



ΕΚΠ 64: «ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ»
ΑΚΑΔ. ΕΤΟΣ 2008-2009
3^η ΓΡΑΠΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΘΕΜΑ ΓΡΑΠΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΘΕΜΑ Α

Επιλέξτε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων και περιγράψτε σύντομα:

- α) τα βασικά χαρακτηριστικά του προγράμματος (τίτλο, διάρκεια σε ώρες, εκπαιδευτικό σκοπό, εκπαιδευτικούς στόχους, χαρακτηριστικά εκπαιδευομένων, φορέα υλοποίησης και φορέα χρηματοδότησης),
- β) αναφέρετε τους τίτλους των εκπαιδευτικών ενοτήτων που περιλαμβάνει το πρόγραμμα,
- γ) επιλέξτε μια από τις προαναφερθείσες εκπαιδευτικές ενότητες και προσδιορίστε τον εκπαιδευτικό σκοπό και τους εκπαιδευτικούς της στόχους,
- δ) σχεδιάστε ένα παιχνίδι ρόλων ή μια μελέτη περίπτωσης για την εκπαιδευτική ενότητα που επιλέξατε,
- ε) περιγράψτε το εκπαιδευτικό υλικό που θα χρησιμοποιήσετε για την υλοποίηση του παιχνιδιού ρόλων ή της μελέτης περίπτωσης και
- στ) αιτιολογήστε ποιους από τους προαναφερθέντες εκπαιδευτικούς στόχους της εκπαιδευτικής ενότητας καλύπτει η συγκεκριμένη εκπαιδευτική τεχνική που επιλέξατε (1000 – 1200 λέξεις).

ΘΕΜΑ Β

Για την επιτυχή ανάπτυξη του Θέματος Β καλείστε να λάβετε στην πραγματικότητα μια (μαγνητοφωνημένη) συνέντευξη από έναν εκπαιδευτή/εκπαιδευτρια ενηλίκων. Τα ερωτήματα που θα υποβάλετε στον εκπαιδευτή/εκπαιδευτρια είναι τα εξής:

1. Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ενηλίκων ως εκπαιδευομένων και ποιες δυσκολίες προκύπτουν από αυτά σύμφωνα με την εμπειρία σας;
2. Ποιες εκπαιδευτικές τεχνικές χρησιμοποιεί ο εκπαιδευτής/η εκπαιδευτρια συχνά και για ποιο λόγο;
3. Ποιες ενέργειες κάνει ο εκπαιδευτής/η εκπαιδευτρια για το σχεδιασμό της εναρκτήριας συνάντησης ενός προγράμματος;
4. Ποιους στόχους θέτει ή θα θέσει και με ποιον τρόπο τους υλοποιεί ή θα τους υλοποιήσει κατά την εναρκτήρια αυτή συνάντηση;

α. Διενεργείστε τη συνέντευξη και επισυνάψτε το κείμενο της απομαγνητοφωνημένης συνέντευξης σε παράρτημα στο τέλος της εργασίας σας.

β. Σχολιάστε τις απαντήσεις που λάβατε, με βάση όσα έχετε ήδη μελετήσει στο πλαίσιο της Θ.Ε. (1000 - 1200 λέξεις).

Επισημάνσεις:

1. Για το Θέμα **Β.α** συμβουλευτείτε το κείμενο για τη μεθοδολογία λήψης συνέντευξης της κ. Αικ. Κεδράκα το οποίο επισυνάπτεται.
2. Ο αριθμός των λέξεων του κειμένου της απομαγνητοφωνημένης συνέντευξης δεν συνυπολογίζεται στο συνολικό αριθμό λέξεων της εργασίας.

Ημερομηνία κατάθεσης της 3^{ης} εργασίας 15/03/2009

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ - ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΡΩΝΑΙΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ

Διεύθυνση: Αγίου Φανουρίου 10, Αθήνα

E-mail: alexkoron@gmail.com

Τηλ.: 210/7519400 & 210/9201688 & 6976069063

ΦΟΙΤΗΤΗΣ: ΚΑΓΙΑΜΠΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ

A.M. : 57725

Κωδικός Τμήματος : 2008 ΕΚΠ64 ΑΘΗ2

15/03/2009

Ταχυδρ. Διευθ.: Φιλικής Εταιρείας & Ριζάρη 1, Τ.Κ. 71307, Ηράκλειο – Κρήτης

E-mail: sek-her@otenet.gr

Site: <http://www.electricalab.gr>

Τηλ.: 2810/242750 Οικίας & 2810/326005 Εργασίας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
1.1 Χαρακτηριστικά του Προγράμματος Εκπαίδευσης Ενηλίκων	3
1.2 Τίτλοι Εκπαιδευτικών Ενοτήτων του Προγράμματος	5
1.3 Διαχείριση Κρίσεων - Συγκρουσιακών Καταστάσεων.....	5
1.4 Μελέτη Περίπτωσης "Διαχείρισης Κρίσης - Συγκρουσιακής Κατάστασης"	6
1.5 Το Εκπαιδευτικό Υλικό της Μελέτης Περίπτωσης	7
1.6 Διασύνδεση Τεχνικής και Στόχων της Εκπαιδευτικής Ενότητας	7
2.1 Βασικά Χαρακτηριστικά Συνέντευξη (Απομαγνητοφώνηση).....	8
2.2 Σχολιασμός των Απαντήσεων της Συνέντευξης.....	8
ΣΥΝΟΨΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	11
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	12
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 (Απομαγνητοφώνηση Συνέντευξης)	14

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εκπαίδευση ενηλίκων θεωρείται το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ ενηλίκων, στα πλαίσια της οποίας αναλύονται εμπειρίες, αναπτύσσονται δεξιότητες και γνώσεις και πραγματοποιούνται δραστηριότητες. (Noué & Piveteau, 1999, σελ.103).

Σύμφωνα με το Rogers (1999, σελ.142), ως κύριο χαρακτηριστικό των ανθρωπιστικών μαθησιακών θεωριών, επισημαίνεται η ενεργητική φύση της μάθησης. Η ενεργητική συμμετοχή στην εκπαιδευτική διεργασία αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την αποτελεσματική μάθηση των ενηλίκων. (Κόκκος 2005, σελ.88-89). Αυτό μεταφράζεται, στο επίπεδο της διδακτικής, σε περιορισμό του παραδοσιακού μοντέλου της μετωπικής διδασκαλίας (Εισήγηση), με τη χρήση ενεργητικών εκπαιδευτικών τεχνικών, όπως είναι η συζήτηση, η εργασία σε ομάδες, το παιχνίδι ρόλων, οι μελέτες περίπτωσης κ.ά. (Κόκκος 1998α, σελ.188).

«Η αποτελεσματικότητα της επιμορφωτικής δράσης κρίνεται στο μέτρο που επιτυγχάνει να τροποποιήσει τη συμπεριφορά των εκπαιδευομένων προς την επιθυμητή κατεύθυνση και να μην παρεκκλίνει σε ανεπιθύμητες κατευθύνσεις. Η διδασκαλία κρίνεται επιτυχής στο βαθμό που συντελεί έτσι, ώστε να επιτευχθεί αυτό που επιδιώκει, δηλαδή οι στόχοι της.» (Γεωργιάδου, 2001).

Στη συγκεκριμένη εργασία εξετάζονται 2 θέματα :

1. Σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων με τίτλο «Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και Διαχείριση Κρίσεων – Συγκρούσεων» ορίζονται τα βασικά χαρακτηριστικά του και αναφέρονται οι τίτλοι των εκπαιδευτικών Ενοτήτων του. Μετά επιλέγοντας την εκπαιδευτική ενότητα «Διαχείριση Κρίσεων - Συγκρουσιακών Καταστάσεων», καθορίζονται ο εκπαιδευτικός σκοπός και οι εκπαιδευτικοί στόχοι. Για την επιλεγμένη εκπαιδευτική ενότητα σχεδιάζετε μια μελέτη περίπτωσης και περιγράφετε το εκπαιδευτικό υλικό που θα χρησιμοποιηθεί για την υλοποίηση της. Τέλος αιτιολογούνται ποιοι στόχοι καλύφθηκαν από την συγκεκριμένη τεχνική που επιλέχθηκε.

2. Πραγματοποιείται μια μαγνητοφωνημένη συνέντευξη σε ένα εκπαιδευτή ενηλίκων, πτυχιούχο MSc Οικονομολόγο, όπου μετά απομαγνητοφωνείται για περαιτέρω επεξεργασία και σχολιασμό.

Η θεματολογία εστιάζεται σε 4 άξονες βασικών Ερωτήσεων. (Χαρακτηριστικά Ενηλίκων Εκπαιδευόμενων, Εκπαιδευτικές Τεχνικές, Σχεδιασμός Εναρκτήριας Συνάντησης, Υλοποίηση Στόχων).

1.1 Χαρακτηριστικά του Προγράμματος Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Τα Βασικά Χαρακτηριστικά του Προγράμματος αναλύονται παρακάτω:

Ο Τίτλος του Προγράμματος είναι:

«Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και Διαχείριση Κρίσεων - Συγκρούσεων».

Η Διάρκεια του Πρόγραμμα είναι 35 εκπαιδευτικές ώρες.

(5 ημέρες, από τις 8:00 έως 15:00).

Εκπαιδευτικός Σκοπός του προγράμματος, (Rogers, ο.π., σελ.165-191), είναι η βελτίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των στελεχών της εκπαίδευσης για την αποτελεσματικότερη Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού που εποπτεύουν και τη Διαχείριση Κρίσεων που προέρχονται από Συγκρούσεις στο Εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Εκπαιδευτικοί Στόχοι του προγράμματος, (Κόκκος, 1998β, σελ.134-139):

Στο Επίπεδο Γνώσεων

- Να γνωρίζουν τις βασικές αρχές Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Να λειτουργούν στο πλαίσιο επικοινωνίας του Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Να αναγνωρίζουν τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του προσωπικού.
- Να διακρίνουν τους τύπους - πηγές Κρίσεων – Συγκρούσεων.

Στο Επίπεδο Δεξιοτήτων

- Να σχεδιάζουν Στρατηγικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού – Επικοινωνία
- Να συντονίζουν το Ανθρώπινο Δυναμικό
- Να οργανώνουν την Εργασία με βάση σύγχρονους παραμέτρους
- Να αξιολογούν την Απόδοση των υφισταμένων τους
- Να σχεδιάζουν Στρατηγικές Διαχείρισης Κρίσεων - Συγκρούσεων.
- Να χρησιμοποιούν τεχνικές αντιμετώπισης Κρίσεων - Συγκρούσεων

Στο Επίπεδο Στάσεων

- Να Διαχειρίζονται αποτελεσματικότερα το Ανθρώπινο Δυναμικό
- Να αξιοποιούν τα εργαλεία λήψης αποφάσεων για αποφυγή εργασιακού stress
- Να αποκτήσουν θετική στάση σε ενδεχόμενη Κρίση – Συγκρούσεις.
- Να προτείνουν λύσεις σε προβληματική εργασιακή συμπεριφορά

Χαρακτηριστικά Εκπαιδευόμενων:

Το Πρόγραμμα απευθύνεται σε 20 στελέχη της Εκπαίδευσης με Διοικητικές Αρμοδιότητες. (Συμβούλους Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Στελέχη Διευθύνσεων και Γραφείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Διευθυντές και Υποδιευθυντές Σχολικών Μονάδων).

Φορέας Υλοποίησης:

Το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα θα μπορούσε να το αναλάβει το Περιφερειακό Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (Π.ΙΝ.ΕΠ.) Κρήτης, που λειτουργεί ως περιφερειακή μονάδα του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης, του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.), (<http://www.ekdd.gr>), το οποίο είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου υπό την εποπτεία του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. (Π.Δ.1-ΦΕΚ1/7-1-2008, Άρθρο 1, σελ.1)

Φορέας Χρηματοδότησης:

Το Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα αφού ενταχθεί στα πλαίσια του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., μέσω του Π.ΙΝ.ΕΠ., συγχρηματοδοτείται κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και το 25% από εθνικούς τακτικούς πόρους ετήσιας κρατικής επιχορήγησης, από τον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, στο οποίο εγγράφεται με ιδιαίτερο κωδικό αριθμό με τίτλο «επιχορήγηση Ε.Κ.Δ.Δ.Α.» για να αντιμετωπιστούν οι εκπαιδευτικές και λειτουργικές ανάγκες. (Π.Δ.57-ΦΕΚ59/14-3-2007, Άρθρο 14, σελ.1447)

1.2 Τίτλοι Εκπαιδευτικών Ενοτήτων του Προγράμματος

Οι τίτλοι των Εκπαιδευτικών Ενοτήτων του Προγράμματος «Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και Διαχείριση Κρίσεων - Συγκρούσεων» είναι:

1. Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στο χώρο της εκπαίδευσης.
2. Στρατηγική Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού - Επικοινωνία.
3. Διαχείριση Κρίσεων - Συγκρουσιακών Καταστάσεων.
4. Οργάνωση της εργασίας – συντονισμός ανθρώπινου δυναμικού.
5. Μέτρηση της απόδοσης – Αξιολόγηση προσωπικού – Αυτοαξιολόγηση.

1.3 Διαχείριση Κρίσεων - Συγκρουσιακών Καταστάσεων

Την 3η ημέρα του προγράμματος στην εκπαιδευτική ενότητα «Διαχείριση Κρίσεων – Συγκρουσιακών Καταστάσεων» αναπτύσσονται τα θέματα (7 ώρες):

1. Η έννοια της Κρίσης - Σύγκρουσης.
2. Τύποι - Πηγές Κρίσεων – Συγκρούσεων στο Εκπαιδευτικό Σύστημα
3. Στρατηγικές διαχείρισης Κρίσεων - συγκρούσεων.
4. Αποτελεσματική διαχείριση Κρίσεων – συγκρούσεων. Πρακτικά βήματα.
5. Αναμενόμενα αποτελέσματα.

Εκπαιδευτικός Σκοπός της εκπαιδευτικής ενότητας, (Rogers, ο.π., σελ.165-191), είναι η βελτίωση των δεξιοτήτων και στάσεων του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης σε καταστάσεις επικοινωνιακών δυσλειτουργιών – συγκρούσεων που οδηγούν σε κρίση του Εκπαιδευτικού Συστήματος.

Εκπαιδευτικοί Στόχοι της ενότητας, (Κόκκος, 1998β, σελ.134-139):

Στο Επίπεδο Γνώσεων

- Να διακρίνουν τους τύπους και τις πηγές Κρίσεων – Συγκρούσεων.

Στο Επίπεδο Δεξιοτήτων

- Να σχεδιάζουν Στρατηγικές Διαχείρισης Κρίσεων - Συγκρούσεων.
- Να χρησιμοποιούν τεχνικές αντιμετώπισης Κρίσεων - Συγκρούσεων

Στο Επίπεδο Στάσεων

- Να αποκτήσουν θετική στάση στην Κρίση - Συγκρουσιακή κατάσταση.
- Να προτείνουν λύσεις σε προβληματική εργασιακή συμπεριφορά

1.4 Μελέτη Περίπτωσης "Διαχείρισης Κρίσης - Συγκρουσιακής Κατάστασης"

Στο 1^ο Γενικό Λύκειο (ΓΕ.Λ.) Ηρακλείου φοιτούν 550 μαθητές και υπηρετούν 50 εκπαιδευτικοί. Από αυτούς, οι 45 είναι μόνιμοι, οι 2 αναπληρωτές και οι 3 είναι ωρομίσθιοι. Κατά την κατανομή των Μαθημάτων και Αρμοδιοτήτων, στην αρχή του σχολικού έτους, με τη σύμφωνη γνώμη του Συλλόγου Καθηγητών, ο Διευθυντής απαλλάσσει τους εκπαιδευτικούς ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας τους, από 1-2 ώρες από το υποχρεωτικό τους ωράριο. Τις ώρες αυτές αναλαμβάνουν ο Α και ο Β μόνιμοι εκπαιδευτικοί, του 2^{ου} και 3^{ου} ΓΕ.Λ. Ηρακλείου, για 5 και 6 ώρες αντίστοιχα, που έχουν διατεθεί από το Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΔΕ), στο 1^ο ΓΕ.Λ, για την συμπλήρωση του ωραρίου τους.

Μετά την ανάληψη υπηρεσίας, των παραπάνω, ο Β εκπαιδευτικός καθυστερεί επανειλημμένα το πρωί και απουσιάζει συστηματικά, χωρίς σοβαρούς λόγους. Αποτέλεσμα, ο Διευθυντής να «βουτάει» οποιονδήποτε εκπαιδευτικό που έχει κενό ώστε να απασχολήσει τους μαθητές κατά την διάρκεια της απουσίας του Β.

Κάποια μέρα ύστερα από καθυστέρηση του εν λόγω εκπαιδευτικού Β, ξεσπά καυγάς μεταξύ αυτού και των εκπαιδευτικών που τον αναπλήρωναν κατά την απουσία του. Οι εκπαιδευτικοί υβρίζονται, απειλεί ο ένας τον άλλον με καταγγελίες και μηνύσεις οι δε υπόλοιποι τάσσονται με το ένα ή το άλλο στρατόπεδο. Το εργασιακό κλίμα στο σχολείο διαταράσσεται σοβαρά και η κατάσταση ξεφεύγει από τη διαχείριση του Διευθυντή.

Ένας Νεοδιόριστος Εκπαιδευτικός, που αναπλήρωνε τον απουσιάζοντα τακτικά, θίγεται με την όλη κατάσταση και καταγγέλλει εγγράφως το περιστατικό και επιπλέον την αυθαίρετη μείωση του ωραρίου των εκπαιδευτικών, στον Περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης. Ο Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης ορίζει τον Προϊστάμενο Διεύθυνσης να διενεργήσει προκαταρκτική εξέταση και να προχωρήσει σε Ένορκη Διοικητική Εξέταση (ΕΔΕ) αν κριθεί απαραίτητο.

Ζητείται:

1. Να ιεραρχήσετε τα Αίτια με τις αντίστοιχες Ευθύνες των εμπλεκομένων.
2. Πώς θα ενεργούσατε ως Προϊστάμενος Διεύθυνσης στη συγκεκριμένη περίπτωση. Προτείνεται βήματα Διαχείρισης, για Αντιμετώπιση της Κρίσης - Συγκρουσιακής κατάστασης.

1.5 Το Εκπαιδευτικό Υλικό της Μελέτης Περίπτωσης

Στην μελέτη περίπτωσης ακολουθούμε τα στάδια που αναφέρει ο Κόκκος (1998γ, σελ.200). Η παρουσίαση της μελέτης περίπτωσης στους διδασκόμενους θα γίνει με το παραπάνω γραπτό κείμενο «Μελέτη Περίπτωσης "Διαχείρισης Κρίσης - Συγκρουσιακής Κατάστασης"» το οποίο θα συνοδεύεται με το παρακάτω Εκπαιδευτικό Υλικό σε έντυπη μορφή:

1. Νόμος 3528–ΦΕΚ26/9-2-2007 (Δημοσιούπαλληλικός Κώδικας)
«Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.»

2. Υπουργική Απόφαση Φ.353.1./324/105657/Δ1-ΦΕΚ1340/16-10-2002
(Καθηκοντολογία Εκπαιδευτικών)
«Καθορισμός των ειδικότερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των προϊσταμένων των περιφερειακών υπηρεσιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων και ΣΕΚ και των συλλόγων των διδασκόντων.»

Διαθέσιμα (Νόμος & Υπουργική Απόφαση) στο Δικτυακό τόπο:

http://electricallab.gr/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=38&Itemid=34

1.6 Διασύνδεση Τεχνικής και Στόχων της Εκπαιδευτικής Ενότητας

Ο τρόπος με τον οποίο τα στελέχη μιας σχολικής μονάδας, θα χειριστούν τη σύγκρουση και θα τη χρησιμοποιήσουν προς όφελος του συστήματος (θετική πλευρά) αποτελεί μία επιτακτική παρέμβαση σε θέματα διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού. Η σύγκρουση και κατ' επέκταση η κρίση, ως βασικός ψυχολογικός μηχανισμός, αποτελεί μέρος της καθημερινής εργασιακής πρακτικής. Τα αποτελέσματα της σύγκρουσης μπορεί να είναι ιδιαίτερα αρνητικά για την σχολική μονάδα, αφού έτσι εμποδίζεται η επίτευξη των στόχων της και συχνά προκαλούνται εντάσεις στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων δημιουργώντας έντονο εργασιακό stress. Η μελέτη περίπτωσης επομένως εκπαιδεύει τους διδασκόμενους να αντιμετωπίζουν κρίσης, χρησιμοποιώντας τεχνικές και κατάλληλες μεθοδευμένες στρατηγικές, αποφεύγοντας ακραίες καταστάσεις επίλυσης του προβλήματος.

2.1 Βασικά Χαρακτηριστικά Συνέντευξη (Απομαγνητοφώνηση)

Την Τετάρτη 11 Φεβρουαρίου 2009 το απόγευμα και ώρα 16:00 – 17:00 διενεργήθηκε συνέντευξη στο ΚΕΚ (Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης), της ΓΣΕΒΕΕ (Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας), του Παραρτήματος Κρήτης, (<http://www.gsevee.gr>) σε Πιστοποιημένο Εκπαιδευτή Ενηλίκων του ΕΚΕΠΙΣ. Ο εν λόγω Εκπαιδευτής (ΑΒ) είναι πτυχιούχος Οικονομολόγος με Μεταπτυχιακό (MSc in Human Resource Management) και έχει πολυετή Εκπαιδευτική εμπειρία σε θέματα με αντικείμενο, όπως «Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού», «Πωλήσεις – Επικοινωνία με τον πελάτη», «Σύγχρονες Τεχνικές Πωλήσεων», «Προώθηση προϊόντων και Υπηρεσιών», «Marketing»,...

Η συνέντευξη απομαγνητοφωνήθηκε το δε κείμενο επισυνάπτεται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 στο τέλος της εργασίας.

2.2 Σχολιασμός των Απαντήσεων της Συνέντευξης

Μετά την απομαγνητοφώνηση σχολιάζουμε την συνέντευξη, με βάση όσα έχουμε μελετήσει στο πλαίσιο της Θεματικής μας Ενότητας, ως εξής:

1. Στην Ερώτηση:

«Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ενηλίκων ως εκπαιδευομένων και ποιες δυσκολίες προκύπτουν από αυτά σύμφωνα με την εμπειρία σας;»

Τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων όπως αναφέρει ο Κόκκος (2008α, σελ.81-86) κατατάσσονται σε 5 βασικές κατηγορίες:

1. Έρχονται στην εκπαίδευση με συγκεκριμένους σκοπούς
2. Έχουν ευρύτερο και διαφορετικό φάσμα εμπειριών
3. Έχουν αποκρυσταλλώσει τους προτιμώμενους τρόπους μάθησης
4. Έχουν τάσεις για ενεργητική συμμετοχή
5. Αντιμετωπίζουν εμπόδια στη μάθηση όπως (κακή οργάνωση, κοινωνικές υποχρεώσεις, εσωτερικά εμπόδια)

Τα εσωτερικά εμπόδια σχετίζονται κατά πρώτον με τις Προϋπάρχουσες γνώσεις, (Rogers, ο.π, σελ.276), όπως εμπειρίες, στάσεις, αξίες, προκαταλήψεις, συνήθειες και κατά δεύτερον με τους ψυχολογικούς παράγοντες της προσωπικότητας του εκπαιδευόμενου όπως την αυτό-εκτίμηση, την αυτοπεποίθηση και διακατέχονται από το Άγχος επειδή νιώθουν μια Απειλή, μια Ανησυχία. Επίσης οι εκπαιδευόμενοι

αναπτύσσουν μηχανισμούς άμυνας (Rogers, ο.π., σελ.287), και μηχανισμούς παραίτησης (Rogers, ο.π., σελ.278)

Επομένως ο εκπαιδευτής AB φαίνεται να λαμβάνει υπόψη του τα παραπάνω χαρακτηριστικά, με τα οποία προσπαθεί να ανταπεξέλθει στις ιδιαίτερες απαιτήσεις των εκπαιδευόμενων και όπως αναφέρει δεν θέλει να τους απογοητεύσει, προσπαθώντας μέσα από την μαθησιακή διαδικασία και τους οδηγήσει ομαλά στην νέα γνώση, στη νέα δεξιότητα και στην νέα στάση.

2. Στην Ερώτηση:

«Ποιες εκπαιδευτικές τεχνικές χρησιμοποιεί ο εκπαιδευτής συχνά και για ποιο λόγο;»

Οι εκπαιδευτικές τεχνικές, όπως αναφέρει ο Κόκκος (1998α, σελ.187-223) είναι: Εισήγηση, Πρακτική Άσκηση, Μελέτη Περίπτωσης, Παίξιμο Ρόλων, Ερωτήσεις-Απαντήσεις, Συζήτηση, «Χιονοστιβάδα», «Καταιγισμός Ιδεών», Επίδειξη και Ομάδες εργασίας. Μέσα στο φάσμα των Εκπαιδευτικών Τεχνικών, οι βασικοί στόχοι είναι οι εκπαιδευόμενοι να αναπτύξουν κατά την διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας την δυνατότητα να σκεφτούν, να συζητήσουν, να ακούσουν, να σχολιάσουν και να ασκηθούν ατομικά αλλά και ομαδικά. Επομένως πρέπει να ληφθούν υπόψη τα κριτήρια επιλογής των εκπαιδευτικών τεχνικών.(Κόκκος, 2008β, σελ.63)

Ο εκπαιδευτής AB με βάση τα παραπάνω ενώ χρησιμοποιεί αρχικά την συζήτηση για να δημιουργήσει το κατάλληλο κλίμα συνεργασίας και εμπιστοσύνης, όπως αναφέρει, μετά προχωράει με βασικές τεχνικές, όπως την μελέτη περιπτώσεων και παιχνίδια Ρόλων. Πάντα όμως έχοντας στο προσκήνιο την συζήτηση, για την συμμετοχική δράση των εκπαιδευόμενων.

Όσο αφορά την εισήγηση την αποφεύγει, ή την χρησιμοποιεί κατά ένα μικρό χρονικό διάστημα, τάξης μεγέθους 5 λεπτών. Γενικά, ο εκπαιδευτής κάνει εκτεταμένη χρήση των ενεργητικών εκπαιδευτικών τεχνικών και των συμμετοχικών διαδικασιών, εστιάζει, θα λέγαμε, στην πρακτική εξάσκηση της θεωρίας. Ίσως σε αυτό να συμβάλουν και οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι, οι οποίοι έχουν συνηθίσει να δραστηριοποιούνται σε διοικητικά θέματα και μπορούν να προσαρμοστούν, να οικειοποιηθούν την επικοινωνιακή μέθοδο των σύγχρονων προγραμμάτων.

3. Στην Ερώτηση:

«Ποιες ενέργειες κάνει ο εκπαιδευτής για το σχεδιασμό της εναρκτήριας συνάντησης ενός προγράμματος;»

Με βάση όσων αναφέρει ο Κόκκος (1998δ, σελ.161-176), περί μεθοδολογίας - σχεδιασμού για την εναρκτήρια συνάντηση, τα βασικά στάδια, που συντελούν σε

διανοητικό και συναισθηματικό επίπεδο, στην διαμόρφωση του επιθυμητού μαθησιακού κλίματος είναι:

1. Η Αλληλογνωριμία, (Αυτοπαρουσίαση του εκπαιδευτή και Αλληλοπαρουσιάσεις των διαδασκόμενων), καθώς και των στόχων και των προσδοκιών τους από το πρόγραμμα, (Noye, & Riveteau, ο.π., σελ.30)
2. Η Διερεύνηση των υπαρχουσών γνώσεων, εμπειριών και ικανοτήτων των εκπαιδευομένων.
3. Η Παρουσίαση του αντικειμένου του προγράμματος, των στόχων, του περιεχομένου, της μεθοδολογίας και του τρόπου λειτουργίας του. (Noye, & Riveteau, ο.π., σελ.31)
4. Η Συζήτηση και Διαπραγμάτευση μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένων σχετικά με τους στόχους και το περιεχόμενο τους προγράμματος. Σκοπός είναι να διαμορφωθεί ένα εκπαιδευτικό «συμβόλαιο» που αποτυπώνει τη συμφωνία μεταξύ τους, για το πώς θα λειτουργήσει το πρόγραμμα και η μεταξύ τους συνεργασία.
5. Η Ενίσχυση της Αυτοεκτίμησης και αλληλοεκτίμησης μέσα στην ομάδα των διδασκόμενων είναι αναγκαία προϋπόθεση, για την διαμόρφωση κάθε δημιουργικής σχέσης και συμμετοχικής δραστηριότητας. Αποτελεί συναισθηματική στήριξη, ενθάρρυνση και κλίματος εμπιστοσύνης.

Ο εκπαιδευτής ΑΒ, από την συνέντευξη, φαίνεται να ακολουθεί τα παραπάνω στάδια, αν και όπως είπε δεν τα σχεδιάζει εκ των προτέρων. Δηλώνει έμπειρος εκπαιδευτής και αυτά τα στάδια είναι καθιερωμένα και τετριμμένα, τα οποία τα θεωρεί αυτονόητα και αλληλένδετα με την μαθησιακή διαδικασία.

4. Στην Ερώτηση:

«Ποιους στόχους θέτει ή θα θέσει και με ποιον τρόπο τους υλοποιεί ή θα τους υλοποιήσει κατά την εναρκτήρια αυτή συνάντηση;»

Οι παραπάνω ενέργειες του σχεδιασμού της εναρκτήριας συνάντησης αποτελούν στόχους του εκπαιδευτή ΑΒ, όπως αναφέρει. Με διαπραγμάτευση (Συζήτηση) κατασκευάζει πρόσωπο με πρόσωπο με του εκπαιδευόμενους το Μαθησιακό «συμβόλαιο», (Κόκκος, ο.π., σελ.172), με το οποίο προσαρμόζει το αρχικό αναλυτικό πρόγραμμα στις ανάγκες τους. Επομένως η κατάλληλη επιλογή εκπαιδευτικών τεχνικών και με τους νέους διαμορφωμένους πλέον στόχους του προγράμματος προχωράει στην υλοποίηση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. (Noye, & Riveteau, ο.π., σελ.23).

Εδώ πρέπει να τονιστεί το πόσο καλά σχεδιασμένο και προσαρμοσμένο στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων είναι το πρόγραμμα. (Βεργίδης, 2008, σελ.17). Επίσης η σαφήνεια των στόχων όπου βασίζονται στην διερεύνηση των αναγκών της ομάδα στόχου που απευθύνεται, αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό για το πόσο το πρόγραμμα θα αποκλίνει από τον αρχικό σχεδιασμό. (Κόκκος, 1998β, σελ.134).

ΣΥΝΟΨΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα εργασία σχεδιάστηκε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης Ενηλίκων «Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και Διαχείριση Κρίσεων – Συγκρούσεων» το οποίο απευθύνεται σε 20 στελέχη της Εκπαίδευσης με Διοικητικές Αρμοδιότητες και ορίστηκε η Διάρκεια του προγράμματος (35 Ώρες). Τέθηκε ο εκπαιδευτικός σκοπός και οι στόχοι του προγράμματος και καθορίστηκε ως Φορέας Υλοποίησης το Π.Ι.Ν.Ε.Π του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Αφού αναφέρθηκαν οι τίτλοι των θεματικών ενοτήτων του προγράμματος επιλέχτηκε η ενότητα «Διαχείριση Κρίσεων - Συγκρουσιακών Καταστάσεων» όπου και σχεδιάστηκε μια μελέτη περίπτωσης ενός Γενικού Λυκείου όπου έχει δημιουργηθεί κάποια συγκρουσιακή κατάσταση. Προτάθηκε ως εκπαιδευτικό υλικό, για την υλοποίηση, η σχετική νομοθεσία που διέπει τη συγκεκριμένη περίπτωση και τέλος διασυνδέθηκε η χρήση της τεχνικής με τους στόχους της εκπαιδευτικής ενότητας.

Από τον σχολιασμό της απομαγνητοφωνημένης συνέντευξης του εκπαιδευτή (πτυχιούχο MSc Οικονομολόγο) επιβεβαιώθηκαν τα μαθησιακά προβλήματα που προκύπτουν από τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευόμενων. Ο εκπαιδευτής φάνηκε να χρησιμοποιεί συχνά ως εκπαιδευτικές τεχνικές την Συζήτηση όπως επίσης την Μελέτη Περιπτώσεων και τα Παιχνίδια Ρόλων, που τα θεωρεί εργαλεία στο εκπαιδευτικό του έργο. Όσο για τον σχεδιασμό και τους στόχους που θέτει για τις εναρκτήριες συναντήσεις, λόγω της εμπειρίας του, το γεγονός θεωρείται διαδικασία ρουτίνας που ακολουθεί τα στάδια όπως προβλέπονται από θεωρητικές προσεγγίσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Νουέ, D., Riveteau J., (1999). *Πρακτικός οδηγός του Εκπαιδευτή*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Rogers A., (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο
- Βεργίδης, Δ., (2008). Σχεδιασμός Προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων. Στο Δ. Βεργίδης, Α. Καραλής, *Εισαγωγή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. Σχεδιασμός, Οργάνωση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων*. Τόμος Γ. (σελ.17). Πάτρα: ΕΑΠ
- Γεωργιάδου, Α., (2001). *Ένα αποτελεσματικό μοντέλο ενδοσχολικής επιμόρφωσης*. Η εργασία παρουσιάστηκε στο "1ο Συνέδριο για την αξιοποίηση των ΤΠΕ στη Διδακτική πράξη. Εκπαιδευτικό λογισμικό και διαδίκτυο", Σύρος 11, 12, 13 Μαΐου 2001. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο:
<http://www.epyna.gr/modules.php?name=News&file=article&sid=61> (1/3/2009)
- Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Λήψη Μάρτιος, 1, 2009, από: <http://www.ekdd.gr/ekdda/index.php?lang=el>
- Κόκκος, Α., (1998α). Τεχνικές Εκπαίδευσης στις Ομαδικές Συμβουλευτικές Συναντήσεις. Στο: Α. Κόκκος, Α. Λιοναράκης, *Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση: Σχέσεις διδασκόντων - διδασκομένων*. Τόμος Β. (σελ. 187-223). Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κόκκος, Α., (1998β). Ο προσδιορισμός του εκπαιδευτικού σκοπού και των εκπαιδευτικών στόχων. Στο: Α. Κόκκος, Α. Λιοναράκης, *Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση: Σχέσεις διδασκόντων - διδασκομένων*. Τόμος Β. (σελ. 134-139). Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κόκκος, Α., (1998γ). Μελέτη Περίπτωσης. Στο: Α. Κόκκος, Α. Λιοναράκης, *Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση: Σχέσεις διδασκόντων - διδασκομένων*. Τόμος Β. (σελ. 200). Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κόκκος, Α., (1998δ). Μεθοδολογία κατά την έναρξη της Πρώτης Ο.Σ.Σ.. Στο: Α. Κόκκος, Α. Λιοναράκης, *Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση: Σχέσεις διδασκόντων - διδασκομένων*. Τόμος Β. (σελ. 161-176). Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κόκκος, Α., (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το Πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Κόκκος, Α., (2008α). Χαρακτηριστικά των Ενηλίκων Εκπαιδευόμενων. Στο: Α. Κόκκος, *Εισαγωγή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων: Θεωρητικές Προσεγγίσεις*. Τόμος Α. (σελ. 81-86). Πάτρα: ΕΑΠ.

Κόκκος, Α., (2008β). Επιλογή και Συνδυασμός Εκπαιδευτικών Τεχνικών. Στο: Δ. Βαικούση, Ι. Βαλάκας, Ε. Γιαννακοπούλου, Ι. Γκιάστας, Α. Κόκκος, Α. Τσιμπουκλή, *Εισαγωγή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων: Εκπαιδευτικές Μέθοδοι – Ομάδα Εκπαιδευομένων*. Τόμος Δ. (σελ. 63). Πάτρα: ΕΑΠ.

Π.Δ.1 - ΦΕΚ1/7-1-2008, Άρθρο 1, Αποστολή του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Στο: *ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 1, Οργανισμός του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.)*. Με Υπουργό Εσωτερικών Προκόπιος Παυλόπουλος και Υφυπουργός Οικονομίας & Οικονομικών, Νικόλαος Λέγκας. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.

Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.:

<http://www.ekdd.gr/ekdda/files/var/organization.pdf> (1/3/2009).

Π.Δ.57 - ΦΕΚ59/Α/14-3-2007, Άρθρο 14, Πόροι – Διαχείριση. Στο: *ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 57, Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που διέπουν το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.)*. Με Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης Προκόπιος Παυλόπουλος. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.

Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο:

http://www.fa3.gr/nomothesia_2/nomoth_gen/20-PD57-2007.htm (1/3/2009).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 (Απομαγνητοφώνηση Συνέντευξης)

Αρχικά δόθηκαν 4 Άξονες - Ερωτήσεων 1,2,3 και 4 στην εργασία.

Στην απομαγνητοφωνημένη συνέντευξη του εκπαιδευτή, τα **ερωτήματα** που υποβλήθηκαν και οι **παρεμβάσεις φαίνονται με Έντονη Γραφή (Bold)**.

Οι δε απαντήσεις που πάρθηκαν αντίστοιχα για την κάθε ερώτηση είναι:

1. Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων και ποιες δυσκολίες προκύπτουν από αυτά σύμφωνα με την εμπειρία σας;

Τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων,... Οι εκπαιδευόμενοι είναι ηλικίας από 30 και άνω μέχρι και 55 ετών. Πολλές φορές έχω άνεργους, άλλες πάλι φορές επαγγελματίες που ανήκουν σε κάποιο σωματείο... και άλλες φορές υπαλλήλους από διάφορους οργανισμούς που... είτε το εκπαιδευτικό πρόγραμμα διοργανώνεται για τις ανάγκες μιας συγκεκριμένης επιχείρησης στα πλαίσια αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού και των υπηρεσιών που προσφέρουν... είτε εντάσσεται στα προσωπικά ενδιαφέροντα ομάδας ανθρώπων... Πάντως κάθε ένας έχει τους λόγους του, που επιδιώκει την παρακολούθηση κάποιου επιμορφωτικού προγράμματος. Τώρα όλοι αυτοί κατά πρώτον είναι ενήλικες, με όλα τα χαρακτηριστικά που τους διέπουν στον τρόπο μάθησης, ότι αρκετές φορές είναι έμπειροι υπάλληλοι, ... επαγγελματίες, με κάποιες διαμορφωμένες αντιλήψεις, γνώσεις, κουλτούρες, στάσεις κτλ, κτλ... Επομένως χρειάζονται ιδιαίτερη,... προσεκτική μεταχείριση στον τρόπο που θα διαχειριστώ κάθε περίπτωση γιατί δεν είναι παιδιάκια, κρίνουν, συγκρίνουν, συνθέτουν, αντιστέκονται σε νέα πλαίσια, θεσμούς, και σ' αυτό που πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση και επικέντρωση είναι αυτό που πραγματικά έχουν ανάγκη και τους ενδιαφέρει και αγγίζει τα δικά τους δεδομένα.

- Μπορείτε να αναφέρετε σημαντικές δυσκολίες που αντιμετωπίζετε με τους ενηλίκους εκπαιδευόμενους;

Δυσκολίες,... Σημαντικές δυσκολίες,... Εντάξει,... Οι ενήλικοι που έρχονται στα επιμορφωτικά σεμινάρια, έχουν κάποιες προσδοκίες, θέλουν να ακούσουν, να εισακουστούν, να επικοινωνήσουν, καμιά φορά να πουν τον πόνο τους, το παράπονό τους, την εμπειρία τους,... Τώρα όλα αυτά είναι τα δεδομένα, τι κάνεις εσύ; Σκοπό σου είναι να τους παρέχεις κάποιες πληροφορίες πιθανόν να θέλεις να τους αλλάξεις κάποιες στάσεις σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο,... και καλά,... αν το κάνουν επί

χρόνια έτσι, άντε να τους το αλλάξεις. Ή θα τους απογοητεύσεις αφού θα πειστούν ότι πραγματικά πρέπει να αλλάξουν στάση ή θα αντιδράσουν έντονα και εκεί πρέπει να ξεκινήσεις διαδικασία απομάθησης; ... Καλά. ...Αστών κόσμο να καίγεται. Βασικά δεν θέλω να μπαίνω σε τέτοια διαδικασία, αφήνω τα θέματα να κυλίσουν μόνα τους,... με τις τεχνικές διδασκαλίας που εφαρμόζω, βγαίνουν μόνα τους τα συμπεράσματα, μέσα από τις ομάδες με βάση τις εμπειρίες τους, όπου αρχικά εκεί κρίνεται το παιχνίδι και μετά με την συζήτηση που ακολουθεί στην ολομέλεια... Αυτά ...

2. Ποιες εκπαιδευτικές τεχνικές χρησιμοποιείται ως εκπαιδευτής συχνά και για ποιο λόγο;

Κατά πρώτων για μένα όλες οι εκπαιδευτικές τεχνικές είναι εργαλεία της δουλειάς μου. Χωρίς αυτές δεν γίνεται τίποτα. Αυτές με καθοδηγούν στο μάθημα και δίνουν πνοή στην μαθησιακή διαδικασία. Ωστόσο αρέσει και στους εκπαιδευόμενους γιατί με την ενεργή συμμετοχή που τους παρέχουν αυτά τα εργαλεία, μετέχουν και δίνεται πολλές φορές η ευκαιρία να συζητηθούν αρκετά ενδιαφέροντα πράγματα που αρκετές φορές μαθαίνω και εγώ ο ίδιος από τις εμπειρίες τους...

- Θα μπορούσατε να κατατάξετε σε μια σειρά τις τεχνικές που συχνότερα χρησιμοποιείτε στα μαθήματά σας;

Ναι, Ανάλογα με το τι θέλω να περάσω στους εκπαιδευόμενους και τη φύση του μαθήματος προβαίνω στην επιλογή της κατάλληλης τεχνική. Αρχικά μπορώ να πω ότι η συζήτηση με του εκπαιδευόμενους είναι ένα βασικό στοιχείο ... την χρησιμοποιώ τακτικά και πάντα ... καθ' όλη την διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας. Δεν υπάρχει περίπτωση για οτιδήποτε κάνω να μην συζητήσω με του εκπαιδευόμενους πρώτα το θέμα. Έτσι μπορώ να καταλαβαίνω αν αποδέχονται αυτό που συζητάμε και αν κινούμε μέσα στα πλαίσια των αναγκών τους. Καταλαβαίνω τι θέλουν, τι ζητάνε με την παρουσία τους στο πρόγραμμα, και αντιλαμβάνομαι τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες, τις ανησυχίες τους και μετά προσαρμόζω το πρόγραμμά ανάλογα ...και πάντα είμαι μέσα στα ζητούμενα. Ωστόσο δεν αφήνω να πλατειάσει το πράγμα, καθοδηγώ, εκμαιεύοντας και καταλήγω στον τρόπο που θα κινηθώ. Εδώ είναι ένα σημαντικό σημείο ... συγνώμη, ... που πρέπει πω ... εκείνη την στιγμή πρέπει γρήγορα να σκεφτώ και να ανασχεδιάσω πιθανόν το πρόγραμμα για να το προσαρμόσω στα πλαίσια των διδασκόντων. Γι' αυτό πάντα κρατώ όλα τα απαραίτητα εργαλεία ...σαν ένας μάστορας ...γιατί δεν ξέρω τι θα προκύψει. Δεν έχω

απολύτως κανένα πρόβλημα,... έχοντας στην διάθεσή μου όλα τα εργαλεία, να τα χρησιμοποιήσω και να δώσω στους εκπαιδευόμενους αυτό που θέλουν και τους αρέσει... αλλά ελέγχοντας πάντα την κατάσταση και αφήνοντας να φανεί ότι αυτοί ελέγχουν το όλο σύστημα. Τελικά όμως από αυτή την διαδικασία, τους βγαίνει σε καλό ... και ... πάντα προκύπτουν τα νέα δεδομένα και οδηγούνται στα πλαίσια του σκοπού του μαθήματος.

- Τελικά μόνο την συζήτηση χρησιμοποιείται;

Όχι βέβαια, αυτή είναι η αρχή, μετά έπονται τα καλύτερα, όλα αυτά τα κάνω αρχικά για την αλληλογνωριμία την διαπραγμάτευση και για να φτιάξουμε το συμβόλαιο ... το μαθησιακό κλίμα, ...κλίμα συνεργασίας... Βέβαια στο κομμάτι αυτό πέφτουν ιδέες ... δηλαδή ...χρησιμοποιείται η τεχνική καταιγισμού ιδεών και ... χιονοστιβάδας ... θα έλεγα. Όλα αυτά είναι μέσα στο παιχνίδι ... πρέπει όλοι μαζί να αποφασίσουμε πού θέλουμε να πάμε το καράβι ... που τις περισσότερες φορές είναι πολύ φορτωμένο ... πρέπει να καθορίσουμε πορεία πλεύσης ... και εγώ θα κάνω τον καπετάνιο!...

Η μελέτη περιπτώσεων σε ομάδες εργασίας και τα σχετικά ... τα παιχνίδια ρόλων είναι τα ειδικά εργαλεία που χρησιμοποιώ. Αλλά πριν φτάσω σε αυτά πρέπει να δημιουργήσω την κατάλληλη αποδοχή ... κλίμα ... κλίμα εμπιστοσύνης ... και ... και ... και. Οι μελέτες περίπτωσης και τα παιχνίδια ρόλων πολλές φορές την τελευταία στιγμή μπορεί να αναδιαμορφωθούν ή να προσθέσω κάτι ...ή να αφαιρέσω κάτι ... ωστόσο αυτά κρατούν την ομαδικότητα και ...παρακινούν τους εκπαιδευόμενους να συμμετέχουν ενεργά και δυναμικά προβάλλοντας τις εμπειρίες τους και τις στάσεις που έχουν για κάποια θέματα... καταστάσεις ... αντιλήψεις ... Ούτε λόγος για εισήγηση βέβαια σε αυτούς τους ανθρώπου ... τους έχεις χάσει από χέρι ... Μια μικρή εισήγηση τάξης μεγέθους των 5...6 λεπτών είναι υποφερτή,... παραπάνω ...δεν σε αφήνουν και να το θες ...γιατί θα σε διακόψουν για να πουν τα δικά τους ... είναι σαν ένα τσουκάλι που βράζει και πρέπει να το ξεσκεπάσεις αναγκαστικά. Αν το σκεπάσεις με το καπάκι της εισήγησης ερμητικά, θα σκάσει σαν την χύτρα ταχύτητας που δεν έχει βαλβίδα ασφαλείας ...(γέλια)... Αυτά . Πάμε παρακάτω... Νομίζω ότι καλύψαμε την ερώτηση ... συμφωνείς; ...

3. Ποιες ενέργειες κάνετε ως εκπαιδευτής για το σχεδιασμό της εναρκτήριας συνάντησης ενός προγράμματος;

Καλά..., αυτά τα κάναμε μια φορά και ένα καιρό, όταν πρωτοξεκίνησα να διδάσκω σε σεμινάρια ή και στο πανεπιστήμιο... Σχεδιάζαμε..., προετοιμάζαμε..., θέταμε σκοπούς..., στόχους ..., διαβάζαμε..., κρατούσαμε τα σκονάκια μαζί μας..., για να μας καθοδηγούν. Αυτό που έχει σημασία στον κλάδο μας είναι να είσαι μέσα στα πράγματα, στην αγορά εργασίας, να έχει εμπειρίες, να μελετάς, να συμμετέχεις σε συνέδρια,... να παρακολουθείς συνέδρια, να κάνεις έρευνα, να κινείσαι γενικότερα μέσα και έξω από το χώρο σου,... εντός και εκτός, να ενημερώνεσαι θα έλεγα όσο μπορείς για να έχει γνώμη, άποψη,... και να μπορείς να σταθείς αντάξια μέσα στον χώρο της εκπαίδευσης, διαφορετικά θα σε αποβάλει το ίδιο το σύστημα... Ο σχεδιασμός μένει μόνο στα χαρτιά, στις προκηρύξεις εκπαιδευτικών προγραμμάτων, στα αναλυτικά προγράμματα, και στα συρτάρια των υπευθύνων ... τάξε και καλά. Αυτό που μετράει είναι η face to face επικοινωνία και το συμβόλαιο που κάνεις με τους εκπαιδευόμενους και πιστέψτε με μπορεί η βάση να είναι σχετική αλλά τις περισσότερες φορές διαμορφώνεται και προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων. Οι Εκπαιδευόμενοι δεν είναι παθητικοί αποδέκτες και κυρίως των σεμιναρίων και των επιμορφωτικών προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων. Έρχονται όπως έρχονται... γεμάτη άγχος, ανησυχίες, προβληματισμούς, πολλές φορές δεν ξέρουν ούτε αυτοί οι ίδιοι τι απ' όλα θέλουν να πρωτο-καλύψουν και εμείς μιλάμε για σχεδιασμό...

- Δηλαδή, τι εννοείτε ότι δεν κάνετε κανένα σχεδιασμό για την εναρκτήρια συνάντηση;

Τουλάχιστον για μένα, όπου τα προγράμματα... τα μαθήματα που διδάσκω τα έχω υλοποιήσει αρκετές φορές είναι απλά μια διαδικασία ρουτίνας. Τι να σου πω,... ότι σχεδιάζω αρχικά... να τους καλωσορίσω στο επιμορφωτικό πρόγραμμα, μετά αυτοσυστήνομαι, μετά προχωρώ σε αλληλογνωριμία με διάφορους μεθόδους είτε απευθείας καθ' ένας μόνος του... ή ανά δύο παρουσιάζονται τον διπλανό τους..., αλληλο-παρουσιάζονται δηλαδή, κατόπιν προχωρώ αναφέροντας το σκοπό του προγράμματος και την θεματολογία που έχει προταθεί... σχεδιαστεί τέλος πάντων, συζητώντας μετά αν θέλουν κάτι άλλο ή περίμεναν κάτι διαφορετικό ή βρίσκονται εκτός τόπου και χρόνου,... προκειμένου να δημιουργήσω εκπαιδευτικό..., μαθησιακό κλίμα συνεργασίας, κατασκευάζοντας ένα συμβόλαιο μάθησης με τους εκπαιδευόμενους, αναπροσαρμόζοντας την αρχική στοχοθεσία και τέλος να προχωρήσω σε κάποιο πλάνο που θα αντιστοιχεί στις ανάγκες της ομάδας ...! Αυτά είναι τα γνωστά από εκεί και πέρα τι γίνεται; ... Η εμπειρία μου δείχνει, και νομίζω

ότι είναι αυτονόητο, για ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα που έχει την ίδια θεματολογία, π.χ. Τεχνικές Επικοινωνίας, και διδάσκεται σε δύο διαφορετικά τμήματα Α και Β,... όπου το Α έτυχε να περιέχει υπαλλήλους, υφιστάμενους... και το Β να περιέχει Διευθυντές, Προϊσταμένους, ... σαφώς θέλει τελείως διαφορετική αντιμετώπιση. Μπορεί ο αρχικός σχεδιασμός του προγράμματος να είχε ομάδα στόχο τα στελέχη επιχειρήσεων. Ωστόσο κατά τις δηλώσεις συμμετοχής παρουσιάστηκαν σε πρώτη και δεύτερη φάση αυτές οι 2 τύποι εκπαιδευόμενων. Δεν είχε σχεδιαστεί το πρόγραμμα σωστά; Αυτό φταίει; Όχι βέβαια, δεν μπορεί να προβλεφθούν τα πάντα και με μεγάλη ακρίβεια,... πάντα υπάρχουν ανοχές. Μπορεί να μάθεις πριν την εναρκτήρια συνάντηση το προϊόν που πρόκειται να διδάξεις. Ωστόσο διαφορετική στάση κρατάμε στο Τμήμα Α και διαφορετική στο τμήμα Β. Αυτό είναι αυτονόητο. Τέλος για να μη μακρηγορούμε... σχεδιάζουμε κάποια πράγματα όπου στην πορεία μας κατά την εναρκτήρια συνάντησης αναθεωρούνται και εκεί φαίνεται ο «άξιος» σε εισαγωγικά εκπαιδευτής, όπου πρέπει να καταφέρει να επιβιώσει και να σωθεί. Τέλος πάντων... αυτά...

4. Ποιους στόχους θέτετε ή θα θέσετε και με ποιον τρόπο τους υλοποιείτε ή θα τους υλοποιήσετε κατά την εναρκτήρια αυτή συνάντηση;

Στόχους,...Ε, ... Ναι, Δεν τα είπαμε προηγουμένως; Στόχους ... Εκπαιδευτικοί στόχοι, ... Παιδαγωγικοί στόχοι, ... κατ' αρχήν ο σκοπός όπως και οι στόχοι έχουν τεθεί σε κάθε επιμορφωτικό πρόγραμμα κατά τον σχεδιασμό από τον επιστημονικά υπεύθυνο σε επίπεδο Γνώσεων, Δεξιοτήτων και στάσεων. ... Μέρος αυτών πρέπει να υλοποιηθούν από την εναρκτήρια συνάντηση και έπειτα... Οι εκπαιδευόμενοι είναι ενήμεροι για τους στόχους κάθε προγράμματος πριν μπου στην συγκεκριμένη μαθησιακή διαδικασία. Αλλά αναφέρονται και από εμένα ως εκπαιδευτή στην εναρκτήρια συνάντηση όπου και διαμορφώνονται ανάλογα με τις ανάγκες, τις εμπειρίες και τις γνώσεις των εκπαιδευόμενων, και αφού αφιερώσω ένα μεγάλο κομμάτι για συζήτηση καταλήγουμε στην κατασκευή ενός συμβολαίου μάθησης και εκεί πλέον προσαρμόζουμε και εργαζόμαστε υλοποιώντας το διαμορφωμένο αναλυτικό πρόγραμμα.

- Στόχοι που θέτετε, κατά την εναρκτήρια συνάντηση, ... μπορείτε να τους βάλετε σε μια σειρά;

Στόχοι... δηλαδή πράγματα που έχω σκοπό να κάνω;...Αλληλογνωριμία, Διατύπωση των Εκπαιδευτικών στόχων του προγράμματος, Συζήτηση για τυχόν εμπειρίες,

γνώσεις επ' αυτών,... Διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών, Έτσι σιγά-σιγά διαμορφώνεται μαθησιακό κλίμα, συνεργασίας. ...Βρίσκουμε κοινά σημεία, κοινούς στόχους, κοινές ανάγκες και τελικά συμφωνούμε δημιουργώντας ένα πλάνο ένα αναλυτικό νέο διαμορφωμένο πλέον αναλυτικό πρόγραμμα, όπου θα μπορούσε να θεωρηθεί το συμβόλαιο μαζί τους το οποίο βέβαια εγώ από την μεριά μου θα προσαρμόσω στα πλαίσια του αρχικού προγραμματισμού και στο επίπεδο τους...

Πιστεύω να καλύψαμε την ερώτηση!... Πάμε σε επόμενη ερώτηση ή δεν έχει άλλη;

- Εντάξει νομίζω ότι αρκεί εδώ. Φτάσαμε στο τέλος!, ...

Σας Ευχαριστώ πολύ, για τον χρόνο που διαθέσατε και την συνεργασία σας.

Παρακαλώ.
