

## Η εξειδίκευση των εκπαιδευτών: Απόψεις στελεχών της εκπαίδευσης ενηλίκων και καταρτιζομένων

Δημήτρης Βεργίδης\*

### Περίληψη

Στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού ερευνητικού προγράμματος «Στρατηγικές βελτίωσης της εκπαίδευσης ενηλίκων σε περιφερειακά πλαίσια» (SAEDA), που πραγματοποιήθηκε το 1998-2000, μελετήθηκαν οι απόψεις στελεχών της εκπαίδευσης ενηλίκων και καταρτιζομένων στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος για προβλήματα της συνεχιζόμενης κατάρτισης και οι προτάσεις τους για την ποιοτική της βελτίωση.

Από τις απόψεις των στελεχών και των καταρτιζομένων διαμορφώνεται το περίγραμμα ενός τύπου εκπαιδευτή ενηλίκων που χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο γνώσεων και καλή προετοιμασία του αντικειμένου κατάρτισης, από υψηλού επιπέδου διδακτικές ικανότητες και από την ανάπτυξη θετικής σχέσης με τους καταρτιζόμενους. Επίσης, διαπιστώθηκε η ανάγκη εξειδίκευσης των εκπαιδευτών ενηλίκων.

### Εισαγωγικά

Οι εκπαιδευτικές αρχές και ειδικότερα το Υπουργείο Παιδείας και το Υπουργείο Εργασίας<sup>1</sup>, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 άρχισαν μια προσπάθεια ριζικής αναδιοργάνωσης του συστήματος εκπαίδευσης ενηλίκων, με σκοπό την επαγγελματική εξειδίκευση αφενός των νέων που δε συνεχίζουν τις σπουδές τους και περνούν

---

\* Αναπληρωτής καθηγητής Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών.

από το σχολείο στον κόσμο της εργασίας, αφετέρου των ανέργων και των εργαζομένων που κινδυνεύουν να μείνουν άνεργοι.

Ένα από τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η εφαρμογή αυτής της πολιτικής είναι η έλλειψη εξειδικευμένων εκπαιδευτών, με κατάλληλες εκπαιδευτικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, στάσεις και συμπεριφορές.

Στις αρχές της δεκαετίας του '90 εκπονήθηκαν ειδικές μελέτες για την αξιολόγηση των παρεμβάσεων των Διαρθρωτικών Κοινοτικών Ταμείων (από το 1987 έως το 1993) στο πεδίο των ανθρωπίνων πόρων. Η εθνική έκθεση αξιολόγησης της παρέμβασης των Διαρθρωτικών Κοινοτικών Ταμείων στην Ελλάδα<sup>2</sup>, όσον αφορά τη συνεχιζόμενη κατάρτιση, στις προτάσεις που διατυπώθηκαν, περιλαμβάνει και τις ακόλουθες οριζόντιες δράσεις:

- Δραστική βελτίωση της έρευνας και της παρακολούθησης σε θέματα απασχόλησης, κατάρτισης και επαγγελματικής εξειδίκευσης, με περιοδικές αξιολογήσεις.
- Δόμηση της αγοράς εργασίας και της αγοράς κατάρτισης.
- Εμπύχωση και επιδότηση της εμπλοκής των εργοδοτών και των συνδικάτων στην κατάρτιση και στο σχεδιασμό της.
- Εκπαίδευση εκπαιδευτών.
- Επαγγελματικός προσανατολισμός και συμβουλευτική.

Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε στις απόψεις στελεχών της εκπαίδευσης ενηλίκων και καταρτιζομένων για τα προβλήματα στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, καθώς και για την εξειδίκευση και τις δεξιότητες/ικανότητες του καλού εκπαιδευτή. Η συλλογή, επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού ερευνητικού προγράμματος «Στρατηγικές βελτίωσης της εκπαίδευσης ενηλίκων σε περιφερειακά πλαίσια» (SAEDA) και διήρκεσε από το 1998 έως το 2000.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχική δελφική μέθοδο<sup>3</sup>, σε δύο φάσεις, σε τέσσερις Περιφέρειες του ευρωπαϊκού νότου: στην Περιφέρεια της Val d' Aoste (Ιταλία) στην Περιφέρεια του Languedoc-Roussillon (Γαλλία), στην Καταλονία (Ισπανία) και στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος.

Οι εταίροι του προγράμματος ήταν οι εξής:

- Ιταλία: α) I.R.R.S.A.E. (Περιφερειακό Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Έρευνας Πειραματισμού και Επιμόρφωσης) της Val d' Aoste.  
β) CEDE (Ευρωπαϊκό Κέντρο Εκπαίδευσης).
- Ισπανία: Πανεπιστήμιο της Βαρκελώνης, Τμήμα Κοινωνιολογίας

και Μεθοδολογίας Κοινωνικών Επιστημών, Μονάδα Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης.

- Γαλλία: Πανεπιστήμιο Paul Valery του Μονπελιέ, Εργαστήριο Μοντέλων και Τεχνολογίας της Εκπαίδευσης.
- Ελλάδα: Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα, Εργαστήριο Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- Βέλγιο: Καθολικό Πανεπιστήμιο της Λέβεν, Τμήμα Μεταπτυχιακής Εκπαίδευσης.

Σε κάθε Περιφέρεια, στο επιλεγμένο δείγμα περιλαμβάνονταν περίπου πενήντα στελέχη της εκπαίδευσης ενηλίκων και πενήντα καταρτιζόμενοι. Στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος, στην πρώτη φάση της έρευνας, στο δείγμα των στελεχών περιλαμβάνονταν πενήντα εννέα άτομα και στο δείγμα των καταρτιζομένων πενήντα δύο. Στη δεύτερη φάση, περιλαμβάνονταν σαράντα πέντε στελέχη και πενήντα καταρτιζόμενοι. Σημειώνουμε ότι στο επιλεγμένο δείγμα στελεχών της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος, σχεδόν όλοι ήταν οργανωτές ή σχεδιαστές προγραμμάτων που εργάζονται και ως εκπαιδευτές.

## 1. Η εξειδίκευση των εκπαιδευτών

Η αρχική διαπίστωση<sup>4</sup> ήταν ότι οι πρωτοβουλίες στην εκπαίδευση ενηλίκων, που έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αντιμετώπισαν τα παρακάτω προβλήματα:

- δυσκολία εναρμόνισης προσφοράς και ζήτησης συνεχιζόμενης εκπαίδευσης,
- απουσία ομοιογένειας και συντονισμού των πρωτοβουλιών,
- αποκλεισμό σημαντικών τμημάτων του πληθυσμού (αναλφάβητοι, άνθρωποι χαμηλού πολιτιστικού επιπέδου, μετανάστες, περιθωριακοί, κ.ά.),
- χαμηλή συμμετοχή των καταρτιζομένων στη λήψη αποφάσεων,
- απουσία από διάφορα προγράμματα της εκπαίδευσης ενηλίκων του αισθήματος συμμετοχής σε μια συνολική διαδικασία εκπαίδευσης,
- αναποτελεσματικές μεθόδους διδασκαλίας για ενήλικους.

Επίσης, σε έρευνα<sup>5</sup> για τη ζήτηση συνεχιζόμενης εκπαίδευσης στην Ελλάδα τονίζεται ότι «πρέπει να αντιμετωπιστούν τα βασικά αίτια πρόκλησης δυσλειτουργιών στο σύστημα της συνεχιζόμενης κατάρτισης στη χώρα μας». Τα αίτια αυτά συνοψίζονται στα παρακάτω:

«Στην προχειρότητα με την οποία καταρτίζονται τα προγράμματα και επιλέγονται η μέθοδος διδασκαλίας, τα διδακτικά μέσα και το διδακτικό προσωπικό.

Στην τραγική έλλειψη κατάλληλων εισηγητών-επιμορφωτών που να έχουν ειδικευτεί στην επιμόρφωση των ενηλίκων. Οι περισσότεροι επιμορφωτές δεν έχουν ψυχοπαιδαγωγική κατάρτιση και η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαφίεται στην ευαισθησία και το ταλέντο τους. Ο τρόπος λειτουργίας του συστήματος, επιτρέπει στην πλειοψηφία αυτών των στελεχών, να «χαρακτηρίζονται» ως επιμορφωτές-εκπαιδευτές ενηλίκων»<sup>6</sup>.

Οι ελλείψεις και οι αδυναμίες επισημαίνεται ότι καταλήγουν σε προχειρότητα όσον αφορά το σχεδιασμό προγραμμάτων, που επιδεινώνεται από την έλλειψη κατάλληλα εξειδικευμένων στελεχών και εκπαιδευτών. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας, διαπιστώνεται προχειρότητα όσον αφορά:

- την επιλογή μεθόδων διδασκαλίας,
- την επιλογή διδακτικών μέσων,
- την επιλογή διδακτικού προσωπικού.

Σχετικά με το πρόβλημα της εξειδίκευσης των εκπαιδευτών, στην αξιολόγηση του επιχειρησιακού προγράμματος καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, που πραγματοποιήθηκε από το Υπουργείο Εργασίας, διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα: «Η εκπαίδευση εκπαιδευτών, την οποία περιλαμβάνουν «επί χάρτου» τα ΚΕΚ μεταξύ των επιλέξιμων ενεργειών που υλοποιούν, δεν πραγματοποιείται δυστυχώς... Σε λίγες περιπτώσεις αναφέρθηκαν σεμινάρια διάρκειας 2 έως 4 ημερών για την εκπαίδευση εκπαιδευτών, ενώ από την πλειοψηφία των ΚΕΚ αναφέρθηκαν απλά «συναντήσεις επικοινωνίας» μεταξύ των εκπαιδευτών, των στελεχών του ΚΕΣΥΥ και των υπευθύνων του ΚΕΚ... Αποτέλεσμα της χαμηλής εξειδίκευσης των εκπαιδευτών, ιδιαίτερα αυτών της κατάρτισης, σε διδασκαλία μειονεκτουσών ομάδων και της έλλειψης υποστηρικτικής εκπαίδευσης εκπαιδευτών, είναι η εφαρμογή μεθοδολογιών εκπαίδευσης, οι οποίες κατά κανόνα δεν είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες των διδασκομένων ομάδων στόχου.»<sup>7</sup>

Στην ίδια έκθεση αξιολόγησης υπογραμμίζονται και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτές, από τη διείσδυση εκπαιδευτικών πρακτικών της τυπικής εκπαίδευσης στη λειτουργία της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

«Όσotόσο από πλευράς εκπαιδευτών επισημάνθηκαν ορισμένα σημαντικά προβλήματα, τα οποία δυσχεραίνουν το έργο τους. Αυτά αναφέρονται κυρίως στην ανελαστικότητα του εκπαιδευτικού

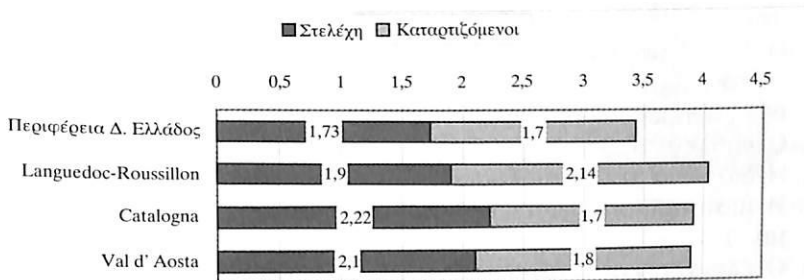
ωρολογίου προγράμματος ως προς τις ώρες αναγκαστικής καθημερινής παρακολούθησης και στους άκαμπτους κανόνες του Υπουργείου Εργασίας που δεν επιτρέπουν την προσαρμογή της εκπαίδευσης στις ιδιαιτερότητες των χρηστών. Η συνεχής ανάμειξη θεωρίας και πρακτικής άσκησης με βιωματική προσέγγιση αναφέρθηκε ως παράδειγμα απορριπτόμενο από τους κανόνες του Υπουργείου, αλλά απαραίτητο για αποτελεσματική διδασκαλία σε ορισμένες ομάδες AMEA και άλλων κατηγοριών (κυρίως πολιτισμικών)»<sup>8</sup>.

Όπως προκύπτει από την προαναφερθείσα αξιολόγηση, ακόμη και στις περιπτώσεις που τα Κ.Ε.Κ. περιλαμβάνουν στο σχεδιασμό των προγραμμάτων που υλοποιούν, δράσεις εκπαίδευσης εκπαιδευτών, στην καλύτερη περίπτωση πρόκειται για σεμινάρια 2-4 ημερών. Τις περισσότερες φορές πραγματοποιήθηκαν «συναντήσεις επικοινωνίας» εκπαιδευτών, στελεχών ΚΕΣΥΥ (Κέντρα παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών) και υπευθύνων των Κ.Ε.Κ. Η εξειδίκευση των στελεχών των ΚΕΣΥΥ δεν είναι γνωστή ούτε αυτονόητη. Επίσης, το έργο των εκπαιδευτών φαίνεται ότι δυσχεραίνεται από τους άκαμπτους κανόνες λειτουργίας της συνεχιζόμενης κατάρτισης, που αποδίδονται στο υπουργείο Εργασίας.

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, στο πλαίσιο του ερευνητικού προγράμματος SAEDA, ο βαθμός εξειδίκευσης και ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτών στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος είναι μεταξύ του *λίγο ικανοποιητικός* και του *αρκετά ικανοποιητικός*

### Διάγραμμα 1

Βαθμός εξειδίκευσης και επαγγελματισμός των εκπαιδευτών στις 4 Περιφέρειες - Στελέχη και Καταρτιζόμενοι



(1=λίγο ικανοποιητικός, 2=αρκετά ικανοποιητικός, 3=πολύ ικανοποιητικός)

Πηγή: Ευρωπαϊκό ερευνητικό πρόγραμμα SAEDA (2000), σελ. 74.

(βλ. διάγραμμα 1). Είναι αξιοσημείωτο ότι οι εκτιμήσεις των στελεχών και των καταρτιζομένων συμπίπτουν. Συγκριτικά, από τις τέσσερις Περιφέρειες, φαίνεται ότι στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος υπάρχει μεγαλύτερος σκεπτικισμός όσον αφορά την εξειδίκευση και τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτών.

Οι απόψεις που διατυπώνονται και στις τέσσερις Περιφέρειες κυμαίνονται, βέβαια, γύρω από το χαρακτηρισμό αρκετά ικανοποιητικός βαθμός εξειδίκευσης των εκπαιδευτών. Υπάρχουν, όμως διαφοροποιήσεις μεταξύ των Περιφερειών: ειδικότερα, στην Περιφέρεια του Langueudoc-Roussillon, οι απόψεις των καταρτιζομένων και στην Καταλονία οι απόψεις των στελεχών είναι περισσότερο θετικές, σε σύγκριση με τις απόψεις που διατυπώθηκαν στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος. Από τις απαντήσεις σε ερώτηση που αναφέρεται στη χρησιμότητα ανάπτυξης της εκπαίδευσης εκπαιδευτών, και στις 4 Περιφέρειες περισσότεροι από έξι στους δέκα ερωτηθέντες έχουν την άποψη ότι η εκπαίδευση εκπαιδευτών δεν είναι αρκετά ανεπτυγμένη, και χρειάζεται η ανάληψη πρωτοβουλιών προς αυτή την κατεύθυνση.

## 2. Τα κριτήρια αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων

Κατ' αρχήν, στην πρώτη φάση της έρευνας, από την επεξεργασία των απαντήσεων σε σχετική ανοιχτή ερώτηση προσδιορίστηκαν τα βασικά κριτήρια αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων. Τα κριτήρια που διαμορφώθηκαν είναι τα ακόλουθα:<sup>9</sup>

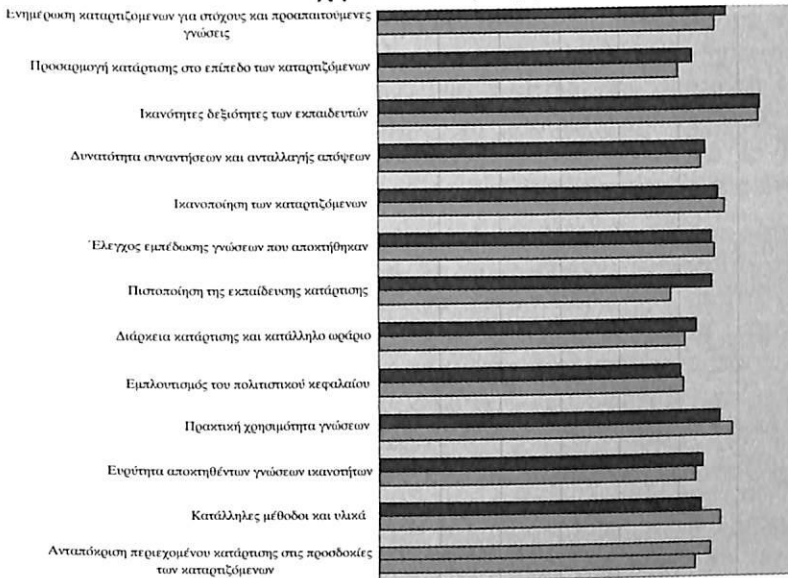
1. Το περιεχόμενο της εκπαίδευσης ενηλίκων να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των καταρτιζομένων.
2. Η χρήση μεθόδων και υποστηρικτικού υλικού, προσαρμοσμένων στους καταρτιζομένους.
3. Η ευρύτητα των νέων γνώσεων/ικανοτήτων που αποκτήθηκαν.
4. Η πρακτική χρησιμότητα των γνώσεων που αποκτήθηκαν για την καθημερινή ζωή.
5. Ο εμπλουτισμός του πολιτιστικού κεφαλαίου.
6. Η διάρκεια της εκπαίδευσης και τα κατάλληλα ωράρια.
7. Η πιστοποίηση της εκπαίδευσης/κατάρτισης (βεβαίωση, δίπλωμα...)
8. Ο έλεγχος και η αξιολόγηση της εμπέδωσης των γνώσεων και των δεξιοτήτων/ικανοτήτων που αποκτήθηκαν.
9. Το αίσθημα ικανοποίησης των καταρτιζομένων.
10. Η δυνατότητα συναντήσεων και ανταλλαγής απόψεων.

11. Η δεξιότητα/ικανότητα των εκπαιδευτών.
12. Η προσαρμογή της εκπαίδευσης ενηλίκων στο επίπεδο των καταρτιζομένων.
13. Η εκ των προτέρων ενημέρωση των καταρτιζομένων για τους στόχους και τις προαπαιτούμενες γνώσεις.
14. Ο κατάλληλος αριθμός καταρτιζομένων σε κάθε τμήμα μάθησης.

Στη συνέχεια, στη δεύτερη φάση της έρευνας, ζητήθηκε από τα μέλη των επιλεγμένων δειγμάτων να προσδιορίσουν τα σημαντικότερα κριτήρια αποτελεσματικότητας των δράσεων εκπαίδευσης.

### Διάγραμμα 2

Κριτήρια αποτελεσματικότητας των δράσεων συνεχιζόμενης κατάρτισης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος - Στελέχη και Καταρτιζόμενοι



Πηγή: Ευρωπαϊκό ερευνητικό πρόγραμμα SAEDA (2000), παράρτημα 5.

σης ενηλίκων σε επτάβαθμη κλίμακα, από 1 = ασήμαντο, έως 7 = εξαιρετικά σημαντικό.

Στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος (βλ. διάγραμμα 2) ως βασικά κριτήρια αποτελεσματικότητας τα στελέχη θεώρησαν κατά κύριο λόγο τα παρακάτω:

- τις δεξιότητες/ικανότητες των εκπαιδευτών,
- την πρακτική χρησιμότητα των γνώσεων,
- το αίσθημα ικανοποίησης των καταρτιζομένων,
- τις κατάλληλες μεθόδους και το κατάλληλο εκπαιδευτικό υλικό,
- την ενημέρωση των καταρτιζομένων για τους στόχους του προγράμματος και τις προαπαιτούμενες γνώσεις,
- τον έλεγχο και την αξιολόγηση της εμπέδωσης των γνώσεων που αποκτήθηκαν.

Οι καταρτιζόμενοι, στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος (διάγραμμα 2) έδωσαν έμφαση στα παρακάτω κριτήρια αποτελεσματικότητας των δράσεων εκπαίδευσης ενηλίκων:

- τις δεξιότητες/ικανότητες των εκπαιδευτών,
- την ενημέρωση των καταρτιζομένων για τους στόχους του προγράμματος και τις προαπαιτούμενες γνώσεις,
- την πρακτική χρησιμότητα των γνώσεων,
- το αίσθημα ικανοποίησης των καταρτιζομένων,
- την ανταπόκριση του περιεχομένου της κατάρτισης στις προσδοκίες των καταρτιζομένων.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, τόσο τα στελέχη όσο και οι καταρτιζόμενοι θεωρούν ως το βασικότερο κριτήριο αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων, τις δεξιότητες και τις ικανότητες των εκπαιδευτών.

Θα πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι ορισμένα από τα κριτήρια αποτελεσματικότητας των δράσεων εκπαίδευσης ενηλίκων, στα οποία δίνουν έμφαση τα στελέχη και οι καταρτιζόμενοι, εκ των πραγμάτων επαφίεται στους εκπαιδευτές να τα υλοποιήσουν. Ειδικότερα:

- ο εκπαιδευτής θα επιλέξει και κυρίως θα εφαρμόσει τις κατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους.
- ο εκπαιδευτής θα επιλέξει από το διαθέσιμο εκπαιδευτικό υλικό το πιο κατάλληλο για τη συγκεκριμένη ομάδα καταρτιζομένων.
- ο εκπαιδευτής δίνει προτεραιότητα και έμφαση στην πρακτική χρησιμότητα των προσφερόμενων γνώσεων και στην προσαρμογή τους στις ανάγκες των καταρτιζομένων, ιδιαίτερα όταν συμμετέχει ενεργητικά στην ομάδα συντελεστών του προγράμματος.



- ο εκπαιδευτής αφενός ενημερώνει τους καταρτιζόμενους για τους ειδικούς στόχους του προγράμματος και τις προαπαιτούμενες γνώσεις, αφετέρου οργανώνει την εκπαιδευτική διαδικασία και προσαρμόζει το περιεχόμενο ώστε να προωθήσει την επίτευξή τους.
- ο εκπαιδευτής ελέγχει και αξιολογεί το εκπαιδευτικό αποτέλεσμα και την εμπέδωση των γνώσεων από τους καταρτιζόμενους, κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας και μετά από την ολοκλήρωσή της.
- ο εκπαιδευτής ανιχνεύει και διαπραγματεύεται τις ανάγκες και τις προσδοκίες των καταρτιζομένων, προκειμένου να διαμορφώσει και να προσαρμόσει το περιεχόμενο και το ρυθμό της εκπαίδευσης.
- το αίσθημα ικανοποίησης των καταρτιζομένων κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας προκύπτει κυρίως από την ικανότητα του εκπαιδευτή να τους εμπυχώνει, να δημιουργεί θετικό παιδαγωγικό κλίμα και θετικά βιώματα.

Όπως διαπιστώνουμε, από τα κριτήρια αποτελεσματικότητας που επεξεργάστηκαν στο πλαίσιο της δελφικής έρευνας τα στελέχη και οι καταρτιζόμενοι, προκύπτουν ορισμένες πολύ σημαντικές δραστηριότητες και δεξιότητες/ικανότητες του αποτελεσματικού εκπαιδευτή.

### 3. Προβλήματα και προτάσεις για τη βελτίωση της εκπαίδευσης ενηλίκων

Ένας άλλος τρόπος προσδιορισμού των γνώσεων, των δεξιοτήτων/ικανοτήτων, των στάσεων και των συμπεριφορών που χρειάζεται να έχουν οι εκπαιδευτές, είναι η επισήμανση και η καταγραφή των κυριότερων προβλημάτων τα οποία αντιμετωπίζουν τόσο οι ίδιοι οι εκπαιδευτές, όσο και οι οργανωτές προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Όπως διαπιστώνουμε από τον πίνακα 1, τα προβλήματα που επισημαίνονται από τα στελέχη εκπαίδευσης ενηλίκων της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος και αφορούν τους καταρτιζόμενους και το έργο των εκπαιδευτών είναι:

- οι πολλές απουσίες των καταρτιζομένων,
- το χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο των καταρτιζομένων,
- η ανομοιογένεια ως προς την ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο.

Ως βασικό πρόβλημα επισημαίνεται η έλλειψη εξειδικευμένων

**Πίνακας 1**  
**Απόψεις των στελεχών\*** για τα κυριότερα προβλήματα  
 που αντιμετωπίζουν οι οργανωτές και οι εκπαιδευτές  
 στα προγράμματα κατάρτισης  
 (Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος)

	%
<b>A. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ</b>	
1. Τα προγράμματα δεν είναι ευέλικτα και δεν προσαρμόζονται στις ανάγκες της ομάδας - στόχου	21,8
2. Κακή επιλογή καταρτιζομένων	5,5
3. Έλλειψη σύνδεσης της κατάρτισης με την αγορά εργασίας	3,6
4. Τα κοινωνικά προγράμματα κατάρτισης δεν ανταποκρίνονται στις τοπικές ανάγκες	2
5. Περιορισμένος αριθμός περιφερειακών προγραμμάτων	2
<b>B. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ</b>	
1. Κακός προγραμματισμός, σχεδιασμός και οργάνωση	18,2
2. Περιορισμένος χρόνος για την προετοιμασία των προγραμμάτων	2
3. Γραφειοκρατία	2
4. Συγκεντρωτισμός	6,6
5. Έλλειψη σωστών προγραμμάτων σπουδών (αναλυτικά προγράμματα)	7,3
6. Έλλειψη βιβλιογραφίας για τους καταρτιζόμενους	3,6
7. Ανεπαρκής πρακτική εξάσκηση	2
<b>Γ. ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ</b>	
1. Πολλές απουσίες καταρτιζομένων	18,2
2. Χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο καταρτιζομένων	16,4
3. Ανομοιογένεια των καταρτιζομένων ως προς την ηλικία	
4. Ανομοιογένεια των καταρτιζομένων ως προς το μορφωτικό επίπεδο	
<b>Δ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ</b>	
1. Έλλειψη εξειδικευμένων εκπαιδευτών και στελεχών	18,2
<b>E. ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ</b>	
1. Ελλιπής υλικοτεχνική υποδομή	20
2. Καθυστερήσεις στη χρηματοδότηση και στις πληρωμές	16,4
3. Έλλειψη συστηματικής αξιολόγησης και ουσιαστικών ελέγχων	5,5
4. Χαμηλοί μισθοί	12,7

\* Το άθροισμα των ποσοστών δεν ισούται με 100, διότι ορισμένοι συμμετέχοντες έδωσαν περισσότερες από μια απαντήσεις  
 Πηγή: Ερευνητική έκθεση για το SAEDA, Πανεπιστήμιο Πατρών, Εργαστήριο Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, 1999.

εκπαιδευτών και στελεχών καθώς και η έλλειψη ουσιαστικής αξιολόγησης. Προσθέτουμε ότι το πρόβλημα της προσαρμογής ενός προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων στις ανάγκες της ομάδας - στόχου, το οποίο υπογραμμίζεται από τα στελέχη, δεν αφορά μόνο τους σχεδιαστές των προγραμμάτων αλλά κυρίως τους εκπαιδευτές, που επωμίζονται την υλοποίησή τους.

## Πίνακας 2

Απόψεις των καταρτιζομένων\* για τα κυριότερα προβλήματα ως προς τους εκπαιδευτές  
(Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος)

	%
1. Ελλιπής κατάρτιση στις εκπαιδευτικές μεθόδους	17,3
2. Ελλιπής μεταδοτικότητα	17,3
3. Έλλειψη εκπαιδευτικού υλικού, εκπαιδευτικών μέσων και οργάνωσης	7,6
4. Ελλιπής προετοιμασία για τη διδασκαλία	5,8
5. Έλλειψη υποδομών	3,8

\* Αρκετοί από τους ερωτηθέντες δεν απάντησαν στην αντίστοιχη ερώτηση, ορισμένοι άλλοι έδωσαν περισσότερες από μια απαντήσεις.

Πηγή: Ερευνητική έκθεση για το SAEDA, Πανεπιστήμιο Πατρών, Εργαστήριο Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, 1999.

Οι καταρτιζόμενοι της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος εντοπίζουν προβλήματα στους εκπαιδευτές από τη δική τους οπτική γωνία (πίνακας 2). Καταλογίζουν στους εκπαιδευτές:

- ελλιπή κατάρτιση στις εκπαιδευτικές μεθόδους,
- έλλειψη ικανοποιητικής μεταδοτικότητας,
- έλλειψη εκπαιδευτικού υλικού, εκπαιδευτικών μέσων και οργάνωσης,
- ελλιπή προετοιμασία.

Τα προβλήματα που επισημαίνουν οι καταρτιζόμενοι αφορούν — βέβαια κατά τρόπο μερικό— συνολικά το περίγραμμα της θέσης εργασίας του εκπαιδευτή:

- ως προς το αντικείμενο εργασίας αναφέρονται σε ελλιπή προετοιμασία της διδασκαλίας,
- ως προς τα καθήκοντα, τις ευθύνες και τις δραστηριότητες του εκπαιδευτή αναφέρονται στην έλλειψη εκπαιδευτικού υλικού, εκπαιδευτικών μέσων και οργάνωσης,
- ως προς τις γνώσεις, δεξιότητες/ικανότητες, στάσεις και συμπεριφορές αναφέρονται σε ελλιπή κατάρτιση στις εκπαιδευτικές μεθόδους και σε έλλειψη μεταδοτικότητας.

Όταν τα στελέχη και οι καταρτιζόμενοι ρωτήθηκαν και στις τέσσερις Περιφέρειες, τι προτείνουν για τη βελτίωση της εξειδίκευσης και του επαγγελματισμού των εκπαιδευτών, οι προτάσεις τους ήταν πολλές και πολύ διαφορετικές μεταξύ τους. Πρώτα απ' όλα αφορούν την ανάπτυξη της εκπαίδευσης των εκπαιδευτών. Όσον αφορά το περιεχόμενο της εκπαίδευσης εκπαιδευτών, αναφέρθηκαν ειδικότερα<sup>10</sup>:

- στην καλύτερη γνώση του κόσμου της οικονομίας,
- στη γνώση παιδαγωγικών και εκπαιδευτικών μεθόδων,
- στην ανάπτυξη των σχέσεων εκπαιδευτών-καταρτιζομένων και την εξατομικευμένη παρακολούθηση μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης.

Διευκρινίζουμε ότι η βελτίωση της εκπαίδευσης ενηλίκων δεν εξαρτάται μόνο από την εξειδίκευση και τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτών. Σύμφωνα με τους καταρτιζόμενους της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος (πίνακας 3), για τη βελτίωση της εκπαίδευσης ενηλίκων απαιτούνται:

- ανάπτυξη του διαλόγου μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων,
- καλύτερος σχεδιασμός και οργάνωση των προγραμμάτων κατάρτισης σύμφωνα με τις περιφερειακές ανάγκες,
- σύνδεση της συνεχιζόμενης κατάρτισης με την αγορά εργασίας,
- πρακτική άσκηση σε εργασιακό περιβάλλον,
- καθορισμός κριτηρίων ποιότητας της κατάρτισης.

Ωστόσο, ο εκπαιδευτής είναι αυτός που τελικά αξιοποιεί τις δυνατότητες που παρέχει το άρτια σχεδιασμένο και οργανωμένο πρόγραμμα συνεχιζόμενης κατάρτισης. Ο εκπαιδευτής γνωρίζει προσωπικά τους καταρτιζόμενους και διαμορφώνει-προσαρμόζει το περιεχόμενο και την εκπαιδευτική διαδικασία στις ανάγκες και στις προσδοκίες τους, σε σύνδεση με τις δυνατότητες απασχόλησης και με την τοπική κοινωνία.

#### 4. Γνώσεις και ικανότητες του καλού εκπαιδευτή

Από τα μέλη των επιλεγμένων δειγμάτων ζητήθηκε να προσδιορίσουν σε ποιο βαθμό τα παρακάτω πεδία γνώσεων και ικανοτήτων είναι σημαντικά για έναν εκπαιδευτή ενηλίκων (κλίμακα από 1 = ασήμαντο έως 7 = εξαιρετικά σημαντικό).<sup>11</sup>

Τα προτεινόμενα πεδία γνώσεων και ικανοτήτων ήταν τα παρακάτω:

1. Η γνώση των εκπαιδευτικών αναγκών των ενηλίκων.

### Πίνακας 3

Υποδείξεις και προτάσεις των καταρτιζομένων\* για τη βελτίωση της συνεχιζόμενης κατάρτισης (Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος)

	%
1. Σωστή επιλογή των καταρτιζομένων σύμφωνα με το επίπεδο σπουδών και το τι ζητούν οι ίδιοι από την κατάρτισή τους	5,8
2. Επιλογή και εκπαίδευση κατάλληλων εκπαιδευτών	13,5
3. Προγράμματα κατάρτισης σε νέα αντικείμενα ειδίκευσης	5,8
4. Ενημέρωση των ενδιαφερομένων για τους φορείς κατάρτισης	1,9
5. Ενημέρωση για τον πληθυσμό-στόχο των προγραμμάτων κατάρτισης	1,9
6. Ενημέρωση για το περιεχόμενο των προγραμμάτων κατάρτισης	1,9
7. Καλύτερος σχεδιασμός και οργάνωση των προγραμμάτων κατάρτισης (σύμφωνα με τις περιφερειακές ανάγκες)	17,3
8. Υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης από τους καταλλήλους φορείς και έλεγχος	5,8
9. Καθορισμός κριτηρίων ποιότητας της κατάρτισης (υλικοτεχνική υποδομή, οργάνωση, προσωπικό, υλοποίηση)	13,5
10. Ευκαιρίες συνεχιζόμενης κατάρτισης για όλους τους ενδιαφερόμενους	3,8
11. Σύνδεση της συνεχιζόμενης κατάρτισης με την αγορά εργασίας (αντιμετώπιση ανεργίας)	17,3
12. Εξειδικευμένα προγράμματα για ειδικές κοινωνικές ομάδες	1,9
13. Επιδότηση των καταρτιζομένων	1,9
14. Μεγαλύτερη διάρκεια πρακτικής άσκησης σε εργασιακό περιβάλλον	17,3
15. Ανάπτυξη του διαλόγου	23
16. Περισσότερα προγράμματα κατάρτισης για την προστασία του περιβάλλοντος	1,9

\* Ορισμένοι από τους συμμετέχοντες δεν απάντησαν στην αντίστοιχη ερώτηση. Μερικοί έδωσαν περισσότερες από μια απαντήσεις

Πηγή: Ερευνητική έκθεση για το SAEDA, Πανεπιστήμιο Πατρών, Εργαστήριο Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, 1999.

2. Η γνώση παιδαγωγικών αρχών, μεθόδων διδασκαλίας και εμπύχωσης.
3. Οι στόχοι των φορέων εκπαίδευσης ενηλίκων.
4. Η τωρινή προσφορά εκπαίδευσης ενηλίκων σε διάφορους τομείς (βασική, επαγγελματική, κοινωνικο-πολιτιστική)
5. Το περιεχόμενο της εκπαίδευσης ενηλίκων: διδασκόμενα γνωστικά αντικείμενα, διδακτέα ύλη.
6. Η ποιότητα της σχέσης με τους καταρτιζόμενους.

7. Η χρήση νέων τεχνολογιών (πληροφορική, πολυμέσα ...).
8. Η εξατομικευμένη παρακολούθηση και υποστήριξη των καταρτιζομένων στη διάρκεια και μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης.
9. Η οργάνωση και η διαχείριση των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων.

Για τα πεδία ικανοτήτων 7 και 8 ρωτήθηκαν μόνο οι καταρτιζόμενοι, ενώ για το πεδίο 9 ρωτήθηκαν μόνο τα στελέχη.

Τα στελέχη στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος δίνουν έμφαση στις γνώσεις και ικανότητες του εκπαιδευτή που αφορούν:

- το εκπαιδευτικό περιεχόμενο: γνωστικά αντικείμενα,
- τη γνώση των παιδαγωγικών και διδακτικών αρχών,
- την ποιότητα της σχέσης του με τους καταρτιζόμενους,
- τη χρήση νέων τεχνολογιών.

Οι καταρτιζόμενοι, από την πλευρά τους, δίνουν έμφαση στις γνώσεις και ικανότητες των εκπαιδευτών που αφορούν:

- την υποστήριξη των καταρτιζομένων μετά την κατάρτιση,
- τη χρήση νέων τεχνολογιών,
- το εκπαιδευτικό περιεχόμενο: γνωστικά αντικείμενα,
- τους στόχους των φορέων,
- τη γνώση παιδαγωγικών και διδακτικών αρχών.

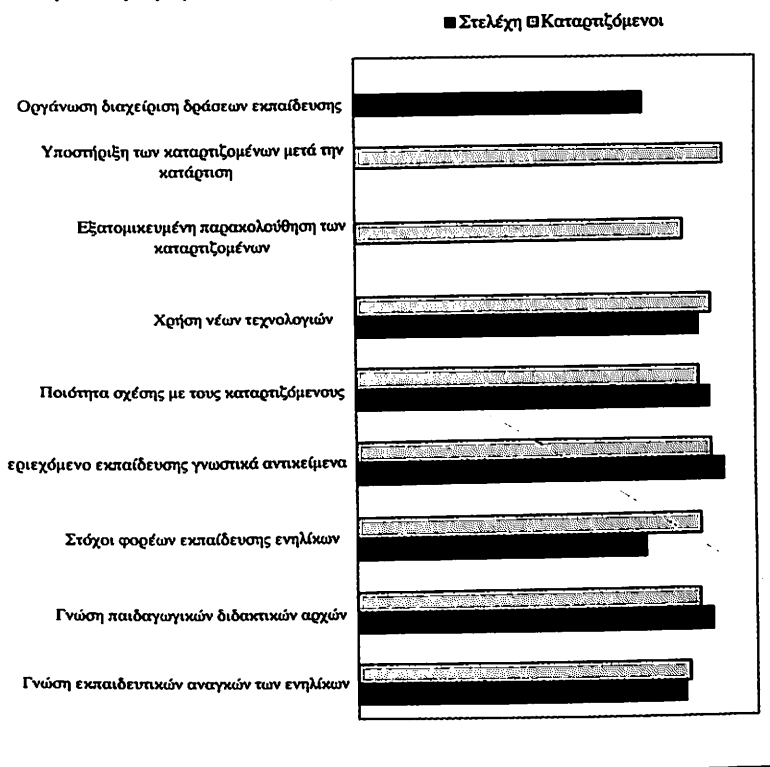
Όπως διαπιστώνουμε, οι απόψεις τόσο των στελεχών όσο και των καταρτιζομένων για τις αναγκαίες γνώσεις και ικανότητες των εκπαιδευτών, αντανakλούν την ελληνική πραγματικότητα στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Πρόκειται για στελέχη ΚΕΣΥΥ και δημοσίων και ιδιωτικών Κ.Ε.Κ., καθώς και για καταρτιζόμενους σε προγράμματα για την αντιμετώπιση της ανεργίας, που ενδιαφέρονται κατ' αρχήν για το περιεχόμενο της κατάρτισης. Οι καταρτιζόμενοι, στην ίδια προοπτική, ενδιαφέρονται για την υποστήριξή τους από τους εκπαιδευτές μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισής τους, στην αναζήτηση εργασίας και γενικότερα στη χρησιμοποίηση των γνώσεων που απέκτησαν.

Τα στελέχη –τα περισσότερα από τα οποία εργάζονται και ως εκπαιδευτές– αλλά και οι καταρτιζόμενοι σε ένα δεύτερο επίπεδο, δίνουν έμφαση στις παιδαγωγικές και διδακτικές αρχές και στην ποιότητα των σχέσεων εκπαιδευτή-καταρτιζομένων.

Το περίγραμμα του εκπαιδευτή (που διαμορφώνεται από τις απόψεις των στελεχών και των καταρτιζομένων της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος) δείχνει ότι η έμφαση επικεντρώνεται:

- στην πολύ καλή γνώση και προετοιμασία του αντικειμένου κατάρτισης,
- στον τρόπο μετάδοσής του στους καταρτιζόμενους (παιδαγωγι-

**Διάγραμμα 3**  
**Προτεινόμενες γνώσεις και ικανότητες των εκπαιδευτών**  
**στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος - Στελέχη και Καταρτιζόμενοι**



Πηγή: Ευρωπαϊκό ερευνητικό πρόγραμμα SAEDA (2000), παράρτημα 5.

κές και διδακτικές αρχές, σύγχρονα εκπαιδευτικά μέσα) και

- στην ποιότητα της σχέσης εκπαιδευτή-καταρτιζομένων.

Υπενθυμίζουμε τα προβλήματα ως προς τους εκπαιδευτές που επισημαίνουν οι καταρτιζόμενοι (πίνακας 2). Οι προτάσεις τους για τις αναγκαίες γνώσεις και ικανότητες του εκπαιδευτή φαίνεται να απαντούν στα προβλήματα αυτά.

Τα στελέχη της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος (διάγραμμα 3) δίνουν συγκριτικά μικρότερη έμφαση στις γνώσεις και τις ικανότητες των εκπαιδευτών που αφορούν:

- την οργάνωση και τη διαχείριση δράσεων εκπαίδευσης ενηλίκων,
- την επίγνωση των στόχων των φορέων εκπαίδευσης ενηλίκων.

Δεν είναι χωρίς σημασία ότι οι καταρτιζόμενοι, σε αντίθεση με τα στελέχη, θεωρούν σημαντικό το πεδίο γνώσεων και ικανοτήτων του εκπαιδευτή που αφορά την επίγνωση των στόχων του φορέα. Ο εκπαιδευτής, από την πλευρά των καταρτιζομένων, υλοποιεί τους στόχους του φορέα και του προγράμματος, δηλαδή τη συνεχιζόμενη επαγγελματική τους κατάρτιση για την εξεύρεση απασχόλησης ή/και την κοινωνική τους ένταξη. Στο πλαίσιο αυτής της προοπτικής, υπογραμμίζεται, επίσης, και η σπουδαιότητα του πεδίου γνώσεων και ικανοτήτων του εκπαιδευτή για την υποστήριξη των καταρτιζομένων μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης.

Τα στελέχη φαίνεται να αντιλαμβάνονται τον εκπαιδευτή κατά κύριο λόγο ως απλό διδάσκοντα, που δεν εμπλέκεται στην οργάνωση και στη διαχείριση των εκπαιδευτικών δράσεων. Εξάλλου, δεν είναι τυχαία η σχετικά μικρότερη έμφαση των στελεχών, αλλά και των καταρτιζομένων, στο πεδίο που αφορά τη γνώση των εκπαιδευτικών αναγκών των καταρτιζομένων από τον εκπαιδευτή.

Όπως διαπιστώνουμε, οι αντιλήψεις των στελεχών για τους εκπαιδευτές παραπέμπουν σε έναν περιορισμένο ρόλο διδάσκοντα του περιεχομένου της κατάρτισης,<sup>12</sup> που γνωρίζει να αναπτύσσει θετικές σχέσεις με τους καταρτιζόμενους και έχει «μεταδοτικότητα», χρησιμοποιώντας τις κατάλληλες παιδαγωγικές και διδακτικές τεχνικές και σύγχρονα εκπαιδευτικά μέσα.<sup>13</sup>

## Συμπεράσματα

Όπως προέκυψε από διάφορες έρευνες και μελέτες αξιολόγησης, στην Ελλάδα υπάρχει έλλειψη εξειδικευμένων εκπαιδευτών ενηλίκων, με άμεσο επακόλουθο να διαπιστώνονται προβλήματα αποτελεσματικότητας της παρεχόμενης κατάρτισης.

Σύμφωνα με τα δεδομένα του ευρωπαϊκού ερευνητικού προγράμματος SAEDA, τα στελέχη της εκπαίδευσης ενηλίκων και οι καταρτιζόμενοι χαρακτηρίζουν μεταξύ του λίγο και του αρκετά ικανοποιητικό το βαθμό εξειδίκευσης και τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτών. Όμως, σε σύγκριση με τις άλλες τρεις Περιφέρειες είναι οι πιο χαμηλές εκτιμήσεις για τους εκπαιδευτές. Είναι σαφές



ότι στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος, συγκριτικά με τις άλλες Περιφέρειες, υπάρχει μεγαλύτερη έλλειψη εξειδικευμένων εκπαιδευτών.

Τα στελέχη και οι καταρτιζόμενοι της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος θεωρούν ως βασικό παράγοντα αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης ενηλίκων τις γνώσεις και τις ικανότητες των εκπαιδευτών.<sup>14</sup> Επίσης, αρκετοί από τους υπόλοιπους παράγοντες αποτελεσματικότητας των δράσεων εκπαίδευσης ενηλίκων επαφίεται στους εκπαιδευτές να τους διασφαλίσουν.

Τα στελέχη θεωρούν ότι τα προγράμματα δεν προσαρμόζονται στις ανάγκες της ομάδας-στόχου και επισημαίνουν ως σημαντικό πρόβλημα την έλλειψη εξειδικευμένων εκπαιδευτών. Οι καταρτιζόμενοι εντοπίζουν προβλήματα στους εκπαιδευτές κυρίως όσον αφορά τις διδακτικές τους ικανότητες.

Είναι ενδιαφέρον να επισημάνουμε ότι από τους καταρτιζόμενους δεν αποδίδεται όλη η ευθύνη για τη βελτίωση της εκπαίδευσης ενηλίκων στους εκπαιδευτές. Υπογραμμίζεται ότι για τη βελτίωση της εκπαίδευσης ενηλίκων απαιτείται η ανάπτυξη του διαλόγου μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων, ο καλύτερος σχεδιασμός και οργάνωση των προγραμμάτων, η σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση και η πρακτική άσκηση σε εργασιακό περιβάλλον.

Το περίγραμμα του εκπαιδευτή που διαμορφώνεται από τις απόψεις των στελεχών και των καταρτιζομένων της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδος δείχνει ότι η έμφαση επικεντρώνεται:

- στην πολύ καλή γνώση και προετοιμασία του αντικειμένου κατάρτισης,
- στον τρόπο μετάδοσης γνώσεων,
- στη σχέση εκπαιδευτή-εκπαιδευομένου.

Από αυτό το περίγραμμα του εκπαιδευτή φαίνεται ότι, κυρίως τα στελέχη αντιλαμβάνονται τον εκπαιδευτή ως απλό διδάσκοντα, που δεν εμπλέκεται στο σχεδιασμό, στην οργάνωση και στην αξιολόγηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων. Ο ρόλος του εκπαιδευτή που προκύπτει από τις απόψεις τόσο των στελεχών όσο και των καταρτιζομένων δεν φαίνεται να έχει σημαντικές διαφορές από του εκπαιδευτικού της τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης. Παρ' όλα αυτά, τα στελέχη θεωρούν ως πρόβλημα τη μη προσαρμογή των προγραμμάτων στις ανάγκες της ομάδας-στόχου, και οι καταρτιζόμενοι επισημαίνουν την ανάγκη σύνδεσης της κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Είναι, όμως η προσαρμογή αυτή και η σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση ε-

φικτή, χωρίς την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευτών στην ομάδα συντελεστών του προγράμματος; Η επίλυση αυτής της αντίφασης ίσως να αποτελεί το πρωταρχικό ζητούμενο ενός προγράμματος εξειδίκευσης των εκπαιδευτών ενηλίκων.

## Σημειώσεις

1. Στο πλαίσιο της ριζικής αναδιοργάνωσης της επαγγελματικής κατάρτισης θεσμοθετήθηκαν από το ΥΠΕΠΘ τα Ι.Ε.Κ. (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης) και ο Ο.Ε.Ε.Κ. (Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης) με το νόμο 2009/92. Το υπουργείο Εργασίας θεσμοθέτησε το 1994 τα Κ.Ε.Κ. (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης) με την Υ.Α. 115373/94 και το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υπηρεσιών, όπως αναδιοργανώθηκε με το Π.Δ. 67/97.

2. Doxiadis et.al., *The evaluation of the structural funds intervention in the field of human resources. National report for Greece, Section VI: Priorities for future community actions in the field of human resources 1994-1998*, June 1993.

3. Για τη συμμετοχική δελφική μέθοδο και σχετική βιβλιογραφία βλ. στο Συλλογικό έργο: Ευρωπαϊκό Ερευνητικό Πρόγραμμα SAEDA. Στρατηγικές βελτίωσης της εκπαίδευσης ενηλίκων σε περιφερειακά πλαίσια. Οι απόψεις στελεχών και εκπαιδευμένων: συγκριτική δελφική έρευνα. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Πρόγραμμα Σωκράτης 2000, σελ. 22-24 και 105-125. Επίσης, βλ. Βεργίδης Δ., *Συμμετοχικές ερευνητικές προσεγγίσεις στην Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης. Απόπειρες και δυνατότητες εφαρμογής*, στο Μυλωνάς Θ. (επιμέλεια - εισαγωγή) (1997), *Κοινωνιολογία της ελληνικής εκπαίδευσης. Απολογισμός, νέες έρευνες, προοπτικές*, Πρακτικά Α' Πανελληνίου Συνεδρίου της Κοινωνιολογίας της Ελληνικής Εκπαίδευσης, Πάτρα, Αχαϊκές Εκδόσεις, σελ. 61-78.

4. Με αφετηρία τα ευρήματα της Ευρωδελφικής Έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε 16 χώρες ή περιοχές της Ευρώπης. Βλ. Leirman W., Eurodelphi 95. L' education des adultes en Europe: Visees et Strategies/ Futures goals and policies of adult education in Europe, Questions de Formation/Issues in Adult Education, *Numero special/Special issue*, τομ. VI, τευχ. 11 και 12, 1995.

5. Πανεπιστήμιο Κρήτης, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Ζήτηση συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κίνητρα ενδιαφερομένων στην Ελλάδα (1998-2000), επιστημονικός υπεύθυνος Σ. Παπαϊωάννου.

6. Όπ. παρ.

7. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αξιολόγηση επιχειρησιακού προγράμματος καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. ΚΠΣ 1994-1999, Σύνοψη-Συμπεράσματα, PRISMA, 2000.

8. Όπ. παρ.

9. Βλ. Συλλογικό έργο, Ευρωπαϊκό Ερευνητικό Πρόγραμμα SAEDA. Στρατηγικές βελτίωσης της εκπαίδευσης ενηλίκων σε περιφερειακά πλαίσια. Οι απόψεις στελεχών και εκπαιδευομένων: συγκριτική δελφική έρευνα. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Πρόγραμμα Σωκράτης, 2000, σελ. 67.

10. Όπ. παρ., σελ. 74.

11. Όπ. παρ., σελ. 75. Για το θέμα αυτό βλ. ISFOL, Trainers standards. A national standards model for trainers' competences towards the accreditation of qualifications, Ρώμη, 1998.

12. Το πρόβλημα αυτό της συρρίκνωσης του ρόλου των εκπαιδευτών είναι ιδιαίτερα έντονο στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, βλ. Greig F.W., *Entreprise training* στο *International Journal of Manpower*, τομ. 18, τευχ. 1/2, 1997, σελ. 185-205.

13. Πρόκειται, σύμφωνα με το CEDEFOP, για μια γενικότερη τάση επαγγελματικής αναβάθμισης των εκπαιδευτών με την ενίσχυση των παιδαγωγικών τους γνώσεων. Βλ. Descy P., Tessaring M., Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων. Δεύτερη έκθεση για την έρευνα σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρώπη: περίληψη των κυριότερων σημείων, CEDEFOP, Λουξεμβούργο, 2002, σελ. 11.

14. Η προτεραιότητα αυτή διατυπώνεται συνήθως από τα εκπαιδευτικά στελέχη, βλ. Velde Ch., Cooper T., Gerber R., «Training the trainers» in *Australia's Adult and Community education sector*, στο *Education and Training*, τομ. 36, τευχ. 6, 1994, σελ. 20-25.

## Βιβλιογραφία

- Βεργίδης Δ., "Συμμετοχικές ερευνητικές προσεγγίσεις στην Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης. Απόπειρες και δυνατότητες εφαρμογής", στο Μυλωνάς Θ. (επιμέλεια - εισαγωγή) (1997), *Κοινωνιολογία της ελληνικής εκπαίδευσης. Απολογισμός, νέες έρευνες, προοπτικές*, Πρακτικά Α' Πανελληνίου Συνεδρίου της Κοινωνιολογίας της Ελληνικής Εκπαίδευσης, Πάτρα, Αχαϊκές Εκδόσεις, σελ. 61-78.
- Βεργίδης Δ., *Μελέτη για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών της αρχικής ομάδας που θα εκπαιδεύσει τους εκπαιδευτές εκπαιδευτών και για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών των εκπαιδευτών ανά κατηγορία*, Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα, Μάρτιος, 2002.
- Βεργίδης Δ., *Μελέτη για τις προδιαγραφές του περιεχομένου των προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών*, Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα, Απρίλιος 2002.
- Descy P., Tessaring M., *Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων*, CEDEFOP, Λουξεμβούργο, 2002
- Doxiadis et.al., "The evaluation of the structural funds intervention in the field of human resources". *National report for Greece*, 1993.

- Greig F.W., «Enterprise training», στο *International Journal of Manpower*, τομ. 18, τευχ. 1/2 1997, σελ. 185-205.
- ISFOL, *Trainers standards. A national model for trainers' competences towards the accreditation of qualifications*, Ρώμη, 1998.
- Leirman W.E., Eurodelphi 1995. «L' education des adultes en Europe: Visees et strategies / Future goals and policies of adult education in Europe», *Questions de Formation/Issues in Adult Education*, Numero special / special issue, τομ. VI, τευχ. 11 και 12, 1995.
- Πανεπιστήμιο Κρήτης, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, *Ζήτηση συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κίνητρα ενδιαφερομένων στην Ελλάδα (1998-2000)*, επιστημονικός υπεύθυνος Σ. Παπαϊωάννου, <http://www.inegsse/enimerwsi-61-62-doc3.html>.
- Συλλογικό έργο, Ευρωπαϊκό Ερευνητικό Πρόγραμμα SAEDA. *Στρατηγικές βελτίωσης της εκπαίδευσης ενηλίκων σε περιφερειακά πλαίσια. Οι απόψεις στελεχών και εκπαιδευομένων: συγκριτική δελφική έρευνα*. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Πρόγραμμα Σωκράτης, 2000.
- Velde Ch., Cooper T., Gerber R., «Training the trainers in Australia's adults and community education sector», στο *Education and Training*, τομ. 36, τευχ. 6, 1994, σελ. 20-25.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Αξιολόγηση επιχειρησιακού προγράμματος καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. ΚΠΣ 1994-1999, Σύνοψη-Συμπεράσματα*, PRISMA, 2000.

