



Χαρτογράφηση των δεξιοτήτων των Εκπαιδευτών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) και των υφιστάμενων προγραμμάτων κατάρτισης Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.ΑΛ.Ο.)

Τελική Έκθεση

Απρίλιος 2019



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ολόκληρη η Έκθεση στο αγγλικό κείμενο που ακολουθεί, στο παρόν έχουν μεταφραστεί επιλεκτικά κάποια κομμάτια για τις ανάγκες των εκπαιδευτών και των φορέων Κ.ΑΛ.Ο που συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα.

1. Προσεγγίσεις στις κύριες έννοιες της Κ.ΑΛ.Ο, της Ε.Ε.Κ., των δεξιοτήτων και ικανοτήτων

1.1. Ορισμοί της Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας, της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, των δεξιοτήτων και ικανοτήτων: Αναζητώντας τη μεταξύ τους σχέση

Η **Κοινωνική Αλληλέγγυα Οικονομία** (Κ.ΑΛ.Ο) βασίζεται σε μακροχρόνια αλλά και πιο πρόσφατα κοινωνικά κινήματα που συγκεντρώνουν μια ποικιλία τοπικών πρωτοβουλιών παραγωγής και διανομής αγαθών και υπηρεσιών, εναλλακτικών της κυρίαρχης καπιταλιστικής οικονομίας. Χαρακτηρίζονται από μια ποικιλία κοινωνικών και κοινοτικών εμπειριών που επηρεάζονται από την τοπική ιστορία, τον πολιτισμό και την πολιτική/οικονομική πραγματικότητα: ομάδες αλληλοβοήθειας, εργατικά σωματεία, ενώσεις στον καλλιτεχνικό και πολιτιστικό τομέα, πρωτοβουλίες για την προστασία του κλίματος και του περιβάλλοντος, κοινοτικά υποστηριζόμενη γεωργία, εγχειρήματα στο χώρο της στέγης,, υποστήριξη μεταναστών, κ.λπ. Συνολικά νοείται ως το μείγμα της παραδοσιακής κοινωνικής οικονομίας, η οποία αποτελείται κυρίως από συνεταιρισμούς ως κεντρικό νομικό πλαίσιο, μαζί με ένα πιο μετασχηματιστικό κοινωνικό κίνημα που συνενώνει μια ποικιλομορφία οργανισμών, οι οποίες ξεκίνησαν τη δεκαετία του '70 διεκδικώντας μια πιο ριζοσπαστική αλλαγή του οικονομικού προτύπου. Έτσι τα κινήματα της Κ.ΑΛ.Ο προχωρούν πέρα από τον Τρίτο Τομέα, γεγονός που αναδεικνύει τις μη κερδοσκοπικές πρωτοβουλίες που αναπτύσσονται μεταξύ των δράσεων του κράτους και της αγοράς. Υπό τον γενικότερο ευρωπαϊκό όρο της Κοινωνικής Οικονομίας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πλέον αναγνωρίζει και υποστηρίζει το κίνημα των «παραδοσιακών επιχειρήσεων κοινωνικής οικονομίας [με στόχο] την εξυπηρέτηση των μελών και όχι την απόδοση των επενδύσεων όπως οι παραδοσιακές κεφαλαιουχικές εταιρίες [...] σύμφωνα με την αρχή της αλληλεγγύης και της αμοιβαιότητας, και τη διαχείριση των επιχειρήσεων τους με βάση την αρχή «ένα μέλος, μία ψήφος»¹. Δύο εκατομμύρια επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας έχουν ταυτοποιηθεί ως τέτοιες σήμερα στην Ευρώπη, αντιπροσωπεύοντας το 10% όλων των επιχειρήσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ).

Η αναγνώριση αυτή λαμβάνει χώρα σε μια ιδιαίτερη συνθήκη, καθώς τα τελευταία 30 χρόνια χαρακτηρίζονται από μια ουσιαστική μεταστροφή σε πολιτικές που άπτονται της περιβαλλοντικής και κοινωνικοοικονομική κρίσης: Οι συνέπειες των οποίων έχουν γίνει αναμφισβήτητα πιο βάνουσες και επομένως η αντιμετώπισή τους αποτελεί πλέον επείγον ζήτημα για τις δημόσιες πολιτικές. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι όλο και πιο προφανές ότι το μέλλον της εργασίας έπρεπε να εκφραστεί από κοινού με την περιβαλλοντική απειλή, με αποτέλεσμα οι δημόσιες πολιτικές να κατευθύνονται προοδευτικά προς ένα είδος Πράσινης Νέας Συμφωνίας (Green New Deal). Η Κ.ΑΛ.Ο. χαρακτηρίζεται ως μια οικονομική δυναμική που παρεμβαίνει μεταξύ της οικονομικής αναπτυξιακής πολιτικής και της περιβαλλοντικής κρίσης. Στο πλαίσιο αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πλέον συνεργάζεται και δραστηριοποιείται με την Ατζέντα του 2030 για τους Στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης, την Επιχειρηματική Πλατφόρμα της G20 και την Αρμόδια Ομάδα για τις Επενδύσεις στις Παγκόσμιες Κοινωνικές Επιπτώσεις της G7, καθώς και με την Ομάδα Δράσης των Ηνωμένων Εθνών για την Κ.ΑΛ.Ο., τη Διεθνή Ηγετική Ομάδα για την Κ.ΑΛ.Ο. και την ομάδα εμπειρογνομόνων της Επιτροπής για την κοινωνική επιχειρηματικότητα.

¹ Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με την Κοινωνική Οικονομία στην Ευρώπη: http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy_en

Ταυτόχρονα η **Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση** (Ε.Ε.Κ.), ως σύστημα με προσανατολισμό στην απασχόληση, έχει προοδευτικά αναγνωριστεί ως σημαντικό εργαλείο που πρέπει να ενισχυθεί από τα ευρωπαϊκά κράτη μέλη για την αντιμετώπιση των κοινωνικοοικονομικών κρίσεων, ιδίως της μαζικής ανεργίας, που βλάπτει πιο συγκεκριμένα τη γενιά των Ε.Ε.Α.Κ. (NEETs)².

Στην πραγματικότητα υπάρχει μια σημαντική ποικιλομορφία ευρωπαϊκών συστημάτων Ε.Ε.Κ. που διακρίνονται από ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, καθώς και συγκεκριμένες πτυχές βάσει κράτους, γεγονός που οδηγεί σε 30 (ή περισσότερες) πραγματικές εθνικές ή/και περιφερειακές προσεγγίσεις της Ε.Ε.Κ. Τα εθνικά συστήματα Ε.Ε.Κ. είναι σταθερά εδραιωμένα στην κοινωνικοοικονομική και ιστορική παράδοση κάθε χώρας, η οποία διαμορφώνει διαφορετικές εθνικές προσεγγίσεις της Ε.Ε.Κ.

Παρά την ποικιλομορφία, η Ε.Ε.Κ. θεωρείται σε μεγάλο βαθμό από τους εμπειρογνώμονες ως ειδική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, με στόχο την εξασφάλιση της προσφοράς εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Για το σκοπό αυτό θα υιοθετήσουμε τον ορισμό του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), ο οποίος λαμβάνει υπόψη αυτή την ποικιλομορφία και ορίζει την Ε.Ε.Κ. ως «...εκπαίδευση και κατάρτιση που στοχεύει στην παροχή γνώσης, τεχνογνωσίας, δεξιοτήτων ή/και ικανοτήτων που απαιτούνται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα ή ευρύτερα στην αγορά εργασίας»³. Ωστόσο, θεωρείται γενικά κατώτερη από τη γενική ή την ακαδημαϊκή εκπαίδευση.

Στις περισσότερες χώρες η Ε.Ε.Κ. απευθύνεται κυρίως σε νέους, παρέχει προσόντα μέσης εκπαίδευσης, χρηματοδοτείται από τους προϋπολογισμούς για την εκπαίδευση και συντονίζεται από τις κεντρικές και περιφερειακές αρχές. Πέραν της ποικιλομορφίας τους, τα συστήματα Ε.Ε.Κ. σε ολόκληρη την Ευρώπη ανταποκρίνονται επίσης στις ταχείες κοινωνικές και τεχνολογικές αλλαγές, από τις οποίες προκύπτουν ορισμένα κοινά πρότυπα. Η Ε.Ε.Κ. διέρχεται από περιόδους αυξημένου πολιτικού ενδιαφέροντος σε περιόδους πολύ λιγότερης προσοχής από τους φορείς χάραξης πολιτικής. Οι πολιτικές μετατοπίσεις είναι εμφανείς σε χώρες μεταξύ κεντρικής και αποκεντρωμένης διοίκησης, αναφορικά με τους φορείς που είναι υπεύθυνοι για την Ε.Ε.Κ. Δίνεται έμφαση στο σύστημα Ε.Ε.Κ. και τους παρόχους του, που ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας γενικότερα. Έτσι οδηγούμαστε σε διεύρυνση των μαθημάτων και συμπερίληψη εγκάρσιων δεξιοτήτων στα μαθήματα Ε.Ε.Κ.⁴.

Ο εν λόγω συνδυασμός ποικιλομορφίας και σύγκλισης αντικατοπτρίζεται σε μια σειρά τεσσάρων προτύπων Ε.Ε.Κ. που ορίζονται ως εξής: κατάρτιση με βάση την εργασία ή διττή αρχική κατάρτιση (π.χ. Δανία, Γερμανία ή Αυστρία), αρχική επαγγελματική εκπαίδευση (π.χ. Βουλγαρία, Ισπανία, Μάλτα ή Ρουμανία), περαιτέρω κατάρτιση (π.χ. Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο-Αγγλία) και ως (μέρος) της δια βίου μάθησης (π.χ. Γαλλία, Ιταλία ή Ελλάδα).

² Ως Ε.Ε.Α.Κ. ορίζεται ένα νέο άτομο που βρίσκεται «Εκτός Εκπαίδευσης, Απασχόλησης ή Κατάρτισης» (Wikipedia). Βλ. επίσης τις ευρωπαϊκές στατιστικές που έχουν παρουσιαστεί από τη Eurostat:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

³ Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (2017). *The changing nature and role of Vocational Education and Training in Europe*. Volume 2.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5564>

⁴ Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (2018). *The changing nature and role of Vocational Education and Training in Europe Volume 3. The responsiveness of European VET systems to external change (1995-2015)*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων. Ερευνητική εργασία του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP). Αριθ. 67. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/621137>

Το τρίτο κύριο στοιχείο του πλαισίου είναι η «ψηφιακή επανάσταση» που συνδυάζεται, στην Ευρώπη, με δημογραφική γήρανση. Έτσι οι ίδιοι οι ορισμοί των δεξιοτήτων και ικανοτήτων προσανατολίζονται ολοένα και περισσότερο προς επαγγελματικές απαιτήσεις με σκοπό την αντιστοίχιση των θέσεων απασχόλησης, σύμφωνα με τον ορισμό της Ε.Ε.Κ. που προαναφέρθηκε, προσαρμοζόμενοι στην μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Οι δημόσιες πολιτικές και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα προσπαθούν να εντάξουν την οπτική του «μέλλοντος της εργασίας» που προσδιορίζεται με ειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση και σημαντικά ψηφιακά στοιχεία. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης εστιάζει σε περιβάλλοντα εργασίας που προβλέπουν «περισσότερη αυτονομία, λιγότερη ρουτίνα, ευρύτερη χρήση του τομέα πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ), μείωση της σωματικής κόπωσης και αύξηση των κοινωνικών και πνευματικών καθηκόντων»⁵. Στο πλαίσιο αυτό τα κυριότερα διεθνή και ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα όπως το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) και ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) προσδιορίζουν τη **δεξιότητα** ως επίπεδο απόδοσης «με την έννοια της ακρίβειας και της ταχύτητας κατά την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων» σε συνδυασμό με –ή με προσανατολισμό προς– την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων. Ως εκ τούτου, η **δεξιότητα** έχει οριστεί συγκεκριμένα ως «στοχευμένη, οργανωμένη συμπεριφορά που αποκτάται μέσω της πρακτικής και ασκείται με οικονομία προσπάθειας»⁶.

Η **ικανότητα** περιγράφει με ευρύτερο τρόπο τη δυνατότητα αποτελεσματικής διεξαγωγής μιας καθορισμένης λειτουργίας, περιγραφή που χωράει αρκετές ερμηνείες. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, το οποίο επεξεργάστηκε τον συνδυασμό των διαφόρων υφιστάμενων ερμηνειών, η κοινή θέση περιλαμβάνει «τις πνευματικές ικανότητες [που] απαιτούνται για την ανάπτυξη γνώσεων και τις επαγγελματικές γνώσεις που αποτελούν μέρος της διαδικασίας ανάπτυξης δεξιοτήτων, ενώ όλες προαπαιτούνται για την ανάπτυξη ικανοτήτων και άλλων κοινωνικών και συμπεριφορικών δεξιοτήτων»⁷. Οι **δεξιότητες και οι ικανότητες περιγράφουν τις πράξεις** που πρέπει να εκτελεστούν για ένα επάγγελμα. Η **απόδοση** από την άλλη πλευρά, παρέχει ένα ευρύτερο πλαίσιο για να περιγραφούν οι γνώσεις, οι δεξιότητες, η εμπειρία και τα χαρακτηριστικά που είναι απαραίτητα για την αποτελεσματική εκτέλεση μιας καθορισμένης λειτουργίας, παρέχοντας μια περιγραφή του τρόπου άσκησης ενός επαγγέλματος.

Για να καταστεί σαφής η σχέση μεταξύ **γνώσης και ικανοτήτων**, ο Ο.Ο.Σ.Α. τονίζει ότι «οι περιοχές γνώσης αναφέρονται σε ένα σύνολο πληροφοριών που διευκολύνουν την ικανοποιητική εκτέλεση μιας εργασίας (π.χ. γνώση υδραυλικών για έναν υδραυλικό, γνώση μαθηματικών για έναν οικονομολόγο)»⁸. Επομένως η γνώση «συμπεριλαμβάνεται στις συμπεριφορές κατά την εργασία»⁹ για την εκπλήρωση των απαιτήσεων ενός επαγγέλματος.

⁵ Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (2018). *Less brawn, more brain for tomorrow's workers*. Briefing Not 4. Jensen, L. A. (s. d.).

⁶ Boxall, P. F., Purcell, J., & Wright, P. M. (Εκδ.). (2007). *The Oxford handbook of human resource management*. Οξφόρδη, Νέα Υόρκη: Oxford University Press.

⁷ Internationale Arbeitsorganisation (Εκδ.). (2012). *Guidelines on training in the port sector*. Γενεύη: Διεθνής Οργανισμός Εργασίας.

⁸ Ο.Ο.Σ.Α. (2018). Δεξιότητες για θέσεις εργασίας: www.oecd.org/employment/skills-and-work/

⁹ Ο.π.

1.2. Προς μια διαφορετική προσέγγιση: από τις δεξιότητες και ικανότητες σε μια προσέγγιση δυνατοτήτων για την Ε.Ε.Κ.

Στο πλαίσιο αυτό οι πολιτικές Ε.Ε.Κ. τείνουν προς διαδικασίες διατήρησης των θέσεων εργασίας, συμβάλλοντας στην ακριβέστερη αντιστοίχιση θέσεων εργασίας. Συμφωνείται ότι η κατάρτιση και η εκπαίδευση αποτελούν τον πυρήνα της ανάπτυξης της ιδιότητας του πολίτη και της ανάπτυξης της προσωπικής επαγγελματικής πορείας. Ωστόσο, την ίδια στιγμή, η ευελιξία που απαιτείται από τις δημόσιες πολιτικές με προσανατολισμό στην αγορά εργασίας τείνει να πιέσει ακόμη περισσότερο τους εργαζόμενους. Η ευθύνη της συνεχούς προσαρμογής επικεντρώνεται σε ατομικό επίπεδο, θεωρώντας ως δεδομένες τις ψηφιακές και οικονομικές μεταβολές. Με σκοπό την περαιτέρω ενδυνάμωση των εργαζόμενων από τα προγράμματα Ε.Ε.Κ., αναπτύσσεται ένα διαφορετικό όραμα για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση τους. Η **προσέγγιση των δυνατοτήτων**, που συζητείται μεταξύ των εταίρων του έργου και υιοθετείται ως προσέγγιση που ταιριάζει στο πεδίο της Ε.Ε.Κ., βασίζεται στην έννοια που αναπτύχθηκε από τους Sen (1999)¹⁰ και Nussbaum (2000)¹¹, οι οποίοι καθόρισαν ένα πρόγραμμα συσχέτισης δεξιοτήτων που «υπερβαίνει τα ατομικά χαρακτηριστικά, που συχνά αποτελούν το επίκεντρο της βιβλιογραφίας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ώστε να λάβει υπόψη τις κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές συνθήκες που απαιτούνται για τη συνειδητοποίηση των δυνατοτήτων». Η εν λόγω προσέγγιση της Ε.Ε.Κ. θα βοηθούσε τους εκπαιδευόμενους να καταστούν αυτόνομοι, αναπτύσσοντας τις υποκείμενες δυνατότητές τους ώστε να οδηγηθούν σε διαφορετικά αποτελέσματα¹². Επιπλέον, αναγνωρίζεται η κοινωνικά μεσολαβούμενη φύση των δεξιοτήτων. Η Ε.Ε.Κ. δεν μπορεί να αφορά μόνο το άτομο. Πρέπει, αντιθέτως, να λαμβάνει υπόψη τη συλλογική φύση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, να απομακρυνθεί από την εμπειρογνωσία οδεύοντας προς την ανάπτυξη ατομικών ικανοτήτων με σκοπό την εξέλιξη σε ευρύτερο επαγγελματικό πεδίο. Οι πολιτικές της Ε.Ε.Κ. θα μπορούσαν να επικεντρωθούν στις διαδικασίες μάθησης, προκειμένου να ασχοληθούν με κάθε πιθανή δυνατότητα που αναπτύσσεται μέσω πρακτικών στο χώρο εργασίας. Τα προσόντα θα μετατοπιστούν από ένα πακέτο δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε ένα διαπραγματευόμενο φάσμα επαγγελματικών προτύπων που θα αρθρώνεται σύμφωνα με τα άτομα και θα τους δίνει τη δυνατότητα να οικοδομούν την επαγγελματική τους πορεία σε ένα δεδομένο κοινωνικό και πολιτισμικό περιβάλλον.

Πιστεύουμε ότι η Κ.ΑΛ.Ο. ως κίνημα των αυτοδιαχειριζόμενων πρωτοβουλιών σε επίπεδο βάσης, ενσωματώνει μια προσέγγιση ανάπτυξης δυνατοτήτων. Η ανάπτυξη της Κ.ΑΛ.Ο. στον τομέα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης είναι πλέον ζωτικής σημασίας αναφορικά με την παροχή θετικού και βιώσιμου οράματος για το μέλλον της εργασίας. Η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας αναφέρει ότι η εργασία δεν είναι εμπόρευμα, παρέχοντας μια διεθνή πυξίδα για αξιοπρεπή εργασία που αποτελεί τη βασική κατευθυντήρια γραμμή του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας. Αντηχώντας αυτή τη θεσμική και νομική κληρονομιά, η προσέγγιση της δυνατότητας μέσω της Κ.ΑΛ.Ο. στον τομέα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης συμβάλλει ενεργά στην υλοποίηση αυτής της δήλωσης.

¹⁰ Sen, A. (1999). *Commodities and Capabilities*, OUP India.

¹¹ Nussbaum, M. C. (2000). *Women and human development: the capabilities approach*. Cambridge Editions.

¹² Wheelahan, L., & Moodie, G. (2011). *Rethinking Skills in Vocational Education and Training*. Αυστραλία: Τμήμα Εκπαίδευσης και Κοινοτήτων της Νέας Νότιας Ουαλίας (NSW).

3. Χαρτογράφηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων Ε.Ε.Κ.: Έρευνα πεδίου

Ένας από τους κύριους στόχους του έργου είναι η διερεύνηση της δυνατότητας ενσωμάτωσης των ικανοτήτων των εκπαιδευτών της Ε.Ε.Κ. στα υφιστάμενα προγράμματα κατάρτισης, με έμφαση στην ανάγκη να αναπτυχθεί ένα προφίλ ικανοτήτων Κ.ΑΛ.Ο. σε διάφορους κλάδους σπουδών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Σύμφωνα με τον στόχο αυτό, ως πρώτο βήμα οι εταίροι προέβησαν σε έρευνα και ανάλυση των αναγκών στις περιοχές πειραματισμού τους, προκειμένου να συλλέξουν τα απαραίτητα δεδομένα. Απευθύνθηκαν στους πλέον κατάλληλους ανθρώπους για να απαντήσουν: τους εκπαιδευτές¹³. Αυτοί είναι υπεύθυνοι για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός κύκλου κατάρτισης και αποτελούν –δυνητικά– φορείς Κ.ΑΛ.Ο.

Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση των στοιχείων που θα εισαχθούν στα προφίλ ικανοτήτων των εκπαιδευτών σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Κ.ΑΛ.Ο. Πρώτα οι εταίροι ανέλυσαν διεξοδικά τρία είδη ικανοτήτων:

- Οι ειδικές γενικές γνώσεις ή/και το ακαδημαϊκό υπόβαθρο αναφέρονται ως *γνωστικές ικανότητες*.
- Οι δεξιότητες των εκπαιδευτών που βασίζονται στις αξίες, τα συναισθήματα, και στο σχετίζεσθαι, ορίζονται ως *συναισθηματικές*.
- Οι ενεργητικές και συμπεριφορικές ικανότητες αναφέρονται ως *βουλητικές*.

Κατόπιν, η έρευνα εστιάστηκε στις μεθοδολογικές πτυχές των εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Ο τρόπος προετοιμασίας και εφαρμογής της κατάρτισης αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό του έργου. Ο σχεδιασμός ενός δημιουργικού και άνετου μαθησιακού περιβάλλοντος για γνώση και πειραματισμό σύμφωνα με τις αξίες, τις πρακτικές και τις καινοτομίες που προτείνει η Κ.ΑΛ.Ο. αποτελεί μια συνεχή πρόκληση.

Μετά την παρουσίαση των διακριτών πραγματικοτήτων της κάθε χώρας, ο στόχος μας είναι να ορίσουμε τις ευκαιρίες ή/και τους περιορισμούς σε ευρωπαϊκή διάσταση, μετά από εγκάρσια συγκριτική ανάλυση. Στο τέλος της χαρτογράφησης παρουσιάζεται ένας λεπτομερής κατάλογος των ενδιαφερομένων μερών που σχετίζονται με την Κ.ΑΛ.Ο. και την Ε.Ε.Κ. Έτσι, όλα τα στοιχεία της χαρτογράφησης θα μοιραστούν και θα συζητηθούν με τους κατάλληλους φορείς από κάθε χώρα-εταίρο.

Αποτελέσματα της έρευνας και ανάλυσης αναγκών

Σε αυτό το μέρος θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε κάθε χώρα-εταίρο (Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ρουμανία), με επίκεντρο τις απαντήσεις που δόθηκαν τόσο από εκπαιδευτές της Ε.Ε.Κ. όσο και από οργανισμούς της Κ.ΑΛ.Ο.

¹³ Για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν συνεντεύξεις και έρευνα τεκμηρίωσης. Τα εν λόγω δεδομένα εγείρουν σημαντικά ερωτήματα που αντανakλώνται στο έργο μας, χωρίς απαραίτητα να καταγράφεται μια αντιπροσωπευτική άποψη εκ μέρους όλων των οργανισμών Κ.ΑΛ.Ο. και Ε.Ε.Κ. από τις συμμετέχουσες χώρες.

1.3. Γνωστικές Ικανότητες | γνώση, περιεχόμενο |

Η γνώση περιλαμβάνει θεμελιώδεις θεωρίες και έννοιες, καθώς και σιωπηρές γνώσεις που αποκτώνται λόγω της εμπειρίας από την εκτέλεση ορισμένων εργασιών. Ως κατανόηση ορίζεται μια πιο ολιστική γνώση των διαδικασιών και των πλαισίων και διακρίνεται σε κατανόηση των αιτιών αντί για κατανόηση των αποτελεσμάτων¹⁴. Η εξειδικευμένη γνώση είναι απαραίτητη για την αντιμετώπιση ειδικών απαιτήσεων και την επίλυση συγκεκριμένων εργασιών, ενώ η γενική καθολική γνώση είναι πιο αυθαίρετη και επιτρέπει στους ανθρώπους να κατανοήσουν σε βάθος τον τρόπο λειτουργίας του κόσμου και των κοινωνιών. Σε αυτό το μέρος θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα αμφότερων των εννοιών της γνώσης.

Εξειδικευμένη γνώση

Οι απαντήσεις από όλες τις χώρες-εταίρους αναφέρουν ότι υπάρχουν συγκεκριμένες γνώσεις και γνωστικό υπόβαθρο που θεωρούνται απαραίτητα για έναν εκπαιδευτή Κ.ΑΛ.Ο. Λόγω της πολυπλοκότητας της έννοιας και των πρακτικών της Κ.ΑΛ.Ο., αυτή η γνώση πρέπει να ακολουθεί μια διεπιστημονική προσέγγιση ενώ ο εκπαιδευτής απαιτείται να διαθέτει ευρύ προφίλ. Πιο συγκεκριμένα οι εκπαιδευτές θα πρέπει να γνωρίζουν πώς να χειρίζονται θέματα όπως:

- **Βάσεις της Κ.ΑΛ.Ο.:** ιστορία, έννοιες, αξίες και αρχές, κοινωνικοοικονομική-περιβαλλοντική διάσταση, πολιτισμικές πτυχές, ποικιλία πρακτικών, πανευρωπαϊκή ανάπτυξη, ειδικά χαρακτηριστικά σε αντίθεση με την κυρίαρχη οικονομία της αγοράς, ποικιλομορφία οργανισμών και συλλογικοτήτων, διάφοροι τομείς δράσεων και οικονομικά στοιχεία σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Δημόσια, νομική και δημοσιονομική πολιτική σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Οι εκπαιδευτές οφείλουν επίσης να γνωρίζουν το πλαίσιο και τις στρατηγικές που έχουν σχεδιαστεί από δημόσιους φορείς σε εθνικό επίπεδο, αν υπάρχουν.
- **Κοινωνιολογικό, Ανθρωπολογικό και Οικονομικό υπόβαθρο:** κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις μιας οικονομικής πραγματικότητας. Εναλλακτικοί πόροι και εργαλεία οικονομικής βιωσιμότητας: από την ηθική χρηματοδότηση στα κοινωνικά νομίσματα και την αμοιβαιότητα, τον τρόπο αντιμετώπισης της πολυπλοκότητας της συζήτησης σχετικά με τα όρια του σημερινού οικονομικού συστήματος και την παρουσίαση της Κ.ΑΛ.Ο. ως τρόπου οικοδόμησης εναλλακτικών οικονομικών πρακτικών, ολοκληρωμένης κοινωνικοοικονομικής προσέγγισης, κοινωνικού σκοπού, πολιτικών, οικονομικών, οικολογικών και κοινωνικών στόχων.
- **Επιχειρηματικά, Διοικητικά και Επιχειρησιακά θέματα:** Γενική επιχειρηματική διαχείριση, χρηματοδότηση, διοίκηση, γνώση της αγοράς. Ψηφιακές τεχνολογίες, δημοκρατικές/οριζόντιες διαδικασίες λήψης αποφάσεων και διαχείρισης, συνθήκες εργασίας στην Κ.ΑΛ.Ο., κοινωνική/οικονομική βιωσιμότητα και αντίκτυπος, ανάπτυξη προϊόντων/υπηρεσιών στο πλαίσιο της Κ.ΑΛ.Ο. Επιπλέον, το κοινωνικό κεφάλαιο και οι πόροι, το νομοθετικό περιβάλλον, η κοινωνική λογιστική και χρηματοδότηση, το κοινωνικό μάρκετινγκ, το κοινωνικό κεφάλαιο, η γνώση των ακούμενων πολιτικών και η γνώση των νόμων στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος. Επίσης είναι σημαντικό να γνωρίζουμε πώς να επικοινωνούμε με τους εκπροσώπους των θεσμικών οργάνων.

¹⁴ Weinert, F.E. (1999). *Concepts of competence*. Μόναχο: Ινστιτούτο Ψυχολογικών Ερευνών Max Planck.

Στην Ιταλία, τη Γαλλία, την Πορτογαλία και τη Γερμανία τα αποτελέσματα της έρευνας υπογραμμίζουν τη σημασία των **γενικών γνώσεων** όπως:

- **Γνώση του τοπικού πλαισίου:** Διεξοδική γνώση της οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας που αφορά την κοινότητα και τις αναδυόμενες ανάγκες των ανθρώπων και των ομάδων που ζουν σε αυτή. Ισχυρή σύνδεση με την τοπική πραγματικότητα και εξειδικευμένα εργαλεία για τη γνώση της επικράτειας. Η ανάλυση της δυναμικής της φαίνεται να είναι πολύ σημαντική προκειμένου να εφαρμοστεί στην πράξη η Κ.ΑΛ.Ο.

Δικτυώσεις και συνεργασίες: Είναι σημαντικό ο εκπαιδευτής να γνωρίζει τον τρόπο διδασκαλίας της χαρτογράφησης και της κατανόησης της κοινωνικής και οικονομικής δυναμικής. Οι βασικές γνώσεις σχετικά με τις ροές παραγωγής και τις αλυσίδες εφοδιασμού θεωρούνται ζωτικής σημασίας, ως προϋποθέσεις για να δημιουργήσουν οι οργανισμοί σχέσεις και κυκλώματα Κ.ΑΛ.Ο. Είναι επίσης σημαντικό να γνωρίζουμε πώς η κοινωνική και πολιτική δυναμική μετασχηματίζει την περιοχή, λαμβάνοντας υπόψη τη δημογραφική δυναμική, για τη δημιουργία επαρκών δικτύων ανθρώπων και οργανισμών, την κινητοποίηση πόρων και την ενίσχυση μιας ενιαίας φωνής για εναλλακτικές λύσεις

Σημαντικά σημεία

- Όλα τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τις χώρες-εταίρους επεσήμαναν τη μεγάλη σημασία μιας **διεπιστημονικής προσέγγισης της γνώσης** που περιλαμβάνει ζητήματα που προέρχονται κυρίως από τις κοινωνικές και πολιτικές επιστήμες, την επιχειρηματικότητα και τη διαχείριση, τη θεωρία της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας, τις προοπτικές, πρακτικές και το πλαίσιο σε κάθε επικράτεια.
- Στις χώρες-εταίρους όπου η Κ.ΑΛ.Ο. είναι πιο ανεπτυγμένη (Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Πορτογαλία) –όσον αφορά το πλήθος των οργανισμών, τους ρυθμούς ανάπτυξης, τους ετήσιους κύκλους εργασιών, τη συνεισφορά της Κ.ΑΛ.Ο. στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (Α.Ε.Π.), τις δημόσιες πολιτικές και τη νομοθεσία– οι εκπαιδευτές και οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο. δίνουν μεγάλη προσοχή στο τοπικό πλαίσιο και στην **τοπική κοινωνική πραγματικότητα**. Η παραπάνω επισήμανση, θα μπορούσε να εξηγηθεί λόγω της μακροχρόνιας δέσμευσης των χωρών στον τομέα της Κ.ΑΛ.Ο, με καθημερινές εμπειρίες όπου η έννοια της Κ.ΑΛ.Ο. έχει ήδη ενσωματωθεί στην τοπική ανάπτυξη. Σε χώρες όπου η έννοια της Κ.ΑΛ.Ο. είναι νεώτερη (Ρουμανία, Ελλάδα) και πιο αφηρημένη, η διάσταση της σημασίας των τοπικών κοινωνικών πραγματικοτήτων δεν εμφανίστηκε στις απαντήσεις.
- **Η φύση της εργασίας** σε ένα εγχείρημα Κ.ΑΛ.Ο. διαφέρει από μια επιχείρηση κερδοσκοπικού χαρακτήρα και ιεραρχικής διαχείρισης. Οι συμμετέχοντες αναμένουν καλύτερες συνθήκες εργασίας από αυτές της κυρίαρχης οικονομίας. Ως εκ τούτου, τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις συνθήκες εργασίας, προκειμένου να επισημανθούν όλα όσα ταιριάζουν καλύτερα στο περιβάλλον Κ.ΑΛ.Ο. ή να επισημανθούν υβριδικοί και καινοτόμοι τρόποι επαγγελματικής ζωής. βαθμό με τους εργασιακούς στόχους.

1.4. Συναισθηματικές ικανότητες | αξίες, συναισθήματα, σχετίζεσθαι|

Πολλές έρευνες δείχνουν ότι η προσωπικότητα και η συμπεριφορά των εκπαιδευτικών είναι εξίσου σημαντικές με τις γνώσεις τους για το αντικείμενο της διδασκαλίας και τις παιδαγωγικές τους δεξιότητες. Η έρευνα δείχνει ότι οι συναισθηματικές ικανότητες των εκπαιδευτικών επηρεάζουν άμεσα τη μάθηση. Μια ισορροπία μεταξύ «γνωρίζω, μπορώ να κάνω και είμαι» φαίνεται να είναι ο τέλειος συνδυασμός για ένα δημιουργικό, καινοτόμο και αποτελεσματικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα¹⁵.

Τα αποτελέσματα της τρέχουσας έρευνας με τους εκπαιδευτές της Ε.Ε.Κ. και τους φορείς της Κ.Α.Λ.Ο. σχετικά με το κατάλληλο προφίλ ικανοτήτων ενός εκπαιδευτή Κ.Α.Λ.Ο. είναι τα εξής:

Αξίες και εμπειρίες στην Κ.Α.Λ.Ο.

Στα δεδομένα από όλες τις χώρες η ισχυρή αντιστοιχία μεταξύ του προσωπικού προφίλ/ύφους του εκπαιδευτή και των αξιών της Κ.Α.Λ.Ο. ήταν σημαντικότερη από οποιαδήποτε άλλη κατηγοριοποίηση. Δεν πρόκειται για μια τυχαία σύνδεση, εάν ληφθεί υπόψη η υψηλή αξία της Κ.Α.Λ.Ο. και το γεγονός ότι τα κοινωνικοοικονομικά και εναλλακτικά οράματα βασίζονται στην ατομική ικανότητα ένταξης και διατήρησης αυτών των εναλλακτικών στοιχείων. Ταυτόχρονα η επιχειρηματική ανάπτυξη και οι επιχειρηματικές λειτουργίες επιδιώκουν τη στρατηγική ευθυγράμμιση με τους βιώσιμους και μετασχηματιστικούς στόχους που προωθεί η Κ.Α.Λ.Ο.

Στυλ και προσέγγιση των εκπαιδευτών

Οι εταίροι έχουν εντοπίσει ένα σύνολο χαρακτηριστικών αναφορικά με το στυλ και την προσέγγιση των εκπαιδευτών ώστε να δημιουργηθεί ένα γενικό προφίλ:



Γραφική παράσταση 1: Στυλ και προσέγγιση των εκπαιδευτών

¹⁵ Olson, C. O., & Wyett, J. L. (2000). *Teachers Need Affective Competencies*. Academic journal article education, Questia.

- Η **εμπιστοσύνη και ο αμοιβαίος σεβασμός** μεταξύ των εκπαιδευομένων και των εκπαιδευτών αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για την επιτυχή μάθηση και διδασκαλία.
- **Ενσυναίσθηση με** τους φορείς των κοινωνικών επιχειρήσεων, τους εργαζόμενους της Κ.Α.Λ.Ο., τα μέλη των κοινωνικών συνεταιρισμών ή τους εθελοντές. Συναισθηματικές δεξιότητες με επίκεντρο τις διαπροσωπικές σχέσεις, ειδικότερα συζητώντας τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν τις δικές τους αντιδράσεις.
- Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να **μοιράζονται τις βασικές αξίες της Κ.Α.Λ.Ο.**, όπως η αλληλεγγύη, η ευθύνη, ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η δέσμευση στην κοινότητα, η αξιοπρέπεια, η ακεραιότητα, η δικαιοσύνη, η αναγνώριση της αξίας της δικαιοσύνης και να τις εφαρμόζουν μέσω εκπαιδευτικών τεχνικών και του σχεδιασμού και της διαδικασίας της κατάρτισης.
- Οι εκπαιδευτές οφείλουν να **ενθαρρύνουν την προσωπική ηθική** επειδή η δράση εντός της Κ.Α.Λ.Ο. δεν μπορεί να διαχωριστεί από μια βαθιά ατομική ηθική και κοσμοθεωρία.
- Οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για εκπαιδευόμενους που **προέρχονται από ευάλωτες ομάδες** και αντιμετωπίζουν κάποια από τα τρέχοντα κοινωνικά προβλήματα (υγεία, απασχόληση, κοινωνική μέριμνα κ.λπ.).
- Το εμπειρικό μέρος της κατάρτισης να μπορεί να **κινητοποιεί τους συμμετέχοντες** και ταυτόχρονα να οδηγεί σε βαθιά κατανόηση μιας έννοιας που δεν είναι ευρέως γνωστή.
- Το στυλ και η προσέγγιση του εκπαιδευτή θα πρέπει να είναι **συνεκτικά και να εναρμονίζονται με τα μαθησιακά αποτελέσματα** και το γενικό πεδίο του θέματος, π.χ. όταν διδάσκονται μέθοδοι ενεργητικής συμμετοχής, ευρύτητας και εμπλοκής θα πρέπει να προκύπτουν από την ίδια τη διδακτική διαδικασία, με προσπάθειες για την ενεργό συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων.
- Οι εκπαιδευτές μπορούν να δώσουν βάση στην ανάγκη της **ευθυγράμμισης των πράξεων ενός προσώπου** (δραστηριότητες Κ.Α.Λ.Ο. που διέπονται από τις αρχές της Κ.Α.Λ.Ο.) **και της ουσίας ενός προσώπου** (ως άνθρωπος).

Η εμπειρία των εκπαιδευτών σε οργανισμό Κ.Α.Λ.Ο. / κοινωνική επιχείρηση / ΜΚΟ

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν με μεγάλη έμφαση ότι οι εκπαιδευτές είναι χρήσιμο να κατέχουν:



Γραφική παράσταση 2: Η εμπειρία των εκπαιδευτών σε οργανισμό Κ.Α.Λ.Ο. / κοινωνική επιχείρηση / ΜΚΟ

- Θα πρέπει να έχει **προηγούμενη ή τρέχουσα εμπειρία στον τομέα της Κ.Α.Λ.Ο.**, να έχει συμμετάσχει σε έργα κοινωνικής οικονομίας, να έχει αποτελέσει μέλος μιας κοινωνικής επιχείρησης ή μιας μη κυβερνητικής οργάνωσης. Ο εθελοντισμός ή η εργασία σε οργανώσεις Κ.Α.Λ.Ο. είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση των διαφορών τους σε σχέση με τις παραδοσιακές οργανώσεις.
- Σύμφωνα με την **παιδαγωγική της αυτοδιαχείρισης**¹⁶: οι άνθρωποι που βιώνουν τις εργασιακές σχέσεις με έναν ορισμένο συλλογικό τρόπο είναι εκείνοι που πρέπει να εκπαιδεύουν τον εαυτό τους και τους άλλους.
- Θα πρέπει να μεταδώσει τη δική του εμπειρία για τη **διακυβέρνηση και τη συμμετοχική διοίκηση**, να μάθει πώς να εμπλέκει όλους τους ενδιαφερόμενους (εθελοντές, συνεργάτες, χρήστες, εργαζόμενους, συνεταιίρους, πελάτες/προμηθευτές). Θα πρέπει να δουλεύει με **δημιουργικότητα, με ικανότητα για κοινωνικό σχεδιασμό και πρακτικότητα**: είναι απαραίτητο να μπορεί να μεταφέρει τη θεωρία σε ορθές πρακτικές και να οραματιστεί, να συντάξει και να υλοποιήσει έργα.
- Καθιέρωση μίας σύνδεσης **με τις υπάρχουσες πραγματικότητες** που επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να έχουν **πραγματικές εμπειρίες** από τη συμμετοχή τους σε μια πρωτοβουλία Κ.Α.Λ.Ο.

1.5. Βουλευτικές ικανότητες | δράση, συμπεριφορά |

Οι Βουλευτικές Ικανότητες αναφέρονται στη σύνδεση της γνώσης και τη σχέση της με τη συμπεριφορά, ενώ σχετίζονται με τα αίτια μιας πράξης. Αποτελούν το προσωπικό, σκόπιμο, παιχνιδιάρικο, στοχευμένο ή επιδιωκόμενο συστατικό του κινήτρου, την ενεργητική (σε αντίθεση με την αντιδραστική ή συνήθη) πτυχή της συμπεριφοράς¹⁷. Ο Barell (1995)¹⁸ αναφέρει ότι η βοήθεια των εκπαιδευομένων να αναπτύξουν τις βουλευτικές τους συμπεριφορές και δεξιότητες που σχετίζονται με την αυτοδιάθεση και την προσωπική απόδοση αποτελεί ένα από τα πιο κρίσιμα καθήκοντα που αντιμετωπίζουν σήμερα οι γονείς και οι εκπαιδευτικοί.

¹⁶ Η Καρολίνα Λεάο (Carolina Leão) είναι ερευνήτρια συλλογικοτήτων αλληλέγγυας οικονομίας στη Βραζιλία: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/7554>

¹⁷ Baumeister, R., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. (1998). *Ego depletion: Is the active self a limited resource?* *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252-1265.

¹⁸ Barell, J. (1995). *Critical issue: Working toward student self-direction and personal efficacy as educational goals*. Oak Brook, IL: North Central Regional Educational Laboratory. Ανακτήθηκε τον Μάιο του 2002 από την ιστοσελίδα <http://www.ncrel.org/ncrel/sdrs/areas/issues/students/learning/lr200.htm>

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν με μεγάλη έμφαση ότι οι εκπαιδευτές:

Μπορούν να εμπνεύσουν την επιθυμία για κριτική σκέψη και την «αφύπνιση της συνείδησης», δημιουργώντας παράλληλα ένα χώρο όπου επιτρέπεται η δημιουργικότητα και η ελευθερία της έκφρασης.	Θα πρέπει να είναι ενεργητικοί, γοητευτικοί και ενθουσιώδεις – αυτό το προσόν γίνεται αντιληπτό από τους εκπαιδευόμενους που αισθάνονται ένα εσωτερικό κίνητρο κατά τις συζητήσεις και τη διδασκαλία, ενισχύοντας την εμπειρία της μάθησης.
Θα πρέπει να μοιράζονται με τους εκπαιδευόμενους την επιθυμία για κοινωνική αλλαγή, ανθρωπισμό, ισότητα, με προσανατολισμό προς την κοινή ευημερία.	Θα πρέπει να ασκούν επικοινωνιακές δεξιότητες, όπως η μη βίαιη επικοινωνία, η ενεργή ακρόαση.
Θα πρέπει να διευκολύνουν την προοπτική σκέψη/τη σύνθετη σκέψη/το όραμα (την ικανότητα σχεδιασμού πραγμάτων στο μέλλον, την αντίληψη των αλλαγών και την προσαρμογή σε αυτές, την εκμετάλλευση των ευκαιριών κ.λπ.).	Θα πρέπει να είναι προσαρμοστικοί και ευέλικτοι, συνεργατικοί, με διάθεση για πειραματισμό και ηγεσία. Ο εκπαιδευτής πρέπει να θέτει σε κίνηση μια δυναμική κατάρτιση που απαιτεί την ενάσκηση των εν λόγω ιδιοτήτων.
Θα πρέπει να αποπειράται να απελευθερώσει το νου και τις συμπεριφορές των ανθρώπων από μια καπιταλιστική/ιεραρχική/πατριαρχική άποψη και να διευρύνει την ικανότητα των ανθρώπων να φανταστούν διαφορετικούς τρόπους οργάνωσης του (οικονομικού) κόσμου.	Θα πρέπει να προωθεί μέσα από εκπαιδευτικές πρακτικές την προσωπική ανάπτυξη, ενθαρρύνοντας την καινοτομία και δημιουργώντας χώρο για αλληλεπίδραση.
Θα πρέπει να δικτυώνεται με άλλους οργανισμούς, να συνεργάζεται και να μοιράζεται κοινούς στόχους με άλλες πραγματικότητες, με εκατέρωθεν δράσεις ενίσχυσης.	Θα πρέπει να προωθεί ανοικτά συστήματα (που συνδέονται με το «εξωτερικό περιβάλλον») π.χ. να δημιουργεί εργαλεία για συνεχή αξιολόγηση, να λαμβάνει υπόψη τις προσδοκίες των ενδιαφερομένων μερών και να υποβάλλει εκθέσεις σχετικά με τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων του.
Θα πρέπει να εξασκείται μαζί με τους εκπαιδευόμενους ώστε να ενεργούν με διαφάνεια, ειλικρίνεια, ακεραιότητα, ηθική ευθύνη, αλληλεγγύη και ανεκτικότητα.	Θα πρέπει να καταδεικνύει στους εκπαιδευόμενους τον θετικό αντίκτυπο της ομαδικής και συλλογικής εργασίας και της δυνατότητας συμμετοχής σε ένα συλλογικό έργο.

Πίνακας 3: Οι Βουλευτικές Ικανότητες των Εκπαιδευτών

Σημαντικά σημεία:
Ανάπτυξη ατομικών ή συλλογικών δεξιοτήτων;

- **Στη Γαλλία** οι περισσότεροι συμμετέχοντες απάντησαν ότι όλοι έχουν κάποιες δεξιότητες. Μερικές φορές αναδύονται μέσω της κατάρτισης. Εξαρτάται από τη συγκέντρωση των δυνατών σημείων τους και για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους συλλογικά, με τη συμβολή των άλλων. Συνεπώς οι δεξιότητες που σχετίζονται με μια επιχείρηση στον τομέα της Κ.Α.Λ.Ο. θα πρέπει να διαμοιράζονται σε όσο το δυνατόν περισσότερα πρόσωπα. Έτσι μπορούν να αναπτύξουν μια συλλογική νοημοσύνη που θα επιτρέπει στο σύνολο να αποφασίζει από κοινού, λαμβάνοντας υπόψη την πληθώρα απόψεων.
- **Στη Γερμανία** οι περισσότεροι συμμετέχοντες απάντησαν ότι η μάθηση πρέπει να συνδέεται με μεμονωμένες δράσεις, σχέδια και εργασίες που πρέπει να πραγματοποιούνται ατομικά ή σε ομάδες. Οι δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται για έναν οργανισμό Κ.Α.Λ.Ο., προκειμένου να επιτύχει τους συμφωνημένους στόχους του συλλογικά και με βάση τις ατομικές ικανότητες, θα πρέπει να συνδέονται αλλά και να λειτουργούν σε πολύ διαφορετικά επίπεδα. Περιλαμβάνεται εν προκειμένω η ανάπτυξη του κοινωνικού κεφαλαίου αλλά και καινοτόμες γνώσεις, δεξιότητες και συνεταιριστική δράση.
- **Στην Ελλάδα** οι περισσότεροι συμμετέχοντες απάντησαν ότι σε έναν οργανισμό Κ.Α.Λ.Ο. οι συλλογικές δεξιότητες παράγονται όχι μόνο συμπληρωματικά, μεταξύ των μελών και των εργαζομένων, αλλά και μέσω της συνειδητοποίησης της έλλειψης δεξιοτήτων με σκοπό τη συλλογική βελτίωση για τις ανάγκες της ομάδας. Η προθυμία για νέες γνώσεις, αλλαγή και συνεχή μάθηση φαίνεται να είναι κρίσιμη για την προσωπική και ομαδική ανέλιξη.
- **Στην Ιταλία** οι περισσότεροι συμμετέχοντες απάντησαν ότι είναι απαραίτητη η ενσωμάτωση των προσωπικών δεξιοτήτων στις συλλογικές, υπερνικώντας, ακόμα και στον τομέα της έρευνας, τις ατομικιστικές και ανταγωνιστικές τάσεις του κυρίαρχου πολιτισμού. Οι εκπαιδευτές οφείλουν επίσης να στοχεύουν στη διεύρυνση των δεξιοτήτων τους για την ανάπτυξη της κοινότητας, ώστε να μπορούν να προσανατολίσουν τους εκπαιδευόμενους κατά την εργασία, έχοντας την επίγνωση των αναγκών της κοινότητας.
- **Στην Πορτογαλία** οι περισσότεροι συμμετέχοντες απάντησαν ότι συλλογική εργασία σημαίνει περισσότερο χρόνο, εκτεταμένη συμμετοχή και λιγότερο πρωταγωνιστικό ρόλο του κάθε προσώπου. Ο στόχος είναι να δημιουργηθεί μια συλλογική δράση μέσω της συλλογικής κουλτούρας μάθησης.
- **Στη Ρουμανία** οι περισσότεροι συμμετέχοντες απάντησαν ότι οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι αξίες πρέπει να αναπτύσσονται συλλογικά και όχι ατομικά. Οι ερωτηθέντες αναφέρθηκαν επίσης σε δεξιότητες που πρέπει να αναπτύσσονται ατομικά (π.χ. διαχείριση χρόνου), ωστόσο η πλειοψηφία τους πρέπει να συμφωνείται συλλογικά και μόνο η διαδικασία και η διαδρομή της καθεμίας θα είναι εξατομικευμένη.

1.6. Μεθοδολογικές Πτυχές

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι εκπαιδευτικές μεθοδολογικές πτυχές φαίνεται να είναι εξίσου σημαντικές με το περιεχόμενο και τις δεξιότητες των εκπαιδευτών. Ένας από τους κύριους λόγους είναι επειδή οι εκπαιδευτές πιστεύουν ότι η ολοκληρωμένη διαδικασία κατάρτισης πρέπει να είναι μια θετική εμπειρία για την ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων και δεύτερον επειδή μπορεί να αποτελέσει προσομοίωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος εντός της Κ.Α.Λ.Ο. Επί λέξει:

Χαρτογράφηση των ικανοτήτων των εκπαιδευτών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) και των υφιστάμενων προγραμμάτων κατάρτισης Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Α.Λ.Ο.) | 13

«Η μέθοδος είναι εξίσου σημαντική με το περιεχόμενο, ειδικά για την Κ.ΑΛ.Ο. Ως εκ τούτου, για τη διδασκαλία απαιτείται τόσο η γνώση των μαθησιακών μεθόδων όταν η συμμετοχή είναι ενεργή, οριζόντια και ευρεία, όσο και η συνειδητοποίηση ότι η μέθοδος αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της διδασκαλίας»¹⁹.

| Προετοιμασία και ανάλυση των αναγκών των εκπαιδευομένων

Η ανάλυση των αναγκών συνιστάται ιδιαίτερα για να αποφευχθούν τυχόν υποθέσεις σχετικά με τις ανάγκες και το συγκεκριμένο προφίλ των συμμετεχόντων, ειδικά εάν υπάρχουν εκπαιδευόμενοι από ευάλωτες ομάδες. Ως εκ τούτου, πρέπει να υπάρχει κάποια ευελιξία όσον αφορά την επιλογή των μεθοδολογιών διδασκαλίας. Πολλοί από τους ερωτηθέντες από την Ελλάδα αναφέρθηκαν στην ευκαιρία της δημιουργίας και του σχεδιασμού του προγράμματος κατάρτισης από κοινού με τους υποψήφιους μαθητές. Η δημιουργία ανοιχτών χώρων, ώστε όλοι να μπορούν να συμμετέχουν από την αρχή, ακόμη και στη δομή του προγράμματος κατάρτισης, συμβάλλει στη δέσμευση όλων των μερών στη διαδικασία και τους κανόνες του προγράμματος.

| Χωροταξικές διευθετήσεις και αίθουσα

Η αίθουσα της κατάρτισης θα πρέπει να είναι προσβάσιμη σε όλους τους εκπαιδευόμενους και θα πρέπει να αισθάνονται άνετα όσον αφορά τη θερμοκρασία, την ενδυμασία τους, τον φωτισμό και την ευρυχωρία. Η αίθουσα και ο εκπαιδευτής θα πρέπει να υποστηρίζουν την αλληλεπίδραση τόσο μεταξύ των ατόμων όσο και των ομάδων εργασίας χωρίς εξωτερικούς περισπασμούς. Αν υπάρχει υπαίθριος χώρος, μπορεί να χρησιμοποιηθεί για παιχνίδια και ασκήσεις για τη διατήρηση του ενδιαφέροντος, καθώς και τη σωματική, την ψυχική και συναισθηματική άσκηση.

| Συμβόλαιο μεταξύ Εκπαιδευτή και Εκπαιδευόμενου

- **Ομαλές Σχέσεις.** Θα πρέπει να υπάρχει ισχυρή επαφή και επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου (καθώς και μεταξύ των εκπαιδευομένων) ώστε η εκπαίδευση να αποτελεί μια μεταμορφωτική εμπειρία (κάθε εκπαιδευόμενος πρέπει να απαλλαχθεί από τις δικές του ιδέες και απόψεις έτσι ώστε να είναι πραγματικά ανοικτός και δεκτικός σε άλλες προοπτικές/απόψεις).
- **Συμμετοχή.** Η κατάρτιση οφείλει να εμπλέκει εκπαιδευτές/εκπαιδευόμενους σε αποφάσεις και πρακτικές δραστηριότητες. Με αυτή την έννοια, όλοι οι συμμετέχοντες στην κατάρτιση θα πρέπει να ακούγονται και να γίνονται σεβαστοί, ενώ οι αποφάσεις θα πρέπει να έχουν τη συναίνεση όσο το δυνατόν περισσότερων.
- **Πραγματική εργασία σε ομάδες.** Η ομαδική εργασία είναι πολύ συνηθισμένη, αλλά αυτό που συμβαίνει στην πράξη είναι ότι η ομάδα χωρίζει την εργασία σε επιμέρους ενέργειες, οι οποίες ολοκληρώνονται μεμονωμένα και στη συνέχεια συγκεντρώνονται, συχνά παρακάμπτοντας την πραγματική επικοινωνία κατά τη μάθηση.

¹⁹ F.B, Εκπαιδευτής Ε.Ε.Κ., 2019, Ιταλία.

- **Συλλογική μάθηση.** Η ομαδική εργασία πρέπει να αντικατασταθεί από *συνεργατική εργασία*, για παράδειγμα με την εναλλαγή ρόλων και λογοδοσίας μέσα στην ομάδα. Η συνεργατική εργασία συνεπάγεται περισσότερο χρόνο και μεγαλύτερη συμμετοχή.
- Οι εκπαιδευτές πρέπει να ξαναβάλουν **τον εκπαιδευόμενο στην καρδιά της εκπαίδευσης**, συνοδεύοντας και καθοδηγώντας τον να αναθεωρήσει το έργο του, την εμπειρία του και την πρακτική του.

| Εκπαιδευτικές τεχνικές

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η γενική μεθοδολογική προσέγγιση κάθε εταίρου κατευθύνεται προς την ίδια κατεύθυνση. Πρόκειται για μια ενεργητική και συνεργατική μαθησιακή προσέγγιση που ενσωματώνεται στην Κ.ΑΛ.Ο., με εκμάθηση μέσω της πρακτικής και συλλογική εκπαίδευση. Οι εκπαιδευτικές τεχνικές όπου χρησιμοποιούνται ολόένα και λιγότερες «διαλέξεις» και περισσότερες συμμετοχικές μέθοδοι, ομάδες εργασίας, παιχνίδια προσομοίωσης, αναζήτηση νέων ιδεών (brainstorming) κ.λπ., φαίνεται να είναι πιο αποτελεσματικές και συμβατές με τους στόχους της Κ.ΑΛ.Ο.

Ο στόχος της ενεργούς μάθησης, της υψηλής κινητοποίησης των μαθητών και της συμμετοχικής διαδικασίας συνδέεται με τα ενδιαφέροντα και το προφίλ των συμμετεχόντων, οπότε η αρχική ανάλυση αναγκών (εκπαίδευση, αγορά εργασίας, άλλες, π.χ. κοινωνικές, ανάγκες) πρέπει να εφαρμοστεί με ακρίβεια.

Παραδείγματα ενεργητικών και συνεργατικών μεθοδολογιών

- Η συνεχής εναλλαγή της θεωρίας/των ασκήσεων/των παραδειγμάτων/του εμπειρικού μέρους μπορεί να παρακινήσει τους συμμετέχοντες και ταυτόχρονα να οδηγήσει σε βαθιά κατανόηση μιας έννοιας (Κ.ΑΛ.Ο.), η οποία δεν είναι τόσο συνηθισμένη όσο μια προσέγγιση αλλά είναι γνωστή μέσω συγκεκριμένων πρακτικών.
- Χρήση διαφορετικών μορφών παιχνιδιών για τη μετάδοση αξιών και αρχών συνεργασίας με την ταυτόχρονη απόρριψη του ανταγωνισμού. Με αυτό τον τρόπο οι αξίες ενσωματώνονται ευκολότερα σε μια μέθοδο μάθησης μέσω της εμπειρίας της πράξης, η οποία κινητοποιεί κι άλλες αισθήσεις πέραν της ορθολογικής σκέψης.
- Χρήση ενεργητικών μεθόδων μάθησης, μέσω παιδαγωγικών «μέσων», όπως το θέατρο, δωμάτια διαφυγής, παιχνίδια.
- Ενίσχυση του πειραματισμού και της άμεσης εμπειρίας μέσω επισκέψεων (βραχυπρόθεσμων εμπειριών) και ανταλλαγών (μακροπρόθεσμων εμπειριών) με άλλες παρόμοιες συλλογικότητες/κινήματα/οργανώσεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Δράσεις κατάρτισης: ξεκινώντας από μια συλλογική διάγνωση που περιλαμβάνει όλους τους συμμετέχοντες, εναλλαγή μεταξύ κατάρτισης και πειραματισμού, συνεχής ενημέρωση των αναγκών για δράσεις και ανάπτυξη των νέων δεξιοτήτων που απαιτούνται από τις εν λόγω δράσεις.

- Παρουσίαση περιπτωσιολογικών μελετών από υπάρχουσες κοινωνικές επιχειρήσεις για την αύξηση της αυτοπεποίθησης με συνέπεια την επιτυχία.
- Τα παιχνίδια ρόλων και οι ασκήσεις προσομοίωσης επιτρέπουν την δημιουργία πραγματικών ή φανταστικών καταστάσεων διαχείρισης στην τάξη.
- Μεθοδολογία με βάση τη συλλογή γνώσεων και δεξιοτήτων, τη συνδημιουργία ασκήσεων, τύπων παρέμβασης με τη συνδρομή παραδειγμάτων και τεκμηρίωσης.
- Εμπιστοσύνη σε μία μέθοδο που αντιστοιχεί σε αυτό που ισχυρίζεται ότι είναι: φυσική και όχι μόνο πνευματική εμπλοκή, πραγματικός πειραματισμός και όχι μόνο εξιστόρηση εμπειριών, μόνιμη σύνδεση με την καθημερινή πρακτική.
- Χρήση κατάλληλης και ουσιαστικής γλώσσας, λαμβάνοντας υπόψη το ιστορικό, το προφίλ και τις προηγούμενες γνώσεις των εκπαιδευομένων.
- Πρόταση ειδικών και κατάλληλων διόδων/καθηκόντων σύμφωνα με τις ικανότητες και τα κίνητρα κάθε εκπαιδευόμενου.
- Αναζήτηση νέων ιδεών (brainstorming) και άλλες διαδραστικές συνεδρίες Ε&Α για την δημόσια έκφραση ιδεών και την κοινή λογική.
- Εναλλακτικοί τρόποι επικοινωνίας πέραν της ομιλίας – έχουμε συνηθίσει να επικοινωνούμε χρησιμοποιώντας αποκλειστικά προφορικό λόγο, γεγονός που καθιστά πιθανώς αόρατες πολλές προοπτικές που προέρχονται από εκείνους που δεν είναι σε θέση να επικοινωνούν με τέτοιο τρόπο (π.χ., ευάλωτες ομάδες). Εξερεύνηση άλλων μέσων, όπως θέατρο, οπτικές κάρτες κ.λπ.

Χρήσιμες μεθοδολογίες για την ενίσχυση της επικοινωνίας και την προώθηση της συνεργασίας:

- World cafe²⁰ (μέθοδος για τη διοργάνωση διαλόγου μεγάλων ομάδων).
- Open space technology²¹ (μεθοδολογία αυτοοργανωμένων συναντήσεων).
- Asset based community²² (προσέγγιση για την βιώσιμη ανάπτυξη που βασίζεται στην κοινότητα).
- Dragon dreaming²³ (μέθοδοι οραματισμού, σχεδιασμός, εφαρμογή και αξιολόγηση).
- Sociocracy²⁴ (αφορά τη συναίνεση έναντι της επικρατούσας άποψης).
- Non-violent communication²⁵ (αποτελεσματικές δεξιότητες επικοινωνίας και εξομάλυνση διαφορών).
- Ψηφιακές πλατφόρμες και ο ρόλος τους (π.χ. σύνδεση με δίκαιους και αλληλέγγυους τρόπους κατανάλωσης).

| Εποικοδομητική ανατροφοδότηση και αξιολόγηση του προγράμματος κατάρτισης

Μια διαρκής διαδικασία ανατροφοδότησης είναι απαραίτητη προκειμένου οι εκπαιδευτές και οι εκπαιδευόμενοι να επικεντρωθούν στους μαθησιακούς στόχους. Η πιο χρήσιμη ανατροφοδότηση είναι αρκετά συγκεκριμένη και ακριβής, και προσφέρει μια λεπτομερή περιγραφή των αποτελεσμάτων σχετικά με τους συγκεκριμένους στόχους που οριοθετούν μια δράση.

Χρησιμοποιώντας μια επιτυχή διαδικασία αξιολόγησης, ένας οργανισμός μπορεί να αποκτήσει τις απαραίτητες πληροφορίες για τη βελτίωση τόσο της παράδοσης του προγράμματος εκπαίδευσης όσο και της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας του οργανισμού, δημιουργώντας ευκαιρίες για συνεχή οργανωτική βελτίωση. Η αξιολόγηση μετρά την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος κατάρτισης. Βοηθάει στον ακριβέστερο καθορισμό των μαθησιακών αποτελεσμάτων, αφαιρεί το περιττό περιεχόμενο και εξασφαλίζει ότι η μεθοδολογία και η παιδαγωγική ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις προσδοκίες των εκπαιδευομένων.

Η **εγκυρότητα κάθε αξιολόγησης** επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από το πρόσωπο που την διενεργεί. Είναι σημαντικό τα άτομα που συμμετέχουν στην αξιολόγηση να ενημερώνονται πλήρως και με ακρίβεια σχετικά με: τον σκοπό της αξιολόγησης (όπου θα συμμετάσχουν), το πώς θα συλλέγονται οι πληροφορίες και από ποιον θα αναλύονται, πώς θα χρησιμοποιούνται και θα μοιράζονται οι πληροφορίες, τους κανόνες για τυχόν παράπονα και ενστάσεις.

²⁰ Περισσότερες πληροφορίες διατίθενται στην ιστοσελίδα: <http://www.theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>

²¹ Περισσότερες πληροφορίες διατίθενται στην ιστοσελίδα: <https://openspaceworld.org/wp2/what-is/>

²² Περισσότερες πληροφορίες διατίθενται στην ιστοσελίδα: <https://www.nurtureddevelopment.org/asset-based-community-development/>

²³ Περισσότερες πληροφορίες διατίθενται στην ιστοσελίδα: <http://www.dragondreaming.org/dragondreaming/what-is-it-exactly/>

²⁴ Περισσότερες πληροφορίες διατίθενται στην ιστοσελίδα: <https://sociocracy30.org/resources/> και <https://www.sociocracy.info/when-to-use-consent-consensus-appropriat/>

²⁵ Περισσότερες πληροφορίες διατίθενται στην ιστοσελίδα: <https://www.cnvc.org/node/6856>

Σημαντικά σημεία:

- Οι διεργασίες εκμάθησης θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν στοιχεία πραγματικών εμπειριών Κ.ΑΛ.Ο. όταν η απαραίτητη μεθοδολογία υλοποιείται με επιτυχία.
- Η κατάρτιση θα μπορούσε να προσομοιώσει τη συμμετοχή σε έναν οργανισμό Κ.ΑΛ.Ο., εάν περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία ενός μαθήματος κατάρτισης, όπως ένα πρόγραμμα σπουδών Κ.ΑΛ.Ο. και ένα προφίλ ικανότητας εκπαιδευτών.
- Εν κατακλείδι, οι απαιτήσεις κατάρτισης στον τομέα της Ε.Ε.Κ έχουν πολλά κοινά με τα χαρακτηριστικά εκπαίδευσης Κ.ΑΛ.Ο. για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατέδειξαν ότι τα μεθοδολογικά προγράμματα κατάρτισης Κ.ΑΛ.Ο. και Ε.Ε.Κ. έχουν ένα ευρύ φάσμα ομοιοτήτων. Αυτό το γεγονός αιτιολογεί την εννοιολογική και πρακτική συγγένεια των δύο εννοιών και ενισχύει τη δυνατότητα κοινών εγχειρημάτων, καθώς δομικά υπάρχει κοινό έδαφος.

1.7. Ευκαιρίες περαιτέρω ενσωμάτωσης της Κ.ΑΛ.Ο. στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες της Ε.Ε.Κ.

Η ανάγκη για εκπαίδευση εκπαιδευτών: Προαναφέρθηκε ότι η Κ.ΑΛ.Ο. είναι όλο και περισσότερο παρούσα σε πολλές διαστάσεις του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης των περισσότερων συμμετεχουσών χωρών. Τα υπάρχοντα προγράμματα κατάρτισης για την Κ.ΑΛ.Ο. προσφέρονται ως επί το πλείστον σε συμμετέχοντες στον τομέα της Κ.ΑΛ.Ο. και ως εκ τούτου υποδηλώνουν την ανάγκη για συναφή προγράμματα εκπαίδευσης των εκπαιδευτών.

Αυτοδιδασκαλία: Οι πρωτοβουλίες Κ.ΑΛ.Ο. μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στη στήριξη της επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων τους. Η κατάρτιση για την απόκτηση ειδικών δεξιοτήτων από το προσωπικό των οργανισμών Κ.ΑΛ.Ο. μπορεί να πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο εσωτερικών προγραμμάτων κατάρτισης για επιχειρήσεις, με τη χρήση του τεράστιου μητρώου οργανισμών επαγγελματικής κατάρτισης.

Συνεργατικά Προγράμματα Κατάρτισης: Τα προγράμματα κατάρτισης Κ.ΑΛ.Ο. θα μπορούσαν να παρέχονται μέσω συνεργασιών με τις τοπικές και δημοτικές αρχές ή με τη δημιουργία εκπαιδευτικών πλατφορμών, ως συνεργασία μεταξύ ατόμων, συλλογικοτήτων και οργανισμών που δρουν ως υποστηρικτές της ανάπτυξης της Κ.ΑΛ.Ο.

Προφίλ ικανοτήτων: Ανάγκη δημιουργίας ευρωπαϊκών πρωτοτύπων για την πιστοποίηση άτυπων προσόντων, ιδίως για τη θέσπιση ενός ευρωπαϊκού πιστοποιητικού προσόντων για τους συμβούλους της Κοινωνικής Οικονομίας.

Προοπτικές για τα υπάρχοντα προγράμματα κατάρτισης Κ.ΑΛ.Ο. και Ε.Ε.Κ.

Με εξαίρεση τη Γαλλία, όσον αφορά τα επίσημα εκπαιδευτικά προγράμματα Ε.Ε.Κ., η πιο μετασχηματιστική προσέγγιση της αλληλέγγυας οικονομίας –όσον αφορά τη δημιουργία εναλλακτικών συλλογικών τρόπων οργάνωσης της παραγωγής, της κατανάλωσης, της διανομής και της χρηματοδότησης– είναι ως επί το πλείστον αόρατη και παραμένει ανέγγιχτη.

Υπάρχει ανάγκη μιας μικροοικονομίας για την Κ.ΑΛ.Ο.;

Τα προγράμματα κατάρτισης που απλώς εφαρμόζουν τις μεθόδους και τις έννοιες της επιχειρηματικής διοίκησης και της ιδιωτικής επιχειρηματικότητας με σκοπό τη διαχείριση της κοινωνικής εργασίας σαν μια ιδιωτική εταιρεία, εξυπηρετούν την κερδοσκοπική προσέγγιση της κοινωνικής/κοινοτικής εργασίας. Η διαφορετική ερμηνεία της «αποτελεσματικότητας» και της «αποδοτικότητας» ενδέχεται να οδηγήσει στη θέαση των χρηστών ως απλώς καταναλωτών, στον περιορισμό του κόστους ως προς την αποδοτικότητα και τον ανταγωνισμό, ενώ η επιτυχία στην εξοικονόμηση κόστους φαίνεται να είναι πιο σημαντική από την επιτυχία της ενίσχυσης των δράσεων. Αντίθετα, η εργασία σε κοινωνικούς οργανισμούς και ιδιαίτερα στις κοινωνικές επιχειρήσεις πρέπει να βασίζεται στην Κοινωνική Οικονομία για να επιτευχθεί η βιωσιμότητα – και όχι στην οικονομία του ιδιωτικού κερδοσκοπικού τομέα.

4. Περιορισμοί και ευκαιρίες της κατάρτισης στην Κ.ΑΛ.Ο.

Ενώ το όραμα και οι πρακτικές της Κ.ΑΛ.Ο. ανοίγουν μια νέα πορεία σε πολλά θέματα, όπως η φύση της εργασίας, η τοπική ανάπτυξη, η κοινωνική ευθύνη, η εκπαίδευση, η κατάρτιση και πολλά άλλα, την ίδια στιγμή η ενσωμάτωση της Κ.ΑΛ.Ο. στα μαθήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης αντιμετωπίζει περιορισμούς και ευκαιρίες^{26,27} σε πολλά επίπεδα σύμφωνα με την εθνική πραγματικότητα, π.χ. το νομοθετικό περιβάλλον, τη χαμηλή συνειδητοποίηση και τις ανοίκειες έννοιες.

Προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα τους περιορισμούς και τις δυσκολίες για την ανάπτυξη των προγραμμάτων Ε.Ε.Κ. και Κ.ΑΛ.Ο., μέσα από μια κοινή ευρωπαϊκή προοπτική συγκεντρώσαμε τις κυριότερες τάσεις που συμμερίζονται οι χώρες του προγράμματος..

Περιορισμοί

- Υπάρχει μια μεγάλη έλλειψη ορατότητας των πρακτικών της αλληλέγγυας οικονομίας και οι περισσότεροι άνθρωποι δεν είναι εξοικειωμένοι με έννοιες, όπως η μη κερδοσκοπική, συλλογική διαχείριση και η κοινωνική βιωσιμότητα.
- Υπάρχει έλλειψη παραπομπών σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής των αρχών της Κ.ΑΛ.Ο. στην πραγματική ζωή.
- Η επιλογή και η υιοθέτηση εννοιών σχετικά με την Κ.ΑΛ.Ο. από πολυεθνικές ομάδες με διαφορετικό προσανατολισμό²⁸, δημιουργούν σύγχυση.
- Έλλειψη εκπαιδευμένων και έμπειρων εκπαιδευτών, ειδικά σε μικρότερες πόλεις.
- Οι περισσότερες εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες που έχουν καταγραφεί δεν αποσκοπούν στην κατάρτιση εκπαιδευτών, αλλά απευθύνονται σε διευθυντές και μεσαία στελέχη επιχειρήσεων.
- Οι εκπαιδευόμενοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες όσον αφορά την κατάκτηση των αρχών της Κ.ΑΛ.Ο., επειδή δεν την έχουν κάνει πρακτική στην καθημερινότητά τους.

Ευκαιρίες

- Αποτελεί μεγάλη πρόκληση το να κατανοήσουμε την ανάδυση, τη φύση και τις μελλοντικές προοπτικές του Κινήματος Κ.ΑΛ.Ο.
- Ο συνεταιριστικός χαρακτήρας της Κ.ΑΛ.Ο. θα μπορούσε να συμβάλει στη διάδοση μιας κουλτούρας ανταλλαγής και συνεργασίας.
- Η Κ.ΑΛ.Ο. συνδέει διαφορετικές εμπειρίες και θα μπορούσε να ενισχυθεί ως κίνημα συνηγορίας αλλά και να επηρεάσει τις δημόσιες πολιτικές σε θέματα περιβαλλοντικής και κοινωνικής βιωσιμότητας.

²⁶ Στην Ιταλία εγκρίθηκαν νέα νομοθετικά μέτρα (το Νομοθετικό Διάταγμα αριθ. 61 της 13/04/2017 και το Υπουργικό Διάταγμα αριθ. 92 της 24/05/2018 που ρυθμίζει την εφαρμογή του) για τη ρύθμιση των προφίλ της επαγγελματικής εκπαίδευσης σύμφωνα με το Άρθρο 117 του Συντάγματος και τη σύνδεσή τους με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

²⁷ Στην Πορτογαλία ο νυν Υπουργός Παιδείας παρουσιάζει ως προτεραιότητα τη στρατηγική για την επαγγελματική εκπαίδευση (Ε.Ε.Κ.), αναγνωρίζοντας ότι η επαγγελματική εκπαίδευση έχει «υποτιμηθεί απαράδεκτα» εξαιτίας «λανθασμένων πολιτικών επιλογών», και για την κοινωνικοοικονομική και πολιτισμική εξέλιξη της χώρας (2019).

²⁸ Το ζήτημα της βιώσιμης ανάπτυξης βρίσκεται στο επίκεντρο της Παγκόσμιας Ατζέντας των Ηνωμένων Εθνών και επομένως εξετάζεται από τους περισσότερους οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες που λειτουργούν σε παγκόσμιο επίπεδο.

- Οι μεθοδολογίες και το περιεχόμενο που χρησιμοποιούνται για την έρευνα και την κατάρτιση θα μπορούσαν να αναδείξουν και να διευκολύνουν τις διαδικασίες της μετασχηματιστικής οικονομίας σε σχέση με το σημερινό οικονομικό (και κοινωνικό) πρότυπο.
- Η διαδικασία μάθησης θα μπορούσε να αποτελεί συγκεκριμένο παράδειγμα του πώς θα μπορούσε να λειτουργήσει η Κ.ΑΛ.Ο., ξεκινώντας από την εξάσκηση της κριτικής σκέψης και του συλλογικού φορέα.
- Για να ξεπεραστεί η ανεπάρκεια του Επαγγελματικού Προτύπου σχετικά με συγκεκριμένα προγράμματα σπουδών απαιτείται καλύτερη ταυτοποίηση των εκπαιδευομένων.

