefop, 139-140)

➤ **Ο ορισμός του Εκπαιδευτή στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση [VET-trainer, FR formateur, DE Ausbilder] (Cedefop)**

«Οποιοσδήποτε που πραγματώνει μία ή και περισσότερες δραστηριότητες που συνδέονται με την (θεωρητική ή πρακτική) λειτουργία κατάρτισης, είτε σε έναν οργανισμό εκπαίδευσης ή κατάρτισης, είτε στον εργασιακό χώρο.

Σχόλιο: (α') δύο κατηγορίες Εκπαιδευτή (trainer) διακρίνονται:

- οι επαγγελματίες εκπαιδευτές είναι ειδικοί διδάσκοντες που έχουν συμπληρώσει ένα πλήρες πρόγραμμα κατάρτισης διδάσκοντος για την παράδοση/προώθηση επαγγελματικής κατάρτισης. Η δουλειά τους μπορεί να έχει πολλές ομοιότητες/να συμπίπτει με εκείνη του διδάσκοντος/εκπαιδευτή επαγγελματικής εκπαίδευσης [VET-teacher] στη σύσταση της επαγγελματικής κατάρτισης.
- μερικής απασχόλησης ή και ευκαιριακής απασχόλησης εκπαιδευτές είναι επαγγελματίες σε διάφορα πεδία, που αναλαμβάνουν, στα πλαίσια των κανονικών καθηκόντων τους, μια μερικής διάρκειας δραστηριότητα κατάρτισης, είτε σε μια εταιρεία (ως μέντορες- σύμβουλοι [mentor], ιδιωτικοί/ατομικοί βοηθοί [tutors] ανεκπαίδευτων και μαθητευόμενων ή ως παροχείς κατάρτισης [training provider]) είτε εξωτερικά (με την ευκαιριακή παροχή των υπηρεσιών τους σε ένα ίδρυμα/οργανισμό κατάρτισης.

(β') οι Εκπαιδευτές [trainers] πρέπει να αναλαμβάνουν διάφορα καθήκοντα:

- σχεδιάζουν δραστηριότητες κατάρτισης
- οργανώνουν και εφαρμόζουν αυτές τις δραστηριότητες
- παρέχουν την εμπράγματη κατάρτιση [the actual training] (λ.χ. μεταφέρουν γνώση, Know how, ασκούν δεξιότητες)
- βοηθούν τους μαθητευόμενους να αναπτύξουν τις δικές τους δεξιότητες παρέχοντας συμβουλές και οδηγίες και σχόλια δια της μαθητείας [apprenticeship]

Πηγή: Cedefop, 2003, προσαρμοσμένη από το AFPA, 1992.

Σχετικοί Όροι: [teacher in VET], Διευκολυντής Μάθησης [training Facilitator]».

(Phillippe Tissot – Cedefop, 140-141)

➤ **Ο ορισμός της Εκπαίδευσης Ενηλίκων [adult education, formation des adultes/éducation des adultes, Erwachsenen-bildung] στο πεδίο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Cedefop)**

«Η Εκπαίδευση Ενηλίκων είναι η εκπαίδευση που παρέχεται σε ενήλικες, συχνά επιδιώκοντας περισσότερο γενικούς σκοπούς παρά επαγγελματική εκπαίδευση.

Σχόλιο: η εκπαίδευση ενηλίκων είναι παραπλήσια, αλλά όχι συνώνυμη με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Συνήθως χρησιμοποιείται:

- για την παροχή γενικής εκπαίδευσης σε ενήλικες, σε θέματα ειδικού ενδιαφέροντος για αυτούς, (λ.χ. στα ανοιχτά πανεπιστήμια)
- για την παροχή αντισταθμιστικής μάθησης [compensatory learning] στις βασικές δεξιότητες, που τα άτομα δεν έχουν αποκτήσει στην αρχική τους εκπαίδευση (όπως βασικές δεξιότητες γραμματισμού, αριθμητισμού, κ.λπ.)
- για να καταστήσει ικανό τα άτομα (α΄) για πρόσβαση και απόκτηση προσόντων που δεν κατακτήθηκαν, για διάφορους λόγους, στο σύστημα της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή (β΄) για απόκτηση, βελτίωση ή αναβάθμιση δεξιοτήτων ή/και ικανοτήτων σε ένα ειδικό πεδίο: αυτό είναι η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Πηγή: προσαρμοσμένη από το ETF 1997.

Σχετιζόμενοι όροι: αντισταθμιστική εκπαίδευση, συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, διά βίου μάθηση.» (Phillippe Tissot - Cedefop 2004, 4).

Η μελέτη των παραπάνω ορισμών, είτε προσαρμοσμένων από το AFPA ή/και το ETF (1992, 1997) στο χρόνο της έκδοσης του Cedefop (2004), είτε βασισμένων σε αυτές τις προγενέστερες νοηματοδοτήσεις, εμπλουτισμένες από μεταγενέστερους, περισσότερο σύγχρονους σχολιασμούς, αναδεικνύει τις γενικές κατηγορίες των χαρακτηριστικών [generic] του «Διά βίου Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.».

Από τους παραπάνω ορισμούς είναι εμφανές πως η αναγνώριση της διάστασης του Εκπαιδευτή Ενηλίκων στον Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων, αναπτύσσουν μια σχέση *διαφοροποιημένης συμπληρωματικότητας*, με την έννοια ότι υπάρχουν όψεις των επαγγελματικών δράσεων του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε., εντός των οποίων αναπλαισιώνονται και νοηματοδοτούνται όψεις των επαγγελματικών δράσεων ενός Εκπαιδευτή Ενηλίκων. Κατά συνέπεια διαφοροποιούνται τα προγράμματα σπουδών [curricula], τα εκπαιδευτικά υλικά, οι εκπαιδευτικές πηγές, οι στοχοθεσίες προγραμμάτων κ.ο.κ. ανάλογα με το αν, λόγου χάρη, παρέχουν γλωσσομάθεια με κύρια στόχευση την κοινωνική ένταξη (βλ. προγράμματα ελληνικής γλώσσας των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων) με κύρια στόχευση την επαγγελματική εκπαίδευση–κατάρτιση ή την επαγγελματική εκπαίδευση-επανακατάρτιση (βλ. προγράμματα γλωσσομάθειας Κ.Ε.Κ.).

Συγκεκριμένα ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. δεν συμμετέχει σε προγράμματα που αποβλέπουν στο γενικότερο σκοπό της προσωπικής ολοκλήρωσης, ούτε δημιουργεί εκπαιδευτικά περιβάλλοντα για την αναβάθμιση ή/και απόκτηση των (νέων) βασικών δεξιοτήτων γραμματισμού και αριθμητισμού, όπως συμβαίνει σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. εμπλέκεται περισσότερο σε προγράμματα που εστιάζουν σε συγκεκριμένες επαγγελματικές γνώσεις και απαιτούν δεξιότητες του πεδίου που αφορά στην Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού, συνδέοντας το ατομικό και το κοινωνικό κεφάλαιο με το χώρο της οικονομίας και της εργασίας. Για παράδειγμα, οι διεργασίες της ενδυνάμωσης ενός ενήλικα πλαισιωμένες σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων αποσκοπούν σε έναν ενεργό πολίτη που επιδιώκει την κοινωνική του χειραφέτηση ώστε να αναγνωρίσει στον εαυτό του εμπειρίες και γνώσεις και να διεκδικήσει την πρόσβαση σε προγράμματα εκπαίδευσης ή/και κατάρτισης· αντίθετα, πλαισιωμένες σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων αποσκοπούν στην απόκτηση συγκεκριμένων θεωρητικών και πρακτικών επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Και στις δύο περιπτώσεις ο ρόλος του εμπυχωτή ενυπάρχει, η πλαισίωσή του όμως είναι διαφορετική. Επίσης οι μετασχηματιστικές διαστάσεις στην ενήλικη μάθηση αφορούν στη συμμετοχή

των ενηλίκων σε έναν κριτικό λόγο για την επιλογή του πλέον διευρυμένου κοινωνικοπολιτισμικού πλαισίου οπτικών γωνιών (Mezirow 1991).

Η πλαισίωση της ενήλικης μάθησης στη διά βίου επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση νοηματοδοτεί τις μετασχηματιστικές διαστάσεις της και επί τη βάσει μετασχηματισμών της υλικότητας των τεχνικών μέσων, λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας, λ.χ. η κατάρτιση σε ένα επάγγελμα που απαιτεί τη χρήση σύγχρονων μηχανημάτων ρομποτικής στη βιομηχανία. Αυτοί οι μετασχηματισμοί της υλικότητας επηρεάζουν τις αναπαραστάσεις του ενήλικα ως δρώντος [agency] υποκειμένου-καταρτιζόμενου και εν δυνάμει εργαζόμενου στο συγκεκριμένο επάγγελμα (βλ. Ιντζίδης & Καραντζόλα 2007). Επομένως, η επίγνωση της παιδαγωγικής της μετασχηματιστικής πρακτικής στην οργάνωση ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης δεν θα επαρκεί αν δεν εντάξει στο σχήμα της εμπειρίας του Εκπαιδευτή, ως Εκπαιδευτή Ενηλίκων, και τις ειδικές γνώσεις των τεχνικών μέσων που σχετίζονται με το επάγγελμα της συγκεκριμένης κατάρτισης, τα σχήματα δηλαδή της επαγγελματικής εμπειρίας και γνώσης, θεωρητικής και πρακτικής, του Εκπαιδευτή ως Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Επομένως είναι σαφές ότι ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. δεν ταυτίζεται με τον Εκπαιδευτή Ενηλίκων και πως οι γενικές κατηγορίες στις οποίες θα ενταχθούν οι επιμέρους ρόλοι που ακολουθούν είναι γενικοί επειδή η νοηματοδότησή τους δεν είναι η ίδια στην πλαισίωση της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και σε εκείνην της Κατάρτισης Ενηλίκων. Με άλλα λόγια, ο Εκπαιδευτής Ενηλίκων μετασχηματίζεται μέσω ενός συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης σε Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Από την άλλη, «η διαφοροποίηση των ρόλων που αναλαμβάνουν οι εκπαιδευτές, η δυνατότητα είτε πλήρους, είτε μερικής, είτε εθελοντικής απασχόλησης, αλλά και οι διαφορετικές επιδιώξεις των φορέων στους οποίους εργάζονται, καταδεικνύουν τη δυσκολία διαμόρφωσης μιας κοινής επαγγελματικής ταυτότητας για όλους τους εκπαιδευτές ενηλίκων» (Παπαστεφανάκη 2002, 19).

Ο περιγραφικός ορισμός

Κατά την ερευνητική ομάδα, ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ορίζεται ως εκείνος που έχει γνώσεις ενός επαγγελματικού πεδίου ή εργασιακού χώρου και των συναφών με αυτόν γνωστικών αντικειμένων, με έμφαση στην κριτική κατανόηση θεωριών, αρχών και διαδικασιών. Εφαρμόζει εκπαιδευτικές τεχνικές και παιδαγωγικές μεθόδους, υποστηρίζει την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευόμενων στη μαθησιακή διεργασία (Knowles et al. 1998, Noyé & Piveteau 1999), διευκολύνοντας τους ενήλικες και στον τομέα της εκπαίδευσης και στον τομέα της κατάρτισης να μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν, πώς να προσαρμόζονται δημιουργικά στην αλλαγή (Rogers 2002). Με την επαγγελματική του δραστηριότητα ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. επιδιώκει να αναπτύξει ένα φάσμα δημιουργικών λύσεων σε πολύπλοκα προβλήματα του κοινωνικού και εργασιακού χώρου, δημιουργώντας ευκαιρίες για επανασχεδιασμούς της κοινωνικής και επαγγελματικής δράσης τόσο των ενηλίκων καταρτιζόμενων όσο και των οργανισμών στους οποίους δραστηριοποιείται επαγγελματικά [redesigning & reconfiguration]. Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. μέσα από σύνθετες τεχνικές και επαγγελματικές δραστηριότητες ή/και προγράμματα αναλαμβάνει την ευθύνη για τη λήψη αποφάσεων συνθέτοντας διαφορετικές προσεγγίσεις, ενώ παράλληλα διαχειρίζεται την επαγγελματική κατάρτιση ατόμων ή ομάδων ως περιεχόμενο και ως διαδικασία. Κατά συνέπεια ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. λειτουργεί με βάση τα επαγγελματικά και ακαδημαϊκά του προσόντα, τη διδακτική του εμπειρία αλλά και την παιδαγωγική του κατάρτιση (Βεργίδης 2002).

Σύμφωνα με το Θεματικό Σχέδιο Εργασίας [thematic project], «Επαγγελματοποίηση των Εκπαιδευτών στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση-PROFF» (Μάιος 2002 – Ιανουάριος 2004) σχετικά με τις καινοτόμες δράσεις της επαγγελματικής κατάρτισης επισημαίνεται ότι: (α΄) οι Εκπαιδευτές καλούνται να διαχειριστούν τις νέες προκλήσεις της επαγγελματικής τους δραστηριότητας και (β΄) αναδεικνύεται η ανάγκη για αναβάθμιση των παιδαγωγικών πρακτικών των Εκπαιδευτών λόγω των «σημαντικών αλλαγών στη βιομηχανία και τον ολοένα αυξανόμενο ρόλο των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ)» (PROFF-Cedefop 2004, 34). Έτσι και στο Σχέδιο Εργασίας PROFF ο Εκπαιδευτής στην

Επαγγελματική Κατάρτιση Ενηλίκων λειτουργεί ως διευκολυντής της μάθησης [facilitator], ως σχεδιαστής των προγραμμάτων σπουδών [curricula designer], ως σύμβουλος, ως διαχειριστής της δικτύωσης δραστών-παραγόντων Κλειδιών ανάμεσα σε πολύπλοκα εργασιακά περιβάλλοντα και περιβάλλοντα κατάρτισης. Κατά συνέπεια ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. είναι πρωτίστως και αυτός ένας διά βίου εκπαιδευόμενος και καταρτιζόμενος καθώς καλείται να αναπροσαρμόζεται παρακολουθώντας τις μετατοπίσεις των κοινωνικο-οικονομικών εξελίξεων.

1.4 Η δυναμική του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Παραδοσιακές και σύγχρονες μορφές της

Την τελευταία δεκαετία σημαντικές αλλαγές έχουν συντελεστεί σε χώρες με ισχυρή παράδοση στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, όπως η Αυστραλία, η Νέα Ζηλανδία, κ.ά. Ο τομέας αυτός συνδέεται όλο και πιο πολύ με την ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα, τη λειτουργία της αγοράς. Οι αλλαγές αυτές έχουν διαμορφώσει ένα ευρύ εκπαιδευτικό και επαγγελματικό πεδίο δράσης των Εκπαιδευτών Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων.

Η φυσιογνωμία των σύγχρονων εργασιακών χώρων χαρακτηρίζεται από πολυδιάστατες, αλληλοσυγκρουόμενες και συχνά ανταγωνιστικές σχέσεις και πρακτικές. Σύμφωνα με τον Chappell (1998), τρεις είναι οι σημαντικότερες παράμετροι που επηρέασαν την επαγγελματική ταυτότητα του Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης κυρίως σε χώρες με παράδοση στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης:

- *Η ανάπτυξη δεξιοτήτων βιομηχανικού τύπου [industrial skill development]:* Ο ρόλος των Εκπαιδευτών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης οικοδομήθηκε πρωταρχικά γύρω από την ικανότητά τους να κατέχουν εξειδικευμένες επαγγελματικές γνώσεις, εμπειρίες και δεξιότητες και όχι απαραίτητα γύρω από την παιδαγωγική τους κατάρτιση.
- *Φιλελεύθερη και προοδευτική εκπαίδευση [liberal and progressive education]:* Στις αρχές της δεκαετίας του 1970 η τάση αυτοκαθορισμού των Εκπαιδευτών Επαγγελματικής Κατάρτισης ως

«ειδικών βιομηχανικής γνώσης» και υπεύθυνων για την κατάρτιση και μόνο του εργατικού δυναμικού υποχωρεί. Οι εκπαιδευόμενοι τοποθετήθηκαν στο επίκεντρο της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Έμφαση δόθηκε -για πρώτη φορά- στην έννοια της διά βίου μάθησης και των αρχών εκπαίδευσης ενηλίκων. Η νέα τάση αποδεσμεύει την επαγγελματική κατάρτιση από τη στενή τεχνική της θεώρηση και τη φέρνει πιο κοντά στον τομέα της εκπαίδευσης. Πλέον δίνεται έμφαση στον εκπαιδευόμενο και στις μαθησιακές του ανάγκες τόσο για την προσωπική και κοινωνική του ανάπτυξη όσο και για την επαγγελματική του εξέλιξη. Η σχέση του εκπαιδευτή με τους εκπαιδευόμενους υφίσταται σημαντική αλλαγή μέσα από την εφαρμογή των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων.

- Ο *δημόσιος χαρακτήρας οργάνωσης της εκπαίδευσης [public service]*: Η σημαντική εμπλοκή του κράτους στην οργάνωση των εκπαιδευτικών συστημάτων και γενικότερα σε όλο το φάσμα της κοινωνικής και οικονομικής δραστηριότητας δημιούργησε συγκεκριμένες δομές με βάση τις αρχές μιας δημοκρατικής προοδευτικής διακυβέρνησης (όπως η ισότητα, η δικαιοσύνη, η ισονομία, κτλ). Σε αυτό το πλαίσιο οι εκπαιδευτές καλούνται πλέον να διδάξουν και να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σύμφωνα με τις αρχές της δημόσιας εκπαίδευσης.

Τα τελευταία χρόνια με την παγκοσμιοποίηση των εθνικών οικονομιών, την ανάπτυξη των διεθνών αγορών και του ανταγωνισμού, τις νέες τεχνολογικές εφαρμογές και την μετακίνηση από τη μαζική παραγωγή στην ευέλικτη και εξειδικευμένη διαδικασία παραγωγής, τα εκπαιδευτικά συστήματα προσαρμόστηκαν για να στηρίξουν τις απαιτούμενες οικονομικές μεταβολές των σύγχρονων κοινωνιών. Οι προσαρμογές αυτές σήμαιναν και τη μεγαλύτερη συμμετοχή των συντελεστών της αγοράς (βιομηχανίες, επαγγελματικοί φορείς, κτλ.) στην ανάπτυξη και εφαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης. Δόθηκε έμφαση στην απόκτηση ικανοτήτων και μέτρηση των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης [competency-based training] και ιδιαίτερα έμφαση στη μάθηση που συντελείται στο χώρο εργασίας [workplace learning]. Η νέα αυτή τάση που χαρακτηρίστηκε από την

υπεροπλία της οικονομικής παγκοσμιοποίησης και της υιοθέτησής της από τις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης ονομάστηκε *νέος επαγγελματισμός* [new vocationalism] και υποδηλώνει την ανάγκη των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης να συνεισφέρουν στις οικονομικές ανάγκες μιας κοινωνίας υιοθετώντας την θεώρηση της αποδοτικότητας. Επιπλέον σύγχρονες πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης επηρεάστηκαν έντονα από τον οικονομικό ορθολογισμό και την τάση απόσυρσης του κράτους από τις παραδοσιακές σφαίρες επιρροής του, την ανάπτυξη των ιδιωτικοποιήσεων και την καθιέρωση μιας κουλτούρας αγοράς που προωθεί την οικονομική λογοδοσία, την ποιότητα και την ανταγωνιστικότητα στις δημόσιες υπηρεσίες, την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Οι αλλαγές αυτές επηρέασαν τον ρόλο του Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων και δημιούργησαν νέες συνθήκες. Για παράδειγμα η συνεχής ανανέωση της τεχνικής γνώσης των Εκπαιδευτών είναι ζητούμενο από τη στιγμή που οι εκπαιδευόμενοι είναι εργαζόμενοι σε κάποιον τομέα και έχουν σημαντική πρακτική και θεωρητική κατάρτιση. Ο ρόλος του εκπαιδευτή είναι υπό αξιολόγηση και ίσως υπό αμφισβήτηση, ενώ ζητούμενο είναι η αποδοτικότητα και η πρακτική εφαρμογή των γνώσεων και των δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας. Η αξιοπιστία του εκπαιδευτή ως ειδικού είναι συνεχώς ανοιχτή σε έλεγχο. Την ίδια στιγμή οι εκπαιδευτές λειτουργούν και ως παιδαγωγοί με στόχο την προώθηση των ανθρωπιστικών και κοινωνικών στόχων της κατάρτισης. Αλλά και η σχέση με τους εκπαιδευόμενους αλλάζει από τη στιγμή που όλο και πιο νέοι ηλικιακά εκπαιδευόμενοι εισέρχονται στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης θέτοντας υπό διαπραγμάτευση την εφαρμογή των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων. Το τελευταίο έχει εφαρμογή σε χώρες με ισχυρό τομέα τεχνικής εκπαίδευσης και σύνδεσής της με την παραγωγική διαδικασία. Αυτό διευκολύνει την είσοδο στην αγορά εργασίας πολύ νέων εργαζόμενων (π.χ apprenticeship programs). Τέλος, η πληθώρα των φορέων κατάρτισης και ο ανταγωνισμός έχουν καθιερώσει μια κουλτούρα αγοράς στη λειτουργία τους που εστιάζει στους κανόνες της επιχειρηματικότητας, της κάλυψης των αναγκών των πελατών, του ανταγωνισμού, του κόστους παροχής, κτλ. Σε αυτό το πλαίσιο οι εκπαιδευτές απαιτείται να είναι πιο πρωτότυποι, επιχειρησιακά έτοιμοι, πιο

πελατοκεντρικοί, ευέλικτοι, και πιο αποτελεσματικοί μέσα στον φορέα κατάρτισης. Ενώ παράλληλα θα πρέπει να έχουν και ένα νέο *εταιρικό προφίλ* με την υποχρέωση να προωθούν τα προϊόντα του φορέα στην αγορά εργασίας, να αποτυπώνουν τις ανάγκες της αγοράς και να προσδιορίζουν νέες ευκαιρίες κατάρτισης για τον οργανισμό τους. Έτσι παρατηρείται κατά κόρον η αύξηση του αριθμού των εκπαιδευτών που είναι περισσότερο διαχειριστές προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης αναλαμβάνοντας και ηγετικές πρωτοβουλίες στον τομέα τους (π.χ. VET managers and leaders).

Η χρήση των νέων τεχνολογιών

Σε συνάρτηση και με τις γενικότερες τάσεις και εξελίξεις, σημαντικό είναι ο σχεδιασμός των γνωστικών περιεχομένων και σε επιμέρους γνωστικά-επαγγελματικά αντικείμενα να λαμβάνει υπόψη του τις διεργασίες μετασχηματισμού της ευρωπαϊκής οικονομίας προς μια οικονομία της γνώσης, καθώς έμφαση δίνεται στις υψηλού επιπέδου υπηρεσίες, στην καινοτομία και στη χρήση των νέων τεχνολογιών (E.C. 2000). Κατά συνέπεια, η επαγγελματική κατάρτιση ενηλίκων πρέπει να αναδείξει τη διάσταση της ηλεκτρονικής και εξ αποστάσεως επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων, η οποία με έμφαση στην αυτονομία της μάθησης να επανεπεξεργάζεται τις μαθησιακές, επικοινωνιακές, κοινωνικές και επαγγελματικές ικανότητες του ενήλικα σε κατευθύνσεις που θα του επιτρέπουν να ανασχεδιάζει διαρκώς το εργασιακό και κοινωνικό μέλλον του.

Είναι ανάγκη να επεκταθεί η εκπαίδευση και κατάρτιση του Ε.Ε.Κ.Ε όχι στη χρήση των ΤΠΕ ως εργαλείου μόνον (*γνώση του πώς δουλεύει*) αλλά και στη χρήση των νέων αναπαραστάσεων μάθησης που δημιουργούν (*γνώση του πώς το χρησιμοποιώ για διαρκή επανεκπαίδευση και επανακατάρτιση*). Η εισαγωγή των ΤΠΕ μετασχηματίζει και αναβαθμίζει τις παιδαγωγικές αρχές της Συνεργατικής Μάθησης στη *Συνεργατική Μάθηση Ενηλίκων* προς αρχές σχετικές με τις *Κοινότητες Μάθησης Ενηλίκων* (Wenger 1998, Χρονάκη 2003) στις οποίες η παραγωγή και ανάπτυξη επιστημονικού συλλογισμού και μεταγνωστικών δεξιοτήτων (όπως περιγράφονται και στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, δες παρακάτω) μέσω της ενεργού, διερευνητικής και

πειραματικής προσέγγισης αφορά και τη διερεύνηση των διαθέσιμων τεχνολογικών πόρων στην τεχνολογικού τύπου αναπαράσταση, λ.χ. οπτικοποίηση των ιδεών (Lemke 1993). Κατά συνέπεια, η Εκπαίδευση των Εκπαιδευτών διά της χρήσεως και με τη χρήση των ΤΠΕ πρέπει να διερευνηθεί περαιτέρω, καθώς οι παιδαγωγικές αρχές στο νέο τεχνολογικό πλαίσιο επανανοηματοδοτούνται σε σχέση με την ερμηνεία και την αναδόμηση της πληροφορίας, στον αναλογισμό, στο συλλογικό «χτίσιμο» μιας Βάσης Γνώσεων που είναι κατανεμημένη ανάμεσα σε Εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενους μέσω της τεχνολογικής ροής, διαρκώς επανερμηνεύεται και προφανώς δεν εκπορεύεται από τον Εκπαιδευτή αλλά τον αξιοποιεί ως ένα σημείο πρόσβασης στο σώμα των Γνώσεων (Rogers 2000, Milton & Watkins 2001, Svensson 2003). Γίνεται επομένως αντιληπτό πως η εισαγωγή των ΤΠΕ στην Επαγγελματική Κατάρτιση Ενηλίκων αναπλαισιώνει σε εξαιρετικά σημαντικό βαθμό τις μέχρι τώρα παιδαγωγικές αρχές και αρχές κατάρτισης στο σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, επανασηματοδοτώντας επαγγελματικούς ρόλους και επαγγελματικές λειτουργίες του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

Αυτού του είδους η νέα διάσταση της τεχνολογίας στην κατάρτιση μπορεί να αναδιαμορφώσει μακροπρόθεσμα, για την περίπτωση της Ελλάδας, πλήρως το ρόλο του Εκπαιδευτή στα συστήματα και υποσυστήματα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς η επαγγελματική κατάρτιση δεν θα αφορά μόνον στην επάρκεια σε συγκεκριμένες, στατικές, επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες ούτε μόνον στην πρόσβαση σε πηγές επαγγελματικών γνώσεων αλλά και στη διαχείριση διαφορετικών πηγών για διαρκή αναπροσαρμογή των επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων στο μη-γραμμικό, δυναμικό και εναλλασσόμενο εργασιακό πεδίο (Stephenson 2001, PROFF-Cedefop 2004).

Νέες προκλήσεις

Όπως τόνισε ο Διευθυντής Εκπαίδευσης, της Γενικής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, David Coyne, στην εναρκτήρια ομιλία του στη συνάντηση των Γενικών Διευθυντών Εκπαίδευσης Ενηλίκων της Ελληνικής Προεδρίας στην Ε.Ε., 15-16/05/2003:

«Η εκπαίδευση ενηλίκων, υπό την ευρεία έννοια του όρου, αντιμετωπίζει πολλά προβλήματα. Προβλήματα ορισμού, καθώς συχνά ορίζεται «αρνητικά», με την έννοια ότι δεν είναι ούτε επαγγελματική, ούτε σχολική, ούτε αφορά στην ανώτερη εκπαίδευση. Προβλήματα που σχετίζονται με την ικανότητά της να γίνεται ορατή, με την αυτο-εκτίμηση και την έλλειψη ικανότητας να λάβει υποστήριξη από ομάδες ανθρώπων σε αντίθεση με άλλους συγγενικούς όρους, οι οποίοι έχουν τεθεί σε ένα θεσμικό πλαίσιο. Προβλήματα ριζικής διαφοροποίησης, καθώς πολλαπλασιάζεται η ποικιλία αυτών που την παρέχουν. Προβλήματα χρηματοδότησης, ιδιαίτερα στο δημόσιο τομέα, και ειδικότερα εξαιτίας των αυξανόμενων δυσκολιών με τον προϋπολογισμό τις οποίες αντιμετωπίζουν οι τοπικές αρχές, στις οποίες συχνά στηρίζεται η γενική εκπαίδευση ενηλίκων για την επιβίωσή της. Αλλά είναι επίσης και μία περιοχή έντονης μεταρρύθμισης και καινοτομίας.»

(Coyne 2003, 20)

Μελετητές του πεδίου τονίζουν πως είναι τέτοιες οι σύγχρονες κοινωνικο-οικονομικές και πολιτισμικές αλλαγές που ενήλικες προερχόμενοι από πολλαπλώς διαφοροποιημένα κοινωνικά - οικονομικά - πολιτισμικά πεδία εισέρχονται σε μια αυξανόμενη ποικιλία προγραμμάτων και διαμορφώνουν μια νέα πραγματικότητα στην οποία μια ισχυρή μετατόπιση διαμορφώνεται από το πεδίο της *Εκπαίδευσης Ενηλίκων* [Adult Education] στο πεδίο της *Μάθησης Ενηλίκων* [Adult Learning], μια ισχυρή μετατόπιση από τον Εκπαιδευτή στον Μαθητευόμενο, Εκπαιδευόμενο και Καταρτιζόμενο. Μια μετατόπιση που θέτει ζητήματα ενός ανοιχτού επανασχηματιζόμενου πλαισίου [reconfiguration] εννοιολογήσεων και μεθοδολογιών (Usher, Bryant , Johnston 1997).

Η μετατόπιση αυτή σχετίζεται με (βλ. Cope, Kalantzis, Καραντζόλα & Ιντζίδης 2007):

- τον κοινωνικό χαρακτήρα της μάθησης σε μια αναδυόμενη Κοινωνία και Οικονομία της Γνώσης
- τη κατανομημένη γνώση στα δίκτυα -ηλεκτρονικά και μη- των κοινωνικών και εργασιακών-χώρων, που αναγνωρίζονται πλέον ως «θεσμική τοποθέτηση της μάθησης» [institutional locations of learning]

- τα νέα εργαλεία μάθησης που δεν απαιτούν από εκπαιδευόμενους, μαθητευόμενους, καταρτιζόμενους να βρίσκονται σε ένα συγκεκριμένο χώρο-τάξη. Με την ηλεκτρονική διαδικτυακή μάθηση μια σειρά από Προγράμματα Ενηλίκων, λ.χ. Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών αλλά και Προγράμματα Επαγγελματικής Εξέλιξης και Επανακατάρτισης, σχεδιάζονται με βάση τις νέες τεχνολογίες της ηλεκτρονικής μάθησης [e-learning].
- τα μαθησιακά αποτελέσματα εστιάζονται στο τι εμπράγματα είναι σε θέση να κάνει ο εκπαιδευόμενος-καταρτιζόμενος, αναγνωρίζοντας τι είναι εκείνο που δεν γνωρίζει και έχοντας τις δεξιότητες να προσδιορίσει πηγές και πόρους δια των οποίων θα εμπλουτίσει τις γνώσεις του και θα ασκήσει τις ικανότητές του.
- την επανασηματολόγηση της δράσης [agency] σύμφωνα με την οποία οι Εκπαιδευτές δεν είναι απλώς διευκολυντές στην προσέγγιση και τη διαχείριση της γνώσης από τους εκπαιδευόμενους, μαθητευόμενους και καταρτιζόμενους αλλά και διευκολυντές στην ενεργή δημιουργία και παραγωγή γνώσης από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους και καταρτιζόμενους.

1.5 Ειδικεύσεις και τάσεις του Διά βίου Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων

Στο πλαίσιο των προαναφερόμενων μετατοπίσεων, μπορούμε να μιλάμε για νέες τάσεις (και όχι για ειδικεύσεις), οι οποίες αναδύονται στο χώρο της αντίληψης/εννοιολόγησης [conceptualization] της επαγγελματικής δραστηριοποίησης των ατόμων, με συνέπειες στην επαγγελματική δραστηριότητα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

Οι γενικότερες αυτές τάσεις είναι :

(i) Η ανάδυση του «παραεπαγγέλματος»: Διαφαίνεται έντονα η τάση σε μια σειρά από επαγγέλματα επιμέρους λειτουργίες τους να επιτελούνται και από εργαζόμενους που λειτουργούν παρά τα επαγγέλματα και όχι μόνον από όσους ασκούν τα συγκεκριμένα επαγγέλματα. Έχει παρατηρηθεί σε πολλούς χώρους, λ.χ. σε νομικά γραφεία, ότι οι «παραεπαγγελματίες εργαζόμενοι»

επιτελούν εξίσου αποτελεσματικά τις λειτουργίες του επαγγέλματος με τους επαγγελματίες του χώρου. Και σε χώρους ενός Κέντρου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης είναι δυνατόν –υπάρχει ανάλογη εμπειρία των ερωτηθέντων εκπαιδευτών εκπαιδευτών– να παρατηρήσει κανείς ότι επαγγελματίες από διαφορετικά πεδία και με διαφορετικό πλαίσιο σπουδών να αναλαμβάνουν και να επιτελούν επαγγελματικές λειτουργίες του σχεδιασμού, της διοίκησης, της διαχείρισης γνώσης και πηγών προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτές οι επιτελούμενες επαγγελματικές λειτουργίες διαμορφώνουν άτυπες επαγγελματοποιήσεις των συνεργατών των Κ.Ε.Κ. και αναδεικνύουν μια νέα τάση σύμφωνα με την οποία το επάγγελμα δεν διαμορφώνεται μόνον από τι έχεις σπουδάσει, εκπαιδευτεί, καταρτιστεί για να κάνεις αλλά και από το τι κάνεις. Πρόκειται για επιτελέσεις μιας λανθάνουσας, υπόρρητης γνώσης [tacit knowledge] που διαμορφώνεται στα άτυπα περιβάλλοντα μάθησης των εργασιακών χώρων και στην οποία ήδη αποδίδεται ένα μέρος της επίτευξης του ζητούμενου της καινοτομίας (Cope & Kalantzis 1995, 1997, Drucker 1998, 2001, Davenport, Prusak, 2000, Scarbrough 2001, Drahos 2002), το οποίο είναι ζητούμενο-στόχος και για την Ευρωπαϊκή Οικονομία της Γνώσης.

(ii) Αυξανόμενη εξειδίκευση και ανάδυση των διεπιστημονικών πειθαρχιών: Πρόκειται για την παράδοση συνύπαρξη δύο διαφορετικών τάσεων: ενώ, από τη μια, όψεις των πολύπλοκων προβλημάτων χρειάζονται για την επίλυσή τους μια εξειδικευμένη γνώση, από την άλλη η πρακτική, εμπράγματη, αντιμετώπισή τους χρειάζεται διεπιστημονικές ομάδες οι οποίες αναπτύσσουν νέες εργασιακές πρακτικές που δεν μπορούν να στηρίζονται στον ατομικισμό της παραδοσιακής μορφής του επαγγέλματος και απαιτούν ομαδοσυνεργατικές προσεγγίσεις και επιτεδοποιημένες ιεραρχίες (New London Group 2000). Για το λόγο αυτό η είσοδος στο μητρώο του ΕΚΕΠΙΣ διαφορετικών ειδικοτήτων και η Εκπαίδευση των Εκπαιδευτών πρέπει να εξελιχθεί προς «άνοιγμα» του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ως μια διεπιστημονική οριζόντια επαγγελματική λειτουργία.

(iii) Νέες μορφές ανταγωνισμού: Όπως τονίζει η Claire Bellis: «Εάν τα επιτελούμενα επαγγέλματα αναγνωρίζονται ως η πηγή λύσεων για όλα τα προβλήματα “εμπλέκοντας τη μελέτη/εξέταση του ενδιαφέροντος και της

πιθανότητας των ενδεχόμενων”, τότε είτε πρέπει να αμυνθούν απέναντι στην πρόσφατη [new entry] νέα είσοδο των εχόντων πρακτική εμπειρία στο πεδίο τους [practitioners] προσφέροντας εκείνοι περισσότερο από αυτούς αποτελεσματικές λύσεις ή περισσότερη ποικιλία πειστικών και εμπράγματων εφαρμογών αφηρημένων θεωρητικών προσεγγίσεων, είτε πρέπει να τους απορροφήσουν στους εαυτούς τους.» (Bellis 2000, 27). Κατά συνέπεια, αμφισβητείται εντόνως η διάκριση ανάμεσα σε *πρακτικό* και *θεωρητικό* μέρος σε μια επαγγελματική κατάρτιση. Σε μια επαγγελματική κατάρτιση στην οικονομία της γνώσης, είτε οι θεωρητικοί θα πρέπει να ενισχύσουν και να αναδείξουν την πρακτική τους διάσταση, είτε οι πρακτικοί επιτελεστές [practioners] να αναδείξουν τη θεωρητική διάσταση ανακαλύπτοντας τις διεργασίες της λανθάνουσας θεωρητικής, μη-τυπικής και άτυπης, γνώσης τους και να τη δομήσουν ρητά και αναστοχαστικά μέσω της διαρκούς αναστοχαστικής ανατροφοδότησης του επαγγελματικού τους πεδίου.

Αναδύεται, επομένως, μια νέα αντίληψη και εμπράγματα αντιμετώπιση του τι μπορεί να είναι και να σημαίνει, τελικά, η μετατόπιση από την *απασχόληση* στην *απασχολησιμότητα* και η πορεία προς μια «*ανοιχτή προσέγγιση της έννοιας επάγγελμα*».

Στις σύγχρονες τάσεις αμφισβητείται εντόνως η διάκριση ανάμεσα σε *πρακτικό* και *θεωρητικό* μέρος σε μια επαγγελματική κατάρτιση και όπως τόνισαν οι ερωτηθέντες εκπαιδευτές κάθε εκπαιδευτική τεχνική και κάθε θεωρητική προσέγγιση πρέπει να αναπλαισιώνεται στο *συνεχές* θεωρίας – πράξης γιατί η κάθε αποπλαισιωμένη εκπαιδευτική τεχνική δε λειτουργεί με τον ίδιο τρόπο σε συγκεκριμένες πλαισιώσεις και κάθε θεώρηση πρέπει να εντοπίζει περισσότερο πιο περίπλοκες αλλά ταυτοχρόνως και εφαρμόσιμες πρακτικές που δεν θα επιλύουν ένα πρόβλημα αλλά θα επιλύουν *καινοτόμα* ένα πρόβλημα, διασφαλίζοντας τη ροή της μάθησης, ενδυναμώνοντας τον εκπαιδευόμενο-καταρτιζόμενο να έρθει στο προσκήνιο και να γίνει πηγή της μαθησιακής διεργασίας αξιοποιώντας τις διαφορετικές «γλώσσες της εμπειρίας» των άλλων. Η Καινοτομία μαζί με την Αναγνώριση της Πρότερης Γνώσης και Εμπειρίας αποτελούν βασικούς πυλώνες της Ευρωπαϊκής Οικονομίας της Γνώσης.

Κατά συνέπεια, και ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. επηρεάζεται από τις αναδυόμενες μετατοπίσεις από τις παραδοσιακές στις περισσότερο σύγχρονες τάσεις της Νέας Επαγγελματοποίησης [New Professionalism] που πρέπει να οδηγούν και σε μια διαρκώς, διά βίου, ανασχεδιαζόμενη Εκπαίδευση των Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Συγκεκριμένα πρόκειται για μετατοπίσεις (πρβλ. Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων) στο επίπεδο της γνώσης, στο επίπεδο των επαγγελματικών πρακτικών και στο οργανωσιακό επίπεδο (Cope, Kalantzis, Καραντζόλα & Ιντζίδης 2007):

ΝΕΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ: ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΕΤΑΤΟΠΙΣΕΩΝ

ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ	➤ Από την τυπική μάθηση ως αρχική πηγή της επαγγελματικής γνώσης, στη μη τυπική γνώση και την ανάδυση της λανθάνουσας γνώσης με παράλληλη άρση των διακρίσεων ανάμεσα στην τυπική, μη-τυπική και άτυπη μάθηση. ➤ Από τις γενικές και ευρέως εφαρμόσιμες επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις επί τη βάσει της τυπικής γνώσης που παράγεται κάτω από ειδικές πειθαρχίες ενός πεδίου μάθησης, στη μάθηση που είναι για την κάθε φορά συγκεκριμένη περίπτωση και διαρκώς ανανεώνεται από εμπειρίες εμπράγματων περιστάσεων. ➤ Από τη γνώση που αφορά ένα άτομο με προσόντα, στην επαγγελματική ομαδοσυνεργατικότητα και στα προσόντα ομάδων.
--	---

**ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ
ΤΩΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ
ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ**

- Από τις επαγγελματικές ατομικές κρίσεις και αποφάνσεις [judgements], στις επαγγελματικές κρίσεις και αποφάνσεις των ομαδοσυνεργατικών συναινέσεων και αλληλεπικαλυπτόμενων επιλύσεων.

(δες και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων σε σχέση με τα πολύπλοκα περιβάλλοντα και την ομαδοσυνεργατική και διεπιστημονική προσέγγιση)

- Από την επαγγελματική υποχρέωση, στην επαγγελματική ηθική. Κατά συνέπεια τα προγράμματα κατάρτισης ή και αναβάθμισης επαγγελματικών λειτουργιών δεν μπορεί να εισέρχονται στο πεδίο ως μια σειρά από υποχρεώσεις που δίνονται από τα πάνω, αλλά πρέπει να επιτρέπουν την κατάρτιση και σε ζητήματα που εισέρχονται από τις εμπειρίες και αναδεικνύουν τη σύγχρονη εργασιακή ηθική.

(Με την έννοια της ηθικής των σχεδιασμών που επιχειρούν να ενσωματώσουν αναδυόμενες και ακόμα ατελείς τάσεις του μεταφορντισμού και όχι μόνον εργασιακών ηθικών επιταγών που συχνά στηρίζονται αποκλειστικά σε προηγούμενες φάσεις της κοινωνικοοικονομικής εξέλιξης του φορντισμού. Έτσι είναι δυνατό να οδηγηθούν οι κατάρτιζόμενοι σε ματαιώσεις.)

- Από τα κλειστά επαγγελματικά προνόμια που βασίζονται σε γραφειοκρατικοποιημένες διαδικασίες εισόδου εγγραφής, σε επαγγελματικές διόδους σε επαγγελματικά προνόμια που είναι ανοιχτά καθώς κανείς τα αποκτά επειδή έχει αποτελέσματα στις σύγχρονες κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις των αναγκών.

Στο πλαίσιο αυτό είναι οργανωμένες και οι κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης (2005-2008) σύμφωνα με την απόφαση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2005/600/EK Γίνεται αναφορά: (i) στη βελτίωση και στην ενίσχυση και της παραγωγικότητας στην εργασία και της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής (ii) στην προσέγγιση της εργασίας με βάση τον κύκλο ζωής (ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αρ.18) με έμφαση στην «οικονομική βιωσιμότητα και την ικανότητα προσαρμογής στην εξέλιξη των αναγκών»).

- Από τις επαγγελματικές δραστηριότητες εντός οργανισμού που τον καθιστούν παροχέα μιας γενικής απλοποιημένης υπηρεσίας, στις επαγγελματικές δραστηριότητες εντός οργανισμού που τον καθιστούν παροχέα πολλαπλών πελατοκεντρικών διαφοροποιημένων υπηρεσιών με εγγυήσεις αποτελεσματικότητας.

ΣΤΟ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΠΕΔΙΟ	➤ Από τον οργανισμό που αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους ως στατικούς επαγγελματίες, στον οργανισμό που τους αντιμετωπίζει ως Portfolio Εργαζόμενους Γνώσης[Portfolio Knowledge Workers]. ➤ Από το επίπεδο του εργαζόμενου στην εφαρμογή [practitioner] ανεξάρτητα και αυτόνομα σε έναν οργανισμό με στατικά και ανελαστικά οργανογράμματα, στη δικτυακή και δικτυωμένη, συνεργατική πρακτική εφαρμογή σε έναν οργανισμό με ευέλικτα δυναμικά οργανογράμματα.
-------------------------------------	---

Σύμφωνα με τα προηγούμενα, προκύπτει πως ο Εκπαιδευτής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης είναι ένας διά βίου πολυεπιδέξιος και πολλαπλώς καθηκόντων καταρτιζόμενος που διαρκώς αναπλαισιώνει και ανασχεδιάζει τις γνώσεις του, τις δεξιότητές του και τις ικανότητές του στα πολύπλοκα κοινωνικά και οικονομικά περιβάλλοντα της Ευρωπαϊκής Οικονομίας της Γνώσης.

Οι εκπαιδευτικές του τεχνικές και οι επαγγελματικές του πρακτικές αναδιαμορφώνονται από τους Νέους Τρόπους Εργασίας καθώς η φύση των επαγγελμάτων αλλάζει απαιτώντας από τους εργαζόμενους να αποτελούν ένα πολυεπιδέξιο εργατικό δυναμικό [multiskilled Workforce] αντιμετωπίζοντας θετικά, δημιουργικά και παραγωγικά τις προκλήσεις των Νέων Τεχνολογιών και δημιουργώντας Συμμετοχικές και Συνεργατικές Σχέσεις στους εργασιακούς χώρους.

Η ίδια η έννοια, για παράδειγμα, της διαχείρισης –διοικητικής και γνώσεων– καθώς και της οργανωσιακής ηγεσίας αλλάζουν και δεν απαιτούν μόνον από τους εργαζόμενους να κάνουν τη δουλειά τους αλλά να την κάνουν αποτελεσματικά. Αυτές οι αλλαγές επηρεάζουν τις διεργασίες στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης *αποδίδοντας στον Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων όχι μόνον ρόλους, αλλά ρόλους που πρέπει να μάθει να διαμοιράζει*, καθώς η μάθηση συντελείται *δια του μετασχηματισμού των πρακτικών της συμμετοχής*.

Έτσι, ο Εκπαιδευτής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης δεν αναλαμβάνει μόνον ρόλους αλλά κυρίως οδηγεί τους καταρτιζόμενους να

αναλάβουν τους ρόλους αυτούς διερχόμενοι από μια σειρά πρακτικές που αυτοί θα αναλαμβάνουν και θα επιτελούν με την ενδυνάμωση του Εκπαιδευτή. Ο μετασχηματισμός του ρεπερτορίου τους μέσω της ανάληψης αυτών των ρόλων και η παραγωγή τόσο ορθολογικού λόγου όσο και κριτικού λόγου αποτελεί συστατικό στοιχείο της μάθησης στα νέα κοινωνικά-εκπαιδευτικά και κοινωνικά περιβάλλοντα (Mezirow 1991, Core & Kalantzis 2000).

Κατά συνέπεια, όταν τοποθετούμε τον Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. στην περιοχή [3] έως και [7] των επιπέδων Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, λαμβάνοντας υπόψη και τους Εκπαιδευτές-τεχνικού μέρους ενός προγράμματος κατάρτισης (δες και Ενότητες 2 και 3), εννοούμε αυτόν τον πολύπλοκο συνδυασμό **εξειδίκευσης** και **διεπιστημονικότητας**. Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. χρησιμοποιεί εξειδικευμένη θεωρητική και πρακτική γνώση, τυπικά πιστοποιημένη αλλά και άτυπη γνώση η οποία συχνά αποτελεί βάση για πρωτοτυπία στην ανάπτυξη ή/και εφαρμογή ιδεών από τη μια αλλά και με βάση αυτή «μπορεί να κάνει κρίσεις με περιορισμένη ή ατελή πληροφορία» (EC:SEC(2005) 957:40). Για το λόγο αυτό η είσοδος στο μητρώο του ΕΚΕΠΙΣ διαφορετικών ειδικοτήτων και η Εκπαίδευση των Εκπαιδευτών σκόπιμο είναι να εξελιχθεί προς «άνοιγμα» του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ως μια διεπιστημονική οριζόντια επαγγελματική λειτουργία. Εμπράγματα αυτό σημαίνει τη διαρκή Επανεκπαίδευση Εκπαιδευτών Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων στις εκπαιδευτικές τεχνικές και τις σύγχρονες θεωρήσεις των μαθησιακών συμβάντων έτσι όπως αυτές αναπλαισιώνονται με βάση τις σύγχρονες τάσεις, λ.χ. Διαχείριση γνώσης [knowledge Management], με τη χρήση των Νέων Τεχνολογιών αλλά και σε μια σειρά άλλα θέματα της αναδυόμενης οικονομίας της γνώσης.

1.6 Δυνατότητες απασχόλησης του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Τάσεις ζήτησης

Αναμφίβολα στη χώρα μας, τα τελευταία χρόνια, το επάγγελμα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. αναπτύσσει μια δυναμική, δεδομένων των ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών διά βίου μάθησης και των ανάλογων χρηματοδοτήσεων τους από εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους. Για πολλούς από τους ερωτηθέντες εκπαιδευτές η ανάπτυξη της δυναμικής αυτής είναι αποκλειστική

συνάρτηση αυτών των χρηματοδοτήσεων και όχι αποτέλεσμα βαθύτερης συνειδητοποίησης και σχεδιασμού ή και δομών ανταπόκρισης στις κοινωνικοοικονομικές ανάγκες. Από την άλλη, η ζήτηση του επαγγέλματος είναι άνιση σε σχέση με τα γνωστικά περιεχόμενα. Είναι εξαιρετικά υψηλή σε προγράμματα κατάρτισης στην πληροφορική και στην εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας και πολιτισμού σε αλλοδαπούς και παλιννοστούντες.

Για το σύνολο σχεδόν των ερωτηθέντων εκπαιδευτών η δραστηριοποίησή τους στην Επαγγελματική Κατάρτιση Ενηλίκων δεν αποτελεί κύριο επάγγελμα αλλά δευτερεύουσα εργασία, «πάρεργο», καθώς η αποκλειστική άσκησή του δεν μπορεί να καλύψει το βιοπορισμό. Στην πλειοψηφία τους οι Εκπαιδευτές Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων είναι μερικής απασχόλησης στα συστήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης καθώς ασκούν και τις κύριες επαγγελματικές τους δραστηριότητες βάσει των οποίων και πιστοποιήθηκαν από το ΕΚΕΠΙΣ. Επιπλέον ένας σημαντικός αριθμός από αυτούς απασχολείται στο δημόσιο τομέα. Οι εκπαιδευτές με κύρια απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα δηλώνουν ότι η δεύτερη αυτή απασχόληση περιορίζεται εκ των πραγμάτων σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης εργαζομένων και όχι ανέργων, τα οποία πραγματοποιούνται τις πρωινές ώρες και στα οποία μπορούν να απασχοληθούν ευκολότερα εκπαιδευτικοί του δημόσιου τομέα (κυρίως δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης)⁷, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν σημαντικό ποσοστό στο μητρώο του ΕΚΕΠΙΣ.

Πρέπει ωστόσο να επισημανθεί πως οι περισσότεροι βρίσκουν τη δευτερεύουσα απασχόλησή τους ως Εκπαιδευτές Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων εξίσου ή και περισσότερο ενδιαφέρουσα με την πρώτη και αρκετοί από αυτούς προσδοκούν σε αλλαγές των συστημάτων κατάρτισης ώστε να μπορέσει να αποτελέσει την κύρια απασχόλησή τους.

1.7 Το ανθρώπινο δυναμικό στην Επαγγελματική Κατάρτιση Ενηλίκων

Η δραστηριοποίηση ανθρώπινου δυναμικού στην Επαγγελματική Κατάρτιση στην χώρα μας ξεκίνησε από τα μέσα της δεκαετίας του '80 τόσο από

⁷ Υπενθυμίζεται ότι το ωράριο του εκπαιδευτικού δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης –ανάλογα και με την προϋπηρεσία του– του επιτρέπει να κινείται ευέλικτα.

δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, για να λάβει μεγάλες διαστάσεις όταν η Ε.Ε., χρηματοδότησε σημαντικά την κατάρτιση, ήδη από το Α' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης. Με βάση υπολογισμούς (Κόκκος 2002), έως το 2006 είχε προγραμματιστεί, με χρηματοδότηση της Ε.Ε., η κατάρτιση 884 χιλιάδων ατόμων, με ένα ύψος δαπάνης 6 περίπου εκατ. ευρώ.

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι μέχρι το 2002 δεν υπήρχαν διαδικασίες εκπαίδευσης εκπαιδευτών στη χώρα, με την εξαίρεση μεμονωμένων προσπάθειών από οργανισμούς όπως λ.χ. Τράπεζες, η ΔΕΗ, ορισμένα ΚΕΚ. Επίσης θεσπισμένες σπουδές Εκπαίδευσης Ενηλίκων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν υπήρχαν πριν το 2000.

Σήμερα, υπολογίζεται ότι περίπου 10.000 εκπαιδευτές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης έχουν παρακολουθήσει το πρόγραμμα εκπαίδευσης του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ενώ σύμφωνα με τους υπολογισμούς του Α. Κόκκου (2007), άλλοι 8.000 θα εκπαιδεύουν τους προσεχείς μήνες σε προγράμματα της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Ωστόσο, απέχουμε ακόμη πολύ από το να θεωρηθεί ότι οι 18.000 αυτοί εκπαιδευτές έχουν την αποκλειστική αρμοδιότητα να εκπαιδεύουν ενηλίκους. Την ίδια στιγμή που υλοποιούνται από την πολιτεία τα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών που αναφέραμε, σε πλήθος δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών εξακολουθούν να πραγματοποιούνται εκπαιδεύσεις από εκπαιδευτές «που είναι αμφίβολο αν διαθέτουν τις απαραίτητες ικανότητες και ποτέ δεν κλήθηκαν να εκπαιδεύουν σχετικά» (Κόκκος, ό.π.).

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εκπαιδευτές, το ανθρώπινο δυναμικό στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση παρουσιάζει διακυμάνσεις και ως προς τις ειδικές γνώσεις που απαιτούνται κατά την άσκηση του επαγγέλματος και ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών κατάρτισης που παρέχει.

Ως προς το πρώτο ζήτημα οι εκπαιδευτές που έχουν εμπειρία στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση χωλαίνουν στο διδακτικό-παιδαγωγικό μέρος. Από την άλλη πλευρά θεωρείται ότι οι καθηγητές της δευτεροβάθμιας (που έχουν δεύτερη απασχόληση τη δραστηριότητα του Εκπαιδευτή Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης) δεν έχουν πιστοποιημένη επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο/περιεχόμενο του συγκεκριμένου κάθε φορά προγράμματος

επαγγελματικής κατάρτισης, «κάποιος που καταρτίζει στο marketing θα πρέπει να έχει δουλέψει ο ίδιος στο χώρο αυτό» ή «κάποιος που καταρτίζει στις πωλήσεις θα πρέπει να έχει περάσει από εργοστάσιο γιατί οι καταρτιζόμενοι θα πάνε στην καλύτερη περίπτωση –αν όλα πάνε καλά– στη βιομηχανία». Σε αρκετούς από τους Εκπαιδευτές διαπιστώνονται ανεπάρκειες ως προς την θεωρητική τους κατάρτιση («δεν ανοίγουν βιβλία, λειτουργούν μόνο μέσα από την πράξη»).

Ως προς το ζήτημα της ποιότητας των υπηρεσιών κατάρτισης παρατηρείται μεγάλη διαβάθμιση. Για παράδειγμα και σύμφωνα με τα λεγόμενα των συμμετεχόντων στις διαδικασίες συνέντευξης, σε ένα πρόγραμμα 400 ωρών ανέργων όπου συμμετέχουν δέκα έως δεκαπέντε εισηγητές, κάποιοι από αυτούς «δεν κάνουν τίποτα, άλλοι απλά διεκπεραιώνουν όπως μπορούν και άλλοι κάνουν πολύ καλή δουλειά». Ειδικότερα στους εκπαιδευτές με αντικείμενο την Πληροφορική υπάρχει συναγωνισμός και οι εκπαιδευτές ανταποκρίνονται καλύτερα στις υποχρεώσεις τους.

Γενικά υπάρχουν αρκετές παραστάσεις κακών εκπαιδευτών, οι οποίοι δυστυχώς γίνονται πρότυπο. Ωστόσο όσοι παρακολούθησαν το πρόγραμμα της Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών θεωρούν ότι βελτιώθηκαν και έγιναν επαρκέστεροι στην επαγγελματική τους δραστηριότητα ως Εκπαιδευτές Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

1.8 Οργανώσεις επαγγελματικές, συνδικαλιστικές, επιστημονικές

Στο χώρο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων δραστηριοποιείται από τον Ιανουάριο του 2004 η «Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων» (Ε.Ε.Ε.Ε.), με πρόεδρο τον Αλέξη Κόκκο, καθηγητή Εκπαίδευσης Ενηλίκων στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Η Ε.Ε.Ε.Ε., η οποία έχει ιδρυθεί από τους επιστημονικούς υπεύθυνους του εθνικού προγράμματος εκπαίδευσης εκπαιδευτών (και στο οποίο συμμετείχαν, με βάση τα στοιχεία της Ε.Ε.Ε.Ε. πάνω από 8.000 εκπαιδευτές επαγγελματικής κατάρτισης έως σήμερα) αριθμεί σήμερα περί τα 700 μέλη, και δεν έχει διεκδικητικό χαρακτήρα, αλλά ενδιαφέρεται για την επιστημονική υποστήριξη των εκπαιδευτών. Στόχοι της είναι η διάδοση των αρχών και μεθόδων της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, καθώς και

η πληροφόρηση, ο διάλογος και οι παρεμβάσεις για όσα συμβαίνουν στο πεδίο αυτό.

Η Ε.Ε.Ε.Ε. εκδίδει τετραμηνιαίο επιστημονικό περιοδικό, διοργανώνει Ημερίδες, Συνέδρια, Σεμινάρια και Εργαστήρια Βιωματικής Μάθησης, ενώ λειτουργεί δικτυακό τόπο (www.adulteduc.gr) που περιέχει θεωρητικά κείμενα, μεθοδολογικά κείμενα και «οδηγούς», βιβλιογραφικές αναφορές και πληροφορίες για τρέχοντα γεγονότα.

Από την άλλη πλευρά, έχει ιδρυθεί το 2004, με έδρα την Αθήνα, η «**Πανελλήνια Ένωση Εκπαιδευτών Ενηλίκων**» (Π.Ε.Ε.Ε.). Οι βασικοί στόχοι της είναι πρωτίστως συνδικαλιστικού περιεχομένου, όπως λ.χ. η προστασία και προαγωγή των επαγγελματικών και οικονομικών συμφερόντων των μελών της, η υποστήριξη των δικαιών διεκδικήσεων των μελών της, καθώς και η εκπροσώπηση των μελών στους αρμόδιους με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση φορείς. Η Π.Ε.Ε.Ε. μεριμνά επίσης για τη συνεχή ανανέωση των πιστοποιημένων μελών, για την αναβάθμιση των εκπαιδευτών σύμφωνα με τις εξελίξεις της επιστήμης και της τεχνολογίας καθώς και για τη διασφάλιση και βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης των Ενηλίκων. Ο πυρήνας των δραστηρίων/ενεργών μελών της Ένωσης υπολογίζεται στα 30-40 άτομα.

1.9 Τυπικές/θεσμικές προϋποθέσεις για την άσκηση του επαγγέλματος/ειδικότητας

Ήδη στην ΚΥΑ ΦΕΚ 1593/2005 ορίζονται τόσο οι τυπικές όσο και οι θεσμικές προϋποθέσεις για την πιστοποίηση των Εκπαιδευτών Ενηλίκων και τις διαδικασίες πιστοποίησής τους από το ΕΚΕΠΙΣ. Ωστόσο η παρούσα μελέτη προσδιορίζει την οριζόντια επαγγελματική δραστηριότητα του Διά βίου–Ε.Ε.Ε.Κ.Ε., στο πλαίσιο των στόχων της Λισσαβόνας για την πιο ανταγωνιστική ευρωπαϊκή οικονομία της γνώσης στον κόσμο. Όπως παρατηρείται και στην Ενότητα [2] της παρούσας μελέτης, ο Εκπαιδευτής Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων έχει να επιτελέσει μια σειρά από λειτουργίες, οι οποίες δεν προσδιορίζονται *μόνον* από το πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, το οποίο ασφαλώς αποτελεί μία βασική συνιστώσα του προσδιορισμού τους. Κατά συνέπεια, οι τυπικές/θεσμικές προϋποθέσεις για την άσκηση της

επαγγελματικής δραστηριότητας και υπό την έννοια της επιτέλεσης των λειτουργιών της στο πλαίσιο της Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων εκκινούν από τις αντίστοιχες διατάξεις της ΚΥΑ ΦΕΚ 1593/2005 αλλά είναι δυνατόν να αναπλαισιωθούν και σε κατευθύνσεις μεγαλύτερης ευελιξίας όπως αυτές προτείνονται ως εναλλακτικές διαδρομές στην Ενότητα [4].

Στην κατεύθυνση αυτή τυπικές προϋποθέσεις αποτελούν:

- η πιστοποιημένη εκπαίδευση ή/και κατάρτιση των Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε σε όψεις της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, όπως προσδιορίζονται από το πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών με έμφαση στο «πώς» της μάθησης στο μικροεπίπεδο της εκπαιδευτικής διαδικασίας στην Κατάρτιση.
- η πιστοποιημένη κατάρτισή τους σε ζητήματα του «τι» της μάθησης στο μακροεπίπεδο των διαδικασιών κατάρτισης που άπτονται στις ακόλουθες θεματικές περιοχές: οργανωσιακά συστήματα αλληλεπίδρασης με έμφαση στην χρήση των συστημάτων αλληλεπίδρασης στην αγορά εργασίας, τεχνολογικών (ΤΠΕ) και μη τεχνολογικών-σημειολογικών, λ.χ. επικοινωνία, διαχείριση ανθρώπινων πόρων, μεθοδολογίες αναγνώρισης και εκτίμησης [validation] της αποκτημένης εργασιακής εμπειρίας και κοινωνικής μάθησης, Διαχείριση Μάθησης [Knowledge Management], Διαχείρισης Κρίσεων [Risk Management], Πολιτικές Κοινωνικής Ένταξης και Απασχόλησης και Μεθοδολογίες E-learning/training. Οι πιστοποιημένες αυτές καταρτίσεις ή/και η πιστοποιημένη εκπαίδευση σε αυτές ή/και η πιστοποιημένη εργασιακή εμπειρία στα πεδία αυτά.
- Η διαπολιτισμική [intercultural και crosscultural] διάσταση, η έμφυλη διάσταση καθώς και η διάσταση της «Ειδικής» Εκπαίδευσης Ενηλίκων πρέπει να διατρέχουν το πρόγραμμα αυτό, με τη συμβολή των επιστημονικών ειδικεύσεων που ασχολούνται στα πεδία αυτά.

Ειδική επισήμανση γίνεται για τη δημιουργία Portfolio του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. -έντυπου ή/και ηλεκτρονικού, όπως ακριβώς είναι τα έντυπα κινητικότητας στην εθνική και υπερεθνική (ευρωπαϊκή) αγορά εργασίας, λ.χ. EUROPASS-για την «καταγραφή» και αποτύπωση της εργασιακής και κοινωνικής

εμπειρίας καθώς και της συμμετοχής των προγραμμάτων της τυπικής και μη τυπικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων (για μια δειγματική χρήση του Portfolio Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ως εργαλείου αξιολόγησης με έμφαση στα μαθησιακά αποτελέσματα δες και στην Ενότητα [5]).

Στην κατεύθυνση αυτή είναι απαραίτητο να κινηθούν και εναλλακτικές διαδρομές που να επιτρέπουν σε κάποιον να έχει πρόσβαση στην Εκπαίδευση Ενηλίκων στο πεδίο της Κατάρτισης (βλ. Ενότητα [4]). Οι εναλλακτικές διαδρομές στη διά βίου μάθηση για τον Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. προϋποθέτουν τη δημιουργία Πλαισίου Ικανοτήτων και Ανοιχτών Διαδρομών για την Απασχολησιμότητα (δες Ενότητα [4]). Επισημαίνεται ότι από τους βασικούς δείκτες [indicator] των Πλαισίων αυτών είναι οι (i) δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη [R&D], (ii) το ποσοστό απασχόλησης και σε σχέση με τους μεγαλύτερους εργαζόμενους, (iii) η μετάβαση από τους χώρους εκπαίδευσης και κατάρτισης (αρχικής και συνεχιζόμενης) στην αγορά εργασίας.

Θεσμικά και λαμβάνοντας υπόψη το νόμο ν. 3191/2003 «Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)» (ΦΕΚ 258/Α/7.11.2003) αλλά και το νόμο ν. 3369/2005 (ΦΕΚ 171/Α/6.7.2005) «Συστηματοποίηση της διά βίου μάθησης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 171/Α/6.7.2005) πρέπει να δημιουργηθούν αντιστοιχίσεις ανάμεσα στα Προγράμματα Διά βίου Μάθησης της Γενικής Γραμματείας της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, που άπτονται των θεματικών περιοχών που προ-αναφέραμε, στο Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ και στα Προγράμματα Κατάρτισης των ΚΕΚ και της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, στα Προγράμματα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και στα Προγράμματα των Ινστιτούτων Διά βίου Εκπαίδευσης των ΑΕΙ. Επιπλέον για την εμπέδωση της εναλλακτικής διαδρομής και διά βίου κινητικότητας και στη χώρα μας πρέπει τα προγράμματα των συστημάτων που προαναφέρθηκαν να αντιστοιχηθούν και με τα προγράμματα της τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης.

1.10 Συνθήκες εργασίας

Οι συνθήκες εργασίας για το σύνολο των χώρων όπου δραστηριοποιούνται επαγγελματικά οι Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. είναι δύσκολο να περιγραφούν με ενιαίο τρόπο. Στο χώρο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, για παράδειγμα, ποικίλλουν ανάλογα με τη διαχειριστική φιλοσοφία του κάθε ΚΕΚ. Υπάρχουν ΚΕΚ που προσφέρουν την κατάλληλη υποδομή και άλλα, πιστοποιημένα ωστόσο από το ΕΚΕΠΙΣ, που δεν εξασφαλίζουν τα απαραίτητα υλικοτεχνικά μέσα και απαιτούν τη διαρκή εγρήγορση και εμπλοκή του εκπαιδευτή («ύπαρξη ενός video και μιας οθόνης για όλο το ΚΕΚ και όχι σε κάθε αίθουσα όπως θα έπρεπε»). Υπάρχουν ΚΕΚ που έχουν προχωρήσει σε σημαντικές επενδύσεις για τον εξοπλισμό και τη γενικότερη υποδομή τους και άλλα που δηλώνουν υπολογιστές που είτε δεν λειτουργούν είτε δεν υπάρχουν.

Δύο σημαντικές προτάσεις αναδείχτηκαν για την βελτίωση της υφιστάμενης κατάστασης:

- (i) το ΕΚΕΠΙΣ, μετά την αρχική πιστοποίηση του ΚΕΚ, να συνεχίζει να ασκεί έλεγχο, και
- (ii) να υπάρξει ειδικό πρόγραμμα, ανάλογο της Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών Ενηλίκων, για τα διευθυντικά στελέχη των ΚΕΚ, με θέμα τη σύγχρονη οργάνωση και διαχείρισης των υπηρεσιών κατάρτισης.

Τα περισσότερα ωστόσο και εντονότερα σχόλια των ερωτηθέντων εκπαιδευτών σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας αφορούσαν τις *αμοιβές* τους. Αφενός την υστερόχρονη καταβολή τους και αφετέρου τη σταδιακή μείωση της διαπραγματευτικής τους δύναμης. Μέχρι πριν από λίγα χρόνια υπήρχε διαβάθμιση στην αμοιβή, και οι πιο εξειδικευμένοι εκπαιδευτές, λ.χ. ο κάτοχος διδακτορικού, μπορούσαν να ζητήσουν (και να πάρουν) μέχρι και 45 Ε την ώρα. Τελευταία όμως οι εκπαιδευτές βιώνουν, κατά τα λεγόμενά τους, μια «κινεζικοποίηση του χώρου», με ομοιογενοποίηση των αμοιβών στα 25 Ε ως αποτέλεσμα των μειοδοτικών διαγωνισμών για τα προγράμματα. Όπως δηλώνουν, «δεν ενδιαφέρουν πλέον τα προσόντα αλλά οδεύουμε προς ένα μοντέλο “φτηνού εκπαιδευτή”». Επειδή τα προγράμματα των ΚΕΚ είναι επιδοτούμενα, αρκετοί ερωτηθέντες εκπαιδευτές (μεταξύ των οποίων και

διευθυντές ΚΕΚ) επισήμαναν ότι παρατηρείται απόκλιση –γεγονός που άξιζε να ελεγχθεί– ανάμεσα στην πραγματική και τη δηλωμένη αμοιβή των εκπαιδευτών.

Πολύ ανομοιογενής είναι η εικόνα στο χώρο της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Από αρκετούς εκπαιδευτές εκτιμάται ότι στον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας από ό,τι στο δημόσιο. Όμως στον ενδοεπιχειρησιακό τομέα, οι εκπαιδευτές εκτιμούν ότι είναι σύνηθες «να μην σου παρέχουν ούτε καν το χρόνο!».

1.11 Υγιεινή και ασφάλεια

Προτείνονται οι ισχύοντες δείκτες αξιολόγησης βάσει των οποίων πιστοποιούνται οι οντότητες-φορείς Επαγγελματικής Κατάρτισης από το ΕΚΕΠΙΣ.

1.12 Δυνατότητες απασχόλησης για άτομα με αναπηρίες

Για τα άτομα με Ειδικές Ανάγκες και ειδικές ικανότητες προτείνονται οι ρυθμίσεις με τις θετικές διακρίσεις του εθνικού νομοθετικού πλαισίου. Η εμπειρία τους είναι χρήσιμη προκειμένου να απασχοληθούν είτε ως Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ατόμων δίχως αναπηρία είτε ατόμων με αναπηρίες.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ - ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ

2.1 Δυνατότητες προσδιορισμού των επαγγελματικών λειτουργιών του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Το ζήτημα της πλαισίωσης-προσέγγισης

Στην ευρωπαϊκή και διεθνή εμπειρία, ο διάλογος σχετικά με τον προσδιορισμό της επαγγελματικής δραστηριότητας του Εκπαιδευτή Ενηλίκων φαίνεται να οδηγείται σε μια συνδυαστική κατεύθυνση, προκειμένου να αναδυθεί ο πολυδιάστατος επαγγελματικός του ρόλος. Η συζήτηση αφορά:

- αφενός προσεγγίσεις σχετικά με τον επαγγελματικό προσδιορισμό του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ως τέτοιο, ως –δηλαδή– επαγγελματικό,
- αφετέρου τον προσδιορισμό των επαγγελματικών του λειτουργιών στην πλαισίωσή τους στο νέο περιβάλλον κοινωνικο-οικονομικών αλλαγών στην Ευρωπαϊκή (και όχι μόνον) Οικονομία και Κοινωνία της Γνώσης.

2.1.1 Επαγγελματικοποίηση – Νέος Επαγγελματισμός – Τεχνολογικός Ορθολογισμός

Η «Επαγγελματικοποίηση» [Professionalisation] γίνεται συνήθως νοητή ως στρατηγική του επαγγέλματος, εν προκειμένω του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. έναντι των εξωτερικών ανταγωνισμών, και συνίσταται σε διαδικασίες επακριβούς ορισμού δεξιοτήτων και ικανοτήτων προκειμένου να εισέλθει κανείς στο επάγγελμα (κάτι ανάλογο με το επάγγελμα του δικηγόρου). Στην πραγματικότητα, η επαγγελματοποίηση αφορά στον καθορισμό της απασχόλησης στο πεδίο, με βάση τη θεσμική οργάνωση των επαγγελμάτων σε επαγγελματικές ενώσεις ή/και επιστημονικές εταιρείες, σωματεία, κ.ο.κ. Την οπτική αυτή φαίνεται να υιοθετεί στη χώρα μας η Επιστημονική Ένωση Εκπαιδευτών Ενηλίκων. Σύμφωνα με τον Κόκκο (2007), ιδρυτικό μέλος και πρόεδρο της Ένωσης, χρειάζεται να συντρέχουν τρεις αλληλοσυμπληρωνόμενες προϋποθέσεις προκειμένου να θεωρηθεί ότι το πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, μέσα από μια διεργασία επαγγελματοποίησης συγκροτείται ως επαγγελματικός τομέας:

Α) Ορισμένα άτομα διαθέτουν κατ' αποκλειστικότητα ένα σώμα γνώσεων και ικανοτήτων αναφορικά με την Εκπαίδευση Ενηλίκων, το οποίο αποκτάται με ειδική εκπαίδευση και θεωρείται προϋπόθεση για την ικανοποιητική άσκηση του συγκεκριμένου έργου.

Β) Τα άτομα αυτά, ανεξάρτητα αν είναι πλήρως ή μερικώς απασχολούμενα στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, θεωρούν ως κοινή τους ταυτότητα ότι το υπηρετούν και δεσμεύονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές τους που αντιστοιχούν σε αυτό.

Γ) Η πολιτεία αναγνωρίζει την Εκπαίδευση Ενηλίκων ως διακριτό επιστημονικό και επαγγελματικό πεδίο και θεωρεί ότι μόνο άτομα με τα παραπάνω χαρακτηριστικά είναι αρμόδια να εκπαιδεύουν ενήλικους.

Ως προς την πρώτη προϋπόθεση ο Α. Κόκκος (2007) θεωρεί ότι οι 18.000 εκπαιδευτές που παρακολούθησαν και πρόκειται να παρακολουθήσουν πρόγραμμα εκπαίδευσης (βλ. και 1.7) μπορεί να θεωρηθεί ότι θα διαθέτουν ένα τέτοιο σώμα γνώσεων και ικανοτήτων (αν και, όπως παραδέχεται και ο ίδιος, όχι κατ' αποκλειστικότητα)· ως προς τη δεύτερη προϋπόθεση, η πλειοψηφία των εκπαιδευτών ενηλίκων φαίνεται να μην υιοθετεί την επαγγελματική στάση και ταυτότητα που αντιστοιχούν στον συγκεκριμένο τομέα, ενώ η στάση της πολιτείας, σε ό,τι αφορά την τρίτη προϋπόθεση κρίνεται αμφίσημη και αποσπασματική.

Από την άλλη πλευρά, η έννοια της Επαγγελματικοποίησης γίνεται αντιληπτή ως *«προσπάθειες αναβάθμισης και επικαιροποίησης των Ικανοτήτων του Εκπαιδευτή στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση ούτως ώστε να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις τις οποίες αντιμετωπίζει το επάγγελμά τους, δρώντας επαγγελματικά στην καθημερινή ζωή»* (PROFF 2004, 9).

Ο **«Νέος Επαγγελματισμός»** [New Vocationalism] προεκτείνει την παραπάνω κατεύθυνση εννοιοδότησης αναφερόμενος τόσο στη φύση αυτής της επικαιροποίησης και αναβάθμισης των επαγγελματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων όσο και στη σχέση της με το περιεχόμενο που αποδίδεται στις προκλήσεις ή/και αλλαγές των εργασιακών και επαγγελματικών χώρων. Πιο συγκεκριμένα, οι προκλήσεις και οι αλλαγές γίνονται αντιληπτές με γνώμονα τη μετα-φορντική προσέγγιση της οικονομίας [Post-fordism Approach], σύμφωνα με την οποία οι χώροι

της βιομηχανίας και ευρύτερα οι εργασιακοί χώροι μετατρέπονται ριζικά (Brown & Lauder 1992). Ως συνέπεια αυτού, ο Νέος Επαγγελματισμός αναφέρεται σε τέτοιας έκτασης αναβάθμιση και επικαιροποίηση των επαγγελματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων, εν προκειμένω του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. που οδηγεί σε μια ανοιχτή και ευέλικτη ειδικότητα ή/και επαγγελματική δραστηριότητα και δημιουργεί προφίλ ενός πολυεπιδέξιου και πολλαπλών καθηκόντων [multitask] εργαζόμενου. Επιπρόσθετα η έμφαση στο πολυ-επιδέξιο και ευέλικτο εργατικό δυναμικό, που προέρχεται από προσεγγίσεις που επισημαίνουν την ανάγκη για συνεχείς κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές, συνάδουν με το στόχο της ολοένα βελτίωσης της ποιότητας των προϊόντων, των υπηρεσιών και των διαδικασιών μέσω της Ολικής Διαχείρισης Ποιότητας [Total Quality Management (TQM)]. Στο πλαίσιο αυτό του Νέου Επαγγελματισμού, οι εργαζόμενοι αποτελούν εκπαιδευμένους «Εργαζόμενους της Γνώσης» (Reich 1991) και η μετα-φορντική ανάλυση συνιστά μια νέα πλαισίωση και πολιτικό πρόταγμα των υπερεθνικών οργανισμών (Ο.Ο.Σ.Α. και Ε.Ε.) που επηρεάζει και τα συστήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Στην κατεύθυνση αυτή:

(i) αναδεικνύεται το συνεχές ανάμεσα στο θεωρητικό-πρακτικό μέρος της συνεχιζόμενης κατάρτισης,

(ii) αίρεται η διάκριση ανάμεσα στον Εκπαιδευτή που πραγματώνει το περιεχόμενο της Κατάρτισης και του θεσμικού-οργανωσιακού διαχειριστή, ή κι αλλιώς ο Σχεδιαστής, ο Διοικητικός Διαχειριστής, ο Υπεύθυνος για τη δικτύωση ενός προγράμματος κατάρτισης αποτελούν όψεις της ίδιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή όψεις της πολλαπλής και ευέλικτης ειδίκευσης του Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων, όπως προκύπτει και από την παρουσίαση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εργασιών του TTnet, που ακολουθούν παρακάτω,

(iii) οι φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης γίνονται αντιληπτοί ως συνεργαζόμενοι φορείς στην Οικονομία της Γνώσης (πρβλ. και Ενότητα 1 της παρούσας μελέτης).

Μια διαφορετική –αλλά όχι ανοίκεια σε όσους έχουν εμπειρίες από την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα, όπως και αλλού– προσέγγιση και πλαισίωση της αναβάθμισης των επαγγελματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων (που κι αυτή έχει αξιοποιηθεί σε πολιτικά προτάγματα και διακυβεύματα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης) είναι η προσέγγιση του **Τεχνολογικού Ορθολογισμού**. Η προσέγγιση αυτή προϋποθέτει ότι οι

εργαζόμενοι μπορούν να γίνουν αντικείμενο διαχείρισης από συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα συστήματα αυτά λειτουργούν ως διαδικασίες παραγωγής με έμφαση σε εισερχόμενα, διαδικασίες και εξερχόμενα [inputs, processes, outputs]. Επιδιώκουν τον ορθολογικό έλεγχο όλων των φάσεων μιας εκπαίδευσης και κατάρτισης –συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών και ανθρώπινων αλληλεπιδράσεων– θεωρώντας πως έτσι φθάνει κανείς και στον έλεγχο του αποτελέσματος. Απόρροια μιας τέτοιας top-down προσέγγισης είναι τα Εθνικά Πλαίσια Επαγγελματικών Προσόντων στην Μ. Βρετανία (Hodkinson Ph. 1998, Hodkinson P. & H. Hodkinson 1995). Η προσέγγιση αυτή εκκινεί από την εργαλειακή ορθολογικότητα και δίνει έμφαση στα μέσα, στη μέθοδο και την αποτελεσματικότητα, παρά στους σκοπούς (Habermas 1971, 1972, Gibson 1986). Σχετικά συναφής είναι, στην Ελλάδα, η αντίληψη της Ε.Ε.Ε.Ε. (βλ. Ενότητα 1).

Η ερευνητική ομάδα αντιλαμβανόμενη τις διεργασίες ως ένα διάλογο σχετικό με τις και ανάμεσα στις παραπάνω προσεγγίσεις –οι οποίες καταλήγουν να ενσωματώνονται στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων⁸– προσεγγίζει τη διερεύνηση και τον προσδιορισμό των επαγγελματικών λειτουργιών του Διά βίου Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων αξιοποιώντας κριτικά και τις δύο παραδόσεις προσεγγίσεων και πλαισιώσεων, τη Μετα-Φορντική Προσέγγιση του Νέου Επαγγελματισμού και την Προσέγγιση της Τεχνικής-Εργαλειακής Ορθολογικότητας. Επισημαίνει δε ότι οι δύο αυτές συνιστώσες λειτουργούν σε ρητορικές άλλοτε αντιθετικές και άλλοτε συμπληρωματικές στο δείγμα των ερωτηθέντων Εκπαιδευτών. Φαίνεται ότι η διαρκής προσαρμογή των Ικανοτήτων του Εκπαιδευτή Ενηλίκων στο εσωτερικό των πεδίων εφαρμογής διευρύνεται μέσω αναδυόμενων επαγγελματικών καθηκόντων, που προσιδιάζουν περισσότερο στο εύρος εφαρμογής του Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων (δες στη συνέχεια) σε διαρκώς μεταλλασσόμενα πεδία και δεν επιτρέπει μια ομογενοποιημένη επαγγελματική περιγραφή που να διευκολύνει στρατηγικές επαγγελματικής κατοχύρωσης.

Η τάση της Επαγγελματικοποίησης, στην Πλαισίωση-Προσέγγιση της Τεχνικής-Εργαλειακής Ορθολογικότητας, αντιλαμβάνεται, τον Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ως ένα σύνολο συγκεκριμένων, σταθερών, επαγγελματικών καθηκόντων με σταθερά

⁸ Όπως θα δούμε, για το επίπεδο [6] και [7] προτείνεται η ανάπτυξη στη διαχείριση της γνώσης ενός τόσο ορθολογικού όσο και κριτικού λόγου [rational και critical discourse].

αποπλαισιωμένα χαρακτηριστικά και με ανεξάρτητες των πεδίων εφαρμογής δεξιότητες. Ως αντίδραση σε αυτού του είδους την πλαισίωση, κατά το σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, δημιουργήθηκε η αναζήτηση τρόπων και μεθόδων αποφυγής της «αδρανούς γνώσης» [inert Knowledge], μιας γνώσης, δηλαδή, που δεν έχει άμεση εφαρμογή στις δραστηριότητες του εργασιακού χώρου (Jessup 1991). Στη συνέχεια προτάθηκαν ταξινομίες για την υπέρβαση αυτού του προβλήματος επηρεασμένες από τη Μεταφορντική Προσέγγιση και Πλαισίωση σχετικά με την γνώση που σχετίζεται με τον εργασιακό χώρο. Η ταξινόμια αυτή, εύκολα αναγνωρίσιμη και στην επιπεδοποίηση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, αφορά στην επιστημονική γνώση και τις διεπιστημονικές πειθαρχίες για τον έλεγχο μέσω της συστηματοποίησης, στη γνώση που προκύπτει από ατελή και ανολοκλήρωτα πλαίσια με τη μορφή των γενικών ιδεών [concepts], και τη γνώση των διαδικασιών για την κατανόηση της αλληλουχίας των λειτουργιών σε ένα δυναμικό σύστημα (Boreman 2002). Κατά συνέπεια, η περιγραφή των επαγγελματικών λειτουργιών, για κάθε επάγγελμα κι επομένως και για τον Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. επηρεάστηκε και επί τη βάση της γνώσης επιστημονικού ελέγχου, σύλληψης γενικών ιδεών, λειτουργικότητας των διαδικασιών ενός συστήματος και αναπλαισίωσης [control, conceptualise, operationalise, contextualize].

Από την άλλη πλευρά, και σύμφωνα με την προβληματική του Νέου Επαγγελματισμού (στη Μεταφορντική Πλαισίωση–Προσέγγιση για μια Οικονομία της Γνώσης), ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. φαίνεται να αποτελεί μία *διεπιστημονική οριζόντια επαγγελματική δραστηριότητα*. Πρέπει να σημειωθεί δε ότι οι νέοι αναδυόμενοι επαγγελματικοί ρόλοι (δες 2.2), στη Μεταφορντική Προσέγγιση είναι πολλαπλά επαγγελματικά καθήκοντα [multi-task], ενώ στην Προσέγγιση της Τεχνικής Ορθολογικότητας εμφανίζονται ως αναδυόμενες ειδικεύσεις επαγγελματικής δραστηριότητας. Πρόκειται για ένα ανοιχτό περιεχόμενο σε διαρκώς μετασχηματιζόμενα πεδία εφαρμογής ευέλικτων επαγγελματικών καθηκόντων σε ένα αναδυόμενο -για πρώτη φορά σε τέτοια έκταση- εύρος εφαρμογής (McDonald, Hawke, Smith & Smith 1998, Chappell & Johnston 2003).

2.1.2 Νέες τάξεις – Νέοι Τρόποι και Προσδιορισμός του Διά βίου-Ε.Ε.Κ.Ε.

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η επαγγελματική κατάρτιση κατευθύνεται από αλλαγές στην οικονομία και την κοινωνία. Τρεις νέες τάξεις [orders] διαμορφώνουν αυτές τις αλλαγές:

- Η *νέα τάξη εργασίας*: συνδέεται με την παγκοσμιοποίηση της παραγωγής και της διανομής (Gee, Hull & Lankshear 1996), και η έμφαση δίνεται στην οριζόντια οργάνωση και την ομαδική εργασία, καθώς και στη γενίκευση της Διασφάλισης Ποιότητας με την παρεπόμενη εισβολή του γραπτού λόγου στο χώρο εργασίας.
- Η *νέα τάξη επικοινωνίας*: αφορά την επικοινωνία στο συνεχές προφορικού - γραπτού λόγου με παράλληλη και ταυτόχρονη χρήση και άλλων σημειωτικών συστημάτων αποτέλεσμα, μεταξύ άλλων, της χρήσης των νέων τεχνολογιών κατά την αποϋλοποίηση της εργασίας (Castels 1993, Street 2001).
- Η *νέα επιστημολογική τάξη*: αφορά την ανάδειξη ποικίλων πηγών γνώσης και τη μετατόπιση από τα καθολικά προτάγματα του Διαφωτισμού στο τοπικό (Barnet 1997)· από την καθολική ενικότητα, λόγου χάρη, από το ένα αδιαφοροποίητο και αποπλαισιωμένο πακέτο τεχνικών στην εκπαίδευση ενηλίκων, στο πλήθος των πλαισίων που μετασχηματίζουν κάθε φορά το περιεχόμενο αυτών των τεχνικών, στην παραγωγική διαφοροποίηση [productive diversity] στον εργασιακό και κοινωνικό χώρο (Rey 1996, Cope & Kalantzis 1995,1997).

Στο πλαίσιο αυτό, η κατάρτιση και η επαγγελματική εκπαίδευση ενηλίκων είναι περισσότερο από ποτέ ένα πολύπλοκο πεδίο, καθώς οι ανάγκες κατάρτισης ακολουθούν τις διαρκείς διαφοροποιήσεις των εργασιακών χώρων και απαιτούν εξαιρετικές ικανότητες κατάρτισης εργαζομένων, με έμφαση στην ικανότητα προσαρμογής σε διαρκείς ανασχεδιασμούς των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και την εκ νέου κάθε φορά νοηματοδότηση της καινοτομίας που πηγάζει από αυτούς τους ανασχεδιασμούς (Mitchell, McKenna, Bald & Perry, 2006).

Τα πεδία αυτών των ανασχεδιασμών των εργασιακών χώρων και με συνέπειες στα συστήματα κατάρτισης αφορούν (Cope & Kalantzis 1997, 2000, 2002).

Νέους Τρόπους Εργασίας: Ομαδική συν-εργασία, αλληλεπιδραστική τηλε-εργασία, Πολυεπιδέξιο Εργατικό Δυναμικό, Αξιοποίηση των προκλήσεων των νέων τεχνολογιών, Δημιουργία Συμμετοχικών Επιχειρηματικών Δράσεων.

Νέους Τρόπους Διαχείρισης: Διασύνδεση της τοπικής ιδιαιτερότητας και των παγκόσμιων διασυνδέσεων της, Ηγεμονία, Συνεργατική Διαχείριση Ποιότητας [Collaborative Quality Management], Οργανωσιακή Γνώση

Νέους Τρόπους Διεπίδρασης: Διεπίδραση με τους πελάτες (εξατομικευμένος και ως εκ τούτου διαφοροποιημένος πελατοκεντρισμός), Συμμετοχικότητα στη δημιουργία επιχειρηματικού οράματος στη δημόσια εθνική και υπερεθνική σφαίρα.

Νέους τρόπους «μάθησης μιας επαγγελματικής δραστηριότητας»: Μάθηση εντός του εργασιακού χώρου και διά του εργασιακού χώρου, Μάθηση ως μέρος της εργασίας, οι εργαζόμενοι ως Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. και Μέντορες των άλλων που συμμετέχουν στον εργασιακό χώρο (Cope & Kalantzis 2002).

Κατά συνέπεια, η έμφαση στον Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ως αναγνώριση και κατοχύρωση επαγγελματικών δικαιωμάτων ή η έμφαση στις λειτουργίες μιας επαγγελματικής δραστηριότητας που αναπτύσσεται από τον Εκπαιδευτή Ενηλίκων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση εξαρτάται από τις νέες αναδυόμενες ταυτότητες των εργασιακών χώρων, των πολιτών-εργαζομένων αλλά και από όψεις της ταυτότητας μιας συγκεκριμένης κοινωνίας. Συγκεκριμένα για το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας αλλά και για το κατά πόσον αυτή συγκροτείται από ένα αποπλαισιωμένο και σταθερό επαγγελματικό περίγραμμα που κατοχυρώνει ή όχι επαγγελματικά δικαιώματα πρέπει να ληφθεί υπόψη το συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο αναφοράς, η συγκεκριμένη ιστορία συγκρότησης των θεσμών σε ένα κράτος αλλά και οι κατευθύνσεις της οικονομίας σε τοπικό, εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο. Έτσι ο πολίτης- εργαζόμενος μετασχηματίζεται πλέον από εργάτη και κατόπιν εργάτη- μαθητευόμενο σε πολίτη-εργαζόμενο της γνώσης [Knowledge Worker], καθώς οι υπερεθνικές πλαισιώσεις και οι στόχοι για την επίτευξη των οποίων απορροφώνται οι ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις διεργάζονται την πολιτική πλαισίωση της Ευρωπαϊκής Οικονομίας της Γνώσης με έμφαση, ολοένα και περισσότερο, στη

Μετα-Φορντική Προσέγγιση. Η κριτική αποδοχή της Μετα-Φορντικής Προσέγγισης μας οδηγεί σε νέα επαγγελματικά εξαγόμενα, τα οποία εστιάζουν στα χαρακτηριστικά, στην υποκειμενικότητα και στους προσανατολισμούς κάθε προσώπου, εφόσον ενδιαφέρει πώς αναπλαισιώνονται κάθε φορά οι επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες. Η νέα οικονομία των μεταβιομηχανικών εργασιακών χώρων φαίνεται να απαιτεί ένα νέο τύπο εργαζόμενου και κατ' επέκταση ένα ανοικτό περίγραμμα της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων.

2.2 Προς τον προσδιορισμό των επαγγελματικών λειτουργιών του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

2.2.1. «Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.»: *Επάγγελμα ή επαγγελματική δραστηριότητα;*

Σε μια σειρά από προσεγγίσεις ο προσδιορισμός των ικανοτήτων, γνώσεων και δεξιοτήτων του Εκπαιδευτή Ενηλίκων αντανάκλα τη συζήτηση για τον Εκπαιδευτή Ενηλίκων (α') ως επάγγελμα και (β') ως επαγγελματική δραστηριότητα. Πιο συγκεκριμένα, στα πλαίσια της Αποτίμησης της Ικανότητας και της Επαγγελματικοποίησης των Εκπαιδευτικών και Εκπαιδευτών Ενηλίκων στον τομέα της εκπαίδευσης και στον τομέα της κατάρτισης του δικτύου TTnet επισημαίνονται τα ακόλουθα (TTnet, Dossier No 5, 2000):

:

- η διαφοροποίηση ανάμεσα στις Ικανότητες Εκπαιδευτικών [teachers] της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Επαγγελματική Εκπαίδευση) και στις Ικανότητες των Εκπαιδευτών [trainers] της Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων.
- η αναγνώριση, εκτίμηση και πιστοποίηση των προσόντων των Εκπαιδευτικών συναρτάται με το αρμόδιο υπουργείο (στην Ελλάδα ΥΠΕΠΘ)
- η αναγνώριση, εκτίμηση και πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων των Εκπαιδευτών δεν μπορεί παρά να είναι συνεχής καθώς είναι συνεχιζόμενη και η κατάρτιση και σε αυτές εμπλέκονται όλοι εκείνοι οι αρμόδιοι φορείς οι οποίοι είναι αρμόδιοι για τις κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές.

Στην περίπτωση αυτή ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. αντιμετωπίζεται ως μια αυτόνομη επαγγελματική δραστηριότητα που τείνει να είναι σημαίνον για ένα επάγγελμα.

Σε πιο πρόσφατες μελέτες [Working Documents], ωστόσο, του Πιλοτικού Σχεδίου Δράσης του διακρατικού Δικτύου για την Κατάρτιση των Εκπαιδευτών Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop-TTnet 9, 2006) αναγνωρίζονται, σε επίπεδο περιγραφής, επαγγελματικοί ρόλοι οι οποίοι αναλύονται περαιτέρω σε επαγγελματικές ευθύνες/καθήκοντα, επαγγελματικές δραστηριότητες/καθήκοντα με ανάλυσή τους σε γνώσεις, δεξιότητες [skills] και ικανότητες [competencies] ή μόνον σε ικανότητες ή σε δεξιότητες και γνώσεις, ή σε γνώσεις και ικανότητες προς [abilities]. Η προσέγγιση αυτή για την ερευνητική ομάδα της παρούσας μελέτης διαστέλλει το εύρος εφαρμογής του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε., συγκρινόμενη με ανάλογες προσεγγίσεις της Τεχνικής Ορθολογικότητας. Οι επαγγελματικοί ρόλοι που περιγράφονται εντάσσονται στην κοινωνικοπολιτική οργάνωση διαφορετικών κρατών-μελών του δικτύου TTnet και απηχούν συγκεκριμένες παραδόσεις και μεταρρυθμίσεις στις χώρες αυτές. Αναφέρονται ενδεικτικά: Εκπαιδευτής της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης [IVET-teacher], Επικεφαλής/Προϊστάμενοι σε οργανισμούς Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης [IVET-principals], Εκπαιδευτές Κατάρτισης Ενηλίκων [Adult trainers], Διαχειριστές Κατάρτισης σε Υπηρεσίες Κατάρτισης [Training Managers in Training Agency] (TTnet 2006, 59-71).

Στο Κείμενο Εργασίας [Draft Working Documents] (Tender Cedefop No. AO/B/MB/VETProfessions/017/06 – Defining VET Professions 2007), αναγνωρίζονται σε επίπεδο περιγραφής επαγγελματικοί ρόλοι οι οποίοι αναλύονται σε δραστηριότητες [activities] με ανάλογη περαιτέρω ανάλυση σε γνώσεις-δεξιότητες-ικανότητες. Αναφέρονται οι ακόλουθοι επαγγελματικοί ρόλοι: *Ενδοεπιχειρησιακός Διαχειριστής Κατάρτισης* [In-Company Training Manager], *Ενδοεπιχειρησιακός Προγυμναστής -Εκπαιδευτής Κατάρτισης* [Trainer-Coach In-Company], *Σχεδιαστής Πλάνου Κατάρτισης* [Training Plan Designer], *Σύμβουλος Κατάρτισης* [Training Consultant], *Διευθυντής Κέντρων Κατάρτισης* [Training Centres Director], Εκπαιδευτής *Επαγγελματικής Κατάρτισης μέσω E-Learning*, *Σχεδιαστής Περιεχομένου ή Διαχειριστής Διαδικασιών e-learning*.

Σύμφωνα με το κείμενο εργασίας (Cedefop - TTnet 9, 2006), η περιγραφή αφορά σε τέσσερις κατηγορίες επαγγελματικών ευθυνών/καθηκόντων για κάθε επαγγελματικό ρόλο: (i) Διοίκηση και Οργανωσιακός Σχεδιασμός [Administration and Planning], (ii) Ανάπτυξη – Εκπαίδευση και Κατάρτιση, (iii) Διασφάλιση Ποιότητας και (iv) Δικτύωση με παράγοντες-δράστες Κλειδιά. Στο κείμενο εργασίας (Cedefop VETProfessions/017/06, 2007), με έμφαση στην ενδοεπιχειρησιακή επαγγελματική συνεχιζόμενη κατάρτιση, αναφέρονται πέντε κατηγορίες επαγγελματικής εμπράγματης επαγγελματικής δραστηριοποίησης για κάθε επαγγελματικό ρόλο (i) Διοίκηση [Administration], (ii) Κατάρτιση [Training], (iii) Εκπαιδευτική Ανάπτυξη Προσωπικού ή/και του Εαυτού [Staff and/or self educational development], (iv) Διασφάλιση Ποιότητας [Quality assurance], (v) Σύσταση και Διατήρηση Δικτύων [Establishment–Maintaining Networks] (Cedefop VETProfessions/017/06 , 2007).

Παρατηρούνται αξιοσημείωτες μετατοπίσεις από το ένα κείμενο εργασίας στο άλλο, που δημιουργούν προβλήματα στην περιγραφή:

- Στο δεύτερο κείμενο διακρίνεται η εκπαίδευση από την κατάρτιση του προσωπικού εργασίας με έμφαση στην ενδοεπιχειρησιακή συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Στο πρώτο κείμενο η ανάπτυξη εκπαίδευσης-κατάρτισης αντιμετωπίζεται σε ένα συνεχές και δεν διακρίνεται η εκπαίδευση από την κατάρτιση.
- Στο δεύτερο κείμενο έχουμε ανάδειξη νέων επαγγελματικών ρόλων λόγω της ΤΠΕ- Πλαισίωσης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (e-learning).
- Το καθήκον της Δικτύωσης με Δράστες-Κλειδιά στο πρώτο κείμενο «απο-ιεραρχείται» (δες την έμφαση στο Δράστες-Κλειδιά) και μετατρέπεται σε δημιουργία/ίδρυση δικτύων με έμφαση στη διατήρησή τους [Networking Learning Society] στο δεύτερο κείμενο.
- Στο πρώτο κείμενο η περιγραφή των επαγγελματικών ρόλων και των αντίστοιχων δραστηριοτήτων δεν γίνεται με τη χρήση των ίδιων όρων, έχουμε –δηλαδή- παράλληλη χρήση των όρων δεξιότητα [skill], ικανότητα προς [ability], Ικανότητα [competence]. Στο δεύτερο κείμενο έχουμε ομογενοποίηση της περιγραφής σε γνώσεις – δεξιότητες [skills] – Ικανότητες [Competencies].

Η επαγγελματική δραστηριότητα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. επαναπροσδιορίζεται και το ρεπερτόριό του εκτείνεται σε πολλαπλά πεδία ως να πρόκειται για μια

«δι»επαγγελματική δραστηριότητα, καθώς ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.. λειτουργεί επαγγελματικά και ως Μέντορας και ως Διευκολυντής/Διαχειριστής Γνώσης [Knowledge Manager] και ως Ψυχοστηρικτικός Εμπυχωτής ανάμεσα σε άλλα. Στον όρο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. εντάσσονται μια σειρά από επαγγελματικά καθήκοντα που αφορούν στον Εκπαιδευτή της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης [trainer] και επιπροσθέτως σε εκείνον που αναπτύσσει στο ρεπερτόριό του την *Ηγεσία στην Ομάδα* [group leader], την Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Εκπαιδευτών [trainer of trainers], τη διευκόλυνση της μάθησης [facilitator of learning], την παρακολούθηση της προόδου του καταρτιζόμενου [tutor]. Πρόκειται για Επαγγελματίες Εκπαιδευτές [Professional Educators] με έμφαση στην επαγγελματική δραστηριότητα εντός των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητείας εντός και εκτός εργασιακού χώρου, στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα (πρβλ. Cort et al. 2004).

Στη μελέτη του Δ. Βεργίδη (2002), μελέτη που περιλαμβάνει ως περιπτώσεις αναφοράς χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ιρλανδία, Ισπανία, Μ. Βρετανία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Σουηδία, Φινλανδία), πέρα από την αναφορά σε ικανότητες οργάνωσης και ανάλυσης εκπαιδευτικού περιεχομένου σχεδιασμένου επί τη βάση των αναγκών της κατάρτισης, δίνεται έμφαση στη σύνδεση των προγραμμάτων με τον εργασιακό χώρο (OJL) καθώς και στις διαφοροποιήσεις που σχετίζονται με τον τομέα παραγωγής στον οποίο ανήκει το αντικείμενο της κατάρτισης. Η κατάρτιση είναι, έτσι, μια συμμετοχική κατάρτιση καθώς το πρόγραμμα κατάρτισης σχεδιάζεται και υλοποιείται στο συνεχές *χώρος κατάρτισης – χώρος εργασίας* με επιπτώσεις για το επαγγελματικό περίγραμμα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

Στη μελέτη των Ζιώμα, Καραλή, Κόκκου & Χρυσάκη (2002) η αξιολόγηση του Εκπαιδευτή Ενηλίκων συναρθρώνεται με εκείνη του Εκπαιδευτικού στο συνεχές εκπαίδευση ενηλίκων – κατάρτιση ενηλίκων και προτείνεται ο όρος Εκπαιδευτής Ενηλίκων. Παράλληλα η έμφαση μετατοπίζεται από το αντικείμενο της μάθησης στη διαδικασία της μάθησης ανεξαρτήτως του επαγγελματικού περιβάλλοντος του τυπικού ή μη τυπικού υποσυστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Κατά συνέπεια, η επαγγελματική λειτουργία και οι επιμερισμοί της προϋποθέτουν τη διακριτή αντιμετώπιση της εκπαίδευσης από την κατάρτιση καθώς περιλαμβάνουν και συνδυάζουν μια σειρά από επαγγελματικές λειτουργίες που θα μπορούσε να χαρακτηρίζουν και άλλα επαγγέλματα, λ.χ. η ψυχοστηρικτική εμπύχωση τόσο του άνεργου όσο και του εργαζόμενου καταρτιζόμενου αποτελεί επαγγελματική

λειτουργία και εκείνων των επαγγελματιών που άπτονται της Οργανωσιακής Ψυχολογίας.

Πολλοί από τους ερωτηθέντες Εκπαιδευτές αναγνωρίζουν στον εαυτό τους το ρόλο του Εμπυχωτή περισσότερο, ενώ άλλοι το ρόλο εκείνου που πρέπει να μεταδώσει συγκεκριμένες επαγγελματικές γνώσεις και να μοιραστεί συγκεκριμένες επαγγελματικές εμπειρίες ώστε ο ενήλικας με την ολοκλήρωση ενός προγράμματος κατάρτισης να είναι σε θέση να αναζητήσει και να ενταχθεί στις επαγγελματικές δραστηριότητες για τις οποίες καταρτίστηκε.

Σε σημαντικές μελέτες επισημαίνεται η διάκριση ανάμεσα σε ορισμούς που στην «ευρωπαϊκή προσέγγιση» αναλογούν σε μια «ανάλυση καθηκόντων [task analysis], ενώ στην «Β.Αμερικανική προσέγγιση» αναλογούν και σε μια σειρά επαγγελματικών ρόλων που αναφέρονται σε μαθησιακά αποτελέσματα λαμβάνοντας υπόψη τη σύνολη διαδικασία κατάρτισης και μάθησης [role analysis] (Nijhof & Rijk 1997). Επισημαίνεται επίσης πως οι επαγγελματικές κατηγοριοποιήσεις σχετικές με την Επαγγελματική Κατάρτιση [Vocational Training] αφορούν ένα διαφοροποιημένο spectrum οργανωσιακών σφαιρών από τις Μ.Κ.Ο. μέχρι τη βιομηχανία και από τους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς κατάρτισης μέχρι τις σχέσεις αυτορρύθμισης κατά τη διάρκεια της αυτόνομης εργασίας. Κατά συνέπεια, πολλές προσεγγίσεις αξιοποιούν μεθοδολογίες από το πεδίο της Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων (HRD) σε συνδυασμό με παραδοσιακότερες μεθοδολογίες Επαγγελματικής Κατάρτισης (Valkeanaara 1998) προκειμένου να αναδείξουν τη διαφοροποίηση στην ίδια τη φύση των διαδικασιών επαγγελματοποίησης εκτός των άλλων και ως προς το χρόνο μιας επαγγελματικής σχέσης με το πεδίο, λ.χ. Τεχνικοί και Εκπαιδευτές Επαγγελματικής Κατάρτισης σε διαμοιρασμένους χρόνους, Πλήρους Απασχόλησης Εκπαιδευτές, Μερικής Απασχόλησης Εκπαιδευτές καθώς επίσης και Προσωρινοί ή/και Εποχιακοί Εκπαιδευτές [temporary trainers] (Lassnigg 2001).

Οι επαγγελματικοί ρόλοι και οι ανάλογες λειτουργίες για τον Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. είναι προϊόν συνδυασμών ρόλων και μαθησιακών αποτελεσμάτων από τα ακόλουθα τρία πεδία:

- της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης [Ε.Ε.Κ]
- της Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων [ΑΑΠ] και βέβαια
- της Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

Επί παραδείγματι οι επαγγελματικοί ρόλοι του *Αναλυτή Αναγκών* και του *Σχεδιαστή Προγράμματος* - με την έννοια του Curriculum-Προγράμματος Σπουδών/Κατάρτισης [Curriculum Designer]- προέρχονται από το πεδίο της ΑΑΠ, οι επαγγελματικοί ρόλοι του Εμπυχωτή/«Ενδυναμωτή» και του Διευκολυντή της Μάθησης από την φρεϊρεανή παράδοση της Εκπαίδευσης Ενηλίκων για ενδυνάμωση και χειραφέτηση (Freire 1972), ενώ οι διακρίσεις επαγγελματικών ρόλων και λειτουργιών *Πρακτικής Εφαρμογής Εκπαιδευτής* και *Εκπαιδευτής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Κατάρτιση* (πρβλ. θεωρητικό - πρακτικό μέρος σε ένα πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης) προέρχονται από το πεδίο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Γίνεται αντιληπτό πως ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. διαμορφώνεται ως επαγγελματικό περιεχόμενο και από τα τρία πεδία. Πρόκειται για μια οριζόντια «δι»επαγγελματική λειτουργία, συνισταμένη πολλών επιμέρους. Αν λάβουμε δε υπόψη την αναπλαισίωσή της με την εισαγωγή του πεδίου των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) και ακόμη περισσότερο αν τη θεωρήσουμε στην ευρύτερη πλαισίωσή της στις κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές της Οικονομίας της Γνώσης, κατά την κυρίαρχη Μετα-Φορντική Προσέγγιση, και της συνεπαγόμενης ανάδυσης μιας νέας, μη-στατικής, εξαιρετικά δυναμικής και ευέλικτης, μη γραμμικής επαγγελματοποίησης [New Professionalism, New Vocationalism], τότε πρόκειται για μια οριζόντια επαγγελματική λειτουργία που εντάσσεται στην προοπτική ανάδυσης μιας νέας δημόσιας σφαίρας διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους και ανανεούμενων πολιτικών πρωτοβουλιών για το τι θα σημαίνουν πια τα επαγγέλματα στην Οικονομία της Γνώσης.

Η μετατόπιση από την απασχόληση στην απασχολησιμότητα, στη δυνατότητα να είσαι απασχολήσιμος/-η, έχει γίνει αντικείμενο έντονης κριτικής. Πολλοί υποστηρίζουν ότι συνδέεται με τη σχέση της απασχόλησης με τον μισθό. Όπως παρατηρεί ο R. Passet (2000, 180-181): «Κάποιοι ισχυρίζονται ότι οι υψηλές αμοιβές δεν συμβαδίζουν με την πλήρη απασχόληση. Είμαστε αναγκασμένοι να επιλέξουμε ανάμεσα στη μη συμπίεση των μισθών που βέβαια έχει επακόλουθα στον όγκο της απασχόλησης (αυτή είναι η τακτική της Ευρώπης) και στην έμφαση στις ευκαιρίες απασχόλησης που συρρικνώνει τις αμοιβές. Από τη μια λοιπόν οι ικανοποιητικές αποδοχές, η κοινωνική ασφάλιση αλλά ταυτόχρονα η ανεργία και από την άλλη οι μειώσεις των μισθών, η ευκαιριακή απασχόληση αλλά και η καταπολέμηση της ανεργίας: οι δύο εκδοχές της φτώχειας μέσα από την εργασία ή και εκτός αυτής».

Από την άλλη, σύμφωνα με σχετική έρευνα του Ινστιτούτου Σπουδών Απασχόλησης του Ηνωμένου Βασιλείου (βλ. Hillage and Pollard 1998), στην έννοια της απασχολησιμότητας ενδημεί η αρχική απασχόληση καθώς πρόκειται για την ικανότητα πρόσβασης αρχικά στην απασχόληση, στη συνέχεια στη διατήρηση της απασχόλησης και τέλος στην ικανότητα να είναι κανείς σε θέση να παρακολουθήσει και να μετασχηματίσει τις γνώσεις και τις δεξιότητές του ώστε να ενταχθεί σε νέα απασχόληση. Κατά συνέπεια, και σύμφωνα με την ίδια μελέτη, η ικανότητα προς απασχόληση, απασχολησιμότητα, εξαρτάται από τα προσόντα με όρους γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων, τους τρόπους που αυτά χρησιμοποιούνται, τους τρόπους που αυτά αναδεικνύονται και επιτελούνται στους (υποψήφιους και μη) εργασιακούς χώρους καθώς επίσης και η πλαισίωση [context] των επαγγελματικών ικανοτήτων σε συγκεκριμένα, κάθε φορά, εργασιακά περιβάλλοντα (Hillage and Pollard 1998).

Η παραπάνω εννοιοδότηση και το ζητούμενο *της επαγγελματικής κινητικότητας* είναι σημαντικός παράγοντας για την επιλογή των εκπαιδευτικών πρακτικών του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. και τη νοηματοδότησή τους από αντίστοιχες θεωρήσεις της μάθησης. Αν κανείς πρέπει να είναι ικανός να μετασχηματίζει τις επαγγελματικές του γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες προκειμένου να είναι απασχολήσιμος –και να διέλθει τις προαναφερθείσες φάσεις στη σχέση του με την αγορά εργασίας, σε μια οικονομία της γνώσης που είναι συνυφασμένη με τη διαχείριση κινδύνου, τη ριψοκινδύνευση– τότε η επιλογή των εκπαιδευτικών τεχνικών και των παιδαγωγικών βηματισμών πρέπει να είτε έτσι οργανωμένη και επιλεγμένη ούτως ώστε η επαγγελματική του κατάρτιση – και αρχική και συνεχιζόμενη– να αναδεικνύει τις μετασχηματιστικές πρακτικές με διαρκή αναστοχασμό.

Για την παιδαγωγική λειτουργία του Εκπαιδευτή Ενηλίκων στην Επαγγελματική Κατάρτιση σε σχέση με την απασχολησιμότητα σημαντικές είναι οι μετασχηματιστικές παιδαγωγικές πρακτικές (Mezirow 1991, New London Group 2000) και η ικανότητα για ανακλαστική/αναστοχοκριτική σκέψη [reflective thinking].

Η *ανακλαστική/αναστοχοκριτική ικανότητα* είναι σημαντική ούτως ώστε κανείς να είναι σε θέση να αναπτύξει κριτική θεώρηση των δικών του κοσμοθεάσεων και των κοσμοθεάσεων των άλλων. Πρόκειται για μια πορεία ανάλογη της ταξινόμιας για την αποφυγή της «αδρανούς γνώσης» που είδαμε στο 2.1. της παρούσας ενότητας, σύνδεση στο παράδειγμά μας με τη Μεταφορντική Πλαισίωση-Προσέγγιση. Με την

ανακλαστική/αναστοχοκριτική σκέψη αναφερόμαστε στην ικανότητα κριτικής διερεύνησης και ελέγχου των υπερβατικών προ-εννοιολογήσεων των πολιτισμικών στάσεων και φυσικοποιημένων, αποϊδεολογικοποιημένων αναπαραστάσεων του εαυτού μας και των άλλων και κατ' επέκταση στην ικανότητά μας μαζί με άλλους, ομαδοσυνεργατικά να αντιμετωπίσουμε προβλήματα και μέσω ατελών, ανολοκληρώτων πλαισίων γνώσεων, να μάθουμε από τους άλλους και από την ίδια την εμπειρία της κριτικής διερεύνησης⁹ (Warn & Tranter 2001). Εν προκειμένω, ο μαθησιακός κύκλος της παρατήρησης, της ανάκλασης και της πειραματικής δράσης και παρατήρησης (Kolb 1984), ο οποίος συχνά χρησιμοποιείται για να τεθεί μια βάση επεξήγησης της εμπειρικής μάθησης, δεν μπορεί να παραβλέπει, όπως ο Kolb, τις κοινωνικές, ιστορικές και πολιτισμικές (φύλο, φυλή, εθνότητα κ.ά.) όψεις του εαυτού, της σκέψης και της δράσης (Davies 2000). Επιπλέον η *μνήμη* [memory] (με τις ανθρωπολογικές συνδηλώσεις της) παραλείπεται από τον μαθησιακό κύκλο. Κατά συνέπεια –και αναγνωρίζοντας ότι ο μαθησιακός κύκλος του Kolb είναι ένα βοηθητικό αναλυτικό εργαλείο– η ανακλαστική/αναστοχοκριτική ικανότητα πλαισιώνει τη γνώση μας για μάθηση και σκέψη (Moon 1999). Αυτές οι παρατηρήσεις έχουν μια σημαντική συνέπεια στο πώς ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. θα σχεδιάσει και θα υλοποιήσει ένα πρόγραμμα ή μια δραστηριότητα σε ένα πρόγραμμα. Θα στραφεί προς τον κύκλο του Kolb για να αναδείξει μέσω των εκπαιδευτικών τεχνικών την ομαδοσυνεργατική μάθηση ως μέσον επίτευξης μιας κατάρτισης; Ή θα εντάξει τον μαθησιακό αυτό κύκλο της εμπειρικής μάθησης στα κοινωνικο-πολιτισμικά και ιστορικά συμφραζόμενα του οργανισμού κατάρτισης, της ομάδας των καταρτιζόμενων, της ευρύτερης τοπικής κοινωνίας με τις υπερτοπικές διασυνδέσεις της; Για να το θέσουμε διαφορετικά, θα επιχειρήσει ή όχι, μια άλλου τύπου δικτύωση των εκπαιδευτικών τεχνικών του, με τις υποκειμενικότητες των καταρτιζόμενων ενηλίκων, την κοινωνικο-πολιτισμική ιστορία των τοπικών εργασιακών χώρων και υπερτοπικών αλλαγών με τις επηρεάζουν; Αν υιοθετήσουμε μια δυναμική αντιμετώπιση του προσδιορισμού των επαγγελματικών λειτουργιών, η απάντηση είναι θετική. Αν υιοθετήσουμε μια στενή και γραφειοκρατικοποιημένη προσέγγιση της σύλληψης του Επαγγελματικού Περιγράμματος, του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, των Εντύπων για την Κινητικότητα στην Ε.Ε. (Europass, Ευρωπαϊκό Portfolio Γλωσσομάθειας, Ευρωπαϊκό Βιογραφικό Σημείωμα, Παράρτημα Διπλώματος), η απάντηση είναι αρνητική, καθώς κινούμαστε προς μια εκδοχή ορθολογικότητας που αντιμάχεται το πρόταγμα της οικονομίας της γνώσης και το οποίο είναι η Καινοτομία. Επισημαίνεται ότι η διαρκής

⁹ Βλ. και πίνακα των επιπέδων [6] και [7] του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων.

τεχνολογική και κοινωνικο-πολιτισμική πλαισίωση-αναπλαισίωση των εκπαιδευτικών τεχνικών αποτελεί ανάγκη και επιλογή αρκετών από τους ερωτηθέντες Εκπαιδευτές.

Κατά συνέπεια έχουμε να επιλέξουμε αν θα τις δούμε είτε ως νέα αποπλαισιωμένη εμπειρία στην Προσέγγιση της Τεχνικής Ορθολογικότητας είτε ως νέα κοινωνικο-οικονομική και ιστορική πλαισίωση των επαγγελματικών ευθυνών και δραστηριοτήτων του στην Μεταφορντική Προσέγγιση

→ Στην πρώτη περίπτωση, θα μιλούσαμε για επαγγελματικά προφίλ που σχετίζονται με επαγγελματικές ειδικεύσεις σε μια καθιερωμένη ιεραρχία συστημικού ελέγχου, όπου η εργασιακή ηθική θεμελιώνεται στη διαπραγμάτευση όχι προς καινοτόμες υπερβάσεις αντιθέσεων αλλά προς γραφειοκρατικο-ποιημένους ελέγχους, σύμφωνα με τη μεταφορά της οριζόντιας αλυσίδας παραγωγής της φορντικής παραγωγικότητας.

→ Στη δεύτερη περίπτωση θα μιλούσαμε για πολυεπιδέξιους και πολλαπλών καθηκόντων Εκπαιδευτές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων, για διεύρυνση του επαγγελματικού εύρους εφαρμογής με έμφαση στο τι ευθύνες αναλαμβάνει κανείς σε έναν οργανισμό κατάρτισης που λειτουργεί με βάση τις επιτεδοποιημένες ιεραρχίες των νέων τάξεων της εργασίας και στις οποίες μάθηση είναι ο μετασχηματισμός της πρακτικής καθώς οι ομάδες είναι ανοικτές και ευέλικτες σύμφωνα με τη Διαχείριση της Γνώσης των Δικτύων για μια ανταγωνιστική, την πιο ανταγωνιστική μάλιστα, ευρωπαϊκή οικονομία της Γνώσης. Θα μιλούσαμε επομένως για επαγγελματικούς ρόλους που αναλύονται σε ευέλικτες/-α δραστηριότητες/καθήκοντα και/επαγγελματικές ευθύνες, για εργασιακή ηθική που θεμελιώνεται στην ικανότητά του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. να ανταποκρίνεται όχι μόνον σε επιστημονικά, αλλά και κοινωνικά και ηθικά ζητήματα (βλ. Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων).

2.2.2. Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ως οριζόντια επαγγελματική δραστηριότητα

Η ερευνητική ομάδα του έργου, μετά τη βιβλιογραφική επισκόπηση και τα δεδομένα της ποιοτικής έρευνας, υπογραμμίζει ότι αντιμετωπίζει τον Δια βίου Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων ως οριζόντια επαγγελματική δραστηριότητα, ούτως ώστε το «Νέο Προφίλ Εκπαιδευτή Ενηλίκων (με έμφαση στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση) να είναι συμβατό:

- με το περιεχόμενο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στον τομέα της Κατάρτισης.
- με τις βασικές συνιστώσες του προγράμματος Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών.
- με τις ειδικές διακρίσεις και οριοθετήσεις στο νομοθετικό πλαίσιο της χώρας που αφορά τη Συστηματοποίηση της Διά βίου Μάθησης.

Όπως προκύπτει από τα ανωτέρω καθώς και από τις ανταποκρίσεις των ερωτηθέντων Εκπαιδευτών, αναδυόμενες/α υπευθυνότητες/καθήκοντα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. είναι εκείνες του:

- Αναλυτή των μαθησιακών αναγκών (Κ1) και σε σχέση με τις εκπαιδευτικές ανάγκες (βλ. Jarvis, 2004) – Πεδίο/-α ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων και Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων
- Διευκολυντή της Μάθησης (Κ2) – Πεδίο ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων
- Σχεδιαστή Προγράμματος Κατάρτισης Ενηλίκων (Κ3) επί τη βάσει παιδαγωγικών γνώσεων για την ανάπτυξη εκπαιδευτικών τεχνικών και μεθοδολογιών και επαγγελματικών γνώσεων για την κατάλληλη επιλογή των εκπαιδευτικών τεχνικών και μεθοδολογιών στη συγκεκριμένη κάθε φορά πλαισίωση μιας επαγγελματικής κατάρτισης – Πεδίο/-α ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων – Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων
- Εμπυχωτή (Κ4) – Πεδίο Ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων
- Συμβούλου (Κ5) – Πεδίο/-α Ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων και Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων.

- *Διοικητικού διαχειριστή - Δράστη οργανωσιακών διαδικασιών και αλλαγών (Κ6)* – Πεδίο/-α ορισμού: Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων – Επαγγελματική Κατάρτιση.
- *Διαχειριστή Γνώσης (Κ7) [Knowledge Manager]* για τη διάχυση της πληροφορίας και των γνώσεων, τη διεπιστημονική αντιμετώπιση προβλημάτων, τη σύνδεση με τις τοπικές και υπερτοπικές κοινωνίες και αγορές με έμφαση στη δημιουργία Κοινοτήτων και Περιφερειών Μάθησης). Πεδίο/-α ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων – Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων.
- *Διαχειριστή κρίσεων (Κ8)* με έμφαση στην αναγνώριση της παραγωγικής διαφοροποίησης [productive diversity] (βλ. 1.5. στην παρούσα μελέτη) - Πεδίο ορισμού: Εκπαίδευση Ενηλίκων – Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων.
- *Δημιουργού και Συντονιστή (ηλεκτρονικών και μη) Δικτύων (Κ9)* εργασιακών και κοινωνικών περιβαλλόντων – Πεδίο/-α ορισμού: Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων – Επαγγελματική Κατάρτιση – Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας.

2.2.2.1 Συσχετισμός με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων [EQF]

Η γενική περιγραφή των καθηκόντων της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. πρέπει να αντιστοιχείται τόσο στο Εθνικό Σύστημα Προσόντων [National Qualifications Framework] όσο και να συσχετίζεται με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων [European Qualifications Framework]. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Διαβούλευση η οποία οδήγησε στη συνάντηση της Βουδαπέστης (27-28/02/2006) η Ελλάδα πρέπει σε εθνικό επίπεδο να δημιουργήσει το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων, το οποίο θα πρέπει να βασίζεται σε επίπεδα μάθησης αντιστοιχούμενα με εκείνα της Ευρωπαϊκής Πλαισίωσης. Στην Ευρωπαϊκή Πλαισίωση τα επίπεδα καθορίζονται από διεθνείς σπουδές και γενικευμένα επίπεδα μάθησης στην πιο εκτενή μορφή πλαισίωσης [generalized stages in learning across all contexts] (E.C. sec (2005)-957). Πρόκειται για αναγνώριση προσόντων που καταλήγει σε αναγνώριση της *μάθησης*, με την έννοια του *μαθησιακού αποτελέσματος*.

Τα προσόντα στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων αποτυπώνονται για κάθε επίπεδο στις τρεις όψεις του μαθησιακού αποτελέσματος, δηλαδή, τη Γνώση, τις Δεξιότητες [skills] και ευρείες Ικανότητες [competences], που

περιγράφονται ως προσωπικά και επαγγελματικά αποτελέσματα (E.C. sec (2005)-957). Η παραπάνω αναφορά, που μόλις παρουσιάσαμε, στα καθήκοντα της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. εκκινεί από τα επίπεδα [3] και [4] ως επιπέδων εισαγωγής κατά το οποίο ο υποψήφιος πιστοποιείται ως προς τις ελάχιστες Γνώσεις- Δεξιότητες και Ικανότητες, που οριοθετούν το «βασικό» Επαγγελματικό Περίγραμμα με σκοπό την κατάκτηση –στο πέρας της πενταετίας με την ολοκλήρωση των διαδικασιών καταληκτικής αξιολόγησης και πιστοποίησης– των επιπέδων [6] και [7], ως επιπέδων επάρκειας κατά το οποίο ο υποψήφιος πιστοποιείται ως προς το σύνολο των Γνώσεων - Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων που οριοθετούν το «πλήρες» Επαγγελματικό Περίγραμμα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Μελετώντας κανείς τα επίπεδα [6] και [7], μπορεί να αναστοχαστεί τα καθήκοντά του ως Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. με έμφαση σε μια εξελικτική προσέγγιση ανάμεσα στα επίπεδα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων (E.C. sec (2005)-957, 38-40).

ΕΠΙΠΕΔΟ [6]

ΕΠΙΠΕΔΟ [7]

K1, K2, K4, K5, K6

K3, K7, K8, K9

Γνώση	Χρησιμοποιεί μια θεωρητική και πρακτική γνώση ενός πεδίου στις λεπτομέρειές της. Οι γνώσεις, σε μερικές περιπτώσεις, έχουν τη σημαντικότερη θέση στο συγκεκριμένο πεδίο και αφορούν την κριτική κατανόηση θεωριών και αρχών.	Χρησιμοποιεί εξειδικευμένη θεωρητική και πρακτική γνώση η οποία συχνά είναι σημαντική γνώση στο πεδίο. Αυτή η γνώση αποτελεί βάση για πρωτοτυπία στην ανάπτυξη ή/και εφαρμογή ιδεών. Επιδεικνύει κριτική συνειδητότητα των ζητημάτων γνώσης στο πεδίο και στα σημεία διασύνδεσης ανάμεσα σε διαφορετικά πεδία.
Δεξιότητες	Επιδεικνύει άρτια εκμάθηση των μεθόδων και των εργαλείων σε πολύπλοκα και εξειδικευμένα πεδία και έχει να επιδείξει Καινοτομία υπό την έννοια της χρήσης των μεθόδων. Διαμορφώνει τις	Δημιουργεί μια διάγνωση βασισμένη στην έρευνα των προβλημάτων αξιοποιώντας γνώσεις από νέα ή/και διε – επιστημονικά πεδία και μπορεί να κάνει κρίσεις με περιορισμένη ή ατελή πληροφορία

	συνθήκες για την ανάπτυξη επιχειρημάτων προκειμένου να επιλυθούν προβλήματα.	Αναπτύσσει νέες δεξιότητες καθώς ανταποκρίνεται στην αναδυόμενη γνώση και τις αναδυόμενες τεχνικές
Προσωπικά και επαγγελματικά αποτελέσματα¹⁰ (i) Αυτονομία και υπευθυνότητα	Επιδεικνύει διοικητικό σχεδιασμό, υπευθυνότητες διαχείρισης ομάδων και πόρων/πηγών σε περιβάλλοντα εργασίας και σπουδών τα οποία είναι απρόβλεπτα και αντιλαμβάνεται ότι τα πολύπλοκα προβλήματα επιλύονται όπου αλληλεπιδρούν αρκετοί παράγοντες. Δείχνει δημιουργικότητα στην ανάπτυξη σχεδίων και αναλαμβάνει πρωτοβουλίες σε διαδικασίες διαχείρισης που περιλαμβάνουν την κατάρτιση των άλλων στην ομαδική επιτέλεση [team performance]	Επιδεικνύει ηγεσία και καινοτομία σε περιβάλλοντα εργασίας και σπουδής, τα οποία είναι ανοίκεια, πολύπλοκα και απρόβλεπτα και τα οποία απαιτούν επίλυση προβλημάτων με την εμπλοκή αρκετών παραγόντων που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Κάνει αναθεώρηση και ανασκόπηση της στρατηγικής επιτέλεσης των ομάδων [strategic performance]
(ii) Ικανότητα μάθησης	Σταθερά αποτιμά και εξελίσσει [validation and evaluation] τη μάθησή του και προσδιορίζει τις μαθησιακές ανάγκες	Επιδεικνύει αυτονομία στην κατεύθυνση της μάθησης και ένα υψηλό επίπεδο κατανόησης των μαθησιακών διαδικασιών

¹⁰ Επισημαίνεται πως υπό τη γενικότερη εννοιολόγηση «προσωπικά και επαγγελματικά αποτελέσματα» [outcomes] νοούνται ως περιεχόμενο η εφαρμογή γνώσεων και δεξιοτήτων, κατά συνέπεια η επιτέλεση των ικανοτήτων [performativity of competences], οι οποίες και αναφέρονται στον ανωτέρω πίνακα.

2.2.2.2 Η διαπολιτισμική διάσταση [intercultural and crosscultural]

του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

Όπως επισημαίνεται και στα αποτελέσματα του Σχεδίου Εργασίας INTER-TIE, “Integrated Training Systems for Trainers in Intercultural Education”, στην Ελλάδα, η οποία αντιμετωπίζει, μετά το 1989, μια μαζική είσοδο οικονομικών μεταναστών εκπονούνται προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με συγχρηματοδότηση από την Ε.Ε. για την υποστήριξη των μεταναστών, κυρίως στο επίπεδο της ελληνομάθειας. Ωστόσο στο ίδιο Σχέδιο παρατηρείται πως είναι ακόμα σε επίπεδο ρητορικής αντιπαράθεσης η σχέση των πολιτών και των εθνικών πολιτικών με το φαινόμενο της μετανάστευσης προς αυτήν, που αντιμετωπίζει η χώρα, συνήθως χώρα εξαγωγής μεταναστών. Ο μονοπολιτισμικός λόγος για εθνική ομογενοποίηση έχει υπάρξει κυρίαρχος για αρκετό καιρό, καθώς ένας από τους πιο βασικούς στόχους του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος είναι η εθνική ομογενοποίηση με έμφαση στην κοινή γλώσσα, ιστορία και θρησκεία. Τα τελευταία χρόνια η διαπολιτισμική εκπαίδευση εισάγεται τόσο στα προγράμματα σπουδών των τμημάτων όπου σπουδάζουν οι μελλοντικοί εκπαιδευτικοί της χώρας, ενώ προσπάθειες και σχέδια διαπολιτισμικής εκπαίδευσης υλοποιούνται σε σχολεία εκπαιδευτικών περιφερειών της χώρας.

Στα πορίσματα του ίδιου Σχεδίου επισημαίνεται πως η διαπολιτισμική διάσταση του προγράμματος Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών υπεισέρχεται σε μικρό βαθμό μόνο στο περιεχόμενο του προγράμματος, κάτι που δεν είναι αρκετό για την καλλιέργεια της *διαπολιτισμικής συνειδητότητας* [intercultural awareness].

Ο Διά βίου Εκπαιδευτής στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση Ενηλίκων αναγνωρίζει τις μαθησιακές και τις εργασιακές κουλτούρες στα σύγχρονα πολυγλωσσικά και πολυπολιτισμικά κοινωνικά και εργασιακά περιβάλλοντα για να σχεδιάσει ένα πρόγραμμα και να επιλέξει εκείνες τις εκπαιδευτικές τεχνικές και παιδαγωγικές μεθόδους που θα διασφαλίσουν τη συμμετοχή των καταρτιζόμενων στη διαμόρφωση και την κατανόηση του οράματος και των σκοπών ενός οργανισμού. Αναγνωρίζει το κυρίαρχο [domination] στη δυναμική των σχέσεων, των αντιλήψεων και των ρεπερτορίων διάδρασης, αναγνωρίζει διόδους και οργανώνει βήματα πρόσβασης σε αυτό [access] μέσω της αναγνώρισης της διαφοροποίησης των κοινωνικοπολιτισμικών τρόπων των καταρτιζόμενων αλλά και των εργασιακών περιβαλλόντων [diversity], ούτως ώστε να δημιουργήσει στα προγράμματα που συμμετέχει ως Εκπαιδευτής την αντίληψη ότι πρόκειται για σχεδιασμούς στους

οποίους τα μέλη που συμμετέχουν μπορούν να παρέμβουν και να διαμορφώσουν από κοινού, και με αυτή την έννοια γίνεται αναφορά στο Σχεδιασμό [design] ενός Προγράμματος στο πλαίσιο μιας δια-πολιτισμικής διάστασης/συνάντησης στην Κατάρτιση Ενηλίκων [cross-cultural training] (Cope & Kalantzis 2000, 2002, Ιντζίδης & Καραντζόλα 2006).

Για την πραγμάτωση μιας τέτοιας κατεύθυνσης απαιτείται μια συνεχής διαπραγμάτευση με τη διαφοροποίηση τόσο στο εσωτερικό των οργανισμών όσο και στις συνεργασίες με την τοπική και υπερτοπική δικτύωσή τους. Αναδεικνύεται έτσι η κρισιμότητα της πολιτισμικής ικανότητας για την αποτελεσματικότητα στη διαχείριση της γνώσης και των ρεπερτορίων μάθησης ατόμων και οργανισμών. Η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί τα συστήματα διά βίου και διευρυμένης [life long and life wide] εκπαίδευσης και μάθησης επιχειρώντας να ενσωματώσει διάφορα κράτη-μέλη στην Ένωση. Στόχος της είναι να επιτρέψει μεγαλύτερη κινητικότητα γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργασιακού δυναμικού, καθώς επίσης να δημιουργήσει μια ταυτότητα του πολίτη [citizenry] που να συνάδει με τον πολυεθνικό χαρακτήρα της. Έτσι διατηρεί τους δημοκρατικούς και κοινωνικούς στόχους του αρχικού νοήματος της διά βίου εκπαίδευσης, ενώ παράλληλα δίνει την ίδια βαρύτητα στις επαγγελματικές και εργασιακές δεξιότητες. Πράγματι ο στόχος της δημιουργίας ενός υψηλά καταρτισμένου εργασιακού δυναμικού που μπορεί να επιδείξει πολιτισμικές ικανότητες είναι κοινός στόχος πολλών χωρών σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον κοινωνικο-οικονομικής αλληλεπίδρασης.

Κατά συνέπεια ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. μπορεί να υιοθετήσει στις μεθοδολογίες του διεργασίες της πολιτισμικής ικανότητας με στόχο την παραγωγική διαφοροποίηση [productive diversity] (Cope & Kalantzis 1997). Η επιλογή αυτή είναι σημαντική καθώς:

- Πολιτισμικές διαφορές στον εργασιακό χώρο (εμπεριέχοντας το φύλο, την εθνότητα, τις πρακτικές λόγου αλλά και τους τρόπους επικοινωνίας) είναι δυνατόν αν δε ληφθούν υπόψη να αποτελέσουν εμπόδιο στην αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης αλλά και τις αποτελεσματικές διεπιδράσεις του εργασιακού χώρου.
- Οι πολίτες αποδέκτες των υπηρεσιών και διαδικασιών στις οποίες καταρτίζει ένα πρόγραμμα κατάρτισης πρέπει να αναγνωρίζουν σε αυτές και το

σεβασμό των δικών τους πολιτισμικών τρόπων (αντισεξιστικές, αντιρατσιστικά προϊόντα και υπηρεσίες).

- Οι εργαζόμενοι δεν θα μπορούν να (συν)εργαστούν αποτελεσματικά επειδή δεν έχουν ασκήσει την πολιτισμική ικανότητα επί τη βάση της οποίας αναγνωρίζουν με παραγωγικό τρόπο τις πολιτισμικές διαφορές.

Σε χώρες όπως η Αυστραλία (Cope & Kalantzis 1997) αναγνωρίζονται τρία επίπεδα επιτέλεσης της πολιτισμικής ικανότητας:

Επίπεδο [1]: *Πολιτισμική Αναγνώριση* [Cultural recognition]: όταν κανείς αναγνωρίζει και εντάσσει στο σχεδιασμό του την πολιτισμική διαφοροποίηση.

Επίπεδο [2]: *Πολιτισμική Διεπίδραση* [Cultural interaction]: όταν κανείς εντάσσει στο επικοινωνιακό και συνεργατικό του ρεπερτόριο παραμέτρους υπολογισμού των πολιτισμικών τρόπων των άλλων, που είναι διαφορετικές από εκείνον.

Επίπεδο [3]: *Πολιτισμικός κριτικός αναστοχασμός* [Cultural reflexivity]: όταν κανείς εντάσσει στο δικό του ρεπερτόριο και πολιτισμικούς τρόπους των άλλων αναστοχαζόμενος τη θέση του στην ομάδα και τις σχέσεις του μαζί τους

2.2.2.3. Η έμφυλη διάσταση

Οι ερευνητές/τριες που μελετούν το φαινόμενο της κατά φύλο διαίρεσης της αγοράς εργασίας και των επαγγελματιών διακρίνουν συνήθως μεταξύ του ανεφοδιασμού εργασίας και των παραγόντων ζήτησης εργασίας. Οι θεωρίες που ερμηνεύουν το φαινόμενο της έμφυλης διαίρεσης των επαγγελματιών μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις ευρείες κατηγορίες: *νεοκλασικές θεωρίες για το ανθρώπινο κεφάλαιο, θεωρίες θεσμικής διαίρεσης και αγοράς εργασίας και τέλος φεμινιστικές ή έμφυλες θεωρίες*. Αν και αυτά τα σύνολα θεωριών συχνά επικαλύπτονται, η συγκεκριμένη ταξινόμηση εντούτοις παρέχει μια χρήσιμη βάση συζήτησης. Οι νεοκλασικές θεωρίες του ανθρώπινου κεφαλαίου επισημαίνουν πώς οι γυναίκες είναι λιγότερο κατάλληλες από τους άνδρες για ορισμένα επαγγέλματα λόγω υπαρκτών διαφορών στην εκπαίδευση και την εργασιακή τους εμπειρία. Οι θεωρίες τμηματοποίησης της αγοράς εργασίας είναι σωστές στη βασική προϋπόθεσή τους ότι οι αγορές εργασίας είναι πράγματι τμηματοποιημένες και αυτή η κατάτμηση συμβάλλει στη μείωση των αμοιβών των

εργαζομένων στα "θηλυκά" επαγγέλματα μέσω της "επιβάρυνσης" του εργασιακού κόστους.

Εντούτοις, είναι οι φεμινιστικές θεωρίες που ερμηνεύουν το φαινόμενο με βάση παράγοντες που δρουν μέσα και έξω από την αγορά εργασίας Δίνουν πειστικές εξηγήσεις για το πώς συμβαίνει και τα σημαντικότερα επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται οι γυναίκες ενισχύουν τα χαρακτηριστικά "θηλυκά" στερεότυπα όπως η φροντίδα, η υπακοή η προσφορά στην οικογένεια αποδεικνύουν πως η περίφημη έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας των γυναικών οφείλεται πριν από όλα στην ολοκληρωτική ανάληψη εκ μέρους τους των ενδοοικογενειακών υποχρεώσεων και φροντίδων. Οι ίδιες θέτουν εύλογα ερωτήματα: Με τον αυξανόμενο ανταγωνισμό σε όλη την υδρόγειο, γίνεται όλο και περισσότερο σημαντικό για τις χώρες να κάνουν αποδοτική την χρήση των πόρων τους. Τι θα μπορούσε να είναι σημαντικότερη πηγή επάρκειας για την αγορά εργασίας από την ισότιμη κατανομή ανδρών και γυναικών, χωρίς έμφυλες προκαταλήψεις και εμπόδια: είναι προφανές πως οι απόψεις τους μας βρίσκουν σύμφωνες καθώς απαιτείται έντονη ατομική και συλλογική δραστηριότητα που θα μειώσει τον επαγγελματικό διαχωρισμό μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, με οφέλη όχι μόνο για το σύνολο του παρόντος εργατικού δυναμικού και της οικονομίας, αλλά και για το μέλλον της ίδιας της εργασίας και του κοινωνικού της περιεχομένου (Βιτσιλάκη & Φώκιαλη 2007).

Κρίνεται απαραίτητη η ευαισθητοποίηση και του/της Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. προς τις ακόλουθες σημαντικές κατευθύνσεις (Γκασούκα 2006).

- *Τον περιορισμό της κατά φύλο διαίρεσης της αγοράς εργασίας με ενεργοποίηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (με έμφαση στις νέες τεχνολογίες), την ενίσχυση θετικών δράσεων εντός των επιχειρήσεων με θέσπιση κινήτρων και ανάδειξη του κοινωνικού τους ρόλου, την ενθάρρυνση της απασχόλησης των γυναικών σε μη παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα, την ουσιαστική και σε όλα τα επίπεδα και τομείς προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στη σχέση σχολείου και αγοράς εργασίας κλπ.*
- *Τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, βασική προτεραιότητα της Ε.Ε. ήδη από το 2002, καθώς αποτελεί κρίσιμο*

παράγοντα της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και την διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης. Αποσκοπεί στην διασφάλιση ευνοϊκών συνθηκών για την είσοδο, την επανένταξη και την παραμονή στην αγορά εργασίας ανδρών και γυναικών και συνδέεται άμεσα και καθοριστικά με το αίτημα της ανακατανομής των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας. Ταυτόχρονα επιβάλλεται η παραπέρα ενίσχυση της μητρότητας – κοινωνικού λειτουργήματος με συγκεκριμένα μέτρα όπως η διερεύνηση του χρόνου παροχής άδειας μητρότητας και λοιπών γονεϊκών αδειών. Οι τελευταίες απαιτούν ενθάρρυνση λήψης τους από τους εργαζόμενους γονείς, καθώς συντελούν σημαντικά στην ανακατανομή των κοινωνικών ρόλων στην οικογένεια.

- *Την αξιοποίηση της διά βίου μάθησης και την παροχή ευκαιριών επαγγελματικής εκπαίδευσης και οργανωμένης εργασιακής εμπειρίας με έμφαση στις γυναίκες που παραμένουν οικονομικά αδρανείς ώστε να βελτιωθούν ουσιαστικά οι δυνατότητες ένταξης / επανένταξής τους στην αγορά εργασίας.*
- *Την προώθηση σύγχρονων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης για εκείνες τις γυναίκες που επιθυμούν να εργαστούν με αυτό το είδος εργασίας, επισημαίνοντας πάντως πως βασική επιδίωξη παραμένει η ένταξη των γυναικών στην πλήρη, ρυθμιζόμενη από τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας απασχόληση.*
- *Τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και του βιοτικού επιπέδου των γυναικών οι οποίες ανήκουν σε διαφορετικές και «ευαίσθητες» κοινωνικές κατηγορίες (μονογονεϊκές οικογένειες, ηλικιωμένες, μετανάστριες, κλπ) και οι οποίες είναι εκτεθειμένες στον κίνδυνο της φτώχειας.*
- *Την ενίσχυση και ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και αυτοαπασχόλησης με χορήγηση οικονομικών, διοικητικών και εκπαιδευτικών κινήτρων και τη δημιουργία δομών ενθάρρυνσης και επιχειρηματικής συμβουλευτικής.*

Συνεπώς, ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ορίζεται ως εκείνος που έχει γνώσεις ενός επαγγελματικού πεδίου ή εργασιακού χώρου και των συναφών με αυτά γνωστικών αντικειμένων με έμφαση στην κριτική κατανόηση θεωριών, αρχών και διαδικασιών. Με την επαγγελματική του δραστηριότητα ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.. επιδιώκει να αναπτύξει ένα φάσμα δημιουργικών λύσεων σε πολύπλοκα προβλήματα του κοινωνικού-εργασιακού χώρου δημιουργώντας ευκαιρίες για επανασχεδιασμούς της κοινωνικής-επαγγελματικής δράσης τόσο των εκπαιδευόμενων όσο και των οργανισμών στους οποίους δραστηριοποιείται επαγγελματικά [redesigning & reconfiguration]. Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. μέσα από πολύπλοκες επαγγελματικές δραστηριότητες αναλαμβάνει την ευθύνη για τη λήψη αποφάσεων συνθέτοντας διαφορετικές προσεγγίσεις, ενώ παράλληλα διαχειρίζεται την επαγγελματική κατάρτιση ως περιεχόμενο και ως διαδικασία.

2.3 Επαγγελματικές λειτουργίες – προσδιορισμός κριτηρίων ανταπόκρισης

Σύμφωνα με τα ανωτέρω προτείνονται οι παρακάτω Επαγγελματικές Λειτουργίες Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. και παράλληλα προσδιορίζεται το περιεχόμενό τους ενδεικτικά (δες Πίνακα «Επαγγελματικές Λειτουργίες: Κριτήρια Ανταπόκρισης – Εύρος Εφαρμογής, στο τέλος της Ενότητας Β]:

Οργανωσιακή Λειτουργία <κύρια>

- Να αναγνωρίζει τα συστήματα αλληλεπίδρασης και δικτύωσης (ηλεκτρονικά και πολυτροπικά, δηλ. συστήματα ηλεκτρονικά και συστήματα που αξιοποιούν στην αλληλεπίδραση τα σημειωτικά συστήματα της γλώσσας, της εικόνας, του ήχου κ.ά.).
- Να εργάζεται ατομικά και να συνεργάζεται ομαδικά με υπευθυνότητα.
- Να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, διακινδύνευση και να διαπραγματεύεται αλλαγές.
- Να επιλέγει συνεργάτες και να λειτουργεί σε επιτεδοποιημένες ιεραρχίες.
- Να αναγνωρίζει και να εντάσσει στους σχεδιασμούς και στη συμπεριφορά του το σεβασμό στις εθνοπολιτισμικές διαφορές.
- Να συμμετέχει στην οργάνωση των ομάδων των καταρτιζόμενων κατά την ένταξή τους σε τμήματα.
- Να καταγράφει ή να ενημερώνεται σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία των καταρτιζόμενων.
- Να διερευνά τις προγενέστερες γνώσεις και εμπειρίες των καταρτιζόμενων προσδιορίζοντας και ανασχεδιάζοντας το περιεχόμενο της κατάρτισης (λ.χ. ΑΡΕΛ).
- Να διαχειρίζεται οργανωτικά θέματα σε σχέση με τα προγράμματα.
- Να αξιοποιεί την εμπειρική γνώση του οργανισμού ώστε να προτείνει αλλαγές ανάλογες των κοινωνικο-οικονομικών εξελίξεων.

Διδακτική-Παιδαγωγική Λειτουργία <κύρια>

- Να επιλέγει το περιεχόμενο του προγράμματος και να το οργανώνει σε ενότητες.
- Να οργανώνει (μαθησιακές) δραστηριότητες και να επιλέγει τις κατάλληλες εκπαιδευτικές τεχνικές και παιδαγωγικές μεθοδολογίες για την πραγματοποίησή τους.

- Να διαχειρίζεται τη διεπιστημονικότητα της γνώσης σε συνεργασία με τους εμπλεκόμενους στην υλοποίηση ενός προγράμματος.
- Να αξιολογεί το παραγόμενο εκπαιδευτικό έργο και τους καταρτιζόμενους με έμφαση στα μαθησιακά αποτελέσματα (outputs).
- Να εντάσσει στο ρεπερτόριο των πρακτικών κατάρτισης του προγράμματος τις κοινωνικοπολιτισμικές πρακτικές των καταρτιζόμενων (με έμφαση στο φύλο και στην εθνοτική καταγωγή).
- Να εντάσσει την τεχνολογική πλαισίωση στα περιεχόμενα και τις διεργασίες του προγράμματος.
- Να επιχειρεί καινοτόμες προσεγγίσεις, αναλαμβάνοντας τη διακινδύνευση συμβάλλοντας στην επικαιροποίηση των πρακτικών και στη νοηματοδότηση των εννοιών σε θεσμικά συμφραζόμενα.

Εμπυχωτική Λειτουργία <κύρια>

- Να διαπραγματεύεται τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των καταρτιζομένων
- Να αναγνωρίζει εθνοπολιτισμικές διαφορές και ανισότητες.
- Να αναστοχάζεται ανακλαστικά το συμβουλευτικό του ρόλο επαναπλαισιώνοντας τη συμβουλευτική του.

Κοινωνικοπολιτική Λειτουργία <επιμέρους>

- Να κατανοεί και να επεξεργάζεται τις πολιτικές κατά του κοινωνικού αποκλεισμού, καθώς και τις δοκιμασμένες πρακτικές κοινωνικής ένταξης.
- Να συνδέει το πρόγραμμα κατάρτισης με εθνικές και υπερεθνικές πολιτικές απασχολησιμότητας / απασχόλησης.
- Να δικτυώνει το πρόγραμμα, μέσω παρεμβατικών πρωτοβουλιών, με παράγοντες τοπικούς και περιφερειακούς.
- Να κατανοεί τους μετασχηματισμούς στην οργάνωση εργασίας / επάγγελμα και το κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο εντός του οποίου έχουν προκύψει.

2.4 Ανάλυση εύρους εφαρμογής

Οι αλλαγές στο διεθνοποιημένο και ευρωπαϊκό κοινωνικοοικονομικό και εργασιακό περιβάλλον επηρεάζουν τον ρόλο του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. και δημιουργούν νέες συνθήκες σχετικά με το εύρος εφαρμογής των επαγγελματικών του καθηκόντων και

ευθυνών που αναλαμβάνει. Το εύρος εφαρμογής εκκινεί από τους τυπικούς θεσμούς Εκπαίδευσης και Κατάρτισης καθώς και τους μη τυπικούς.

Συγκεκριμένα το εύρος εφαρμογής περιλαμβάνει:

- *Θεσμούς Τυπικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης*: στο βαθμό που υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης ή και απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας σε σχέση με συγκεκριμένους χώρους εργασίας. Για παράδειγμα τα ΙΕΚ, λόγω πιστοποίησης και μοριοδότησης στον ΑΣΕΠ, τα Προγράμματα Διασύνδεσης των Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων με συγκεκριμένους εργασιακούς χώρους ή τα Προγράμματα Ανάπτυξης της Επιχειρηματικότητας στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα κ.ά. Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΑΤΕΙ), Σχολές Μαθητείας ΟΑΕΔ.

- *Θεσμούς Μη Τυπικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης*: Θεσμοί Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης, Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, Προγράμματα διασύνδεσης με τον εργασιακό χώρο, Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Στους χώρους δράσης τους οι Εκπαιδευτές καλούνται να αναπτύξουν σχέσεις και να συνεργαστούν με ένα μεγάλο φάσμα επαγγελματιών, συμβούλων και ειδικών, αναλαμβάνοντας όλο και περισσότερο διοικητικές ευθύνες. Οι αλλαγές αυτές συνάδουν και με τις συνεχείς διαφοροποιήσεις των προγραμμάτων κατάρτισης και τη συρρίκνωση του αριθμού των εκπαιδευτών πλήρους απασχόλησης. Οι Εκπαιδευτές απασχολούνται και ως:

- Ειδικοί σύμβουλοι με διοικητικές και διαχειριστικές υπευθυνότητες.
- Επιστημονικοί Συνεργάτες επιχειρήσεων μέσω ενός πελατοκεντρικού προσανατολισμού.
- Ειδικοί Διαμεσολαβητές [learning brokers] σε οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκπαιδευόμενους (Chappell & Johnston 2003).

Συνολικά οι εκπαιδευτές εργάζονται σε ένα διευρυμένο επαγγελματικό πεδίο και συνεργάζονται με μια ποικιλία συμμετεχόντων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Αυτό γιατί τα μαθητοκεντρικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης απαιτούν μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση και συνεργασία με τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις που μετέχουν στις διαδικασίες υλοποίησης. Παράλληλα και σε σχέση με τα αναδυόμενα νέα καθήκοντά τους οι Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. μπορούν να

αναλάβουν επαγγελματικές υπευθυνότητες και να αναπτύξουν επαγγελματικές δραστηριότητες σε θεσμούς και οργανισμούς σχετικά με:

- Ανάλυση αγοράς
- Γενική Διαχείριση
- Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων
- Δικτύωση [networking]
- Διαχείριση χρηματοδοτήσεων
- Σχεδιασμός υπηρεσιών επικοινωνίας οργανισμών και επιχειρήσεων
- Διοίκηση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού των Οργανισμών Τοπικής Διοίκησης
- Υλοποίηση προγραμμάτων ηλεκτρονικής μάθησης
- Διαχείριση διακρατικών προγραμμάτων
- Εκπαίδευση και Κατάρτιση των εργαζόμενων στις Υπηρεσίες

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ – ΕΥΡΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

*(διαμόρφωση-προσαρμογή της φόρμας του ΕΚΕΠΙΣ
από την ερευνητική ομάδα της παρούσας μελέτης)*

A1. Τίτλος επαγγελματικής λειτουργίας	Κύρια Χ	Επιμέρους ☐
ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ (δες και ΠΙΝΑΚΑ «ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ», ΕΝΟΤΗΤΑ [3])		

A1.1. Κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης (με όρους μαθησιακών αποτελεσμάτων επιτέλεσης ως αναδυόμενων όψεων της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του ΕΚΚΕ)

Διοίκηση και Οργανωσιακός Σχεδιασμός Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων (ΠΚ)

Επιτέλεση Διαδικασιών Διοίκησης και Οργάνωσης (ΠΚ): Υπευθυνότητα, Οργάνωση, Χρήση Νέων Τεχνολογιών, Τεκμηρίωση, Παρακολούθηση, Προβολή - Δικτύωση, Χρήση Εργαλείων Αξιολόγησης, Διαχείριση Γνώσης και Πολιτισμική Επίγνωση, Παρακολούθηση, Χρηματοδοτικές ροές (ΠΚ).

A1.2. Ανάλυση εύρους εφαρμογής

α. Οργανισμοί /επιχειρήσεις

ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

β. Εργασιακό περιβάλλον - καθήκοντα

- Διευθυντής Οργανισμών, Κέντρων, Τμημάτων Κατάρτισης
- Ενδοεπιχειρησιακός Διαχειριστής Κατάρτισης
- Ενδοεπιχειρησιακός Προγυμναστής - Εκπαιδευτής Εμπλεκομένων στο Σχεδιασμό και την Υλοποίηση ΠΚ
- Εκπαιδευτική Ανάπτυξη Προσωπικού
- Σύμβουλος Διαχείρισης Γνώσης Επαγγελματικής Κατάρτισης
- Διαχειριστής Γνώσης- Εκπαιδευτής Κατάρτισης

A2. Τίτλος επαγγελματικής λειτουργίας

Κύρια ☒

Επιμέρους ☐

ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ – ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ (δες και ΠΙΝΑΚΑ «ΓΝΩΣΕΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ», ΕΝΟΤΗΤΑ [3])

A2.1. Κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης (με όρους μαθησιακών αποτελεσμάτων επιτέλεσης ως αναδυόμενων όψεων της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του ΕΚΚΕ)

Κοινωνικοεκπαιδευτικός, Μαθησιακός Μακροσχεδιασμός, Μαθησιακός Μικροσχεδιασμός ΠΚ.

Τεχνολογική Αναπλαισίωση Μαθησιακών και Κοινωνικοεκπαιδευτικών Σχεδιασμών: E-learning

Επιτέλεση γνώσεων και δεξιοτήτων στον Κοινωνικοεκπαιδευτικό - Μαθησιακό - Τεχνολογικό Σχεδιασμό (ΠΚ) : Υπευθυνότητα, Διαχείριση Γνώσης-Πολιτισμική Επίγνωση, Εκπαιδευτικές Τεχνικές, Αξιοποίηση Πηγών, Διαμόρφωση Εκπαιδευτικού Υλικού, Διαδικασίες Αξιολόγησης.

ή/και με τη χρήση των Νέων Τεχνολογιών

A2.2. Ανάλυση εύρους εφαρμογής

α. Οργανισμοί /επιχειρήσεις

ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

**ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ**

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

ΚΕΝΤΡΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ στα περιεχόμενα των ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ (δες περιεχόμενα προγραμμάτων που προσομοιάζουν και με το θεωρητικό μέρος ΠΚ σε ΚΕΚ στις ανάλογες θεματικές)

ΣΧΟΛΕΙΑ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ: Ως υπο-ειδίκευση των εκπαιδευτικών α/βάθμιας και β/βάθμιας εκπαίδευσης σε προγράμματα-θεσμούς της μη-τυπικής εκπαίδευσης και αντιστοιχούνται με θεσμούς της τυπικής εκπαίδευσης και στα οποία ένα μέρος του Curriculum αφορά τη μάθηση και εμπειρία σε χώρους εργασίας.

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ [ΙΕΚ]

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ Α.Ε.Ι.

β. Εργασιακό περιβάλλον - καθήκοντα

- Διαχειριστής Γνώσης – Εκπαιδευτής Κατάρτισης
- Εκπαιδευτής Ηλεκτρονικής Επαγγελματικής Κατάρτισης [e-learning/training]
- Ενδοεπιχειρησιακός Προγυμναστής - Εκπαιδευτής Κατάρτισης [Trainer-coach]
- Σχεδιαστής Εκπαιδευτικού Πλάνου Κατάρτισης

A3. Τίτλος επαγγελματικής λειτουργίας	Κύρια	X	Επιμέρους	☐
ΕΜΨΥΧΩΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ (δες και ΠΙΝΑΚΑ «ΓΝΩΣΕΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ», ΕΝΟΤΗΤΑ [3])				

A3.1. Κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης (με όρους μαθησιακών αποτελεσμάτων επιτέλεσης ως αναδυόμενων όψεων της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του ΕΚΚΕ)

[Έμφαση στη συνάφεια της Εμπυχωτικής Λειτουργίας με την Διδακτική-Παιδαγωγική έτσι επιτυγχάνεται η διάκριση από τις ΣΥΥ]

Διαχείριση Κρίσεων με έμφαση στην μαθησιακή αποτελεσματικότητα ΠΚ. Αλληλεπίδραση -Ενδυνάμωση

Επιτέλεση γνώσεων και δεξιοτήτων στην Επιρροή της Δυναμικής Ομάδας στο σχεδιασμό και υλοποίηση (ΠΚ) : Υπευθυνότητα, Διαχείριση Κρίσεων, Δυναμική Ομάδας, Ενδυνάμωση, Πολιτισμική Επίγνωση.

ή/και με τη χρήση των Νέων Τεχνολογιών

A3.2. Ανάλυση εύρους εφαρμογής

α. Οργανισμοί /επιχειρήσεις

ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

ΚΕΝΤΡΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ στα περιεχόμενα των ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ (δες περιεχόμενα προγραμμάτων που προσομοιάζουν και με το θεωρητικό μέρος ΠΚ σε ΚΕΚ στις ανάλογες θεματικές)

ΣΧΟΛΕΙΑ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ: Ως υπο-ειδίκευση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε προγράμματα-θεσμούς της μη-τυπικής εκπαίδευσης και αντιστοιχούνται με θεσμούς της τυπικής εκπαίδευσης και στα οποία ένα μέρος του Curriculum αφορά τη μάθηση και εμπειρία σε χώρους εργασίας.

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ [ΙΕΚ]

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ Α.Ε.Ι.

β. Εργασιακό περιβάλλον - καθήκοντα

- Διαχειριστής Κρίσεων – Tutor Κατάρτισης
- Ενδοεπιχειρησιακός Προγυμναστής - Εκπαιδευτής Ενηλίκων – Εκπαιδευτής Κατάρτισης[Trainer-coach In-Company]

A4. Τίτλος επαγγελματικής λειτουργίας	Κύρια	Επιμέρους	X
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΛΙΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ (δες και ΠΙΝΑΚΑ «ΓΝΩΣΕΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ», ΕΝΟΤΗΤΑ [3])			

A4.1. Κριτήρια επαγγελματικής ανταπόκρισης (με όρους μαθησιακών αποτελεσμάτων επιτέλεσης ως αναδυόμενων όψεων της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του ΕΚΚΕ)

[Έμφαση στη συνάφεια της Κοινωνικοπολιτικής Λειτουργίας με την Διδακτική-Παιδαγωγική, Οργανωσιακή και Εμπυχωτική Λειτουργία]

Πολιτικές κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού, Πολιτικές Απασχόλησης, Δικτύωση με την Κοινωνία των Πολιτών.

Επιτέλεση γνώσεων και δεξιοτήτων στην Επιρροή της Δυναμικής Ομάδας στο σχεδιασμό και υλοποίηση (ΠΚ) : Υπευθυνότητα, Πολιτισμική Οργάνωση, Δικτύωση με την Κοινωνία των Πολιτών.

ή/και με τη χρήση των Νέων Τεχνολογιών

A4.2. Ανάλυση εύρους εφαρμογής

α. Οργανισμοί /επιχειρήσεις

ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

**ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ**

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

ΚΕΝΤΡΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ στα περιεχόμενα των **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ** (δες περιεχόμενα προγραμμάτων που προσομοιάζουν και με το θεωρητικό μέρος ΠΚ σε ΚΕΚ στις ανάλογες θεματικές)

ΣΧΟΛΕΙΑ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ: Ως υπο-ειδίκευση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε προγράμματα-θεσμούς της μη-τυπικής εκπαίδευσης και αντιστοιχούνται με θεσμούς της τυπικής εκπαίδευσης και στα οποία ένα μέρος του Curriculum αφορά τη μάθηση και εμπειρία σε χώρους εργασίας.

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ [ΙΕΚ]

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ Α.Ε.Ι.

β. Εργασιακό περιβάλλον - καθήκοντα

- **Διευθυντής Οργανισμών, Κέντρων, Τμημάτων Κατάρτισης**
- **Διαχειριστής Γνώσης – Εκπαιδευτής Κατάρτισης**
- **Εκπαιδευτής Ηλεκτρονικής Επαγγελματικής Κατάρτισης [e-learning/training]**
- **Ενδοεπιχειρησιακός Εκπαιδευτής Κατάρτισης**
- **Σχεδιαστής Εκπαιδευτικού Πλάνου Κατάρτισης**

Οι όροι που χρησιμοποιούνται στους παραπάνω πίνακες σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον – καθήκοντα αφορούν όψεις του Διά βίου–Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. καθώς σε κάθε οργανωμένο θεσμό κατάρτισης δρα με συγκεκριμένους κάθε φορά ρόλους, λ.χ. εκείνου που ασκεί τη διεύθυνση του οργανισμού κατάρτισης ή εκείνου που προοιωνίζει άλλα μέλη του οργανισμού προκειμένου να ανταποκριθούν σε νέες δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης. Σε κάθε περίπτωση τα καθήκοντα αυτά συσχετίζονται με τις επαγγελματικές λειτουργίες και αποτελούν γνωστές ή και αναδυόμενες όψεις του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. (πρβλ. Cedefop-TTnet 2007).

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

3.1 Γνώσεις, Δεξιότητες και Ικανότητες: Ζητήματα Εννοιολογήσεων

3.1.1 Γνώσεις

Αν κανείς λάβει υπόψη του τους ορισμούς που καταγράφονται στο Φ.Ε.Κ. 566/8-05-2006, άρθρ. 2 παράγραφος 3, οι Γνώσεις προσδιορίζονται «ως αποτέλεσμα διανοητικών διεργασιών και αναπαραστάσεων εννοιών, γεγονότων και πράξεων» και δεν συσχετίζονται αποκλειστικά με το σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά είναι δυνατόν να αποτελούν αποτέλεσμα της επαγγελματικής και πρακτικής εμπειρίας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Επισημαίνεται πως ενώ έχουμε ρητή νομοθετική αναφορά στην αναγνώριση της άτυπης μάθησης [informal learning] σύμφωνα και με το ευρωπαϊκό πλαίσιο της διά βίου μάθησης, δεν έχει ακόμη θεσμοθετηθεί η αναγνώρισή της μέσω της αναγνώρισης και αντιστοίχισης της άτυπης μάθησης με τα τυπικά και μη τυπικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Κι ενώ υπάρχουν διαδικασίες αναγνώρισης από το ΕΚΕΠΙΣ της άτυπης επαγγελματικής εμπειρίας εκκρεμούν μια σειρά από ρυθμίσεις σύμφωνα με τις οποίες η αναγνωρίσιμη άτυπη πρακτική εμπειρία είναι δυνατόν να αποτυπωθεί και ως επαγγελματική εμπειρία επί τη βάση ενός Εθνικού Συστήματος Προσόντων και αναγνωρίσεων-αντιστοιχίσεων της άτυπης, της μη-τυπικής μάθησης με μονάδες ανάλυσης της τυπικής και μάλιστα στο συνεχές των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Πρόκειται για τον επιθυμητό στόχο των ευρωπαϊκών πολιτικών διά βίου μάθησης για την ενσωμάτωση [integration] της τυπικής, μη-τυπικής και άτυπης μάθησης και εμπειρίας σε ένα εθνικό σύστημα με σημεία και διαδρομές εισόδου και εξόδου στο συνεχές των συστημάτων τυπικής και μη-τυπικής εκπαίδευσης, τυπικής και μη-τυπικής κατάρτισης.

3.1.2 Δεξιότητες

Ο όρος «Δεξιότητες» προσδιορίζεται ως «ο συνδυασμός γνώσης και εμπειρίας που απαιτείται για την επίτευξη συγκεκριμένου φυσικού ή διανοητικού έργου ή την άσκηση εργασίας» (Φ.Ε.Κ. 566/8-05-2006, άρθρ. 2 παράγραφος 4). Έχοντας κατά νου ότι η νομοθετική επεξεργασία-πλαισίωση εννοιολογήσεων είτε από επιστημονικά πεδία είτε από υπερεθνικά πολιτικά πλαίσια (Ε.Ε.) δεν είναι διόλου εύκολη, παρατηρούμε ότι δεν είναι σαφής η διάκριση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την επίτευξη ενός έργου από εκείνες των Ικανοτήτων που ορίζονται ως η «εφαρμογή γνώσεων, δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας ώστε το άτομο να ανταποκρίνεται στις τρέχουσες συνθήκες και απαιτήσεις της εργασίας του» (Φ.Ε.Κ. 566/8-05-2006, άρθρ. 2 παράγραφος 5). Ποια είναι η διάκριση ανάμεσα σε εκείνο που απαιτείται για την επίτευξη ενός έργου (Δεξιότητα) και σε εκείνο που απαιτείται για την ανταπόκριση στις απαιτήσεις μιας εργασίας (Ικανότητα);

Για τη διασάφηση του όρου «Δεξιότητα» το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο δεν αξιοποιεί τα ερευνητικά δεδομένα του Cedefop (2002), σύμφωνα με τα οποία οι Δεξιότητες συνδέονται τόσο με το εκπαιδευτικό όσο και με το εργασιακό προφίλ των πολιτών σε μια Ευρωπαϊκή Κοινωνία της Διά βίου Μάθησης. Η έρευνα του Cedefop δεν διακρίνει απλώς ανάμεσα σε βασικές και νέες βασικές δεξιότητες, αλλά χρησιμοποιεί μια αναλυτικότερη διάκριση ανάμεσα σε *παραδοσιακές δεξιότητες* (γραφή και ανάγνωση – αριθμητική και «το να έχεις γενικές γνώσεις»), *κοινωνικές δεξιότητες*, *διαπολιτισμικές δεξιότητες* και *εργαλειακές δεξιότητες* [instrumental skills].

Επισημαίνουμε πως μερικά από τα επαγγελματικά καθήκοντα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε., που στην περίπτωση μας αποτελούν όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας, κατηγοριοποιούνται στην Έρευνα του Cedefop (2002) στις κοινωνικές δεξιότητες και αποτελούν μέρος των νέων βασικών δεξιοτήτων: *αξιολόγηση των καταστάσεων και επίλυση προβλήματος* – *ανάληψη πρωτοβουλίας* – *οργανωσιακή δεξιότητα* – *διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού* – *να μαθαίνεις πώς να μαθαίνεις* – *ανάπτυξη καλών σχέσεων με*

ανθρώπους διαφορετικής εθνικής ή πολιτισμικής προέλευσης – συνεργασία με τους άλλους.

3.1.3 Ικανότητες

Γενικότερα η έννοια της Ικανότητας [competence] τείνει να καταστεί ένας όρος κεντρικής σημασίας. Λόγω δε της σύγχυσης που υπάρχει γύρω από την εννοιολόγηση της Ικανότητας οδηγεί ερευνητές να την αποκαλούν μία «θολή σύλληψη» [“fuzzy concept”], καθώς οι διαφορετικοί προσδιορισμοί της αντανακλούν διαφορετικές πολιτισμικές παραδόσεις και επιστημολογικά παραδείγματα (Martin & Robertson 2003, Cseh 2003).

Σύμφωνα με το ευρωπαϊκό πλαίσιο για τις Ικανότητες-Κλειδιά, οι Ικανότητες «αντιπροσωπεύουν ένα ικανό να μεταβιβαστεί, πολυλειτουργικό πακέτο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων, που όλα τα άτομα χρειάζονται για την προσωπική τους ολοκλήρωση και ανάπτυξη, ένταξη και απασχόληση» (E.C. 2003). Στον ορισμό αυτό φαίνεται καθαρότερα η σχέση των Ικανοτήτων με τις δεξιότητες και τις στάσεις, οι οποίες δεν αναφέρονται στο επαγγελματικό περίγραμμα και είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τα σύγχρονα πολυπολιτισμικά χαρακτηριστικά των σύγχρονων κοινωνικών και εργασιακών χώρων. Στο ίδιο πλαίσιο οι Ικανότητες διακρίνονται σε *Ικανότητες-Κλειδιά*, *Ικανότητες Ανεξάρτητες Πλαισίου* [context independent] και *Ικανότητες Πλαισίου Εφαρμογής*, για τις οποίες ο προσδιορισμός τους εξαρτάται από το πλαίσιο εφαρμογής (Winterton, Delamare & Stringfellow 2006). Οι Ικανότητες-Κλειδιά έχουν οριστεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και είναι οι ακόλουθες: *επικοινωνία στη μητρική γλώσσα - επικοινωνία στη ξένη γλώσσα – μαθηματικός γραμματισμός και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και στην τεχνολογία – ψηφιακή ικανότητα – ικανότητα να μαθαίνεις πώς να μαθαίνεις – διαπροσωπικές ικανότητες – πολιτικές [civic] ικανότητες – επιχειρηματικότητα – πολιτιστική έκφραση.*

Η ικανότητα άλλοτε εμπεριέχει τις *δεξιότητες και τα προσόντα* (ASEM-Bailey, Intzidis et al. 2002) και άλλοτε προσδιορίζεται από μια περισσότερο

λειτουργική οπτική, στην οποία λαμβάνεται υπόψη τόσο η προσωπική όσο και η κοινωνική διάσταση (Ο.Ο.Σ.Α.-DeSeCo).

Σύμφωνα με αυτή την τελευταία οπτική του Ο.Ο.Σ.Α.-DeSeCo (SFSO/DeSeCo - Keating 2001), πέρα από τα θεωρητικά μοντέλα για την εννοιολόγηση των Ικανοτήτων [Theoretical Models and Concepts], κρίνονται απαραίτητα για τον προσδιορισμό τους τα πολιτιστικά πλαίσια [cultural contexts], η βιογραφική μεταβλητότητα [biographical variability], τα πολιτικά κείμενα εργασίας (εθνικά και υπερεθνικά), τα πλαίσια των διαπραγματεύσεων και των συναινέσεων των κοινωνικών εταίρων [policy frameworks – Policies Affecting the Transmission of Competencies – Political Negotiation and Consensus Formation], τα κοινωνικά και ατομικά οράματα/κοσμοθεάσεις [Visions of Society and Individuals]. Κατά συνέπεια κάθε περιγραφική ανάπτυξη σε δεξιότητες και ικανότητες διαμορφώνονται ανάμεσα σε δύο ανταγωνιστικά πλαίσια για τον προσδιορισμό τους, το *Πλαίσιο για Περιεχόμενο* και το *Πλαίσιο για Διαδικασία* [A Framework for Content versus a Framework for Process]. Αν για παράδειγμα, όπως παρατηρούν οι μελετητές-εμπειρογνώμονες του δικτύου του DeSeCo «ενεργοποιήσουμε μόνον μία διαδικασία [process] διά της οποίας επιλέξουμε και ορίσουμε τις ικανότητες, τότε δεν διασφαλίζεται ότι στο αποτέλεσμα του προσδιορισμού των ικανοτήτων θα υπάρξει θεμελίωσή τους στις ανθρωπιστικές επιστήμες. Αν από την άλλη επιλέξουμε να θέσουμε μια αμιγώς επιστημονική δομή για τις Ικανότητες–Κλειδιά, δεν θα έχουμε καμία διασφάλιση ότι τα σημαντικότερα στοιχεία θα έχουν κοινωνική και πολιτική σπουδαιότητα. Ως εκ τούτου είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη η σύνδεση ανάμεσα (1) στην κοινωνική διαδικασία για την επιλογή και τον ορισμό των ικανοτήτων και (2) στη θεμελίωση της γνώσης για τις ικανότητες στις ανθρωπιστικές επιστήμες» (SFSO/DeSeCo – Keating 2001, 9).

Έτσι οι Ικανότητες στο πλαίσιο του Ο.Ο.Σ.Α.-DeSeCo (SFSO/DeSeCo – Keating 2001) διακρίνονται σε:

- *Ικανότητα για αποτελεσματική χρήση συστημάτων αλληλεπίδρασης σε ποικιλία περιβαλλόντων:* χρήση του γλωσσικού συστήματος ή ενός τεχνολογικού συστήματος.
- *Ικανότητα Αλληλεπίδρασης σε Ετερογενείς Ομάδες:* σχετίζεσθαι καλά με τους άλλους, συνεργασία και εργασία σε ομάδα, διαχείριση και επίλυση συγκρούσεων, κ.ά.
- *Ικανότητα Αυτόνομης Δράσης:* δράση εντός της μεγάλης εικόνας, κατανόηση της δομής του συστήματος εντός του οποίου δρα κανείς, μορφοποίηση και σύνθεση πλάνων ζωής και προσωπικών σχεδίων δράσης, υποστήριξη των δικαιωμάτων, ενδιαφερόντων, ορίων και αναγκών, κ.ά. (Ο.Ο.Σ.Α.-DeSeCo - Keating2001).

Στην εκπαίδευση και την κατάρτιση η ικανότητα αποτελεί τον απώτερο στόχο (στη θέση που παλιά κατείχε η γνώση του πώς επιτυγχάνεις κάτι), έτσι ώστε το άτομο να διαχειρίζεται την *κοινωνικο-οικονομική κρίση* και τους μετασχηματισμούς του εργασιακού χώρου (Dietrich 2003). Στο νομοθετικό πλαίσιο, και όσον αφορά τους μετασχηματισμούς του εργασιακού χώρου, ο νομοθετικός προσδιορισμός του όρου των Ικανοτήτων συσχετίζεται και με την προσαρμογή «σε μεταβαλλόμενα εργασιακά περιβάλλοντα» (Φ.Ε.Κ. 566/8-05-2006, άρθρ. 2 παράγραφος 5).

Η λειτουργικότητα της έννοιας «Ικανότητα» για την περιγραφή επαγγελματικής δραστηριότητας προσδιορίζεται ως «*χρήσιμος όρος που γεφυρώνει το κενό ανάμεσα στην εκπαίδευση και τις απαιτήσεις συγκεκριμένων κάθε φορά εργασιακών χώρων*» (Boon & van der Klink 2002, 6).

Στην κατεύθυνση αυτή κινείται και η διάκριση των Ικανοτήτων σε Παιδαγωγικές και Επαγγελματικές (PROFF 2004). Οι Παιδαγωγικές αφορούν σε γενικές ικανότητες διδακτικής ενώ οι Επαγγελματικές Ικανότητες, αφορούν στη σύνδεση των επαγγελματικών ικανοτήτων εκείνου που καταρτίζει με το περιεχόμενο της εργασίας για την οποία καταρτίζει [*on-the-job learning, (OJL)*].

Στο κείμενο εργασίας TTnet (Cedefop 2006, 4) η έννοια της Ικανότητας σχετίζεται «με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και το “γνωρίζω πώς” [know-how] που εφαρμόζεται με επάρκεια σε μια δοσμένη εργασιακή κατάσταση ή/και σε μία επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη». Στο συγκεκριμένο κείμενο και για την περιγραφή διαφοροποιημένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, διακρίνονται: Υπευθυνότητες-Δραστηριότητες, Καθήκοντα και Ικανότητες, οι οποίες με τη σειρά τους αναλύονται άλλοτε σε Γνώση και δεξιότητες [skills], και άλλοτε σε Γνώση και *ικανότητα προς* [ability] ή και σε συνδυασμό *Γνώση, ικανότητα προς και δεξιότητες*. Στο Κείμενο Εργασίας [Cedefop 2007: Draft Working Documents] (Tender Cedefop No. AO/B/MB/VETProfessions/017/06 – Defining VET Professions, Competence Grid, 2007) οι Ικανότητες, αντιστοιχούνται στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων [EQF] με έμφαση στην Ικανότητα για Αυτονομία και Υπευθυνότητα, στην οποία αναλύονται τα Επαγγελματικά Αποτελέσματα.

Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (E.C. 2005) η Ικανότητα χρησιμοποιείται για να αποτυπωθούν τα Προσωπικά και Επαγγελματικά Αποτελέσματα και επιμερίζεται σε *Ικανότητα μάθησης, Επικοινωνία και Κοινωνική Ικανότητα, Επαγγελματική Ικανότητα*.

Ο προσδιορισμός γενικών, με την έννοια της γενικευτικής περίληψης [generic] δεξιοτήτων και ικανοτήτων [generic skills, generic competencies] που αποδίδονται και ως πυρηνικές [core skills, core competencies] συνδέεται και με την απασχολησιμότητα. Έτσι στην περίπτωση (πρβλ. Leney 2004, 38):

- της Αυστραλίας, οι Ικανότητες Κλειδιά για την απασχολησιμότητα είναι: η Συγκέντρωση, η Ανάλυση και η Οργάνωση της πληροφορίας – Η επικοινωνία ιδεών και πληροφοριών – Η οργάνωση και το Πλάνο δραστηριοτήτων – Η εργασία με άλλους (cross-cultural) και σε ομάδες – Η χρήση μαθηματικών ιδεών και τεχνικών – Η επίλυση προβλήματος – Η χρήση της τεχνολογίας (Australian Mayer Key Competencies 1992). αργότερα προστέθηκε και η Πολιτισμική Κατανόηση [Cultural Understandings].

- του Καναδά (Employability Skills Profile, 1992), οι Δεξιότητες Απασχολησιμότητας είναι οι δεξιότητες: Σκέψης, Επικοινωνίας, Υπευθυνότητας, Θετικών Στάσεων και Θετικής Συμπεριφοράς, Εργασίας με άλλους, Προσαρμοστικότητας, Κατανόησης και Λύσης Προβλημάτων με τη χρήση μαθηματικών, Επίλυσης Προβλήματος [Problem Solving], Λήψης Απόφασης, Μαθησιακές δεξιότητες, Χρήση της τεχνολογίας, Επικοινωνιακές Δεξιότητες. Μετά το 2000 προστέθηκαν οι δεξιότητες: Διαχείρισης Πληροφορίας, Χρήσης αριθμών, Ασφαλούς Εργασίας, Συμμετοχής σε projects και σε καθήκοντα.
- των Η.Π.Α. (SCANS 1991), όπου εδώ χρησιμοποιείται ο όρος τα «"Ξέρω-πώς" του Εργασιακού Χώρου» [workplace Know-how], περιλαμβάνουν: Πληροφορία, Βασικές Δεξιότητες [Foundation Skills: basic skills], Εντοπισμός και Διαχείριση Πηγών, Προσωπικές Ποιότητες, Διαπροσωπικές Δεξιότητες, Τεχνολογικά Συστήματα.

Η συνοπτική αυτή ανασκόπηση δημιουργεί ερωτήματα σχετικά με τη χρήση ως εννοιολογικών εργαλείων αποτύπωσης (πρβλ. Rey 1996, πρβλ. Haahr, Shapiro & Sorensen 2004): *Μπορούν οι δεξιότητες και ικανότητες που έχουμε αποκτήσει σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο να μεταφερθούν άμεσα, αδιαμεσολάβητα, σε άλλο πλαίσιο; Είναι κάτι τέτοιο επιθυμητό; Σε ποιο βαθμό είναι δυνατόν να αποκτηθούν δεξιότητες και ικανότητες ανεξάρτητα από το περιεχόμενο; Κι ακόμη: Πώς αποκτώνται οι ικανότητες-κλειδιά; Απαιτούν ειδικές εκπαιδευτικές καταστάσεις ή πρέπει να προκύψουν στο πλαίσιο μιας επιστημονικής πειθαρχίας; Ήταν, είναι και θα είναι προσδιορισμένες με τον ίδιο τρόπο ή μήπως τα ενδεχόμενα των νοηματοδοτήσεών τους εντός του κοινωνικο-πολιτισμικού πλαισίου προϋποθέτουν διαφορετικές και ενίοτε ανταγωνιστικές ερμηνευτικές πλαισιώσεις-προσεγγίσεις; Και όταν οι γνώσεις συνδέονται και στο νομοθετικό πλαίσιο με τις αναπαραστάσεις εννοιών, οι οποίες είναι κοινωνικοπολιτισμικά προσδιορισμένες, ακριβώς επειδή είναι αναπαραστάσεις, δεν θα είναι αποδοτικότερο να συσχετισθούν άμεσα με τις κοινωνικές ανισότητες και τις εθνοπολιτισμικές διαφορές στην κατεύθυνση της κοινωνικής συνοχής;*

3.2 Η οριζόντια επαγγελματική δραστηριότητα του Διά βίου- Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

Η αναγκαιότητα να ανταποκριθεί κανείς στο συνεχές *εργασιακού χώρου και χώρου κατάρτισης* δημιούργησε και την ανάγκη προσδιορισμού της συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. και στο μητρώο του ΕΚΕΠΙΣ. Στη μελέτη των Βρεττάκου & Ρουσσέα για το Cedefop (2003) η ελληνική περίπτωση χαρακτηρίζεται από μια *τριμερή ταξινόμια*, όπως απορρέει από το δίπλωμα-απολυτήριο ή/και βεβαίωση σπουδών του Εκπαιδευτή στην τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση. Αυτή η ταξινόμια –σύμφωνα με τη προαναφερόμενη μελέτη– αφορά στην επάρκεια του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. για:

- το θεωρητικό μέρος της επαγγελματικής κατάρτισης: απόφοιτος ΑΕΙ για όλα τα πεδία,
- το πρακτικό μέρος: απόφοιτοι οποιουδήποτε οργανισμού εκπαίδευσης ή κατάρτισης (από δημοτικό σχολείο μέχρι ΙΕΚ),
- τις βασικές δεξιότητες στις Νέες Τεχνολογίες: απόφοιτοι Τμημάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης σχετικών με την Πληροφορική.

Η προϋπόθεση της Ανώτατης Εκπαίδευσης αλλά και η εξειδίκευση των Εκπαιδευτών με συγκεκριμένες σπουδές στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων με έμφαση στις εκπαιδευτικές τεχνικές, τις επικοινωνιακές ικανότητες και τη δυναμική της ομάδας προέκυψε και από τη μελέτη των Ζιώμα, Καραλή, Κόκκου & Χρυσάκη (2002). Η μελέτη διαπίστωνε μειοψηφία Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. που το προφίλ τους χαρακτηρίζονταν από το συνδυασμό και των τριών κατηγοριών των αναγκαίων προσόντων: Πανεπιστημιακές Σπουδές ή/και Εξειδικευμένες Σπουδές στην Εκπαίδευση Ενηλίκων – Διδακτική Εμπειρία στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Σχεδιασμός ή/και Διοργάνωση ή/και Αξιολόγηση προγραμμάτων ΣΕΚ – Επικοινωνία και δυναμική της ομάδας. Για το λόγο αυτό οι ερευνητές εισηγήθηκαν την αναγκαιότητα της Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών στις εκπαιδευτικές τεχνικές στην επικοινωνία εκπαιδευτών-εκπαιδευόμενων και στη δυναμική της ομάδας. Έμφαση δίνεται στις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την επιλογή μεθόδων διδασκαλίας και

διδασκικών μέσων καθώς και με την αποτελεσματική επικοινωνία με τους καταρτιζόμενους ενήλικες, ως ακολούθως: (α') *σύνδεση της κατάρτισης με την τοπική αγορά εργασίας* (β') *διαπραγμάτευση των αναγκών* (γ') *συνεργασία με τους υπόλοιπους συντελεστές* (δ') *επιλογή και προσδιορισμός του περιεχομένου των ενοτήτων* (ε') *οργάνωση του περιεχομένου της κατάρτισης* (στ') *διδασκαλία με χρήση κατάλληλων εκπαιδευτικών τεχνικών και εκπαιδευτικών μέσων* (ζ') *οργάνωση της ομάδας των καταρτιζομένων* (η') *εμφύχωση των καταρτιζομένων* (ι') *αξιολόγηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας* και (ια') *κριτική ανάλυση των εκπαιδευτικών πρακτικών*.

Όπως επισημάνθηκε και στην Ενότητα [2] ο προσανατολισμός στη Νέα Τάξη της Εργασίας δίνει έμφαση σε γνώσεις, δεξιότητες ικανότητες κυρίως *ανασχεδιασμού* μιας επαγγελματικής δραστηριότητας επί τη βάση της *διαρκούς κοινωνικο-οικονομικής διαφοροποίησης* της εκπαίδευσης και της κατάρτισης Ενηλίκων και σε σχέση με τους σύγχρονους και διαφοροποιημένους χώρους της αγοράς και των επιχειρήσεων (Chappell & Johnston 2003).

Πρόσφατη μελέτη για το προφίλ του ευρωπαϊού Εκπαιδευτή σκιαγραφεί και το περίγραμμα των δεξιοτήτων του σύγχρονου εκπαιδευτή επαγγελματικής κατάρτισης. Σύμφωνα με τους Peeters & Molenberghs (2004) η επιτυχία του εκπαιδευτή συνίσταται από την ικανότητά του να:

- **Συντονίζει την μαθησιακή διαδικασία**, κάτι που προϋποθέτει την ανταπόκριση στις ανάγκες των καταρτιζομένων, τον καθορισμό της προηγούμενης γνώσης τους και των μαθησιακών στόχων. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να συνδέει το εκπαιδευτικό περιβάλλον, και τον εργασιακό χώρο με τα ενδιαφέροντα του καταρτιζόμενου μεταφράζοντας τα σε κατάλληλες πρακτικές ασκήσεις με συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα. Επίσης ο εκπαιδευτής θα πρέπει να τροποποιεί εργαλεία αξιολόγησης, αλλά και τα περιεχόμενα κατάρτισης σύμφωνα με τις ανάγκες του προγράμματος και να διαμορφώνει ένα αποτελεσματικό μαθησιακό περιβάλλον. Τέλος, θα πρέπει να

διαχειρίζεται την ετερογένεια του μαθησιακού πληθυσμού και να καθοδηγεί τους καταρτιζόμενους καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης εφαρμόζοντας αξιόπιστες διαδικασίες αξιολόγησης.

- **Να συντονίζει ενήλικες** με τη δημιουργία ενός ευέλικτου μαθησιακού περιβάλλοντος που θα προωθή την χειραφετητική μάθηση. Επιπλέον να αναλύει θέματα με καινοτόμο και κριτικό τρόπο, και να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τα κοινωνικά και συναισθηματικά προβλήματα των καταρτιζόμενων.
- **Να έχει επικαιροποιημένη γνώση του επιστημονικού** του πεδίου με δυνατότητα πρακτικής εφαρμογής και αξιοποίησης και σύνδεσης του εκπαιδευτικού δυναμικού με τις πρακτικές του χώρου εργασίας.
- **Να σχεδιάζει και να οργανώνει τη διδασκαλία** α) μέσω ενός καλά δομημένου μαθησιακού περιβάλλοντος, β) μέσα από τη δημιουργία ευέλικτων και αποτελεσματικών μαθημάτων, γ) μέσω κατάλληλων διοικητικών διαδικασιών, και δ) μέσω ενός ασφαλούς περιβάλλοντος γεμάτο ερεθίσματα για μάθηση.
- **Να είναι πρωτότυπος και νεωτεριστής:** να προσαρμόζει τα περιεχόμενα και τις πρακτικές, να κάνει χρήση πρωτότυπων τεχνικών και να αξιοποιεί ευέλικτες μετα-αξιολογικές τεχνικές για βελτίωση της διδασκαλίας.
- **Να συνεργάζεται με τους μετόχους** της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Δηλαδή να σχεδιάζει από κοινού με την ομάδα τα διάφορα επιμέρους θέματα που συνθέτουν ένα θέμα, να επιζητά την κριτική τοποθέτηση των καταρτιζόμενων στις δικές του πρακτικές, γνώσεις και μεθόδους. Επιπλέον να δημιουργεί ένα κλίμα υποστήριξης για τους καταρτιζόμενους και να ενισχύει την επικοινωνία και την επαφή με τους εξωτερικούς μετόχους.

Ο καθορισμός των ιδιοτήτων των εκπαιδευτών αποτελεί μια προσπάθεια σκιαγράφησης ενός επαγγελματικού περιγράμματος που οριοθετεί έναν συνεχώς εξελισσόμενο ρόλο. Οι Corben & Thomson (2002) διακρίνουν πέντε κατηγορίες ιδιοτήτων που θα πρέπει να έχουν οι εκπαιδευτές.

- Να είναι μαθητοκεντρικοί και να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εκπαιδευομένων.
- Να έχουν τις κατάλληλες γνώσεις/κατάρτιση για να είναι αξιόπιστοι και να ενισχύουν την αυτο-εικόνα και την αυτοπεποίθηση των καταρτιζόμενων.
- Να έχουν παιδαγωγική κατάρτιση και γνώση των σύγχρονων διδακτικών τεχνικών.
- Να πιστεύουν στην αξία της εκπαίδευσης και κατάρτισης για τον εαυτό τους και τους άλλους.
- Να έχουν κίνητρα για επαγγελματική εξέλιξη μέσω επίσημης κατάρτισης, παρατήρησης άλλων συναδέλφων, mentoring, και προσωπικό αναστοχασμό [reflective practice].

Σύμφωνα με τον Βεργίδη (2002, 5-6) μια παρόμοια κατάταξη θα συνυπολόγιζε στις ικανότητες των Εκπαιδευτών Ενηλίκων την ευχέρειά τους (α') να νοιάζονται και να αποδέχονται τους εκπαιδευόμενους, (β') να επικοινωνούν ουσιαστικά, (γ') να συντονίζουν και να οργανώνουν την ομάδα μάθησης, (δ') να προσδιορίζουν κατάλληλα το περιεχόμενο των ενοτήτων και το διδακτικό υλικό, (ε') να εφαρμόζουν με ευελιξία ένα ευρύ φάσμα διδακτικών τεχνικών, στ) να συνδέουν την κατάρτιση με την τοπική αγορά εργασίας, ζ) να έχουν αυτογνωσία και η) να αυτοαξιολογούνται και να αυτοανελίσσονται.

A1. ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Η οργανωσιακή λειτουργία αφορά τη γνώση της δομής ενός οργανισμού επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης [Ε.Ε.Κ.], τη χρήση τεχνολογικών συστημάτων, λ.χ. ΤΠΕ, και μη τεχνολογικών συστημάτων, λ.χ. το γλωσσικό σύστημα, για αποτελεσματική επικοινωνία, την πραγμάτωση μεθοδολογιών σχεδιασμού προγραμμάτων Ε.Ε.Κ., οργανωσιακών αλλαγών, δικτύωσης ενός προγράμματος με την ευρύτερη αγορά εργασίας, αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, αξιολόγησης διαδικασιών, την πρόσβαση σε πηγές πληροφοριών σχετικά με το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων Ε.Ε.Κ.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ISCED & EQF
<u>ΓΝΩΣΕΙΣ ΔΟΜΩΝ:</u> ▪ Διαχείριση δομών και λειτουργιών. Γνώση συστημάτων σε θεσμούς και φορείς Ε.Κ.	▪ Αναγνωρίζει τον επαγγελματικό ρόλο των άλλων ▪ Αναλαμβάνει ευθύνες και ρόλους ▪ Διεκπεραιώνει εργασίες ▪ Αξιοποιεί διαδικασίες συστήματος	▪ Αυτονομία και υπευθυνότητα ¹¹	5 ^A & 5B – EQF [5] (1 ^η - 2 ^η διαδρομή) ----- 3 & 4 – EQF [3] &

¹¹ Η αυτονομία είναι στάση, η ικανότητα για αυτονομία προσδιορίζεται από την ικανότητα λήψης αποφάσεων σε συγκεκριμένες καταστάσεις κ.λπ. Επίσης, η υπευθυνότητα είναι στάση, η ικανότητα για υπευθυνότητα μεταφράζεται σε ανάληψη της ευθύνης συγκεκριμένων δραστηριοτήτων, οι οποίες όμως δεν αναφέρονται

			[4] (3^η – 5^η διαδρομή) (ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ¹²)
<u>ΓΝΩΣΕΙΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ</u> <u>ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗΣ:</u> ▪ Χρήση – τεχνολογικών και μη - συστημάτων αλληλεπίδρασης ▪ Πολιτισμική επίγνωση¹³	▪ Αξιοποιεί ΤΠΕ για επαγγελματική επικοινωνία και δικτύωση ▪ Ακροάται ενεργητικά ▪ Ανταποκρίνεται προφορικά και γραπτά χρησιμοποιώντας την αντίστοιχη ορολογία του οργανισμού ▪ Αναγνωρίζει στην αλληλεπίδραση την διαπολιτισμική διάσταση καθώς και τον ρόλο του φύλου	▪ Ικανότητα Διαχείρισης γενικών διαδικασιών ΕΕΚ ▪ Επικοινωνία και Δικτύωση ▪ Πολιτισμική Ικανότητα¹⁴ ▪ Υπευθυνότητα	5A & 5B EQF [5] & [6] (1^η - 2^η διαδρομή) ----- 3 & 4 – EQF [3] & [4] (3^η – 5^η διαδρομή) (ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ)

¹² Οι γνώσεις δομών και οι γνώσεις συστημάτων αλληλεπίδρασης με τις αντίστοιχες δεξιότητες και ικανότητες αποτελούν επίπεδο επάρκειας για κάθε επαγγελματική διαδρομή [1] – [5].

¹³ Η πολιτισμική επίγνωση αφορά στην αναγνώριση της διαφορετικότητας (εθνοπολιτισμικής, έμφυλης κ.λπ.).

¹⁴ Η πολιτισμική ικανότητα αφορά την ικανότητα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. να αναγνωρίζει και να εντάσσει σε ένα πρόγραμμα την πολιτισμική διαφοροποίηση της ομάδας στόχου του προγράμματος, λ.χ. να λαμβάνει υπόψη του πώς θα επικοινωνήσει και θα συνεργαστεί με εκπαιδευόμενους διαφορετικής εθνοπολιτισμικής ταυτότητας ή θα διαχειρισθεί κρίσεις στην ομάδα λαμβάνοντας υπόψη του την έμφυλη διάσταση της δυναμικής των ομάδων κ.ά.

Α1. ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ISCED & EQF
<u>ΓΝΩΣΕΙΣ ΜΕΘΟΔΩΝ:</u> ▪ Οργάνωσης ▪ Πιστοποίησης ▪ Παρακολούθησης ▪ Προβολής Διάχυσης αποτελεσμάτων και πληροφοριών προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης [ΠΕΕΚ] ▪ Πολιτισμική επίγνωση	▪ Συνεργάζεται ▪ Αξιοποιεί αποτελεσματικά τις υπηρεσίες ▪ Επιλύει προβλήματα ▪ Διαχειρίζεται οργανωσιακές αλλαγές ▪ Αποτυπώνει-αξιολογεί την εξέλιξη των ΠΕΕΚ σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί στον αρχικό σχεδιασμό: παρακολούθηση (monitoring), αξιολόγηση (evaluation) και αποτίμηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων (assessment) ▪ Αποτυπώνει τα αποτελέσματα σε κάθε φάση υλοποίησης ΠΕΕΚ ▪ Προβάλλει και κοινοποιεί (διάχυση) το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα των ΠΕΕΚ ▪ Αναγνωρίζει στην αλληλεπίδραση την πολιτισμική (και έμφυλη) διάσταση	▪ Ευελιξία ▪ Συνεργατικότητα ▪ Πολιτισμική Ικανότητα ▪ Υπευθυνότητα	5A & 5B EQF [5] & [6] (1^η -2^η διαδρομή) ----- 3 & 4 – EQF [3] & [4] (3^η – 5^η διαδρομή) (ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ)
<u>ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΕ ΠΗΓΕΣ και ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥΣ:</u> ▪ Θεωρητική και πρακτική τεκμηρίωση	▪ Έχει πρόσβαση, αξιολογεί και αξιοποιεί πηγές ανάλογα με τους στόχους των ΠΕΕΚ και τα χαρακτηριστικά της ομάδας στόχου ▪ Κατανοεί και συμβάλλει στον	▪ Διαχείριση Πηγών Πληροφόρησης ▪ Υπευθυνότητα	5A & 5B EQF [6] (1^η – 2^η διαδρομή)

▪ Γνώση των χαρακτηριστικών των ειδικοτήτων Ε.Ε.Ε.Κ. για την υλοποίηση προγραμμάτων ▪ Θεμελιώδη χαρακτηριστικά της ομάδας στόχου ▪ Δικτύωση με την τοπική αγορά εργασίας	διεπιστημονικό σχεδιασμό των ΠΕΕΚ ▪ Κάνει υποθέσεις για την αξιοποίηση των ΠΕΕΚ από την ομάδα στόχο ▪ Δημοσιοποιεί το πρόγραμμα στην αγορά εργασίας ▪ Αναγνωρίζει τα χαρακτηριστικά της κοινωνικής δικτύωσης της ομάδας στόχου		[ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ] ----- 3 & 4 – ΕQF [3] & [4] (3^η – 5^η διαδρομή) [ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ]¹⁵
--	---	--	--

¹⁵ Οι γνώσεις μεθόδων με τις αντίστοιχες δεξιότητες και ικανότητες αποτελούν επίπεδο εισαγωγής για όλες τις διαδρομές. Οι Γνώσεις πρόσβασης σε πηγές και αξιοποίησής τους αποτελούν επίπεδο εισαγωγής για τις επαγγελματικές διαδρομές [1] και [2] ενώ επίπεδο επάρκειας για τις επαγγελματικές διαδρομές [3] έως και [5].

A1. ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ISCED & EQF
- Ανίχνευση του δυναμικού των καταρτιζόμενων (ατομικές προσδοκίες, βιογραφίες, προηγούμενη εμπειρία, επικοινωνιακά ρεπερτόρια, μαθησιακά στυλ κ.ά.) - Διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των καταρτιζόμενων (επιλογή καταρτιζόμενων) - Μεθοδολογίες δημιουργίας ομάδων (τμήματα) καταρτιζόμενων [setting vs. streaming]¹⁶	- Επιλέγει και οργανώνει το ανθρώπινο δυναμικό (καταρτιζομένους) - Διαμορφώνει κλίμα εμπιστοσύνης ανάμεσα στον οργανισμό και τους καταρτιζόμενους - Διαμορφώνει συναινετικές διαδικασίες για τις αρχές συμπεριφορών κατά την υλοποίηση του προγράμματος - Ελέγχει τη σύνδεση της αρχικής οργάνωσης του προγράμματος και της δυναμικής της ομάδας των καταρτιζόμενων με σκοπό να επιφέρει αλλαγές σε οργανωσιακές διαδικασίες - Αναγνωρίζει την πολιτισμική και έμφυλη διάσταση στη διαδικασία της κατάρτισης	- Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού - Προσωποκεντρική Δυναμική Ομάδας - Διαπραγμάτευση - Πολιτισμική Ικανότητα - Υπευθυνότητα	5 ^A , 5B & 6 EQF [7] (1 ^η – 2 ^η διαδρομή) <u>[ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ]</u> ¹⁷ ----- 3 & 4 – EQF [3] & [4] (3 ^η – 5 ^η διαδρομή) <u>[ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ]</u>

¹⁶ Πρόκειται για μεθοδολογίες σύμφωνα με τις οποίες ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. οργανώνει τις ομάδες. Μεθοδολογίες για τη δημιουργία ομάδων με το ίδιο, για παράδειγμα, μορφωτικό επίπεδο ή με διαφορετικό. Σημαντική είναι η διάκριση σε προγράμματα ελληνομάθειας όπου σε μια ομάδα ενηλίκων καταρτιζόμενων μπορεί να μην έχουμε αποκλίσεις ως προς τη χρήση του προφορικού λόγου ενώ είναι πιθανόν να έχουμε αποκλίσεις στο επίπεδο κατανόησης και παραγωγής γραπτού λόγου. Σε τέτοιες περιπτώσεις ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. καλείται να επιλέξει αν τα τμήματα και οι ομάδες θα είναι απολύτως ομοιόμορφα ή αν –και σε ποιο βαθμό, με ποια κριτήρια κ.λπ.- θα οργανωθούν με βάση μια επαρκή εσωτερική διαφοροποίηση ανά τμήμα και ομάδα, ώστε να μπορούν να συνεργαστούν και να μάθουν οι μεν από τους δε: οι καταρτιζόμενοι με τις περισσότερες εκπαιδευτικές ανάγκες από τους καταρτιζόμενους με τις λιγότερες. Οι μεν μαθαίνουν και δια της αλληλόδρασης στην ομάδα, οι δε αναπτύσσουν καλύτερα και τις ομαδοσυνεργατικές τους δεξιότητες μαζί με τους πρώτους.

¹⁷ Οι ειδικές επαγγελματικές γνώσεις-δεξιότητες-ικανότητες της οργανωσιακής λειτουργίας αποτελούν επίπεδο επάρκειας για όλες τις επαγγελματικές διαδρομές.

Α2. ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ-ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Η διδακτική – παιδαγωγική λειτουργία αφορά τον κοινωνικο-εκπαιδευτικό σχεδιασμό των προγραμμάτων ΕΕΚ, το περιεχόμενο και τη μεθοδολογία της μάθησης ενός προγράμματος ΕΕΚ καθώς επίσης και τις διεργασίες για την προσαρμογή ενός προγράμματος ΕΕΚ σε τεχνολογικό περιβάλλον¹⁸ (λ.χ .e-learning).

Α.2.1. Κοινωνικοεκπαιδευτικός σχεδιασμός προγραμμάτων ΕΕΚ¹⁹

ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ:

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ISCED & EQF
▪ Αρχές, θεωρίες και μεθοδολογίες του πεδίου Εκπαίδευσης Ενηλίκων ▪ Μεθοδολογίες ανάλυσης των μαθησιακών αναγκών της ομάδας ▪ Αρχές δυναμικής ομάδας ▪ Πολιτισμική επίγνωση	▪ Αναγνωρίζει τη στοχοθεσία του προγράμματος ▪ Επεξεργάζεται τη στοχοθεσία του προγράμματος σε σχέση με τις προσδοκίες των κατάρτιζομένων ▪ Επεξεργάζεται τις μαθησιακές ανάγκες της ομάδας σε σχέση με το δυναμικό της και διαμορφώνει το μαθησιακό -εκπαιδευτικό συμβόλαιο ▪ Αναπροσαρμόζει τους στόχους του προγράμματος ▪ Αναγνωρίζει την πολιτισμική και έμφυλη διάσταση στην εκπαιδευτική διαδικασία	▪ Διαχείριση Γνώσης ▪ Διαπραγμάτευση ▪ Διαχείριση δυναμικής ομάδας ▪ Υπευθυνότητα ▪ Πολιτισμική επίγνωση	5 ^A , 5B & 6 EQF [6] & [7] (1 ^η -2 ^η διαδρομή) <u>[επίπεδο εισαγωγής]</u> ----- 3 & 4 – EQF [3] & [4] (3 ^η – 5 ^η διαδρομή) <u>[ΕΠΙΠΕΔΟ</u> <u>ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ]</u>

¹⁸Πέρα από την υλοποίηση ενός προγράμματος σε αίθουσα σήμερα πρέπει να δίνεται η δυνατότητα και για υλοποίηση προγραμμάτων με τις μεθοδολογίες εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης [e-learning].

¹⁹ Οι γνώσεις – δεξιότητες – ικανότητες του κοινωνικοεκπαιδευτικού σχεδιασμού προγραμμάτων ΕΕΚ αποτελούν επίπεδο εισαγωγής για τις επαγγελματικές διαδρομές [1] και [2] και επίπεδο επάρκειας για τις επαγγελματικές διαδρομές [3] έως και [5].

A2. ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ-ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ

A.2.2. Μακροσχεδιασμός προγραμμάτων ΕΕΚ²⁰

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ:

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ISCED & EQF
- Του αντικειμένου της κατάρτισης (τα μαθησιακά αποτελέσματα) - Πολιτισμική επίγνωση	- Επιλέγει το περιεχόμενο - Οργανώνει θεματικές ενότητες - Προσδιορίζει προσδοκώμενα αποτελέσματα ανά ενότητα - Συνδέει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα με την κοινωνική και εργασιακή εμπειρία των καταρτιζομένων - Διαμορφώνει κριτήρια καταλληλότητας πηγών - Επιλέγει παιδαγωγικές μεθοδολογίες - Επιλέγει τεχνικά/τεχνολογικά μέσα - Επιλέγει μεθόδους και εργαλεία αξιολόγησης - Διευρύνει δυνατότητες πρόσβασης των καταρτιζόμενων σε πηγές - Επιλέγει τις έννοιες – κλειδιά για την επεξεργασία του περιεχομένου των θεματικών ενοτήτων του προγράμματος - Οργανώνει δραστηριότητες ανίχνευσης αναγκών - Αναγνωρίζει την πολιτισμική και έμφυλη διάσταση στα μαθησιακά αποτελέσματα	- Διαχείριση Γνώσης - Αναλυτική σκέψη - Οργανωτική Ικανότητα - Υπευθυνότητα - Πολιτισμική Ικανότητα	5^A , 5B ή/και [6] EQF [7] (1^η – 2^η διαδρομή) <u>[ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ]</u> ----- [3] και [4] – EQF [4] –[5] [3^η -5^η διαδρομή <u>επίπεδο επάρκειας</u>]

²⁰ Οι γνώσεις – δεξιότητες – ικανότητες του Μακροσχεδιασμού προγραμμάτων ΕΕΚ αποτελούν επίπεδο εισαγωγής για τις επαγγελματικές διαδρομές [1]και [2] και επίπεδο επάρκειας για τις επαγγελματικές διαδρομές [3] έως και [5].

A2. ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ-ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ

A.2.3. Μικροσχεδιασμός της μαθησιακής διαδικασίας²¹

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ:

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ISCED & EQF
▪ Πραγμάτωση διαδικασιών μάθησης ▪ Ανάλυσης διακινδύνευσης²² ▪ Διαχείριση αλλαγών του προγράμματος για την επίτευξη της στοχοθεσίας προγραμμάτων ΕΕΚ ▪ Πολιτισμική επίγνωση	▪ Οργανώνει σχέδια μαθήματος και σενάρια μαθήματος ▪ Ελέγχει τη σαφήνεια των οδηγιών κάθε δραστηριότητας ▪ Επιλέγει τις εκπαιδευτικές τεχνικές σε συνάφεια με τη στοχοθεσία των σχεδίων μαθήματος ▪ Αξιολογεί την επίτευξη των στόχων του ΠΕΕΚ ανά ενότητα περιεχομένου κατάρτισης ▪ Δημιουργεί συνθήκες ομαδοσυνεργατικής μάθησης μετασχηματίζοντας τις πρακτικές της συμμετοχής των καταρτιζόμενων - διαμορφώνει εναλλακτικά εργαλεία αυτό- /ετερο-αξιολόγησης των καταρτιζόμενων ▪ Επεξεργάζεται αναστοχοκριτικά δεδομένα από την αντίδραση της ομάδας στόχου ▪ Αναλαμβάνει την ευθύνη για παρεμβάσεις στη δομή της μαθησιακής διαδικασίας και στην οργάνωση του προγράμματος ▪ Διαμορφώνει συναίνεση για τις αλλαγές στο πρόγραμμα ΕΕΚ	▪ Διαχείριση Γνώσης ▪ Αναλυτική σκέψη ▪ Αξιολόγηση ▪ Οργάνωση μαθησιακής διαδικασίας ▪ Διακινδύνευση πολλαπλών επιλογών ▪ Υπευθυνότητα ▪ Μετασχηματιστική Ικανότητα²³ ▪ Πολιτισμική Ικανότητα	5 ^A , 5B ή/και [6] EQF [7] (1 ^η διαδρομή- <u>επίπεδο</u> <u>εισαγωγής</u>) [2 ^η διαδρομή - <u>επίπεδο</u> <u>επάρκειας</u>] ----- [3] και [4] - EQF [4] -[5] [3 ^η -5 ^η διαδρομή <u>επίπεδο</u> <u>επάρκειας</u>]

²¹ Οι γνώσεις – δεξιότητες – ικανότητες του Μικροσχεδιασμού της μαθησιακής διαδικασίας αποτελούν επίπεδο εισαγωγής για τις επαγγελματικές διαδρομές [1] και [2] και επίπεδο επάρκειας για τις επαγγελματικές διαδρομές [3] έως και [5].

²² Η διακινδύνευση προκύπτει από τις πολλαπλές συνιστώσες σε ένα περιβάλλον μάθησης ενηλίκων. Σχετίζεται με τη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την ποικιλότητα των κοινωνικο-πολιτισμικών και εργασιακών χώρων στα οποία κινούνται οι καταρτιζόμενοι. Κάθε Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. συχνά παρεμβαίνει σε ένα πρόγραμμα αναλαμβάνοντας τη διακινδύνευση των επιλογών του σε σχέση και με τη δυναμική της ομάδας των ενηλίκων που εκπαιδεύει και καταρτίζει.

²³ Η μετασχηματιστική ικανότητα είναι η ικανότητα μετασχηματισμού των γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε να αξιοποιούνται με νέους τρόπους σε διαφορετικά κάθε φορά πλαίσια εφαρμογής.

A2. ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ – ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ

A.2.3. Μαθησιακή προσαρμογή του προγράμματος σε τεχνολογικό περιβάλλον²⁴

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ISCED & EQF
Μεθοδολογίες e-learning	- Αναγνωρίζει και αξιοποιεί τους διαφορετικούς τρόπους παρουσίασης του εκπαιδευτικού υλικού και των δραστηριοτήτων ενός ΠΕΕΚ με τη χρήση ΤΠΕ: (i) ως προς τη δόμηση: <u>μη-γραμμικός</u> και (ii) ως προς τη σημείωση: <u>πολυτροπικός σχεδιασμός</u>²⁵ των περιεχομένων ενός ΠΕΕΚ - Αναδεικνύει τις δυνατότητες του μέσου για τη δημιουργία τεχνολογικών κοινοτήτων μάθησης - Διαμορφώνει δίκτυα με τους τοπικούς φορείς - Συμβάλλει στην ανάπτυξη ηλεκτρονικών κοινοτήτων [e- networking]	- Διαχείριση Γνώσης - Δικτύωση - Αλληλεπίδραση σε ποικίλα περιβάλλοντα - Υπευθυνότητα	5^A, 5B ή/και [6] EQF [7] (1^η – 2^η διαδρομή) <u>[επίπεδο επάρκειας]</u> ----- [3] και [4] – EQF [4] – [5] [3^η -5^η διαδρομή] <u>[επίπεδο επάρκειας]</u>

²⁴ Οι γνώσεις δεξιότητες και ικανότητες αυτής της λειτουργίας αποτελούν επίπεδο επάρκειας για όλες τις επαγγελματικές διαδρομές.

²⁵ Πολυτροπικός σχεδιασμός: Σήμερα στο ηλεκτρονικό περιβάλλον των ιστότοπων καθώς και στον ηλεκτρονικό σχεδιασμό της μάθησης το νόημα κατασκευάζεται με τη συνδρομή διαφορετικών σημειωτικών συστημάτων (γλώσσας, εικόνας, ήχου, διαγραμμάτων κ.ά.). Το νόημα σήμερα κατασκευάζεται – στις ηλεκτρονικές αλλά και σε έντυπες σελίδες (δες, λ.χ. σελίδες των νέων σχολικών βιβλίων της βασικής τυπικής εκπαίδευσης) με τη συνέργεια πολλών τρόπων, δηλαδή χρήσης σημειωτικών συστημάτων, απόδοσης ενός νοήματος. Η έννοια της πολυτροπικότητας αποτελεί πλέον εισαγωγική έννοια για τους μαθητές της Α΄ Γυμνασίου στο μάθημα της Νεοελληνικής γλώσσας (βασική τυπική εκπαίδευση).

3. ΚΥΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΕΜΨΥΧΩΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Ο Εκπαιδευτής Ενηλίκων των προγραμμάτων ΕΕΚ ως εμπυχωτής²⁶

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ:

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ISCED & EQF
▪ Διαχείριση Δυναμικής Ομάδας ▪ Διαχείριση κρίσεων ▪ Πολιτισμική επίγνωση ▪ Γνώση Σ.Υ.Υ. (Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών)	▪ Αναπτύσσει και εφαρμόζει τεχνικές και μεθοδολογίες ενδυνάμωσης της ομάδας ▪ Εξατομικεύει διαδικασίες κατάρτισης ▪ Διαμορφώνει συνθήκες ροής –ανταλλαγής και διεπίδρασης- στην ομάδα ▪ Συσχετίζει την ατομική προσδοκία με τη συλλογική στοχοθεσία ▪ Αναδεικνύει τον διαμορφωτικό ρόλο των καταρτιζόμενων στο πρόγραμμα ▪ Διαχειρίζεται την κρίση στην ομάδα ως θετική ευκαιρία για μάθηση ▪ Συνδέει τους καταρτιζόμενους με τις ΣΥΥ ενός προγράμματος ΕΕΚ ▪ Αξιοποιεί τα αποτελέσματα των ΣΥΥ στη διαμόρφωση του προγράμματος	▪ Αλληλεπίδραση ▪ Διαχείριση κρίσεων ▪ Ικανότητα Διαχείρισης-Συντονισμού ομάδας ▪ Υπευθυνότητα	5^A , 5B ή/και [6] EQF [7] (1^η διαδρομή – <u>επίπεδο εισαγωγής</u>) (2^η διαδρομή – <u>επίπεδο επάρκειας</u>) ----- [3] και [4] – EQF [4] –[5] [3^η -5^η διαδρομή <u>[επίπεδο επάρκειας]</u>

²⁶ Οι γνώσεις-δεξιότητες-ικανότητες της εμπυχωτικής λειτουργίας αποτελούν επίπεδο εισαγωγής για την πρώτη επαγγελματική διαδρομή και επίπεδο επάρκειας για τις επαγγελματικές διαδρομές [2] – [5].

A4. ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΛΙΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ²⁷

Η κοινωνικοπολιτική λειτουργία αφορά την αξιοποίηση πολιτικών αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού, τη συσχέτιση των ανθρωπίνων, πολιτικών και κοινωνικών δικαιωμάτων με το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός προγράμματος ΕΕΚ και τη διασύνδεση των εμπλεκόμενων σε ένα πρόγραμμα ΕΕΚ με την Κοινωνία των Πολιτών.

Πολιτικές αντιμετώπισης κοινωνικού αποκλεισμού – Δικαιώματα – Κοινωνία των Πολιτών.

ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ

ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ:

ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	ISCED & EQF
▪ Πολιτικές αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού ▪ Ανθρώπινα δικαιώματα ▪ Οργάνωση και δικτύωση στην Κοινωνία των Πολιτών ▪ Πολιτισμική Επίγνωση	▪ Κατανοεί και επεξεργάζεται τις πολιτικές κατά του κοινωνικού αποκλεισμού ▪ Εφαρμόζει καλές πρακτικές κοινωνικής ένταξης ▪ Αναγνωρίζει τη διασύνδεση ενός προγράμματος ΕΕΚ με εθνικές και υπερεθνικές πολιτικές απασχολησιμότητας/απασχόλησης ▪ Συνδέει το πρόγραμμα, μέσω παρεμβατικών πρωτοβουλιών, με οργανώσεις και φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών (οργανώσεις, δίκτυα, κ.ά.) ▪ Αναγνωρίζει και ανακλά τις πολιτισμικές και έμφυλες διαστάσεις στις πρακτικές αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού και τα ανθρώπινα δικαιώματα	▪ Δικτύωση ▪ Αλληλεπίδραση ▪ Πολιτισμική Ικανότητα ▪ Οργανωτική ικανότητα ▪ Υπευθυνότητα	5^A, 5B ή/και [6] EQF [7] (1^η – 2^η διαδρομή) [επίπεδο εισαγωγής] ----- [3] - [4] – EQF [4] & [5] (3^η – 5^η διαδρομή) [επίπεδο επάρκειας]

²⁷ Οι γνώσεις-δεξιότητες-ικανότητες της κοινωνικοπολιτικής λειτουργίας αποτελούν επίπεδο εισαγωγής για τις επαγγελματικές διαδρομές [1-2] και επίπεδο επάρκειας για τις επαγγελματικές διαδρομές [3] – [5].

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ²⁸	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ [ενδεικτικά αναφέρονται]
Οργανωσιακή λειτουργία	<i>Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.:</i> ▪ προετοιμάζει συναντήσεις ▪ εκπροσωπεί το φορέα υλοποίησης ενός προγράμματος ΕΕΚ ▪ κατανοεί και επεξεργάζεται κανονισμούς λειτουργίας σε ένα φορέα ΕΕΚ ▪ σχεδιάζει και συμμετέχει στην υλοποίηση διαδικασιών επιλογής προσωπικού και αξιολόγησής του ▪ συντάσσει reports για την εξέλιξη ενός προγράμματος ΕΕΚ και τη συμμετοχή των εμπλεκόμενων ▪ σχεδιάζει και συνδιαμορφώνει με τους εμπλεκόμενους τις ευθύνες και τους ρόλους τους σε ένα πρόγραμμα ΕΕΚ, ▪ προβάλλει στους αρμόδιους φορείς ένα πρόγραμμα ΕΕΚ

²⁸ Ο πίνακας λαμβάνει υπόψη του τη μελέτη του δικτύου TTnet του CEDEFOP -TTnet, A Sample of Competence Frameworks for VET profiles, Cedefop 2008- η οποία είναι σε εξέλιξη. Ο πίνακας αξιοποιώντας τη μελέτη αυτή παρατίθεται ενδεικτικά για να καταδειχτεί η συνάφεια στην ανάλυση του προφίλ του Διά βίου-Ε.Ε.Κ.Ε. με άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Διδακτική – Παιδαγωγική λειτουργία	<i>Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.:</i> ▪ αναπτύσσει και υλοποιεί το curriculum ενός προγράμματος ΕΕΚ. ▪ εφαρμόζει μεθοδολογίες εκπαίδευσης ενηλίκων. ▪ διαχειρίζεται κρίσεις ▪ συσχετίζει τη στοχοθεσία ενός προγράμματος ΕΕΚ στις προσδοκίες της ομάδας στόχου. ▪ επιλέγει και οργανώνει το εκπαιδευτικό υλικό ενός προγράμματος ΕΕΚ. ▪ συνδέει την ομάδα στόχο με πηγές γνώσεων και πληροφοριών, διαμορφώνει κριτήρια αξιολόγησης για τα μαθησιακά αποτελέσματα ενός προγράμματος ΕΕΚ. ▪ διαχέει τα μαθησιακά αποτελέσματα ενός προγράμματος ΕΕΚ στην αγορά εργασίας.
Εμπυχωτική λειτουργία	<i>Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.:</i> ▪ οργανώνει προσωπικές και ομαδικές συναντήσεις με τους καταρτιζόμενους για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση προβλημάτων κατά την υλοποίηση ενός προγράμματος ΕΕΚ. ▪ συνδέει κοινωνικές υπηρεσίες υποστήριξης με μέλη της ομάδας στόχου.

Κοινωνικοπολιτική λειτουργία

- αξιοποιεί τα ιδιαίτερα κοινωνικοπολιτισμικά χαρακτηριστικά των μελών της ομάδας στόχου ώστε να χειραφετούνται μέσω της μαθησιακής διαδικασίας.
- παρακολουθεί τη ατομική εξέλιξη των μελών ενός προγράμματος ΕΕΚ σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- δικτυώνει το ατομικό περιβάλλον κοινωνικο-οικονομικής δράσης των εμπλεκόμενων με ευρύτερα κοινωνικο-οικονομικά περιβάλλοντα (συναντήσεις με ΣΥΥ, με φορείς κοινωνικής και πολιτικής προστασίας, κ.ά.).

Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.:

- επιδιώκει συνεργασία με τους φορείς διαμόρφωσης πολιτικών καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού.
- ενημερώνεται για τη δράση των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων σε τοπικό και υπερτοπικό (εθνικό, ευρωπαϊκό, διεθνές) επίπεδο.
- λαμβάνει υπόψη του κατά το σχεδιασμό ενός προγράμματος ΕΕΚ τα ανθρώπινα, πολιτικά και κοινωνικά δικαιώματα.
- συνδέει το πρόγραμμα ΕΕΚ με φορείς λήψης αποφάσεων για την κοινωνική ένταξη και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ

4.1 Εισαγωγή

Σύμφωνα και με τη σχετικά πρόσφατη μελέτη του CEDEFOP (PROFF 2004, 34-37) οι Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. χρειάζεται να έχουν:

- **Παιδαγωγική επικαιροποιημένη κατάρτιση** (γνώστες νέων εκπαιδευτικών και παιδαγωγικών θεωριών και αρχών) με δυνατότητα ανάπτυξης νέων μαθητοκεντρικών προσεγγίσεων, ώστε να είναι ολοκληρωμένοι συντονιστές και σύμβουλοι της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Κάτι τέτοιο απαιτεί την ικανότητα όχι μόνο διδασκαλίας αλλά και (επανα)σχεδιασμού των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, συμβουλευτικής σε εκπαιδευόμενους σχετικά με εκπαιδευτικές επιλογές και συνεργασίας με άλλους εκπαιδευτές αλλά και επαγγελματίες στο συγκεκριμένο εργασιακό πεδίο. Η γνωστική αναβάθμιση των σύγχρονων εκπαιδευτών αναφέρεται συνδυαστικά τόσο στη θεωρητική γνώση όσο και στην μάθηση που αποκτιέται στο χώρο της εργασίας [on-the-job learning]. Η σύνδεση θεωρίας και βελτιωμένης/βέλτιστης πρακτικής είναι καθοριστικής σημασίας.
- **Επαγγελματική επικαιροποίηση των δεξιοτήτων** που απαιτούνται στο χώρο εργασίας, κάτι που προϋποθέτει τη δημιουργία ισχυρών δικτύων επικοινωνίας και συνεργασίας με τους επαγγελματικούς φορείς/οργανισμούς της αγοράς εργασίας.
- **Επαγγελματική ευεξία και κίνητρο για απόδοση**, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στον τεράστιο φόρτο εργασίας, στις διαρροές και στη γήρανση του ενεργού εργατικού δυναμικού. Η συχνή ανταλλαγή απόψεων και πρακτικών και η συνεργασία με συναδέλφους αποτελεί τη μόνη τεχνική επιβίωσης σε ένα πολύ απαιτητικό και ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον. Οι σύγχρονοι εκπαιδευτές λειτουργούν στα

πλαίσια μαθησιακών επαγγελματικών κοινοτήτων [communities of practice] που επικοινωνούν και εξειδικεύουν παιδαγωγικές πρακτικές και δημιουργούν μια κοινή επαγγελματική γλώσσα και φιλοσοφία.

Το ζήτημα του καθορισμού προτεινόμενων εκπαιδευτικών διαδρομών είναι πολύπλοκο, καθώς κάθε επαγγελματικό περίγραμμα στην οικονομία της γνώσης δεν μπορεί παρά να λειτουργεί υπό συνθήκες διακινδύνευσης. Συγκεκριμένα κάθε επαγγελματικό περίγραμμα οφείλει να δίνει τη δυνατότητα επανασχεδιασμού κάθε επαγγελματικής δραστηριότητας στη δυναμική των συνεχών μετασχηματισμών της. Μια τέτοια όμως διαδικασία είναι δυνατό να οδηγήσει σε συνάντηση με τα περιεχόμενα άλλων επαγγελματικών περιγραμμάτων ή να δημιουργήσει την ανάγκη για την περιγραφή νέων υβριδικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Για το λόγο αυτό κάθε πρόταση επαγγελματικοποίησης και αποτύπωσης σταθερών/τυπικών χαρακτηριστικών περιγραφής [standards] γνώσεων δεξιοτήτων και ικανοτήτων στην οικονομία της γνώσης εμπεριέχει την αντίφαση της σταθερότητας σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον.

4.2 Επισημάνσεις – Παρατηρήσεις

Σε ένα γόνιμο διάλογο που αναπτύχθηκε στις συνεντεύξεις με ομάδες στελεχών του ΕΚΕΠΙΣ, διαχειριστών, σχεδιαστών και εκπαιδευόμενων του Προγράμματος Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (focus groups) αλλά και σε συζητήσεις ανάμεσα στα μέλη της ερευνητικής ομάδας επισημάνθηκαν τα ακόλουθα.

Για την επικαιροποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του Δια βίου Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων δεν επαρκούν μόνον οι πιστοποιήσεις του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος (πτυχία) καθώς και στην περίπτωση που υπάρχουν δηλώνεται ότι δεν έχουν την ακριβή αντιστοίχισή τους στο σύστημα ΣΤΕΠ, λ.χ. τα επαγγέλματα του πολιτισμού ή η Διαχείριση Συστημάτων Διασφάλισης

Ποιότητας δεν μπορούν να κωδικοποιηθούν στο συγκεκριμένο σύστημα, ενώ «η επαγγελματική εμπειρία δεν αποτελεί επαρκή προϋπόθεση ένταξης στο μητρώο του ΕΚΕΠΙΣ». Επισημαίνεται πως στην Ελλάδα δεν υπάρχει ένας φορέας που να πιστοποιεί γνώσεις στο περιεχόμενο και στην εμπειρία εκπαίδευσης και κατάρτισης και επιπλέον θα ήταν υποστηρικτική της προσπάθειας διαμόρφωσης ενός εθνικού συστήματος διά βίου μάθησης – σύμφωνα και με τον πίνακα για την Κινητικότητα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε., που ακολουθεί– η διασύνδεση του ΕΚΕΠΙΣ με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης των Δημοσίων Υπαλλήλων καθώς η επαγγελματική (επαν)εκπαίδευση και (επανα)κατάρτιση κλάδων των δημοσίων υπαλλήλων κρίνεται βασική στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης με στόχο την επικαιροποίηση και αναβάθμιση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Επιπροσθέτως αναδεικνύεται το πρόβλημα της συνάφειας Πτυχίου και Εμπειρίας στα πλαίσια της διά βίου μάθησης, καθώς στη χώρα μας *η άτυπη μάθηση σε επαγγελματικά περιβάλλοντα και περιβάλλοντα κατάρτισης δεν μπορεί να αποτυπωθεί*. Είναι σημαντικό η επαγγελματική εμπειρία σε τομείς κατάρτισης ανέργων να αποτελεί κύριο προαπαιτούμενο καθώς επίσης και σε προγράμματα επανακατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζόμενους (όπως προβλέπεται στο σχέδιο δράσης του Δ' ΚΠΣ) και ιδιαίτερα σε εργαζόμενους άνω των 25 ετών με πολύ μικρή συμμετοχή σε προγράμματα και σχεδιασμούς διά βίου μάθησης.

Στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης δεν έχουν καταρτιστεί συστήματα κριτηρίων για την πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων σχετικά με την επαγγελματική εμπειρία ή και τη συμμετοχή σε μη τυπικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Εκχωρούνται μόνον βεβαιώσεις συμμετοχής ή/και παρακολούθησης, οι οποίες δεν αντιστοιχούνται σε ένα σύστημα πιστώσεων μονάδων, για παράδειγμα, ούτως ώστε να δημιουργηθούν σημεία εισόδου και εξόδου σε τυπικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Κατά

συνέπεια είναι σημαντικό οι κοινωνικοί εταίροι να συμμετάσχουν στη δημιουργία ενός τέτοιου συστήματος.

Πρέπει να σημειωθεί πως οι στρατηγικές της διά βίου μάθησης επιζητούν τη σύγκλιση όλων των θεσμών εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σε πολλές χώρες διαμορφώνονται εναλλακτικοί δίοδοι εξόδου και εισόδου στο τυπικό και μη τυπικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης, μέσω εθνικών συστημάτων πιστοποιήσεων. Μπορεί, λ.χ. μια άτυπα αποκτημένη εμπειρία, φερ' ειπείν στο χώρο εργασίας, αφού πιστοποιηθεί μέσω ενός Portfolio εργασίας, στο οποίο ο υποψήφιος εντάσσει τη θέση και τα περιεχόμενα εργασίας του με αξιολογικές παρατηρήσεις των αρμοδίων για αυτό στον οργανισμό του καθώς επίσης και προϊόντα-αποτελέσματα της εργασίας του αντικείμενα της εργασίας του, αντιστοιχείται σε εκπαιδευτικές μονάδες του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Στην Ελλάδα τέτοιες θεωρήσεις απουσιάζουν. Προσεγγίσεις αναγνώρισης/πιστοποίησης δεξιοτήτων και η αλληλεπίδραση ανάμεσα στα τυπικά και μη τυπικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης διακρίνονται σύμφωνα με το εάν η αναγνώριση/πιστοποίηση έχει ένα επαγγελματικό ή εκπαιδευτικό σκοπό και σύμφωνα με τη διαδικασία πιστοποίησης της ποιότητας/αξιοπιστίας των μεθοδολογιών αναγνώρισης.

Σε πολλές χώρες (Γαλλία: *bilan de competence*, Δήμος του Goetenburg, Σουηδία) η αναγνώριση δεξιοτήτων αρκείται σε εκείνες που είναι απαραίτητες για την επαγγελματική εξέλιξη του ενήλικα, δίχως την αντιστοίχισή τους σε εκπαιδευτικές μονάδες ή βαθμίδες με παράλληλη απόκτηση επαγγελματικών προσόντων /δικαιωμάτων. Ο έλεγχος των προσόντων γίνεται με τη συγκρότηση portfolio, στα οποία οι δηλούμενες από τον ενήλικα δεξιότητες ελέγχονται από τα επαγγελματικά επιμελητήρια ή από τις επιχειρήσεις. Διαμορφώνονται έτσι νοοτροπίες σύμφωνα με τις οποίες: «η κοινωνία είναι μια σύνθεση από ελεύθερες και ίσες ατομικότητες που συσχετίζονται μεταξύ τους ως ιδιοκτήτες των δικών τους ικανοτήτων. Οι επιτυχίες τους και η απόκτηση γνώσεων είναι τα προϊόντα των δικών τους προσπαθειών και ανήκει στο ρόλο των οργανισμών να ενισχύσουν και να υποστηρίξουν την προσωπική τους ανάπτυξη» (Popkewitz 1991).

Σε άλλες χώρες (Ηνωμένο Βασίλειο, Ολλανδία, Ιρλανδία) η πιστοποίηση προσόντων [qualifications] γίνεται με βάση το επαγγελματικό αποτέλεσμα/ επίτευγμα που ο ενήλικας έχει να επιδείξει ανεξάρτητα του τρόπου απόκτησής τους [prior learning identification] και με βάση την αντιστοίχσή τους σύμφωνα με ένα Εθνικό Σύστημα Προσόντων (NVQs). Σε πολλές χώρες (Αυστραλία, Αγγλία, Δανία, Καναδάς, ΗΠΑ) η απόκτηση δεξιοτήτων μέσω άτυπων κοινωνικών και εργασιακών εμπειριών ή μη-τυπικών μορφών εκπαίδευσης και κατάρτισης οδηγούν στην πίστωση εκπαιδευτικών μονάδων [accreditation] που μπορούν να οδηγήσουν σε τίτλο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, ούτως ώστε να παρέχονται πολλαπλές και εναλλακτικές εκπαιδευτικές ευκαιρίες για συνέχιση των σπουδών, δίχως να αποσκοπεί τα μοντέλα αυτά στην αγορά εργασίας. (πρβλ. Δούκας [Ιντζίδης & Σμυρνιωτοπούλου], 2004).

Οι παραπάνω επιλογές/σχεδιασμοί προκρίνουν την αξιολόγηση του αποτελέσματος της τυπικής ή άτυπης μάθησης από την αξιολόγηση της διαδικασίας. Σε αυτό το πλαίσιο *«η διατύπωση κριτηρίων για την αξιολόγηση προσόντων που αποκτήθηκαν σε άτυπα περιβάλλοντα μάθησης είναι ένας ορθολογικός στόχος, επειδή έτσι παρακάμπτονται εξωτερικά τυπικά εμπόδια για την αξιοποίηση [validation] ορισμένων ουσιαστικά υπαρκτών αλλά τυπικά μη πιστοποιημένων προσόντων»* (Κελπανίδης & Βρυγιώτη 2004, 283). Κατά αυτόν τον τρόπο, η διά βίου μάθηση σχετίζεται άμεσα με τις νέες οικονομίες την εποχή της παγκοσμιοποίησης και επισκιάζεται από αυτές (Rifkin 2001) καθώς τίθεται σε πρώτη προτεραιότητα η πιστοποίηση των ικανοτήτων για την κινητικότητα των εργαζομένων. Από την άλλη, η αναγνώριση της άτυπης μάθησης, της μάθησης που αποκτήθηκε μέσω του κριτικού αναστοχασμού πάνω στην αποκτηθείσα κοινωνική και εργασιακή εμπειρία, είναι στο επίκεντρο εκείνων των πολιτικών σχεδιασμών διά βίου μάθησης, που επιχειρούν να επιλύσουν αφενός τις συνέπειες της έλλειψης ικανοτήτων στο ανθρώπινο εργατικό δυναμικό και αφετέρου να περιορίσουν το κόστος της διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης – κυρίως των στρωμάτων που μετακινούνται από αναπτυσσόμενες προς αναπτυγμένες χώρες.

Στην Ελλάδα και για τη συγκεκριμένη φάση οι υπάρχουσες προτεινόμενες διαδρομές εκκινούν από τα κριτήρια ένταξης στο Μητρώο του ΕΚΕΠΙΣ με

έμφαση στην κατοχύρωση της επαγγελματικής επάρκειας του Εκπαιδευτή στο Θεωρητικό Μέρος του Προγράμματος Κατάρτισης (Πτυχίο ΑΕΙ, ΑΤΕΙ) και την εμφάνιση ανάλογων πιστοποιήσεων από την Επαγγελματική Εκπαίδευση για το Πρακτικό Μέρος. Επίσης περιορίζεται από το κριτήριο της διδασκαλίας σε ενήλικες δίχως να προβλέπεται ένας εξορθολογισμός της συνάφειας των τυπικών εκπαιδευτικών προσόντων με την επαγγελματική εμπειρία. Η ρύθμιση μιας αντιστρόφως ανάλογης σχέσης ανάμεσα στη συνάφεια των τυπικών προσόντων με το αντικείμενο της κατάρτισης και της επαγγελματικής εμπειρίας στο αντικείμενο της κατάρτισης δεν επιλύει μια σειρά από ζητήματα, καθώς επί παραδείγματι δεν γίνεται διάκριση των βασικών ικανοτήτων του Εκπαιδευτή και των Ειδικών Ικανοτήτων σε σχέση με το αντικείμενο της κατάρτισης. Η πιστοποίηση για την πραγμάτωση της Παιδαγωγικής-Διδακτικής Λειτουργίας του Εκπαιδευτή Επαγγελματική Κατάρτισης Ενηλίκων είναι σήμερα η πιστοποίηση της ικανότητας διδασκαλίας σε ενήλικες μέσω ενός προγράμματος που *«δεν μπορεί να βασίζεται μόνον σε μια μικροδιδασκαλία και δεν μπορεί να αποκλείει την επαγγελματική εμπειρία εκπαιδευτικών παρεμβάσεων σε ενήλικες βάσει άλλων εκτός του συγκεκριμένου προγράμματος του ΕΚΕΠΙΣ «Εκπαίδευση Εκπαιδευτών» εναλλακτικών δρόμων»*. Για παράδειγμα και έχοντας δεδομένη την μετατόπιση από την κατάρτιση ανέργων στην επανακατάρτιση εργαζόμενων ποια είναι, λόγου χάρη, η πιστοποίηση διδακτικής ικανότητας σε ενήλικες με τη χρήση Τεχνολογικών Περιβαλλόντων Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης ή ποια είναι η διδακτική ικανότητα σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων, συνιστώσα που ενδιαφέρει σε μια ενοποιημένη ευρωπαϊκή αγορά όχι μόνον ως προς τα υλικά προϊόντα αλλά και ως προς τους εργαζόμενους της γνώσης. Κατά συνέπεια, οι προτεινόμενες διαδρομές πρέπει να αντιμετωπιστούν στα πλαίσια του ευρωπαϊκού πλαισίου διά βίου μάθησης. Στο πλαίσιο αυτό τα τυπικά προσόντα πρέπει να συνοδεύονται από ανάλογη επαγγελματική εμπειρία στο ανάλογο πεδίο και να αποτελούν τη βάση για διαρκείς επανακαταρτίσεις. Έτσι, το συγκεκριμένο Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών δεν θα έπρεπε να αποτελεί το μόνο πρόγραμμα που πιστοποιεί την παιδαγωγική-διδακτική ικανότητα σε ενήλικες, αλλά θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ένα από τα προσφερόμενα προγράμματα διά βίου κατάρτισης, και να αντιστοιχηθεί με μια

σειρά άλλα εναλλακτικά προγράμματα τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα (λ.χ. ενδοεπιχειρησιακή επάρκεια Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών).

Προτεινόμενες διαδρομές δεν είναι μόνον η διαδρομή μέσω του τυπικού και μη τυπικού συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης –υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι αυτή μπορεί να αναχθεί στις Λειτουργίες και στις Γνώσεις, Δεξιότητες, Ικανότητες του Επαγγελματικού Περιγράμματος- αλλά και κάθε διαδρομή η οποία μπορεί να αποτυπωθεί σε ένα Σύστημα Πιστοποίησης Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων στα πλαίσια της Διαρκούς Επανακατάρτισης των Εκπαιδευτών Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων.

Στο πλαίσιο αυτό και εν προκειμένω για την ένταξη των πιστοποιήσεων και του Δια βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. είναι αναγκαίο να λειτουργήσουν οι επιμέρους φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης (τυπικής, μη-τυπικής) με σκοπό τη δημιουργία ενός Εθνικού Συστήματος Διά βίου Μάθησης. Στο σύστημα αυτό το σύνολο των συμβατών μεταξύ τους λειτουργιών και μέσων (φορείς, όργανα και διαδικασίες διασύνδεσής τους), επιδιώκει τη δημιουργία διαδρομών εισόδου και εξόδου στη διά βίου μάθηση μέσω των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με εστίαση στην κινητικότητα ανάμεσα σε αυτά ενδιαφερόμενων πολιτών. Οι προτεινόμενες διαδρομές αφορούν σε μια κινητικότητα όπως αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα²⁹ τόσο στο πλαίσιο του συστήματος Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α³⁰. όσο και στο πλαίσιο της σύνδεσής του με την τυπική και μη τυπική εκπαίδευση.

²⁹ Ανάλογες προτάσεις έχουν διατυπωθεί και στην υλοποίηση των προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων ΚΕΕ (Α΄ΦΑΣΗ) από τους Core, Kalantzis (Σύμβουλοι του Προγράμματος), Ε. Καραντζόλα (Μέλος της Επιστημονικής Ομάδας) 2003-2004. Οι προτάσεις αυτές έτυχαν περαιτέρω επεξεργασίας και στα πλαίσια του προγράμματος (ΚΕΕ Β΄ΦΑΣΗ).

³⁰ Στο σύστημα Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α ανήκουν τα ακόλουθα συστήματα: Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Σύστημα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, Σύστημα Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης και των Επαγγελματικών Προσόντων, Σύστημα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας.

ΠΡΟΤΑΣΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΤΟΥ ΔΙΑ ΒΙΟΥ – Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

ΣΕ ΕΝΑ ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΟΧΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ		ΕΘΝΙΚΗ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ		ΕΘΝΙΚΗ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΕΘΝΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΧΩΡΟΥ (ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ		ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΤΥΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗΣ)		ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ/ ΜΑΘΗΣΗΣ
ΠΛΑΙΣΙΟ ΧΡΗΣΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ		Μαθησιακά αποτελέσματα Κριτήρια αξιολόγησης Συνθήκες αξιολόγησης Μέθοδοι αξιολόγησης, κ.ά.		
ΥΠΑΡΧΟΥΣΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ & ΓΝΩΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ – (ΔΕΙΚΤΕΣ ΤΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ CURRICULUM ΤΥΠΙΚΗΣ, ΜΗ ΤΥΠΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ)				

Για ένα σύστημα διασύνδεσης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με τη στοχοθεσία του ευρωπαϊκού πλαισίου διά βίου μάθησης με έμφαση στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, την ενεργό δημοκρατική ιδιότητα του πολίτη [citizenship] και την απασχολησιμότητα πρέπει να έχει διατυπωθεί ένα Εθνικό Πλαίσιο Στόχων για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση. Το Πλαίσιο αυτό σχεδιάζεται επί τη βάση της αποτύπωσης των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η αποτύπωση αυτή πραγματοποιείται μέσω των ακόλουθων αξόνων:

- **Εθνικό Πρότυπα Ικανότητας για τον Εργασιακό Χώρο:** κατόπιν ευρύτερης διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους είναι σημαντικό να οριστούν σε εθνικό επίπεδο ποιες είναι οι Ικανότητες (η εφαρμογή δηλαδή γνώσεων, δεξιοτήτων και η υιοθέτηση ανάλογων στάσεων) που καθιστούν τους ενήλικους πολίτες εν δυνάμει απασχολήσιμους. Κατά συνέπεια αναπλαισίωση και προσαρμογή στα εθνικά δεδομένα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Ικανοτήτων με έμφαση στους σύγχρονους εργασιακούς χώρους είναι απαραίτητη προϋπόθεση.
- **Πλαίσιο των Γνώσεων – Δεξιοτήτων – Στάσεων (= Ικανότητες[competences])** που αποτελούν τη στοχοθεσία των προγραμμάτων της τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μέσω αυτού του πλαισίου καταγράφεται –σε πρώτη φάση– η στοχοθεσία των προγραμμάτων σπουδών της τυπικής και της μη τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- **Πλαίσιο Χρήσης Ικανοτήτων για την κινητικότητα ανάμεσα στα υποσυστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης:** σε δεύτερη φάση οι στοχοθεσίες του προηγούμενου πλαισίου αντιστοιχούνται μεταξύ τους διασφαλίζοντας συνθήκες ευελιξίας και κινητικότητας ανάμεσα στα υποσυστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς έχουν οριστεί επιπρόσθετα και τα standards επί τη βάση των οποίων κάθε υποσύστημα θα είναι σε θέση να αναγνωρίζει και να πιστοποιεί την Πρότερη Γνώση και Εμπειρία [Prior Learning Recognition and Accreditation] κάθε πολίτη. Επί παραδείγματι ένας απόφοιτος Λυκείου και ταυτόχρονα απόφοιτος ενός διετούς προγράμματος κατάρτισης πρέπει να μπορεί να αντιστοιχεί –επί τη βάση εθνικών πλαισίων αντιστοίχισης– τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που έχει

αποκτήσει με άλλες βαθμίδες εκπαίδευσης και κατάρτισης έτσι ώστε να έχει σημεία εισόδου σε όλα τα υποσυστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Γνώμονας αυτής της αντιστοίχισης θα είναι αφενός τα εθνικά πρότυπα ικανοτήτων για την αγορά εργασίας ανά συγκεκριμένο επαγγελματικό προφίλ αλλά και το Πλαίσιο Χρήσης Ικανοτήτων για την κινητικότητα ανάμεσα στα υποσυστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η οργάνωση ενός τέτοιου εθνικού συστήματος διά βίου μάθησης που θα επιτρέπει την κινητικότητα σε κάθε ενήλικα πολίτη είναι αντικείμενο προς διερεύνηση στην Ελλάδα.

Οι προτεινόμενες εκπαιδευτικές διαδρομές προϋποθέτουν το Υπερεθνικό Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Διά βίου μάθηση καθώς επίσης και μια σειρά άλλα μέτρα σχετικά με τις εθνικές προτεραιότητες και την επιλογή δεικτών για τον έλεγχο προόδου του Εθνικού Συστήματος για τη Διά βίου Μάθηση και τον έλεγχο προόδου των υποσυστημάτων του.

Έχοντας λάβει υπόψη τις αναδυόμενες τάσεις για την οριζόντια επαγγελματική δραστηριότητα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε προτείνονται τα ακόλουθα ως βασικές διεργασίες-διαδρομές για την οριζόντια επαγγελματική δραστηριότητα του Διά βίου Ε.Ε.Κ.Ε. με έμφαση τόσο στον Εκπαιδευτή Ενηλίκων στη διά βίου μάθηση αλλά εξίσου και στην Επαγγελματική Κατάρτιση στην οικονομία της γνώσης και της απασχολησιμότητας των υπερεθνικών (Ε.Ε.) και εθνικών πλαισίων της διά βίου μάθησης (δες και Ενότητα [1], υποενότητα [1.7.]).

ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ						
	ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ			
	ΤΙΤΛΟΙ / ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ³¹		Α. ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ³²		Β. ΕΠΑΡΚΕΙΑ ³³	
			ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
1 ^η διαδρομή	Τίτλος σπουδών στο πεδίο: - Εκπαίδευση Ενηλίκων ή/και - Ανοικτή και εξ' αποστάσεως εκπαίδευση / e-learning ή/και - Κατάρτιση ενηλίκων και συγκεκριμένα: - Διδακτορικό (ISCED 6) ή/και - Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης ή/και - Πτυχίο ΑΕΙ, ΑΤΕΙ (ISCED 5A, 5B)	2 έτη Εργασιακή/ Διδακτική εμπειρία μετά την απόκτηση του σχετικού τίτλου σπουδών στο πεδίο: - Εκπαίδευση Ενηλίκων ή/και - Ανοικτή και εξ' αποστάσεως εκπαίδευση / e-learning ή/και Κατάρτιση ενηλίκων <u>Συνεκτιμώνται:</u> Εθελοντική Συνεργασία, Διαχείριση Προγραμμάτων, Κοινωνική Δράση, που άπτονται της διεπίδρασης με ενήλικες και έχουν ως ομάδα στόχο ενήλικες (το ελάχιστον 2 έτη)	Δεν απαιτείται	Αξιολογείται κατ' ευθείαν στο Β επίπεδο	Δεν απαιτείται	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, επιπέδου «Επάρκειας»

³¹ Όπου αναφέρεται «Τίτλος Σπουδών» νοείται επίσημα αναγνωρισμένος τίτλος από το Ελληνικό κράτος

³² Ως «Βασικό» ορίζεται το επίπεδο κατά το οποίο ο υποψήφιος πιστοποιείται ως προς τις ελάχιστες Γνώσεις- Δεξιότητες και Ικανότητες, που οριοθετούν το «βασικό» Επαγγελματικό Περίγραμμα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

³³ Ως «Επάρκεια» ορίζεται το επίπεδο κατά το οποίο ο υποψήφιος πιστοποιείται ως προς το σύνολο των Γνώσεων - Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων που οριοθετούν το «πλήρες» Επαγγελματικό Περίγραμμα του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ						
	ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ			
	ΤΙΤΛΟΙ / ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΠΟΥΔΩΝ		Α. ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		Β. ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
			ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
2 ^η Διαδρομή	- Διδακτορικό (ISCED 6) - ή/και - Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης - ή/και - Πτυχίο ΑΕΙ, ΑΤΕΙ (ISCED 5A, 5B) Σε οποιοδήποτε επιστημονικό πεδίο	2 έτη Εργασιακή Εμπειρία στον επαγγελματικό τους κλάδο (με βάση τουλάχιστον το πρώτο πτυχίο) <u>Συνεκτιμώνται:</u> Εθελοντική Συνεργασία, Διαχείριση Προγραμμάτων, Κοινωνική Δράση, που άπτονται της διεπίδρασης με ενήλικες και έχουν ως ομάδα στόχο ενήλικες (το ελάχιστον 2 έτη)	Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. Έμφαση στις γνώσεις-δεξιότητες-ικανότητες της Διδακτικής Λειτουργίας.	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, «Βασικού» επιπέδου	150 ώρες διδακτική εμπειρία σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/ και κατάρτισης/ επιμόρφωσης ενηλίκων που θα αποκτάται σε χρονικό ορίζοντα 5 ετών (υπολογίζοντας έως και 5 έτη πίσω, από την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας) και Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου- Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. όπως αναδύονται από τις κύριες και επιμέρους λειτουργίες του περιγράμματος ή/ εναλλακτικά 750 ώρες	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, επιπέδου «Επάρκειας»

					διδασκτική εμπειρία σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/ και κατάρτισης/ επιμόρφωσης ενηλίκων, που θα αποκτάται σε χρονικό ορίζοντα 5 ετών (υπολογίζοντας έως και 5 έτη πίσω, από την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας)	
--	--	--	--	--	--	--

ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ						
	ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ			
	ΤΙΤΛΟΙ / ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΠΟΥΔΩΝ		Α. ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		Β. ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
			ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
3 ^η Διαδρομή	IEK [ISCED 4]	3 έτη Εργασιακή Εμπειρία στον επαγγελματικό τους κλάδο <u>Συνεκτιμώνται:</u> Εθελοντική Συνεργασία, Διαχείριση Προγραμμάτων, Κοινωνική Δράση, που άπτονται της διεπίδρασης με ενήλικες και έχουν ως ομάδα στόχο ενήλικες (το ελάχιστον 2 έτη)	Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, «Βασικού» επιπέδου	150 ώρες Διδακτική εμπειρία σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/ και κατάρτισης/ επιμόρφωσης ενηλίκων, που θα αποκτάται σε χρονικό ορίζοντα 5 ετών (υπολογίζοντας έως και 5 έτη πίσω, από την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας) και Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου- Ε.Ε.Ε.Κ.Ε., όπως αναδύονται από τις κύριες και επιμέρους λειτουργίες του περιγράμματος	Κατόπιν συμμετοχής σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, επιπέδου «Επάρκειας»

ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ						
	ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ			
	ΤΙΤΛΟΙ / ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΠΟΥΔΩΝ		Α ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		Β. ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
			ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
4 ^η Διαδρομή	ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΕΠΑΛ, ΕΠΑΣ, Σχολές Μαθητείας) [ISCED 3 ^A , 3B, 3C] –	5 έτη Εργασιακή Εμπειρία στον επαγγελματικό τους κλάδο <u>Συνεκτιμώνται:</u> Εθελοντική Συνεργασία, Διαχείριση Προγραμμάτων, Κοινωνική Δράση, που άπτονται της διεπίδρασης με ενήλικες και έχουν ως ομάδα στόχο ενήλικες (το ελάχιστον 2 έτη).	Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, «Βασικού» επιπέδου	150 ώρες Διδακτική εμπειρία σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/ και κατάρτισης/ επιμόρφωσης ενηλίκων, που θα αποκτάται σε χρονικό ορίζοντα 5 ετών (υπολογίζοντας έως και 5 έτη πίσω, από την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας) και Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου- Ε.Ε.Ε.Κ.Ε., όπως αναδύονται από τις κύριες και επιμέρους λειτουργίες του περιγράμματος	Κατόπιν συμμετοχής σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, επιπέδου «Επάρκειας»

ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ						
	ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ	ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ			
	ΤΙΤΛΟΙ / ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΠΟΥΔΩΝ		Α. ΒΑΣΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		Β. ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
			ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ / ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
5 ^η Διαδρομή	Απόφοιτοι Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης [ISCED 2]	6 έτη Εργασιακή Εμπειρία <u>Συνεκτιμώνται:</u> Εθελοντική Συνεργασία, Διαχείριση Προγραμμάτων, Κοινωνική Δράση, που άπτονται της διεπίδρασης με ενήλικες και έχουν ως ομάδα στόχο ενήλικες (το ελάχιστον 2 έτη).	Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Διά βίου- Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. (έμφαση στη Διδακτική Λειτουργία)	Συμμετοχή σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, «Βασικού» επιπέδου	150 ώρες Διδακτική εμπειρία σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/ και κατάρτισης/ επιμόρφωσης ενηλίκων, που θα αποκτήσει σε χρονικό ορίζοντα 5 ετών (υπολογίζοντας έως και 5 έτη πίσω, από την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε διαδικασία αξιολόγησης επάρκειας) και Παρακολούθηση πιστοποιημένου προγράμματος Κατάρτισης σε όψεις της οριζόντιας επαγγελματικής δραστηριότητας του Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων, όπως αναδύονται από τις κύριες και επιμέρους λειτουργίες του περιγράμματος	Κατόπιν συμμετοχής σε Διαδικασία Αξιολόγησης Γνώσεων – Δεξιοτήτων- Ικανοτήτων, επιπέδου «Επάρκειας»

ΕΝΟΤΗΤΑ 5

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

ΓΝΩΣΕΩΝ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ, ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

5.1 Παραδοχές

Η αναφορά σε ενδεικτικούς τρόπους αξιολόγησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του Διά βίου–Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. λαμβάνει υπόψη της κάποιες γενικότερες παραδοχές για τη μάθηση ως αποτέλεσμα αλλά και ως διαδικασία (Kalantzis, Cope, Καραντζόλα, Ιντζίδης, Μουζάκης 2004)³⁴ . Στα πλαίσια αυτής της επεξεργασίας:

- *Σημαντική μάθηση συντελείται και εκτός τυπικής εκπαίδευσης.*
- *Οι ενήλικες μαθαίνουν σημαντικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες με πολλά μέσα τυπικής και άτυπης μελέτης.*
- *Η μάθηση μπορεί και πρέπει να αξιολογείται, για να υπάρξει πρόσβαση στην τυπική εκπαίδευση ή πιστοποίηση από εκπαιδευτικούς οργανισμούς, εργασιακούς χώρους και κοινότητες.*
- *Πρακτικές που αναγκάζουν ανθρώπους να επαναλάβουν ό,τι έχουν ήδη κατακτήσει είναι αναποτελεσματικές, ακριβές και περιττές.*
- *Οι ενήλικες έχουν φτάσει σε πλήρη ανάπτυξη και επιδιώκουν να διευρύνουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους.*
- *Οι διαδικασίες αξιολόγησης πρέπει να συνδέονται ξεκάθαρα με τους μαθησιακούς στόχους και τις προσωπικές φιλοδοξίες των εκπαιδευομένων.*

³⁴ Οι παραδοχές αυτές παρακολουθούν την εργασία για την Αναγνώριση και Πιστοποίηση της Αποκτηθείσας Γνώσης και Εμπειρίας στην Εκπαίδευση Ενηλίκων [Prior Learning Recognition] (Kalantzis, Cope, Καραντζόλα, Ιντζίδης & Μουζάκης, 2004), η οποία τέθηκε στην Α΄ Φάση των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων , ΥΠΕΠΘ-ΓΓΕΕ-ΙΔΕΚΕ.

Επιπροσθέτως τονίζεται συχνά τόσο από υπερεθνικά πλαίσια για την Νέα Οικονομία όσο και από μελετητές ότι «οι επαγγελματικές σταδιοδρομίες θα ακολουθούν πρωτότυπες πορείες ανάλογα με τα προσόντα του καθενός, τα οποία θα συνίστανται σε εμπειρίες που ίσως παλαιότερα θεωρούνταν περιέργες. Αυτό που ένας εργαζόμενος παίρνει μαζί του από τη μια δουλειά στην άλλη είναι ένα πορτφόλιο από εμπειρίες και όσο πιο ποικίλο και διευρυμένο είναι το πορτφόλιο αυτό, τόσο πιο σφαιρικές και πολύτιμες θα φαίνονται αυτές οι εμπειρίες στον καινούριο εργοδότη» (Kalantzis 2007). Οι εργαζόμενοι είναι εργαζόμενοι της γνώσης που χαρακτηρίζονται από το **Φάκελο της Επαγγελματικής Πορείας** [Knowledge Workers, Portfolio Workers]. Στο πλαίσιο αυτό η ιδέα ότι η εκπαίδευση είναι κάτι που μαθαίνει κανείς σε ιδρύματα, τα οποία στη συνέχεια τον προετοιμάζουν για τη ζωή του, δεν είναι πλέον επαρκής. Ο διαχωρισμός μεταξύ επαγγελματικής και μη-επαγγελματικής μάθησης εξασθενεί. Αντ' αυτού πρέπει να αναγνωριστεί ότι η μάθηση εκτείνεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής, σε όλα τα είδη περιβαλλόντων και ότι τα επαγγελματικά πλεονεκτήματα μπορεί να εντοπιστούν στα πιο άτυπα και απίθανα εκπαιδευτικά σχήματα.

5.2 Το Portfolio του Εκπαιδευτή Διά βίου–Ε.Ε.Ε.Κ.Ε.

(προτείνεται ως εργαλείο αξιολόγησης για όλες τις διαδρομές)

Στη θέση των παλιών μοντέλων, τα οποία στόχευαν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που θα επαρκούσαν για μία ζωή και στα οποία οι τυπικοί εκπαιδευτικοί οργανισμοί παρείχαν το σύνολο της μάθησης που γενικά αναγνωριζόταν ως «εκπαίδευση», η νέα μάθηση βρίσκεται παντού. Στην κοινωνία της διαρκούς αλλαγής πρέπει να τεκμηριώνονται αυτά τα είδη μάθησης σε ένα «portfolio μάθησης που εκτείνεται σε όλες τις πλευρές της ζωής». Κάποια από αυτά τα portfolio μπορεί να περιλαμβάνουν την τυπική αναγνώριση της πιστοποίησης της μάθησης η οποία έχει λάβει χώρα άτυπα, μετατρέποντας τις μαθησιακές εμπειρίες σε προσόντα. Άλλα μέρη του μπορεί να εμπεριέχουν λιγότερο τυπική τεκμηρίωση.

Το Portfolio του Εκπαιδευτή Ενηλίκων πρέπει να είναι αντιπροσωπευτικό μιας επαγγελματικής δραστηριότητας, που όπως δείξαμε στις προηγούμενες ενότητες τείνει να έχει τα χαρακτηριστικά της οριζόντιας επαγγελματικής λειτουργίας. Να περιλαμβάνει, δηλαδή, μία πληθώρα τυπικά πιστοποιημένων αλλά και μη-τυπικών και άτυπων εμπειριών και δραστηριοτήτων, όπως:

- Κατάρτιση στο χώρο εργασίας.
- Σύντομα σεμινάρια κατάρτισης.
- Γενικές γνώσεις για τη δόμηση της κοινότητας.
- Δράσεις σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την αγορά εργασίας
- Επιλογές επαγγελματικών διαδρομών επί τη βάση της εταιρικής κουλτούρας
- Τίτλους της Τυπικής Εκπαίδευσης αλλά και Πιστοποιήσεις των Μη-τυπικών Συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
- Παρουσίαση επιτευγμάτων και προϊόντων (εκπαιδευτικό υλικό, διακρίσεις, μελέτες κ.ά.) που πιστοποιούν το μετασχηματισμό της γνώσης του Εκπαιδευτή μέσω της αυτομόρφωσής του και του ανακλαστικού αναστοχασμού της εμπειρίας. Πρόκειται για διεργασίες μετα-ικανοτήτων [meta-competence] σύμφωνα με τις οποίες ο Εκπαιδευτής παρουσιάζει τις επιτελέσεις των γνώσεων δεξιοτήτων και ικανοτήτων του σε συγκεκριμένα προϊόντα, επισημαίνοντας τα σημεία εκείνα στα οποία επιζητεί περαιτέρω κατάρτιση αλλά και εκείνα τα σημεία στα οποία οι αποκτηθείσες ικανότητες οδήγησαν σε συγκεκριμένα ικανοποιητικά αποτελέσματα. Μέσω αυτή της διαδικασίας ο Εκπαιδευτής πλαισιώνει την πορεία του μέσα από την εφαρμογή δεξιοτήτων και γνώσεων σε καταστάσεις με ποικιλία στόχων, ενώ παράλληλα οργανώνει την περαιτέρω μαθησιακή του πορεία για την απόκτηση εμπειρίας, γνώσεων και δεξιοτήτων σε περιοχές που αναγνωρίζει ότι χρειάζεται να ενισχυθούν (Nelson & Narens 1990).

Συνεπώς, το portfolio είναι ο ενδεδειγμένος τρόπος για να αποτυπωθεί επακριβώς η ικανότητα του εκπαιδευτή για

α) **αυτο-καθοδηγούμενη και αυτόνομη μάθηση**. Η ικανότητα δηλαδή για σχεδιασμό της μαθησιακής διαδρομής με βάση καλά συνειδητοποιημένους εκπαιδευτικούς στόχους, αλλά και με βάση τη διερεύνηση ατομικών εκπαιδευτικών αναγκών και των αναγκών κατάρτισης. β) **κριτικό στοχασμό και μετασχηματισμό** (*μετασχηματίζουσα μάθηση*) μέσα από την επαναδιαπραγμάτευση των υποθέσεων, επαγγελματικών πρακτικών, νοοτροπίας και των αξιών που είχαν υιοθετηθεί.

γ) **την ανάπτυξη μιας ικανότητας κριτικής συνειδητοποίησης των κοινωνικών και πολιτισμικών και ανισοτήτων**, καθώς επίσης και η ικανότητα διαχείριση της **μαθησιακής** ετερομορφίας με παραγωγικά μοντέλα ανάλυσης και εφαρμογής (Kalantzis & Cope, 2003).

δ) τη **δημιουργία επαγγελματικών κοινοτήτων μάθησης** (*communities of practice*) που προωθούν κοινές επαγγελματικές πρακτικές και μέσα επίτευξης με σκοπό τον εκπαιδευτικό μετασχηματισμό μέσα στον ίδιο τον επαγγελματικό χώρο (Wenger, 1998) αλλά και τη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων που θα παράγουν και θα διαχειρίζονται τη γνώση (Arvanitis, 2006).

Η αξιολογική σημασία ενός πορτφόλιο έγκειται στον τρόπο που μπορεί κανείς να παρατηρήσει το περιεχόμενό του και να το αποτιμήσει με βάση έναν καλά συγκροτημένο οδηγό αξιολόγησης των τεκμηρίων (*holistic marking guide*) που στηρίζεται στη στοχοθεσία/καθήκοντα του ρόλου και τις ικανότητες που πρέπει να επιδεικνύει ο Εκπαιδευτής (Βλ. πίνακα).

Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. όταν δημιουργεί το πορτφόλιό του πρέπει να μπορεί να παρακολουθεί τις λειτουργίες της οριζόντιας επαγγελματικής του δραστηριότητας, κι αυτός και όποιος μελετά το φάκελό του με τέτοιο τρόπο ούτως ώστε να αποτυπώνονται:

- οι τρόποι που **στοχάζεται την εμπειρία του**, με τη χρήση ανακλαστικών ημερολογίων, γραπτών αυτό-/ετερο-αξιολογήσεων του, κ.ά.
- οι τρόποι που **εμπλέκεται σε δραστηριότητες**, με τη χρήση δικών του προϊόντων (εκπαιδευτικών υλικών, μελετών, εισηγητικών κειμένων για αλλαγές στο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον, κ.ά.) με την πιστοποίηση που του επιτρέπει εκείνη ή την άλλη την εμπλοκή κ.ά.
- οι τρόποι που **διευρύνει μια εφαρμογή**, με τη χρήση ανασχεδιασμένων προϊόντων ή και νέων στα οποία έχει εξελίξει όψεις του, την ανάπτυξη συνεργασιών και σε χώρους ή δραστηριότητες που δοκιμάζει με νέους όρους τις αρχικές εμπειρίες από εφαρμογές
- οι τρόποι που **κριτικά αναθεωρεί το ρόλο του** και έχοντας επίγνωση τι ακόμη χρειάζεται συμμετέχει ή σε διεργασίες διεκδικήσεων (λ.χ. το κοινωνικό συνδικαλιστικό έργο στην παράδοση της εκπαίδευσης ενηλίκων θεωρείται μαθησιακό αποτέλεσμα που απηχεί σημαντικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες) ή σε διεργασίες συνδημιουργίας

αναπαραστάσεων επικοινωνίας, λ.χ. η δημιουργία ενός blog με θέματα της επαγγελματικής δραστηριοποίησής του.

Το πορτφόλιο εμπλέκει ενεργά τον εκπαιδευτή στη διαδικασία αξιολόγησής του, αφού του επιτρέπει να συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία με τη συζήτηση της στοχοθεσίας και των τεκμηρίων του πορτφόλιο, των κριτηρίων αξιολόγησης και της μεθόδου αποτίμησης της επίδοσής του. Η εμπλοκή του εκπαιδευτή στο πλαίσιο της επαγγελματικής κοινότητας μάθησης με την ομαδική αξιολόγηση πορτφόλιο άλλων συναδέλφων του είναι ακόμη ένα σημείο που οξύνει την ικανότητα οργάνωσης και αξιολόγησης της επαγγελματικής του κατεύθυνσης. Τέλος του επιτρέπει να εντοπίζει και να αναθεωρεί τις ανάγκες κατάρτισής του με βάση το εξελικτικό πλαίσιο αναφοράς του που δεν είναι άλλο από τον επαγγελματικό του χώρο.

Η ερευνητική ομάδα εκτιμά πως η επιλογή του Portfolio για την ανάδειξη του Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ως *εργαζόμενου της γνώσης* (knowledge worker) διαμορφώνει και τις διεργασίες με τις οποίες αυτο- αξιολογείται, τι παρατηρεί, δηλαδή ο ίδιος και τι οι άλλοι σε σχέση με τα προαναφερόμενα, τα οποία εκτός από τα τυπικά προσόντα, αποκαλύπτουν τις αναδυόμενες νέες επαγγελματικές δραστηριότητες που αναλαμβάνει ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. στην νέα οικονομία της γνώσης.

Η ερευνητική ομάδα **αντιλαμβάνεται ως περιεχόμενο της ενότητας αυτής τι επιπλέον** και εναλλακτικά θα μπορούσε να λειτουργήσει αξιολογικά για τις επαγγελματικές δράσεις που επιτελεί ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. αφού έχει εκπαιδευτεί. Φυσικά υπάρχουν και άλλες μεθοδολογίες αλλά προτείνει την αξιολόγηση μέσω πορτφόλιο ως συμπληρωματική των μεθόδων με τις οποίες ήδη είναι εξοικειωμένος από τις διαδικασίες του ΕΚΕΠΙΣ αλλά και του Προγράμματος Εκπαιδευτών.

Ο πίνακας που ακολουθεί επιδιώκει να λειτουργήσει ως παράδειγμα για το πώς αυτό-και ετεροαξιολογείται ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. ως προς μία ικανότητα της οργανωσιακής του λειτουργίας. Η ικανότητα στο παράδειγμα αυτό απηχεί την πραγμάτωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων και μπορεί να αποτυπώνεται με περισσότερο συγκεκριμένα στοιχεία -τα συμπληρώνει ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. αλλά και μέλη της ομάδας στην οποία ανήκει- επί τη βάσει συγκεκριμένων γεγονότων, επαγγελματικά ημερολόγια, ή/και με συγκεκριμένο έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό.

	1. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ		
	Με βοήθεια	Ανεξάρτητα	Σε συνεργασία
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ (GENERIC) ΔΙΑΔΙΚΑΣΤΙΚΗ	Μπορεί, με βοήθεια, να αναγνωρίζει: Τη δομή και τη λειτουργία ενός συστήματος Τις διαδικασίες διαχείρισης ενός προγράμματος κατάρτισης Τη διαφοροποίηση των καθηκόντων και των ρόλων των ατόμων που συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός προγράμματος Τη δικτύωση του προγράμματος με την τοπική κοινωνία και την αγορά εργασίας ώστε να επιτελεί τα καθήκοντά του	Μπορεί, ανεξάρτητα, να επιτελεί τα καθήκοντά του αναγνωρίζοντας: Τη δομή και τη λειτουργία ενός συστήματος Τις διαδικασίες διαχείρισης ενός προγράμματος κατάρτισης Τη διαφοροποίηση των καθηκόντων και των ρόλων των ατόμων που συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός προγράμματος Τη δικτύωση του προγράμματος με την τοπική	Μπορεί, σε συνεργασία με άλλους, να διαχειριστεί ζητήματα αλλαγών στη δομή και τη λειτουργία ενός συστήματος Τις διαδικασίες διαχείρισης ενός προγράμματος κατάρτισης Τη διαφοροποίηση των καθηκόντων και των ρόλων των ατόμων που συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός προγράμματος τη δικτύωση του προγράμματος με την τοπική κοινωνία και την αγορά εργασίας

			κοινωνία και την αγορά εργασίας		
ΦΑΣΕΙΣ	ΣΤΟΧΑΣΜΟΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	ΤΗΣ	• Ανάλυση διαφορών μεταξύ του υπάρχοντος πολιτισμικού υπόβαθρου και εμπειρίας και των δραστηριοτήτων, των δομών και των στόχων ενός οργανισμού • Ανάλυση προϋπάρχουσας εμπειρίας στην υλοποίηση προγραμμάτων και των διαφοροποιήσεων στο υπάρχον πρόγραμμα • Ανάλυση διαφορών μεταξύ του υπάρχοντος υπόβαθρου και της υπάρχουσας εμπειρίας δικτύωση προγραμμάτων	• Συσχετισμός του πολιτισμικού υπόβαθρου και εμπειρίας με τους στόχους του οργανισμού • Συσχετισμός του υπόβαθρου και της εμπειρίας για την υλοποίηση ενός προγράμματος • Συσχετισμός του υπόβαθρου και της εμπειρίας για την ανταπόκριση σε αναγκαίες αλλαγές για την επιτέλεση ενός προγράμματος	• Ανάπτυξη του πολιτισμικού υπόβαθρου και των διαφορών των μελών ενός οργανισμού ως μέσου για την εξυπηρέτηση κοινών σκοπών • Ανάπτυξη του υπόβαθρου και των διαφορών σε νοοτροπίες για την ανάπτυξη διαδικασιών διαπραγμάτευσης και αλλαγών δομών και λειτουργιών
	ΕΜΠΛΟΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	ΣΕ	• Διεκπεραίωση των κατανεμημένων ρόλων σε έναν οργανισμό • Υπεύθυνη συμβολή στις γενικές λειτουργίες και στόχους του οργανισμού	• Λειτουργία μέσα στις δομές ενός οργανισμού για την επίτευξη των στόχων του • Υπεύθυνη συμβολή στην κουλτούρα και τους στόχους ενός οργανισμού	• Διατύπωση εναλλακτικών τρόπων επίτευξης των γενικών στόχων ενός οργανισμού • Ανάληψη ευθύνης για τη συμβολή στη διαμόρφωση της κουλτούρας ενός οργανισμού

<i>ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ</i> <i>ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ</i>	• Εκμάθηση των γενικών λειτουργιών και στόχων ενός οργανισμού • Καλλιέργεια νέων δεξιοτήτων και υιοθέτηση νέων τρόπων λειτουργίας μέσα σε έναν οργανισμό	• Απόκτηση πρόσβασης στη γνώση που ανταποκρίνεται στους στόχους ενός οργανισμού • Ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων που εξυπηρετούν τις μεταβαλλόμενες ανάγκες ενός οργανισμού	• Ανάπτυξη των πόρων του οργανισμού στο σύνολό του για την παραγωγή γνώσης που ενδέχεται να διαμορφώσει περαιτέρω τον οργανισμό • Συμμετοχή στην αλλαγή ενός οργανισμού
<i>ΚΡΙΤΙΚΗ</i> <i>ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ</i>	• Διεκδίκηση ατομικών δικαιωμάτων μέσα σε έναν οργανισμό • Αξιολόγηση του ρόλου του συμμετέχοντος σε σχέση με τους γενικούς στόχους του οργανισμού	• Διεκδίκηση δικαιωμάτων ατόμων και ομάδων μέσα σε έναν οργανισμό • Αξιολόγηση της απόδοσης του οργανισμού	• Διαπραγμάτευση δικαιωμάτων ατόμων και ομάδων μέσα σε έναν οργανισμό • Αξιολόγηση της απόδοσης του οργανισμού

5.3 Επιπρόσθετα εργαλεία αξιολόγησης

5.3.1. Διαδικασίες Αξιολόγησης επί τη βάσει Κανονιστικών Γραπτών Εξετάσεων (προτείνεται ως εργαλείο αξιολόγησης για τις διαδρομές [1] και [2])

Οι διατυπώσεις των θεμάτων σε τέτοιου τύπου διαδικασίες αξιολόγησης είναι σεναριακής μορφής και ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. καλείται να προσεγγίσει το πρόβλημα δηλώνοντας τα βήματα από τα οποία θα διέλθει και τις θεωρήσεις (τα βασικά σημεία τους) που θα αξιοποιήσει κατά περίπτωση και ανά βηματισμό αντιμετώπισης του θέματος-σεναρίου. Σε πολλές περιπτώσεις οι Γραπτές Εξετάσεις είναι εξετάσεις ανοιχτών βιβλίων (κάτι που ενθέρμως υποστηρίζουν τα μέλη της ερευνητικής ομάδας).

Γνώσεις
▪ Εκπαίδευση Ενηλίκων ▪ Θεωρητική Γνώση του αντικειμένου κατάρτισης ▪ Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων ▪ Νέες Τεχνολογίες Επικοινωνίας και Πληροφορίας [ΤΠΕ]

Δεξιότητες
▪ Διακρίνει την καταλληλότητα θεωριών, μεθοδολογιών και μοντέλων για την επίλυση ενός προβλήματος ▪ Οργανώνει την εμπράγματη εκδοχή μιας θεώρησης ▪ Ενσωματώνει στα κείμενα που διάβασε τις δικές του αναδιατυπώσεις ▪ Αναδεικνύει και τεκμηριώνει τη δική του ερμηνευτική προσέγγιση

Ικανότητες
▪ Κριτική Επεξεργασία Γνώσεων ▪ Δημιουργική παρέμβαση στα συστήματα γνώσεων που επεξεργάζεται ▪ Αναστοχασμός και Σύνδεση Θεωρίας και Πράξης

5.3.2. Επιτελεστική Αξιολόγηση ή Αξιολόγηση Επίδοσης σε αυθεντικές συνθήκες [Performance Assessment and Simulations]
(προτείνεται για όλες τις επαγγελματικές διαδρομές)

Δίνονται οι παράμετροι μιας διεργασίας την οποία ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. πρέπει να επιτελέσει σε πραγματικές συνθήκες και να παρουσιάσει ένα πορτφόλιο στο οποίο να αναδεικνύεται (1) Ποιες ήταν οι πηγές (έμπυχες και άψυχες) στις οποίες αναζήτησε λύσεις, συνεργασίες, βοήθεια (2) Ποιες επέλεξε και γιατί (3) Το πλάνο υλοποίησης/αντιμετώπισης (4) Η επιλογή των μέσων της επιτέλεσης (5) Ποιες ήταν οι προσδοκίες του από το σχεδιασμό αυτό (5) Ποια προβλήματα αναδύθηκαν από την εμπράγματη/επιτελεστική δράση (6) Ποια θέματα αναδύθηκαν και σε ποια ανακάλυψε νέους τρόπους αντιμετώπισης την ώρα της επιτέλεσης (8) Ποια ήταν η αναδιαμόρφωση των αρχικών στόχων του (9) Ποιους νέους στόχους που αναδύθηκαν κατά την ώρα της επιτέλεσης πέτυχε (10) Τι ήταν εκείνο που δεν του ήταν αναμενόμενο κατά την επιτέλεση (7) Πώς Καταγράφει τον ημερολογιακό του αναστοχασμό, κ.ά.

Γνώσεις
▪ Εκπαίδευση Ενηλίκων ▪ Γνώσεις του πεδίου στο αντικείμενο/θεματική της κατάρτισης ▪ ΤΠΕ

Δεξιότητες
▪ Επιλέγει μέσα και πηγές ▪ Εφαρμόζει το γνωστό με νέες προσεγγίσεις ▪ Αναπροσαρμόζει αρχικό σχεδιασμό κατά την επιτέλεση ▪ Διακινδυνεύει λύσεις σε μη προβλέψιμα/αναδυόμενα ζητήματα κατά την επιτέλεση ▪ Διαμορφώνει την επιτέλεσή του λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνικοπολιτισμική διαφοροποίηση της ομάδας στόχου

Ικανότητες
▪ Προσαρμογή του οικείου σε ανοίκεια περιβάλλοντα ▪ Διακινδύνευση ▪ Δημιουργία νέων προσεγγίσεων ▪ Πολιτισμική Ικανότητα

5.3.3. Κατάθεση Σχεδιασμού Επαγγελματικής Εξέλιξης [Professional Development Plan] (προτείνεται για τις διαδρομές [2] – [5])

Παράδειγμα (1): Ζητείται από τον Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. να αναπτύξει ένα Σχέδιο Επαγγελματικής Εξέλιξης βασισμένος στις επαγγελματικές του εμπειρίες και τις εμπειρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. αποτυπώνει με σαφήνεια τις ανάγκες κατάρτισής του και την κατεύθυνση της ατομικής του μάθησης.

Παράδειγμα (2): Επί τη βάσει ενός σεναρίου που αφορά μια καλή πρακτική ενός Πλάνου Επαγγελματικής Εξέλιξης καλείται να δημιουργήσει το δικό του και να επισημάνει τα σημεία σύγκλισης και απόκλισης.

Γνώσεις
▪ Εκπαίδευση Ενηλίκων ▪ Γνώσεις του πεδίου στο αντικείμενο/θεματική της κατάρτισης (με έμφαση στις ειδικότερες κοινωνικές, επιστημονικές ή/και τεχνικές εξελίξεις στο επάγγελμα/επαγγελματική γνώση της συγκεκριμένης κατάρτισης) ▪ ΤΠΕ

Δεξιότητες
▪ αξιοποιεί τα χαρακτηριστικά του πεδίου της Εκπαίδευσης Ενηλίκων ▪ αναζητά και ενσωματώνει πληροφορίες ▪ συνδέει ατομικές επιλογές και στάσεις με ευρύτερες εξελίξεις στον επαγγελματικό του τομέα ▪ εφαρμόζει μεθοδολογίες οργανωμένης δράσης ▪ συνεργάζεται με άλλους για να ελέγξει διαμορφωτικά τις επιλογές του ▪ ενεργεί ως πολίτης της διά βίου μάθησης

Ικανότητες
Επίγνωση του εαυτού
Υπευθυνότητα
Διαχείριση Νέων Πηγών και ανοίκειων γνώσεων ή ατελών πληροφοριών
Πολιτισμική Ικανότητα

5.3.4 Παραγωγή Ηλεκτρονικών και Έντυπων Δειγμάτων όψεων της εργασίας του (εκπαιδευτικό υλικό, βιντεοσκοπημένες διδασκαλίες, κ.ά.) ν(προτείνεται για τις διαδρομές [1]-[3])

Η δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού (είτε ηλεκτρονικού είτε έντυπου) σε συγκεκριμένο πλαίσιο – δοσμένο με τη μορφή σεναρίου είναι μια καλή πρακτική για να αξιολογηθεί εμπράγματα ο Διά βίου-Ε.Ε.Ε.Κ.Ε. στην επιτέλεση της Παιδαγωγικής του Λειτουργίας

Γνώσεις
▪ Εκπαίδευση Ενηλίκων ▪ Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων ▪ ΤΠΕ με έμφαση στην πολυτροπικότητα (χρήση του τρόπου της γλώσσας, της εικόνας, του διαγράμματος, του χρώματος, κ.ά.) στην δημιουργία έντυπου και ηλεκτρονικού εκπαιδευτικού υλικού για ένα Πρόγραμμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Δεξιότητες

- αξιοποιεί τα χαρακτηριστικά του πεδίου της Εκπαίδευσης Ενηλίκων
- εφαρμόζει παιδαγωγικές μεθοδολογίες και βηματισμούς
- αναδεικνύει το περιεχόμενο μιας κατάρτισης σε πολλαπλά επίπεδα
- λαμβάνει υπόψη του τα χαρακτηριστικά της ομάδας στόχου για τη δημιουργία ενός υλικού
- διαχειρίζεται διαθέσιμους σημειωτικούς πόρους τόσο στο έντυπο όσο και στο ηλεκτρονικό εκπαιδευτικό υλικό (πολυτροπικότητα)

Ικανότητες

Διαχείριση Γνώσης

Διαπραγμάτευση

Προσαρμογή εκπαιδευτικών μεθοδολογιών

Βιβλιογραφικές αναφορές

Bellis, Claire. 2000. "Professions in Society". *Australian Actuarial Journal* 6: 1-33.

Βεργίδης, Δ., επιμ. 2002^α. «Μελέτη για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών της αρχικής ομάδας που θα εκπαιδεύσει τους εκπαιδευτές εκπαιδευτών καθώς και για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών των εκπαιδευτών ανά κατηγορία». Πανεπιστήμιο Πατρών.

—. 2002β. «Μελέτη για τις προδιαγραφές του περιεχομένου των προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών». Πανεπιστήμιο Πατρών.

Βιτσιλάκη, Χ. & Π. Φώκιαλη, επιμ. 2007. *Φύλο και Απασχόληση*. Αθήνα: Ατραπός.

Boreham, N. 2002. "Transforming vocational curricula with work process knowledge". Στο *Transformation of Learning in Education and Training. Key Qualifications Revisited*, επιμ. P. Kämäräinen, G. Attwell & A. Brown, 203-212. Λουξεμβούργο: Office for Official Publication of the European Communities (Cedefop Reference series 37).

Brown P. & H. Lauder. 1992. "Education, economy and society: an introduction to a new agenda". Στο *Education for Economic Survival*, επιμ. P. Brown & H. Lauder, Λονδίνο: Routledge.

Γκασούκα, Μαρία. 2006. *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της Κυπριακής Δημοκρατίας 2006-2013*. Λευκωσία.

Castells, M. 1993. "The informational economy and the new international division of labor". Στο *The New Global Economy in the Information Age: Reflections on Our Changing World*, επιμ. M. Carnoy et al., 15-43. University Park, Penn: Pennsylvania State University Press.

CEDEFOP. 2007. "Competence Grid" (LOT 2 : VET teachers and trainers operating within CVET (continuing VET) systems/settings). Working document – English not revised. CEDEFOP No. AO/B/MB/VETProfessions/017/06 – Defining VET Professions. Θεσσαλονίκη: Cedefop

Chappell, C. & R. Johnston. 2003. *Changing Work Changing Roles for Vocational Education and Training Teachers and Trainers*. Kensington Park: Australian National Training Authority.

Cope, Bill & Mary Kalantzis. 1995. *Making Diversity Work: The Changing Cultures of Australian Workplaces*. Στο *The Abundant Culture*, επιμ. David Headon, Joy Hooton & Donald Horne, 163-83. Σίδνεϊ: Allen & Unwin.

—. 1997. *Productive Diversity: A New Approach to Work and Management*. Σίδνεϊ: Pluto Press.

- ___, επιμ. 2000. *Multiliteracies: Designing Social Futures*. Λονδίνο: Routledge.
- Cort, P., A. Härkönen & K. Volmari. 2004. *PROFF- Professionalisation of VET-teachers for the future*. Λουξεμβούργο: Cedefop Panorama Series-Office for Official Publications of the European Commission.
- Coyne, D. 2003. «Εισαγωγή στη Συνάντηση των Γενικών Διευθυντών Εκπαίδευσης Ενηλίκων». Στο *Πρακτικά Συνάντησης Γενικών Διευθυντών Εκπαίδευσης Ενηλίκων και Συνεδρίου με θέμα: «Εκπαίδευση Ενηλίκων για Ενεργούς Πολίτες στην Κοινωνία της Μάθησης»* (Αθήνα, 15-16 Μαΐου), 19-22. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ-ΓΓΕΕ.
- Davenport, Thomas H. & Laurence Prusak. 2000. *Working Knowledge: How Organisations Manage What They Know*. Cambridge MA: Harvard Business School Press.
- Davies, L. 2000. "Why kick the 'L' out of 'LEarning'? The development of students' employability skills through part-time working". *Education & Training* 42: 436-444.
- Draho, Peter. 2002. *Information Feudalism: Who Owns the Knowledge Economy?* Λονδίνο: Earthscan.
- Drucker, Peter. 1998. *From Capitalism to Knowledge Society*. Στο *The Knowledge Economy*, επιμ. Dale Neef, 15-34. Woburn, U.S.A: Butterworth - Heinemann.
- . 2001. *A century of Social Transformations: Emergence of Knowledge Society*. Στο *The Essential Drucker: Selections from the Management Works of Peter F. Drucker*, 299-320. Νέα Υόρκη: Harper Collins.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. 1995. *Λευκό Βιβλίο για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση: Διδασκαλία και Μάθηση – Προς την Κοινωνία της Γνώσης*. Βρυξέλλες.
- . 2000. *Memorandum on Lifelong Learning*. Βρυξέλλες: SEC (2000) 1832.
- . 2001. *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*. Βρυξέλλες: COM (2001) 678 final.
- . 2005. *Towards A European Qualifications Framework for Lifelong Learning*. Βρυξέλλες: SEC (2005) 957.
- Ζιώμας, Δ. Θ. Καραλής, Α. Κόκκος, Μ. Χρυσάκης. 2002. «Μελέτη για τον προσδιορισμό των γνώσεων και δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων εκπαιδευτών». Πανεπιστήμιο Πατρών. Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ
- Freire, P. 1972. *Pedagogy of the Oppressed*. Νέα Υόρκη: Penguin.
- Frimodt, R., K. Volmari et al. (eds. of draft edition). 2006. "VET Teachers and Trainers: Key Players for Achieving the Education and Training 2010 Objectives". Working document of Final Results for the 9th TTnet Annual Conference, Thessaloniki, 7 and 8 December 2006. Cedefop: European Training Village (<http://www.trainingvillage.gr>).

Gassouka, Maria. 2007. *Guide for Equality and Reconciliation of Work and Family Life*, κυρίως σσ. 15-23. Αθήνα-Λευκωσία: SEMELI.

Gee, J.P., G. Hull & C. Lankshear. 1996. *The New Work Order: Behind the Language of the New Capitalism*. Boulder, CO: Westview Press.

Gibson, R. 1986. *Critical Theory and Education*. Λονδίνο: Hodder & Stoughton.

Habermas, J. 1971. *Towards a Rational Society*. Λονδίνο: Heinemann.

_____. 1972. *Knowledge and Human Interests*. 2^η έκδ. Λονδίνο: Heinemann.

Hillage, J. & E. Pollard. 1998. *Employability: developing a framework for policy analysis*. Λονδίνο: Taylor

Hodkinson, P. & H. Hodkinson. 1995. "Markets, outcomes and VET quality: some lessons from a Youth Credits Pilot Scheme". *The Vocational Aspect of Education* 47: 209-225.

Hodkinson, Ph. 1998. "Technicism, teachers and teaching quality in vocational education and training". *Journal of Vocational Education & Training* 50(2): 193-208.

Jarvis, P. 2004. *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση*. Μιφρ. Α. Μανιάτη. Αθήνα: Μεταίχμιο.

INTEP-TIE [INTEgrated Training system for Trainers in Intercultural Education]. *The intercultural dimension in education and training in Cyprus, Germany, Greece, Finland, France and United Kingdom*. Θεσσαλονίκη: Cedefop

Jessup, G. 1991. *Outcomes: NVQs and the emerging model of education and training*. Λονδίνο: Falmer Press.

Κόκκος, Α. 1999. *Εκπαίδευση Ενηλίκων – Το Πεδίο, οι Αρχές Μάθησης, οι Συντελεστές*, 1^{ος} τόμος. Πάτρα: ΕΑΠ.

_____. 2002. «Η Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: τάσεις, στρατηγικές, συγκρίσεις». Στο *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

_____. 2006. «Το Εθνικό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών από απόσταση». www.adultedu.gr

_____. 2007. «Εκπαιδευτές Ενηλίκων: πορεύονται προς μια επαγγελματική ταυτότητα;». Αθήνα: Μεταίχμιο

Kolb, D.A. 1984. *Experiential Learning*. Prentice Hall, NJ: Heinemann.

Lassnigg, L. 2001. "Steering, networking, and profiles of professionals in vocational education and training (VET)". Στο *Training in Europe*, επιμ. P.

Descy, P. & M. Tessaring, 11–70. Λουξεμβούργο: Cedefop Reference Series - Office for Official Publications of the European Communities.

Lemke, J. L. 1993. 'Education, cyberspace and change'. *The Electronic Journal on Virtual Culture*, 1 (1): <http://www.uni-koeln.de/themen/cmc/text/lemke.94.txt>

McDonald, R., G. Hawke, C. Selby Smith & J. Selby Smith. 1998. *The impact of research on VET decision making*. Adelaide, SA, Australia: National Centre for Vocational Education Research.

Mezirow, J. 1991. *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Milton J. & K. Watkins. 2001. "Dimensions of group learning in cyberspace". Στο *SCUTREA, 31st Annual Conference* (3-5 July 2001). University of East London.

Mitchell, J., S. McKenna, Ch. Bald & W. Perry. 2006. *New Capabilities in VET. Insights from Reframing the Future project teams on how to build capabilities for implementing the national training system*. Australia Government: Department of Education, Science and Training – Reframing the Future.

Moon, J. 1999. *Reflection in Learning and Professional Development*. Λονδίνο: Kogan Page.

Nijhof, Wim J. 1996. "Towards the Learning Society". *International Journal of Lifelong Learning in Europe*, 1 (1): 46-50.

Nijhof, W.J. & Robina N. de Rijk. 1997. "Roles, competences and outputs of HRD practitioners - a comparative study in four European Countries". *Journal of European Industrial Training*, 21 (6/7): 247-256.

Παπαστεφανάκη, Σ. 2002. *Ανάπτυξη και αξιολόγηση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών ενηλίκων*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.

Passet, R. 2004. *Η Νεοφιλελεύθερη Αυταπάτη*. Μτφρ. Α. Λάλα. Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.

Peters, Michael A. & Tina (A.C.) Beasley. 2006. *Building Knowledge Cultures: Education and Development in the Age of Knowledge Capitalism*. Οξφόρδη: Rowman & Littlefield.

Reich, R. 1991. *The Work of Nations*. Λονδίνο: Simon & Schuster.

Research Brief 85, Department for Education and Employment. www.dfee.gov.uk/index.htm

Rey, B. 1966. *Les Compétences transversales en question*. Παρίσι: ESF Editeur.

Rogers, J. 2000. "Communities of Practice: A framework for fostering coherence in virtual learning communities". *Educational Technology & Society* 3 (3): 384-392

Scarbrough, Harry. 2001. *From Knowledge Management to Knowledge Sharing*. BHERT News Issue No.: 11.: 18-22

Stephenson, J., επιμ. 2001. *Teaching and Learning Online. Pedagogies for New Technologies*. Λονδίνο: Kogan Page.

Street, B. 2001. *Literacy and Development: Ethnographic perspectives*. Λονδίνο: Routledge.

Svensson, L., 2003. "Less is More in Distance Education, The Contradictory Relationship Between Rapid Adoption and Radical Innovation". *Educational Technology & Society* 6(1) :105-115.

Χρονάκη Α., & Β. Μπουρδάκης Β. 2003. «Κυβερνοχώρος, Ανοιχτή Εκπαίδευση και Κοινότητες Μάθησης: Βασικές Παιδαγωγικές Αρχές Σχεδιασμού». Στο *Πρακτικά 2^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου για την Ανοιχτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση* (Πάτρα 27-30 Μαρτίου 2003), 91-101.

Usher, R., I. Bryant & R. Johnston. 1997. *Adult Education and the Postmodern Challenge: Learning beyond the Limits*. Λονδίνο: Routledge.

Valkeavaara, T. 1998. "Human Resource Development Roles and Competencies in Five European Countries". *International Journal of Training and Development* 2 (3): 1-19.

Warn, J. & P. Tranter. 2001. "Measuring quality in higher education: a competency approach". *Quality in Higher Education* 7 (3): 191-198.

Wenger, E. 1998. *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Επεξήγηση Τεχνικής Ορολογίας

Ενότητα	Ορολογία	Προσδιορισμός
Σύνοψη	Πολιτισμική (ενν. και Έμφυλη) Διαφοροποίηση	Η ετερογένεια που χαρακτηρίζει κάθε μορφή κοινωνικο-οικονομικής, επαγγελματικής και εκπαιδευτικής δραστηριότητας. Η διαφοροποίηση συνίσταται σε ύπαρξη ατόμων διαφορετικών εθνοτικών ομάδων, φύλου, ηλικίας, αισθητικών προτιμήσεων, μαθησιακών ικανοτήτων, κτλ.
Σύνοψη	Αναστοχοκριτικά δεδομένα	Τα στοιχεία που συμβάλλουν στην κριτική συνειδητοποίηση μιας κατάστασης για ανάληψη δράσης με σκοπό το μετασχηματισμό.
Σύνοψη	Επιτελεστική Αξιολόγηση (Αξιολόγηση επίδοσης)	Η αξιολόγηση η οποία αποτιμά με βάση τεκμήρια την επίδοση σε επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων.
Σύνοψη	Πολυτροπικότητα (δες και ενότητα Γ: πολυτροπικός σχεδιασμός)	Η δημιουργία και διαχείριση του περιεχόμενου της μάθησης με πολλαπλούς σημειωτικούς τρόπους. Σήμερα στο ηλεκτρονικό περιβάλλον των ιστότοπων καθώς και στον ηλεκτρονικό σχεδιασμό της μάθησης το νόημα κατασκευάζεται με τη συνδρομή διαφορετικών σημειωτικών συστημάτων (γλώσσας, εικόνας, ήχου, διαγραμμάτων κ.ά.).
A	Μαθησιακή διεπίδραση	Η αλληλεπίδραση που πραγματώνεται μέσα σε συνεργατικά πεδία επαγγελματικής δράσης και η οποία αποφέρει πρωτότυπη μάθηση.
A	Εκπαιδευτικές διαδρομές	Οι εκπαιδευτικές επιλογές που δρομολογούνται μετά την απόκτηση ενός πιστοποιητικού, διπλώματος ή

³⁵ Με τη σειρά που απαντώνται οι τεχνικοί όροι στο κείμενο των ενότητων της μελέτης.

		πτυχίου και που αφορούν όλο το φάσμα της τυπικής και μη-τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
A	Χώροι ανάδυσης νέας γνώσης	Οι χώροι εργασίας και κατάρτισης νοούνται και ως χώροι καινοτόμων πρακτικών που προωθούν τη δημιουργία νέων γνώσεων.
A	Εκπαιδευτής διά βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	Ο εκπαιδευτής που εμπλέκεται σε προγράμματα για την αναβάθμιση και απόκτηση νέων επαγγελματικών γνώσεων συνδυάζοντας όλο το φάσμα των ατομικών, κοινωνικών και εργασιακών του δεξιοτήτων.
A	Ο εκπαιδευτής ως δρων πρόσωπο [agency]	Ο εκπαιδευτής λειτουργεί ως ένα δρων πρόσωπο το οποίο μπορεί να μετασχηματίσει την επαγγελματική και θεωρητική του κατάρτιση ενσωματώνοντας τις νέες γνώσεις και δεξιότητες που είναι αποτέλεσμα της δυναμικής αλληλεπίδρασης σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης. Ο εκπαιδευτής είναι παράγοντας αλλαγής και μετασχηματισμού.
A	Ανάπτυξη δεξιοτήτων βιομηχανικού τύπου	Η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων που αφορούν εξειδικευμένες επαγγελματικές γνώσεις εμπειρίες και δεξιότητες σε ένα πεδίο της οικονομικής δραστηριότητας (βιομηχανία).
A	Κατάρτιση για απόκτηση ικανοτήτων	Η κατάρτιση που πραγματοποιείται με στόχο την καλλιέργεια συγκεκριμένων ικανοτήτων δηλαδή γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων.
A	Νέος επαγγελματισμός [New vocationalism]	Ο νέος επαγγελματισμός υποδηλώνει την ανάγκη κατάρτισης στις νέες συνθήκες εργασίας στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης.
A	Εταιρικό προφίλ	Οι νέοι εκπαιδευτές και εργαζόμενοι αναπτύσσουν πλέον ένα νέο ρόλο που απαιτεί συνυπευθυνότητα ως

		προς τη δράση του οργανισμού και της επιχείρησης που δραστηριοποιούνται.
A	Οι εκπαιδευτές με διαχειριστικά καθήκοντα	Οι νέοι εκπαιδευτές κατάρτισης όλο και περισσότερο λειτουργούν με αυξημένα διοικητικά και ηγετικά καθήκοντα.
A	Οργανισμοί/κοινότητες μάθησης	Η μάθηση παράγεται και αναπαράγεται και στο πλαίσιο των οργανισμών που λειτουργούν ως πεδία/ κοινότητες συνεργατικής και πρωτότυπης μάθησης.
A	Διεπιστημονικά επαγγελματικά πεδία	Οι επαγγελματικοί χώροι στηρίζονται αφενός στην εξειδίκευση των γνώσεων / δεξιοτήτων και αφετέρου στη σύγκλιση διαφορετικών επιστημονικών μεθόδων και συνεργατικών πρακτικών για την καλύτερη λειτουργία τους.
A	Υπόρρητη/λανθάνουσα γνώση [tacit knowledge]	Η γνώση που αποκτιέται σε άτυπα περιβάλλοντα μάθησης όπως αυτό του επαγγελματικού χώρου και η οποία χαρακτηρίζεται από πρακτικότητα, ευελιξία και πρωτοτυπία στη διαχείριση και επίλυση προβλημάτων.
A	Πρακτικοί επιτελεστές [practioners] - επαγγελματίες	Οι επαγγελματίες με σημαντική πρακτική εμπειρία στο πεδίο τους που συνδυάζουν θεωρητική επαγγελματική κατάρτιση.
A	Αναγνώριση προηγούμενης γνώσης	Η αναγνώριση και πιστοποίηση πρότερων γνώσεων και δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων για την κατάταξη σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης.
A	Νέα επαγγελματοποίηση	Η στρατηγική οριοθέτησης των ικανοτήτων σε ένα επάγγελμα με σκοπό την απασχολησιμότητα.
A	Ομαδο-συνεργατικές συναινέσεις	Οι επαγγελματικές αποφάσεις που λαμβάνονται σε επίπεδο ομάδας κατόπι συμμετοχικών και συνεργατικών συζητήσεων.
A	Πολυεπιδέξιο εργατικό δυναμικό	Το δυναμικό που συνδυάζει

	[multiskilled Workforce]	ευέλικτες επαγγελματικές γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις με δυνατότητα προσαρμογής στα πολύπλοκα κοινωνικο-οικονομικά περιβάλλοντα της κοινωνίας της οικονομίας της γνώσης.
A	Διαχείριση γνώσης	Η διαδικασία διαχείρισης του γνωστικού κεφαλαίου που πραγματοποιείται σε μια κοινότητα/οργανισμό μάθησης και η οποία οδηγεί στον μετασχηματισμό των πρακτικών και σε συνεργατική μάθηση.
A	Διαπολιτισμική διάσταση	Τα σύγχρονα προγράμματα κατάρτισης οφείλουν να διαπνέονται από μια διαπολιτισμική φιλοσοφία ενισχύοντας την αλληλεπίδραση και την επικοινωνία στο πλαίσιο της πολιτισμικής ετερότητας
A	Τεχνολογικός ορθολογισμός	Η αντιμετώπιση των συστημάτων κατάρτισης με βάση τις διαδικασίες, την τεχνολογική ορθότητα και την αποτελεσματικότητα.
A	Αδρανής γνώση	Η γνώση που παραμένει αναξιοποίητη και δεν έχει άμεση εφαρμογή στον εργασιακό χώρο.
A	Παραγωγική διαφοροποίηση	Η αξιοποίηση κάθε μορφής ετερότητας για την παραγωγή συνεργατικών μαθησιακών αποτελεσμάτων στον εργασιακό και στον κοινωνικό χώρο.
A	Ανασχεδιασμός	Η επανα-νοηματοδότηση των πρακτικών και των δραστηριοτήτων σε ένα πεδίο που επιφέρει καινοτομία και μετασχηματισμό δράσης.
A	Συνεργατική διαχείριση ποιότητας	Η πολυεπίπεδη οριοθέτηση της ποιότητας με βάση τη στοχοθεσία των μετόχων σε μια εκπαιδευτική διαδικασία και στο πλαίσιο της συνεργατικής τους αλληλεπίδρασης.
B	Ανακλαστική ικανότητα [reflective competence]	Η ικανότητα του σύγχρονου επαγγελματία για στοχαστικοκριτική ανάλυση και επαναπροσδιορισμό

		των υπαρχουσών γνώσεων, στάσεων και δεξιοτήτων με σκοπό το μετασχηματισμό της ατομικής δράσης.
B	Υπερβατικές προ-εγνοιογρήσεις των πολιτισμικών στάσεων	Ιδέες και στάσεις που αφορούν πολιτισμικά στερεότυπα, πρακτικές και έννοιες και οι οποίες μέσα από την κριτική τους διερεύνηση μετασχηματίζονται.
B	Φυσικοποιημένες, αποϊδεολογικοποιημένες αναπαραστάσεις του εαυτού μας και των άλλων	Η εικόνα που διατηρούμε για τους άλλους και τον εαυτό μας και η οποία εκλαμβάνεται με αντικειμενικό τρόπο χωρίς ιδεολογήματα.
B	Ενδοεπιχειρησιακός Διαχειριστής Κατάρτισης [In-Company Training Manager]	Ο εκπαιδευτής ο οποίος λειτουργεί και ως υπεύθυνος για το σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.
B	Ενδοεπιχειρησιακός Προγυμναστής - Εκπαιδευτής Κατάρτισης [Trainer-Coach In-Company]	Ο εκπαιδευτής ο οποίος λειτουργεί και ως προσωπικός σύμβουλος για την επίτευξη ενός μαθησιακού πλάνου-στόχου σε συνεργασία με τον εκπαιδευόμενο.
B	Σχεδιαστής Πλάνου Κατάρτισης [Training Plan Designer]	Ο εκπαιδευτής ο οποίος λειτουργεί και ως υπεύθυνος για το σχεδιασμό ενός ολοκληρωμένου μοντέλου κατάρτισης με συγκεκριμένη στοχοθεσία, μεθοδολογία και αποτελέσματα.
B	Δράστες-κλειδιά	Οι παράγοντες/μέτοχοι σε μια διαδικασία που λειτουργούν καταλυτικά για τη δημιουργία συνεργατικών δικτύων.
B	Σχεδιαστής Περιεχομένου ή Διαχειριστής Διαδικασιών e-learning.	Ο εκπαιδευτής ο οποίος λειτουργεί και ως υπεύθυνος για το σχεδιασμό και την επαναδιάρθρωση των περιεχομένων της μάθησης σε συνεργασία με τους εκπαιδευόμενους. Η διαχείριση της ηλεκτρονικής μάθησης και των περιεχομένων της είναι επίσης στις αρμοδιότητές του.
B	Διοικητικός διαχειριστής οργανωσιακών διαδικασιών και αλλαγών	Ο εκπαιδευτής ο οποίος διαχειρίζεται τις αλλαγές που πραγματοποιούνται σε έναν

		οργανισμό μάθησης/εκπαίδευσης σε επίπεδο διοίκησης και διαδικασιών.
B	Πολιτισμική αυτοπάθεια [Cultural reflexivity]	Η ικανότητα για κριτική διερεύνηση και αναστοχασμό πρότερων πολιτισμικών στάσεων και νοηματοδοτήσεων με σκοπό το μετασχηματισμό της κοινωνικο-επαγγελματικής δράσης.
B	Επαγγελματικές λειτουργίες	Η οριοθέτηση του νέου ρόλου του εκπαιδευτή που συμπεριλαμβάνει οργανωσιακές, παιδαγωγικές, εμπυχωτικές, κοινωνικοπολιτικές, κτλ. λειτουργίες.
B	Διαμεσολαβητές μάθησης	Οι εκπαιδευτές λειτουργούν και ως φορείς που οριοθετούν τα νέα πλαίσια/πεδία της γνώσης και τα διαπραγματεύονται με οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκπαιδευόμενους.
B	Κοινωνικοεκπαιδευτικός, Μαθησιακός Μακροσχεδιασμός, Μαθησιακός Μικροσχεδιασμός ΠΚ.	Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός που οριοθετεί ένα πρόγραμμα κατάρτισης τόσο σε επίπεδο στοχοθεσίας και κοινωνικοεκπαιδευτικής αποτελεσματικότητας και συνάφειας με κοινωνικοοικονομικά δεδομένα όσο και σε επίπεδο μεθοδολογίας κατάρτισης.
B	Τεχνολογική Αναπλαισίωση Μαθησιακών και Κοινωνικοεκπαιδευτικών Σχεδιασμών	Η οργανική και πολυτροπική χρήση των σύγχρονων τεχνολογιών στην υλοποίηση ενός προγράμματος κατάρτισης.
B	Επιτέλεση γνώσεων και δεξιοτήτων στον Κοινωνικοεκπαιδευτικό - Μαθησιακό -Τεχνολογικό Σχεδιασμό (ΠΚ)	Η πολυεπίπεδη και πολυτροπική εφαρμογή γνώσεων και δεξιοτήτων σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης.
B	Διαχειριστής Κρίσεων – Tutor Κατάρτισης	Ο εκπαιδευτής που χειρίζεται τις εντάσεις και τις κρίσεις σε μια ομάδα μάθησης.
B	Επιτέλεση γνώσεων και δεξιοτήτων στην Επιρροή της Δυναμικής Ομάδας στο σχεδιασμό και υλοποίηση (ΠΚ)	Η λειτουργία μιας ομάδας μάθησης ως πλαίσιο πραγμάτωσης και πρακτικής εφαρμογής των ικανοτήτων.
Γ	Μετα-αξιολογικές τεχνικές	Οι τεχνικές οι οποίες αναφέρονται στην κατανόηση των μοντέλων

		αξιολόγησης που εφαρμόστηκαν
Γ	Πολιτισμική Επίγνωση	Η πολιτισμική επίγνωση αφορά στην αναγνώριση της διαφορετικότητας (εθνοπολιτισμικής, έμφυλης κ.λπ.).
Γ	Πολιτισμική Ικανότητα	Η πολιτισμική ικανότητα αφορά την ικανότητα του εκπαιδευτή να αναγνωρίζει και να εντάσσει σε ένα πρόγραμμα την πολιτισμική διαφοροποίηση της ομάδας στόχου του προγράμματος
Γ	Μετασχηματιστική ικανότητα	Η μετασχηματιστική ικανότητα είναι η ικανότητα μετασχηματισμού των γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε να αξιοποιούνται με νέους τρόπους σε διαφορετικά κάθε φορά πλαίσια εφαρμογής.
Ε	Ανακλαστική/Αναστοχοκριτική ικανότητα	Η ικανότητα κριτικής αποτίμησης και στοχασμού για μετασχηματισμό δράσης
Ε	Μεταϊκανότητες	Η ικανότητα οριοθέτησης και αξιολόγησης των απαιτούμενων ικανοτήτων
Ε	Προσωποκεντρικά μοντέλα διάδρασης	Μοντέλα δυναμικής αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας των ατόμων σε έναν οργανισμό μάθησης.