

ΟΔΗΓΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΕΕΚ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ ΚΑΛΟ

ΣΧΕΔΙΟ ERASMUS+:
EMPLOYSEE – ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΜΕΣΩ ΤΗΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΓΥΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΕΝΑΙΡ & ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Προσχέδιο:	Luisa Previati, ENAIP	Ημερομηνία:	01/07/2020	1 ^η έκδοση
Αναθεώρηση:	Drazen Simlesa, ZMAG	Ημερομηνία:	28/07/2020	2 ^η έκδοση
ΤΕΛΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ	Karolina Silna, EA	Ημερομηνία:	25/09/2020	
Έγκριση:	Ήρα Παπαγεωργίου, ΙΝΕ ΓΣΕΕ	Ημερομηνία:	30/09/2020	

KA2 2019-1-EL01-KA202-062479

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Περιεχόμενα

1 - ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
1.1 Σκοπός του Οδηγού	5
1.2 Ομάδα-στόχος	5
1.3 Προσδοκώμενα Μαθησιακά Αποτελέσματα	6
2 – Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΚΑΛΟ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	9
2.1 Η ΚΑΛΟ στην Ευρώπη	9
2.2 Η ΕΕΚ ως εργαλείο κοινωνικής αλλαγής	11
2.3 Εκπαιδευτικό πλαίσιο για την κατάσταση της ΚΑΛΟ στην Ελλάδα	12
2.3.1 Παρουσία μαθημάτων που σχετίζονται με την ΚΑΛΟ στην αρχική ΕΕΚ	12
2.3.2 Παρουσία μαθημάτων σχετικών με την ΚΑΛΟ στην συνεχιζόμενη ΕΕΚ	13
2.3.3 Άλλα μαθήματα που συνδέονται με την ΚΑΛΟ στην τυπική και άτυπη εκπαίδευση	13
2.3.4 Παροχή μαθημάτων ΚΑΛΟ από οργανισμούς, δίκτυα και παρόμοια ιδρύματα	14
3 – ΕΕΚ ΣΤΗΝ ΚΑΛΟ	16
3.1 Ορολογία που σχετίζεται με τα μαθησιακά αποτελέσματα	16
3.2 Γνώσεις, ικανότητες, στάσεις και δεξιότητες στο πλαίσιο της ΚΑΛΟ	17
4 - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΚΑΛΟ	21
4.1 Διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών	21
4.2 Προγραμματισμός εκπαίδευσης	27
4.2.1 Βασικά στοιχεία του προγραμματισμού μιας εκπαίδευσης	27
4.2.2 Σκοπός και μαθησιακοί στόχοι	27
4.2.3 Προσαρμογή του εκπαιδευτικού περιεχομένου και διαπραγμάτευση του συμβολαίου μάθησης	29
4.2.4 Εκπαιδευτικό υλικό	32
4.2.5 Εκπαιδευτικές τεχνικές στην ΕΕΚ	34
4.3 Αξιολόγηση της Εκπαίδευσης	36
4.3.1 Η Σημασία της αξιολόγησης	36
4.3.2 Θεωρίες και μέθοδοι αξιολόγησης	37
4.3.3 Βέλτιστες πρακτικές και εμπειρίες	43

1 - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η κύρια ιδέα του Σχεδίου EmploySSE είναι να καταρτίσει το πλαίσιο της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (ΚΑΛΟ) στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ). Το έργο κατανοεί την ΕΕΚ και ιδιαίτερα τη Συνεχιζόμενη ΕΕΚ (ΣΕΕΚ) ως εργαλείο κοινωνικής αλλαγής: Η ΕΕΚ θα μπορούσε να προετοιμάσει τους εκπαιδευόμενους για απασχόληση σε ευρύ πλαίσιο. Το όραμά μας είναι, μέσω της κοινοπραξίας, να αυξηθεί η προβολή της ΚΑΛΟ, να ενισχυθούν οι αυτοδιαχειριζόμενες επιχειρήσεις ΚΑΛΟ, να δημιουργηθούν ευκαιρίες απασχόλησης στον τομέα της ΚΑΛΟ και να προσφερθεί ολοκληρωμένη κατάρτιση και επαγγελματική ανάπτυξη στον τομέα της ΚΑΛΟ.

Ο όρος ΚΑΛΟ χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο ως έννοια ομπρέλα, ο οποίος αναφέρεται στην παραγωγή και ανταλλαγή αγαθών και υπηρεσιών από ένα ευρύ φάσμα οργανισμών και επιχειρήσεων που επιδιώκουν σαφείς κοινωνικούς ή / και περιβαλλοντικούς στόχους (UNTFSSSE¹, 2014). Η ΚΑΛΟ, όπως αναφέρεται από το RIPESS -το Διεπαιρωτικό Δίκτυο για την Προώθηση της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας- είναι ένα παγκόσμιο κίνημα που αναδύεται τα τελευταία χρόνια και αναπτύσσεται ραγδαία. Οι οργανισμοί ΚΑΛΟ είναι εναλλακτικές λύσεις που συντονίζονται από πολίτες, με στόχο τη συστημική αλλαγή για την οικοδόμηση μιας οικονομίας και μιας κοινωνίας που εξυπηρετεί τους ανθρώπους και τον πλανήτη. Σε παγκόσμιο επίπεδο, αυτές οι εναλλακτικές μορφές παραγωγής, ανταλλαγής και κατανάλωσης αυξάνονται ως απάντηση σε κοινωνικές, οικονομικές και περιβαλλοντικές κρίσεις. Δεδομένου ότι οι περισσότερες πρωτοβουλίες ΚΑΛΟ βασίζονται στην τοπική οικονομία, η ΚΑΛΟ μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη της τοπικής ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς.

Η κοινοπραξία του έργου αποτελείται από 6 εταίρους σε 5 χώρες - Ελλάδα, Τσεχία, Κροατία, Γαλλία και Ιταλία. Επικεφαλής του έργου είναι το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (INE ΓΣΕΕ). Κύριος συνεργάτης για την ανάπτυξη του τρέχοντος οδηγού (Intellectual Outcome 1) είναι το ENAIP Veneto από την Ιταλία. Συμμετέχοντες εταίροι είναι το DOCK – Συνεργατικός Χώρος Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας από την Ελλάδα, το Ekumenická Akademie από την Τσεχική Δημοκρατία, το Πράσινο Δίκτυο Ακτιβιστικών Ομάδων (ZMAG) από την Κροατία και το ADEPES -Mouvement pour l'Économie Solidaire Occitanie από τη Γαλλία.

¹ United Nations Task Force on Social Solidarity Economy (www.unsse.org) - UNTFSSSE

1.1 Σκοπός του Οδηγού

Αυτός ο οδηγός είναι ένα μεθοδολογικό πλαίσιο για την εφαρμογή της ΕΕΚ σε θέματα που σχετίζονται με την ΚΑΛΟ. Είναι, στην ουσία, ένας οδηγός εκπαιδευτών ΕΕΚ για την ΚΑΛΟ. Περιλαμβάνει προδιαγραφές, προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα, μεθοδολογία και τεχνικές. Σκοπός είναι να ενημερώσει και να παρακινήσει την ανάπτυξη των εκπαιδευτικών ενοτήτων / του εκπαιδευτικού υλικού στο πεδίο της ΚΑΛΟ. Ως εκ τούτου, παρέχει στους εκπαιδευτές τις βασικές γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις και πρακτική εμπειρία για την παροχή εκπαίδευσης και τεχνικής βοήθειας σε εγχειρήματα και οργανισμούς ΚΑΛΟ, καθώς και σε άλλους σχετικούς ενδιαφερόμενους.

Στόχος του είναι να διευκολύνει ενεργά τη μάθηση εφαρμόζοντας ό,τι είναι γνωστό για το πώς οι κοινωνικοί επιχειρηματίες μαθαίνουν να ενισχύουν την εμπειρία του εκπαιδευτή / εκπαιδευόμενου, δεδομένου ότι η γνώση του πώς να συνεργάζεσαι με κοινωνικούς επιχειρηματίες είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική κατάρτιση στο πεδίο. Ο παρών οδηγός περιγράφει τη συνεργατική μαθησιακή σχέση μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων, οι οποίοι μοιράζονται την αμοιβαία ευθύνη και λογοδοσία για την επίτευξη σαφών και αμοιβαία καθορισμένων μαθησιακών στόχων. Επιπλέον, μια κρίσιμη πτυχή του οδηγού θα είναι η λίστα ελέγχου γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων και στάσεων που χρειάζεται να έχουν οι εκπαιδευτές στο πεδίο της ΚΑΛΟ. Στη λίστα αυτή περιλαμβάνονται τόσο τα στοιχεία που σχετίζονται με την εκπαίδευση ενηλίκων όσο και αυτά της ΚΑΛΟ.

1.2 Ομάδα-στόχος

Την ομάδα-στόχο αυτού του έργου αποτελούν πρώτα απ' όλα:

- πάροχοι ΕΕΚ, εκπαιδευτές, μέντορες
- επαγγελματικοί σύμβουλοι
- υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων, και ιδίως μέλη θεσμικών οργάνων υπεύθυνων για την ανάπτυξη και την εφαρμογή του ευρωπαϊκού / εθνικού πλαισίου προσόντων

Επιπλέον, οι έμμεσες ομάδες-στόχοι είναι:

- Απόφοιτοι τριτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας επαγγελματικής και γενικής εκπαίδευσης (ηλικίας 18-30)
- Νέοι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs)
- Τοπικοί, εθνικοί και ευρωπαϊκοί οργανισμοί ΚΑΛΟ



* Particular the statutory bodies responsible for the development and implementation of the European/National Qualifications Framework

** Tertiary education Graduates as part of Young people neither in employment nor in education and training

*** Young graduates of secondary vocational/general education level

1.3 Προσδοκώμενα Μαθησιακά Αποτελέσματα

Μελετώντας τον οδηγό αυτό, οι εκπαιδευόμενοι εκπαιδευτές θα είναι σε θέση να:

Σε επίπεδο γνώσεων

- ορίζουν και συνδέουν τους όρους της ΕΕΚ και της ΚΑΛΟ
- εκφράζουν ορισμένες από τις ιδιαιτερότητες της ΚΑΛΟ στην Ελλάδα σχετικά με τη συνεχιζόμενη και αρχική ΕΕΚ, καθώς και την τυπική και μη τυπική εκπαίδευση
- αναγνωρίζουν την προστιθέμενη αξία της εφαρμογής των βασικών αρχών της ΕΕΚ στον τομέα της ΚΑΛΟ (Γνώσεις, Δεξιότητες και Ικανότητες)
- αποκτούν γενικές, καθώς και εξειδικευμένες γνώσεις ως εκπαιδευτές ΚΑΛΟ (διαφορετικά υπόβαθρα και θέματα που μπορούν να ενισχύσουν το ρόλο κάποιου ως εκπαιδευτή)
- προσδιορίζουν το ρόλο της ΕΕΚ, ως εργαλείο για την εξέλιξη και την κοινωνική αλλαγή
- γνωρίζουν τα κοινωνικά οφέλη της μάθησης, για τα άτομα και για την κοινωνία
- αναγνωρίζουν τις βασικές αρχές της ενήλικης εκπαίδευσης
- περιγράφουν τα βασικά χαρακτηριστικά των ενήλικων μαθητών
- καθορίζουν τα βήματα των μαθησιακών αναγκών διαδικασίας αξιολόγησης

Σε επίπεδο δεξιοτήτων

- συμβάλλουν σε μια δημιουργική σύνδεση μεταξύ ΕΕΚ και ΚΑΛΟ
- προσδιορίζουν και επιλέγουν τις κατάλληλες τεχνικές για την εκτίμηση των μαθησιακών αναγκών
- καθορίζουν και διαπραγματεύονται τους μαθησιακούς στόχους του μαθήματος με βάση τις μαθησιακές ανάγκες των συμμετεχόντων
- εφαρμόζουν τις αρχές μάθησης ενηλίκων κατά το σχεδιασμό ενός εκπαιδευτικού προγράμματος
- αναζητούν κατάλληλες πηγές για να βρουν εκπαιδευτικό υλικό / περιεχόμενο για ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα
- επιλέγουν τις κατάλληλες συνεργατικές τεχνικές κατάρτισης
- σχεδιάζουν, σε συνεργασία με τους συμμετέχοντες, ένα χρονοδιάγραμμα εκπαιδευτικού προγράμματος, καθορίζοντας το περιεχόμενο και τη διάρκεια των εκπαιδευτικών ενοτήτων
- ενσωματώνουν στοιχεία ΚΑΛΟ σε προγράμματα κατάρτισης
- προσαρμόζουν το περιεχόμενο ενός μαθήματος στις εκπαιδευτικές ανάγκες των συμμετεχόντων
- παρακολουθούν και (αυτο)αξιολογούν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα

Σε επίπεδο ικανοτήτων

- μεταδίδουν στους ασκούμενους σημαντικά στοιχεία για τη λειτουργία της ΚΑΛΟ (όπως ο θετικός αντίκτυπος της ομαδικής εργασίας, η ικανότητα συμμετοχής σε ένα συλλογικό έργο, η ευελιξία και η προσαρμογή στην ομαδική δυναμική, η συναισθηματική ευαισθητοποίηση, η ενσυναίσθηση, η αναγνώριση και ο σεβασμός στις διαφορετικές ανάγκες κ.λπ.)
- συνεργάζονται με άλλους φορείς που εμπλέκονται στον τομέα της ΚΑΛΟ
- ενθαρρύνουν την ενεργό και ισότιμη συμμετοχή των εκπαιδευομένων
- ενθαρρύνουν την ομαδική εργασία
- επιλύουν συγκρούσεις και προωθούν τη συλλογική μάθηση

- δίνουν έμφαση στη συλλογική δράση, την αμοιβαιότητα, τη συνεργασία και την αλληλεγγύη
- συμμετέχουν ενεργά σε όλες τις φάσεις του σχεδιασμού και της εφαρμογής ενός προγράμματος κατάρτισης
- υποστηρίζουν και προωθούν τις βασικές αρχές της ΚΑΛΟ

Σε επίπεδο στάσεων:

- αμφισβητούν το τρέχον οικονομικό μοντέλο
- ασχολούνται κριτικά με τις βασικές κοινωνικές αξίες
- ενθαρρύνουν το σχηματισμό φορέων και συνεταιρισμών ΚΑΛΟ
- προτείνουν νέα μοντέλα για την κάλυψη των βασικών αναγκών του ανθρώπου
- συνεργάζονται για τη δημιουργία οργανώσεων συλλογικής διαχείρισης
- υποστηρίζουν το μοντέλο ΚΑΛΟ ως μια πιο βιώσιμη επιλογή για την οικονομία, τους ανθρώπους και το περιβάλλον

2 – Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΚΑΛΟ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

2.1 Η ΚΑΛΟ στην Ευρώπη

Η **Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΛΟ)** είναι ένα κίνημα που βασίζεται στην ανταλλαγή που συνδέει τις ατομικές ανάγκες με αυτές της κοινότητας. Στην ΚΑΛΟ, οι απλοί άνθρωποι διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση όλων των διαστάσεων της ανθρώπινης ζωής: οικονομική, κοινωνική, πολιτιστική, πολιτική και περιβαλλοντική (βάσει ενός ορισμού του RIPESS, του Διεθνούς Δικτύου για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία).

Η κοινωνική οικονομία στην Ευρώπη (Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, 2019)² περιλαμβάνει:

- 13,6 εκατομμύρια αμειβόμενες θέσεις εργασίας
- 6,3% του ενεργού πληθυσμού της ΕΕ-28
- περισσότερους από 82,8 εκατομμύρια εθελοντές και 232 εκατομμύρια μέλη συνεταιρισμών και παρόμοιων επιχειρημάτων
- 2,8 εκατομμύρια επιχειρήματα και επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας στην Ευρώπη

Η σημασία της ΚΑΛΟ σε όλο τον κόσμο έχει αυξηθεί τις τελευταίες τρεις δεκαετίες λόγω του ότι:

- Ένας αυξανόμενος αριθμός ανθρώπων σε ολόκληρο τον κόσμο βιώνουν επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης και συνθήκες βαθιάς φτώχειας.
- Μέσα στη λογική του καπιταλισμού, οι άνθρωποι και η κοινωνία γίνονται πόροι για εκμετάλλευση.
- Το γραμμικό οικονομικό μοντέλο, οδηγεί σε εκτεταμένη ρύπανση και κλιματική αλλαγή.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνεργάζεται, μέσω των στόχων της ατζέντας 2030 για την αειφόρο ανάπτυξη, με την G20 Inclusive Business Platform και την G7 Global Social Impact Investment Steering Group, καθώς και με τη διυπηρεσιακή ομάδα εργασίας των Ηνωμένων Εθνών για την ΚΑΛΟ και την Ομάδα Εμπειρογνομημόνων της Επιτροπής για την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα. Όλα αυτά είναι βήματα προς μια καλή κατεύθυνση. Τα κοινωνικά κινήματα, όμως, πρέπει να παραμείνουν ενεργά και να διασφαλίσουν ότι αυτά τα βήματα θα προχωρήσουν.

² European Economic and Social Committee (2019). *Social Economy Enterprises*, EU. Available at: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/ge-03-19-796-en-n.pdf>

Η κοινωνική οικονομία και ο συνεταιρισμός είναι βαθιά ριζωμένες στην Ευρώπη. Σε ευρωπαϊκό θεσμικό επίπεδο αυξάνεται η προσοχή για την κοινωνική οικονομία και τα εγχειρήματά της. Η νομική μορφή που λαμβάνουν τα εγχειρήματα αυτά διαφέρει μεταξύ των κρατών-μελών, λόγω των διαφορετικών εθνικών πλαισίων. Συχνά έχουν τη μορφή ενώσεων, συνεταιρισμών, ιδρυμάτων ή νέων νομικών μορφών.. Σήμερα ένα από τα πιο εμφανή παραδείγματα της κοινωνικής οικονομίας είναι μια νέα νομική οντότητα - η κοινωνική επιχείρηση.

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται από τις ακόλουθες πτυχές:

- ο κύριος στόχος τους είναι να έχουν κοινωνικό αντίκτυπο
- ως οικονομικοί φορείς, παράγουν αγαθά και υπηρεσίες, συχνά γενικού ενδιαφέροντος, αλλά χρησιμοποιούν τυχόν πλεονάσματα κυρίως για την επίτευξη των κοινωνικών στόχων.
- διευθύνονται με υπεύθυνο, διαφανή και καινοτόμο τρόπο στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που περιλαμβάνουν το προσωπικό, τους πελάτες και τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζονται από τις δραστηριότητές τους.

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ), ένα συμβουλευτικό όργανο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής, συμμετέχει ενεργά στην ατζέντα της κοινωνικής επιχείρησης και της κοινωνικής οικονομίας για περισσότερα από 10 χρόνια και υποστηρίζει την ανάπτυξη και την εξέλιξη των κοινωνικών επιχειρήσεων ως βασικό στοιχείο του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου.

Το 2015, η ΕΟΚΕ δημιούργησε μια μόνιμη ομάδα μελέτης αφιερωμένη σε επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας με τους ακόλουθους στόχους:

- να παρακολουθεί και να αξιολογεί τις πολιτικές εξελίξεις σε επίπεδο ΕΕ και κρατών μελών
- να ασχοληθεί με συγκεκριμένα θέματα και, γενικότερα, να προσδιορίσει συγκεκριμένα μέτρα που πρέπει να ληφθούν σε σχέση με τις επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας
- να συλλέγει και να δημοσιοποιεί βέλτιστες πρακτικές στα κράτη μέλη και να οργανώνει ένα ετήσιο φόρουμ
- να βελτιώνει την ορατότητα του τομέα
- να ενισχύει δεσμούς με ομάδες προβληματισμού που εκπροσωπούν τον τομέα και να συνεργάζεται με τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα. Τα μέλη που εκπροσωπούν συνεταιρισμούς, ενώσεις, ιδρύματα και κοινωνικές ΜΚΟ συναντώνται τακτικά για να ανταλλάσσουν καλές πρακτικές, να συζητούν επίκαιρα θέματα και να εκτελούν το έργο πολιτικής της ΕΟΚΕ.

Από το 2016, η ΕΟΚΕ διοργανώνει σε ετήσια βάση την Ευρωπαϊκή Ημέρα Κοινωνικής Οικονομίας. Ο στόχος του είναι διπλός: αφενός, η επισκόπηση της προόδου που έχει σημειωθεί στη δημιουργία οικοσυστήματος για τις επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας στην Ευρώπη και, αφετέρου, ο προγραμματισμός των επόμενων βημάτων για να αναγνωριστεί και να διαδοθεί ευρύτερα αυτό το οικονομικό μοντέλο .

2.2 Η ΕΕΚ ως εργαλείο κοινωνικής αλλαγής

Η **Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ)** ορίζεται ως η «... εκπαίδευση και κατάρτιση που στοχεύει στον εφοδιασμό των ανθρώπων με γνώσεις, τεχνογνωσία, δεξιότητες και / ή ικανότητες που απαιτούνται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα ή ευρύτερα στην αγορά εργασίας» (Cedefop, 2017)³.

Το σύστημα ΕΕΚ παίζει καθοριστικό ρόλο στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη ενός κράτους. Ταυτόχρονα, η ΕΕΚ επηρεάζεται από τις μεταβολές της οικονομίας και της κοινωνίας.

Με την υιοθέτηση της στρατηγικής της Λισαβόνας το 2000, η ΕΕ έθεσε συγκεκριμένους στόχους ώστε να καταστεί ο πιο ανταγωνιστικός και δυναμικός οικονομικός χώρος στον κόσμο. Σε αυτό το πλαίσιο, η γενική εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση δεν ορίστηκαν μόνο ως βασικοί παράγοντες για την επίτευξη των στοχευμένων κοινωνικών και οικονομικών σημείων αναφοράς, αλλά αναγνωρίστηκαν ως βασικά θεμέλια για την καινοτομία και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας όλων των ευρωπαϊκών χωρών. Τελικά, η υλοποίηση της στρατηγικής της Λισαβόνας δεν απαιτεί μόνο εκτεταμένες αλλαγές στην ευρωπαϊκή οικονομία, αλλά και ένα εξίσου φιλόδοξο πρόγραμμα εκσυγχρονισμού για τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας και εκπαίδευσης, με την ενίσχυση της ποιότητας, της ελκυστικότητας και της προσβασιμότητας των ευκαιριών για τη διά βίου μάθηση να αποτελούν βασικούς στόχους.

Δεν υπάρχει «ιδανικό» σύστημα ΕΕΚ, το οποίο να ταιριάζει στις ανάγκες όλων των χωρών. Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης διαμορφώνονται συχνά από την ιστορία, τα κοινωνικά κίνητρα και τις οικονομικές ανάγκες της τοπικής κοινότητας.

Η επιτυχία της ΕΕΚ μπορεί να μετρηθεί από την απασχολησιμότητα των αποφοίτων, την προσωπική ανάπτυξη, τις ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση, αλλά και από τον αντίκτυπό της στην κοινωνική αλλαγή. Προκειμένου να είναι δίκαιες και αποτελεσματικές, οι πολιτικές ΕΕΚ πρέπει να απευθύνονται σε όλα τα τμήματα του πληθυσμού, προσφέροντας ελκυστικές διόδους για εκείνους με υψηλό δυναμικό, ενώ ταυτόχρονα να ενισχύουν και εκείνους που διατρέχουν αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Επιπλέον, η ΕΕΚ δεν μπορεί να αφορά μόνο το άτομο. Οι πρώτοι φιλόσοφοι, όπως ο Αριστοτέλης και ο Πλάτωνας, υποστήριξαν ότι η εκπαίδευση είναι κεντρική τόσο για την ολοκλήρωση του ατόμου, όσο και της κοινωνίας (Barnes, 1982⁴, Hare, 1989⁵). Τα άτομα και οι κοινωνίες μπορούν να αναπτυχθούν μόνο μέσω μιας διαδικασίας δια βίου μάθησης, ώστε να επιτευχθεί η ηθική ανάπτυξη του ατόμου και η ευημερία της κοινωνίας.

³ CEDEFOP (2017). *The changing nature and role of Vocational Education and Training in Europe. Volume 2*. Available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5564>

⁴ Barnes, J. (1982). *Aristotle*. Oxford University Press

⁵ Hare, R.M. (1989). *Plato*. Oxford University Press

Οι κοινωνικοί επιστήμονες άρχισαν να παρατηρούν ότι τα άτομα με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης ζουν περισσότερο, είναι πιο υγιή, και συμμετέχουν πιο ενεργά στην κοινωνία σε σχέση με τα άτομα χαμηλών προσόντων (Haveman and Wolfe, 1984⁶, Grossman, 2005⁷).

Οι Schuller et al. (2002)⁸ πρότειναν ότι τα κοινωνικά οφέλη της μάθησης μπορούν να αφορούν μόνο το άτομο, όπως στην περίπτωση της βελτίωσης της υγείας του ή μπορεί να έχουν επιπτώσεις σε διάφορες μορφές κοινωνικών ομάδων, για παράδειγμα την οικογενειακή ζωή ή την ευρύτερη κοινότητα. Ο όρος «κοινωνικές παροχές» συνδέεται εν μέρει με τις μη εμπορεύσιμες (μη οικονομικές ή μη νομισματικές) παροχές: η μη εμπορία συνεπάγεται ότι τα οφέλη της εκπαίδευσης δεν συνδέονται με την απόδοση των μισθών. Ωστόσο, τα κοινωνικά οφέλη μπορεί να έχουν οικονομική αξία τόσο για το άτομο όσο και για την κοινωνία (όπως στην περίπτωση της καλύτερης υγείας για τα άτομα, γεγονός που μειώνει το κόστος της εθνικής παροχής υγειονομικής περίθαλψης και την απώλεια παραγωγικότητας των ατόμων)¹³.

2.3 Εκπαιδευτικό πλαίσιο για την κατάσταση της ΚΑΛΟ στην Ελλάδα

2.3.1 Παρουσία μαθημάτων που σχετίζονται με την ΚΑΛΟ στην αρχική ΕΕΚ

Το γλωσσάρι του Eqavet⁹ ορίζει την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως «Γενική ή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που πραγματοποιείται στο αρχικό εκπαιδευτικό σύστημα, συνήθως πριν από την είσοδο στην επαγγελματική ζωή». Στην Ελλάδα, παρόλο που η ΚΑΛΟ κερδίζει όλο και περισσότερο έδαφος, δεν υπάρχουν σχετικά εκπαιδευτικά υλικά και προγράμματα κατάρτισης σε αυτό το επίπεδο επίσημης εκπαίδευσης.

Η αρχική ΕΕΚ υλοποιείται είτε μέσα στο σύστημα τυπικής εκπαίδευσης, στο δεύτερο κύκλο των σχολείων ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (σχολεία ημέρας ή δεύτερης ευκαιρίας / εσπερινά) είτε εκτός του συστήματος επίσημης εκπαίδευσης σε πλαίσια και ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης και οι δημόσιοι αλλά και ιδιωτικοί πάροχοι ρυθμίζονται από το κράτος. Οι θεματικές για την ΚΑΛΟ απουσιάζουν από τα προγράμματα αυτά, καθώς η ΚΑΛΟ συνδέεται με την τριτοβάθμια και τη μη τυπική εκπαίδευση.

⁶ Haveman, R.; Wolfe, B. (1984). "Schooling and economic well-being: the role of non-market effects". *Journal of Human Resources*, Vol. 19, No 3, p. 377-407.

⁷ Grossman, M. (2006). "Education and non-market outcomes". In: Hanushek, E.; Welch, F. (eds). *Handbook of the economics of education*. North-Holland.

⁸ Cedefop (2011). Research paper No 17. *Vocational education and training is good for you. The social benefits of VET for individuals*. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5517>

⁹ [https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/initial-education-and-training-\(ivet\)](https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/initial-education-and-training-(ivet))

2.3.2 Παρουσία μαθημάτων σχετικών με την ΚΑΛΟ στην συνεχιζόμενη ΕΕΚ

Το γλωσσάρι του Eqavet¹⁰ ορίζει τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση ως «Εκπαίδευση ή κατάρτιση μετά την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση, ή μετά την είσοδο στην επαγγελματική ζωή με σκοπό να βοηθήσει τα άτομα: να βελτιώσουν ή να ενημερώσουν τις γνώσεις τους και / ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες για μια σταδιοδρομία ή επανεκπαίδευση, να συνεχίσουν την προσωπική ή επαγγελματική τους ανάπτυξη». Με βάση με αυτόν τον ορισμό, κάθε χώρα παρουσιάζει τα δικά της χαρακτηριστικά.

Στην Ελλάδα, το νομοθετικό πλαίσιο για την ΚΑΛΟ θεσπίστηκε το 2011 ως απάντηση στην ελληνική οικονομική κρίση και στη συνέχεια αναθεωρήθηκε το 2016, επομένως τα προγράμματα, οι πρωτοβουλίες και η κατάρτιση είναι αρκετά πρόσφατα και θα αναπτυχθούν περαιτέρω τα επόμενα χρόνια. Παρόλο που η έννοια της ΚΑΛΟ είναι σχετικά νέα, μπορούμε να εντοπίσουμε ήδη ανάλογες θεματικές σε πολλά προγράμματα και μαθήματα που παρέχονται από διαφορετικά ιδρύματα ΕΕΚ, ιδίως από τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ)¹¹ που προσφέρονται από τους δήμους σε όλη τη χώρα.

Αξίζει να αναφέρουμε μερικά από αυτά, όπως:

- το «Social Entrepreneurship Educational Programme», μια εκπαίδευση διάρκειας 50 ωρών που καλύπτει τις βασικές έννοιες, το θεσμικό πλαίσιο, εθνικές και διεθνείς μελέτες περιπτώσεων και όλα τα βασικά στοιχεία για τη δημιουργία και διαχείριση μιας επιχείρησης ΚΑΛΟ,
- το «Social Economy, Social Entrepreneurship and Microcredit» από το ΚΔΒΜ του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, ένα πρόγραμμα 65 ωρών, που υλοποιήθηκε μέσω πλατφόρμας ηλεκτρονικής μάθησης, και καλύπτει τις βασικές σχετικές έννοιες, κάνει ιστορική αναδρομή, εξετάζει τις προοπτικές για την ανάπτυξη του τομέα σε εθνικό επίπεδο, παρουσιάζει βέλτιστες πρακτικές, αναλύει οικονομικά και διαχειριστικά θέματα κ.λπ.
- τέλος, το ΚΔΒΜ του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών¹² παρέχει το «Πρόγραμμα Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας»¹³, ένα μονοετές πρόγραμμα (190 ώρες) καλύπτοντας τρεις κύριες ενότητες: τις βασικές έννοιες, το σχεδιασμό και τη διαχείριση μιας τέτοιας πρωτοβουλίας.

2.3.3 Άλλα μαθήματα που συνδέονται με την ΚΑΛΟ στην τυπική και άτυπη εκπαίδευση

Στην Ελλάδα, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, δεδομένου ότι η θεσμοθέτηση της ΚΑΛΟ είναι μάλλον πρόσφατη, πολλές πρωτοβουλίες βρίσκονται σε αρχικό στάδιο. Το 2017, η Ειδική Γραμματεία της ΚΑΛΟ ξεκίνησε έναν εκπαιδευτικό οδηγό και σχετικό υλικό για την ανάπτυξη και τη λειτουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ένα ευρύ φάσμα

¹⁰ <https://www.eqavet.eu/EU-Quality-Assurance/Glossary/c/continuing-education-and-training-cvet>

¹¹ <https://www.openbook.gr/koinwniki-oikonomia-koinwniki-epixeirimatikotita/>

¹² <https://www.dose.aueb.gr/>

¹³ More information available at: <https://dose.aueb.gr/>

Θεμάτων, από τη γενική εισαγωγή στην ΚΑΛΟ και το νομοθετικό της πλαίσιο, έως το κοινωνικό επιχειρηματικό σχέδιο, τις πηγές χρηματοδότησης, την χρηματοοικονομική διαχείριση, θέματα ασφάλισης και τρόπους εκτίμησης των κοινωνικών επιπτώσεων της ΚΑΛΟ. Ο οδηγός στοχεύει στην ενίσχυση των γνώσεων και δεξιοτήτων στη ΚΑΛΟ και στην ανάπτυξη προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στο μέλλον. Τον Ιούνιο του 2018, ο ίδιος οργανισμός, σε συνεργασία με το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, υλοποίησε ένα εργαστήριο με επίκεντρο τον ρόλο της τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης στην υποστήριξη πρωτοβουλιών εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ΚΑΛΟ σε όλη την Ελλάδα.

Ένα άλλο σημαντικό βήμα έγινε το 2018, όταν πραγματοποιήθηκε η 2^η Εθνική Έκθεση ΚΑΛΟ στην Αθήνα με τη συμμετοχή 150 οργανισμών, στο οποίο πραγματοποιήθηκε ανταλλαγή ιδεών, διάδοση καλών πρακτικών και διάφορες άλλες εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

Στο πλαίσιο του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα, το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο παρέχει Μεταπτυχιακό πρόγραμμα στην Κοινωνική Αλληλέγγυα Οικονομία. Πρόκειται για πρόγραμμα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και ο ελάχιστος χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση του είναι δύο χρόνια¹⁴. Άλλα εθνικά πανεπιστήμια προσφέρουν εκπαίδευση στην ΚΑΛΟ μέσω των Κέντρων Δια βίου Μάθησης.

2.3.4 Παροχή μαθημάτων ΚΑΛΟ από οργανισμούς, δίκτυα και παρόμοια ιδρύματα

Με βάση τις παρατηρήσεις μας, η μη τυπική / άτυπη εκπαίδευση παρέχεται συχνά από τα κύρια δίκτυα και τις ενώσεις που εκπροσωπούν την ΚΑΛΟ σε όλες τις χώρες του έργου. Δεδομένου ότι η παροχή μιας διεξοδικής επισκόπησης μιας τόσο μεγάλης ποικιλίας πρωτοβουλιών είναι αδύνατη σε αυτόν τον οδηγό, παρουσιάζουμε μερικά αντιπροσωπευτικά παραδείγματα.

Στην Ελλάδα, όπου τα προγράμματα ΚΑΛΟ παρέχονται από μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, είτε αυτοχρηματοδοτούνται, είτε αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου, πιο ολοκληρωμένου προγράμματος. Η διάρκειά τους κυμαίνεται από ένα ακαδημαϊκό έτος (2 εξάμηνα) έως πολύ μικρότερα (π.χ. μία εβδομάδα, ένα μήνα). Πάροχοι όπως η ΜΚΟ «Citizens in Action»¹⁵ ή το British Council¹⁶ έχουν επίσης ενσωματώσει την προώθηση της ΚΑΛΟ στους στόχους τους.

Ορισμένα προγράμματα κοινωνικής επιχειρηματικότητας υλοποιήθηκαν ή διεξάγονται επί του παρόντος, ως μέρος μιας δεσμίδας ευρύτερων δράσεων μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων: Impact Hub Athens, Orange Groove, Ashoka Greece, Higgs και ο Αναπτυξιακός Οργανισμός Αθηνών.

Ένα άλλο σημαντικό παράδειγμα είναι η ψηφιακή εκπαιδευτική πλατφόρμα ΚΑΛΟ, η οποία είναι το αποτέλεσμα της συνεργασίας μεταξύ ατόμων, συλλογικοτήτων και οργανισμών που ενεργούν ως υποστηρικτές και βασικοί ενδιαφερόμενοι για την ανάπτυξη της ΚΑΛΟ. Ξεκίνησε ως πρωτοβουλία του Ιδρύματος Heinrich Bell στην Ελλάδα και εξελίχθηκε σε ένωση μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

¹⁴ <https://www.eap.gr/en/courses/7981-social-and-solidarity-economy>

¹⁵ <http://www.citizensinaction.gr/index.php/el/news/170-training-social-economy-italy>

¹⁶ <https://www.britishcouncil.gr/programmes/society/social-innovation>

Εκτός αυτού, ο Κόμβος (Κέντρο Κοινωνικής Οικονομίας, Ενδυνάμωσης και Καινοτομίας) υλοποίησε Πρόγραμμα Εκπαίδευσης στην Κοινωνική Οικονομική Ανάπτυξη για Συνεταιρισμούς και επιχειρήσεις ΚΑΛΟ σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Simon Fraser, το Κοινοτικό Ίδρυμα Εξέλιξης και τον Heinrich Böll Stiftung. Οι συμμετέχοντες σε αυτό έχουν λάβει πιστοποίηση ως «διαμεσολαβητές στον τομέα της ΚΑΛΟ», από το Πανεπιστήμιο Simon Fraser (Βανκούβερ - Καναδάς)¹⁷.

¹⁷ <http://komvoshub.org/>

3 – ΕΕΚ ΣΤΗΝ ΚΑΛΟ

3.1 Ορολογία που σχετίζεται με τα μαθησιακά αποτελέσματα

Η σημασία της ανάπτυξης συγκεκριμένων δεικτών για τη δημιουργία ενός συστήματος μεταφοράς πιστώσεων στην ΕΕ για την ΕΕΚ, χρονολογείται από τη «δήλωση της Κοπεγχάγης για ενισχυμένη συνεργασία στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση»¹⁸ που στοχεύει στη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού συστήματος μεταφοράς πίστωσης για την ΕΕΚ (ονομάζεται ECVET). Αυτό το σύστημα μεταφοράς πίστωσης πρέπει να υποστηρίζεται από ένα κοινό πλαίσιο επιπέδων αναφοράς, που συνδέεται με τα μαθησιακά αποτελέσματα, προκειμένου να είναι δυνατή η σύγκρισή σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το σημείο εκκίνησης της τεχνικής ομάδας εργασίας για το ECVET είναι το ακόλουθο:

«Οι στόχοι μιας μαθησιακής πορείας ή ενός προγράμματος ΕΕΚ εκφράζονται ως μαθησιακά αποτελέσματα όσον αφορά τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που θα πρέπει να αποκτηθούν, σε ένα δεδομένο επίπεδο αναφοράς (TWG, 2004, κεφάλαιο 2.3.1.) »

Έκτοτε, οι Γνώσεις, Δεξιότητες και Ικανότητες απέκτησαν ολοένα και σημαντικότερο ρόλο στην περιγραφή των επιδιωκόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων στο πλαίσιο της ΕΕΚ. Παρά τις ετερογενείς εθνικές εμπειρίες και τη δυσκολία επίτευξης ενός κοινού ευρωπαϊκού ορισμού αυτών των στοιχείων, η βάση δεδομένων ESCO προσπάθησε να δώσει έναν γενικό ορισμό¹⁹ για καθένα από αυτά, όπως παρατίθεται παρακάτω:

ΓΝΩΣΗ σημαίνει το αποτέλεσμα της αφομοίωσης των πληροφοριών μέσω της μάθησης. Η γνώση είναι το σώμα των γεγονότων, των αρχών, των θεωριών και των πρακτικών που σχετίζεται με ένα πεδίο εργασίας ή μελέτης. Τόσο οι δεξιότητες όσο και οι ικανότητες βασίζονται σε πρακτικές και θεωρητικές γνώσεις, η διαφορά έγκειται στον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονται και χρησιμοποιούνται.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ είναι η ικανότητα εφαρμογής της γνώσης για την ολοκλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων. Οι δεξιότητες μπορούν να περιγραφούν ως γνωστικές (που περιλαμβάνουν τη χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης) ή πρακτικές (που περιλαμβάνουν χειροκίνητη επιδεξιότητα και χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων).

Ενώ μερικές φορές χρησιμοποιούνται ως συνώνυμα, οι όροι «δεξιότητα» και «ικανότητα» μπορούν να διακριθούν ανάλογα με το πεδίο εφαρμογής τους. Ο όρος «δεξιότητα»

¹⁸ The Copenhagen declaration can be found at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISUM%3Aef0018>

¹⁹ The definitions here used for Knowledge, Skill, Competence and Attitude are taken from ESCO - European Skills, Competences, Qualifications and Occupations <https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Knowledge>

αναφέρεται συνήθως στη χρήση μεθόδων ή μέσων σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον και σε σχέση με καθορισμένες εργασίες. Ο όρος «ικανότητα» είναι ευρύτερος και αναφέρεται συνήθως στην ικανότητα ενός ατόμου - που αντιμετωπίζει νέες καταστάσεις και απρόβλεπτες προκλήσεις - να χρησιμοποιεί και να εφαρμόζει γνώσεις και δεξιότητες με ανεξάρτητο και αυτοκατευθυνόμενο τρόπο.

ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ σημαίνει την αποδεδειγμένη ικανότητα χρήσης γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών ή / και μεθοδολογικών ικανοτήτων, σε καταστάσεις εργασίας ή μελέτης και στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Περιγράφεται με όρους ευθύνης και αυτονομίας.

Σε αυτούς τους ορισμούς, σύμφωνα με το πεδίο εφαρμογής του οδηγού, θα θέλαμε να προσθέσουμε την έννοια της προσέγγισης, διότι αναφέρεται στην αλλαγή της νοοτροπίας και της συμπεριφοράς που προκαλείται όταν ασχολούμαστε με την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία.

Οι ΣΤΑΣΕΙΣ αναφέρονται σε ατομικούς τρόπους εργασίας, προτιμήσεις και εργασιακές πεποιθήσεις, έτσι ώστε οι γνώσεις και οι δεξιότητες να εφαρμόζονται αποτελεσματικά. Αυτός ο όρος χρησιμοποιείται για την περιγραφή συμπεριφοράς, η οποία μπορεί να διδαχθεί, να βελτιωθεί και να αξιολογηθεί.

3.2 Γνώσεις, ικανότητες, στάσεις και δεξιότητες στο πλαίσιο της ΚΑΛΟ

Έχοντας κατά νου τον κύριο στόχο του κειμένου, θα παρουσιάσουμε το απαιτούμενο υπόβαθρο εκ μέρους του εκπαιδευτή σε σχέση με τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις στάσεις και τις ικανότητες στον τομέα της ΚΑΛΟ. Δεν αναλύουμε τα στοιχεία που απαιτούνται γενικά για έναν εκπαιδευτή ενηλίκων, καθώς αυτό θα υπερβαίνει τους σκοπούς αυτού του οδηγού. Εκτός αυτού, υπάρχουν αρκετοί οδηγοί εκπαιδευτών που περιγράφουν τις ιδιότητες ενός εκπαιδευτή ενηλίκων. Όπως θα είναι εμφανές σε αυτήν την ενότητα, το στοιχείο της κατάλληλης στάσης είναι κεντρικό στο έργο ενός εκπαιδευτή στην ΚΑΛΟ.

ΓΝΩΣΕΙΣ

Μπορούμε να παρουσιάσουμε δύο τύπους γνώσεων: η εξειδικευμένη γνώση είναι απαραίτητη για την ικανοποίηση συγκεκριμένων απαιτήσεων περιεχομένου και την επίλυση εργασιών, ενώ η γενική παγκόσμια γνώση, είναι πιο αυθαίρετη και επιτρέπει στους ανθρώπους να κατανοήσουν βαθιά τον τρόπο λειτουργίας του κόσμου και των κοινωνιών. Σε αυτό το μέρος, θα παρουσιάσουμε αποτελέσματα και από τις δύο έννοιες της γνώσης.

ΕΙΔΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Οι απαντήσεις από όλες τις χώρες εταίρους αναφέρουν ότι υπάρχουν συγκεκριμένα υπόβαθρα και γνώσεις που θεωρούνται σημαντικές για έναν εκπαιδευτή ΚΑΛΟ. Λόγω της πολυπλοκότητας της έννοιας και των πρακτικών της ΚΑΛΟ, αυτές οι γνώσεις πρέπει να ακολουθούν μια διεπιστημονική προσέγγιση και ο εκπαιδευτής πρέπει να έχει ένα προφίλ ευρύτερης σύνδεσης. Οι εκπαιδευτές πρέπει στη συνέχεια να αποκτήσουν γνώσεις και δεξιότητες σε τέτοια θέματα. Ο παρών οδηγός και οι σχετικές εκπαιδευτικές ενότητες θα τους βοηθήσουν και θα τους παρακινήσουν.

- **Τα θεμέλια της ΚΑΛΟ:** ιστορία, έννοιες, αξίες και αρχές, κοινωνικές-οικονομικές-περιβαλλοντικές διαστάσεις, πολιτιστικές πτυχές, ποικιλία πρακτικών, πανευρωπαϊκή ανάπτυξη, ειδικά χαρακτηριστικά σε αντίθεση με την επικρατούσα οικονομία της αγοράς, την ποικιλομορφία των οργανισμών και των συλλογών, ποικιλία τομέων δράση και οικονομικά στοιχεία σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Δημόσιες, νομικές και φορολογικές πολιτικές σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Το πλαίσιο και οι στρατηγικές που έχουν σχεδιαστεί από δημόσια ιδρύματα είναι επίσης σημαντικά για τους εκπαιδευτές να γνωρίζουν σε εθνικό επίπεδο.

- **Κοινωνιολογικό, ανθρωπολογικό και οικονομικό υπόβαθρο:** κοινωνικός και περιβαλλοντικός αντίκτυπος της οικονομικής πραγματικότητας. Εναλλακτικοί πόροι και εργαλεία οικονομικής βιωσιμότητας: από την ηθική χρηματοδότηση στα κοινωνικά νομίσματα και την αμοιβαιότητα, πώς να αντιμετωπίσουμε την πολυπλοκότητα γύρω από τη συζήτηση των ορίων του τρέχοντος οικονομικού συστήματος και την παρουσίαση της ΚΑΛΟ ως τρόπου οικοδόμησης εναλλακτικών οικονομικών πρακτικών, κοινωνικοοικονομικής ολοκληρωμένης προσέγγισης, κοινωνικός σκοπός, πολιτικοί, οικονομικοί, οικολογικοί και κοινωνικοί στόχοι.

- **Θέματα επιχειρήσεων, διακυβέρνησης και επιχειρηματικότητας:** Γενική διαχείριση επιχειρήσεων, οικονομικά, διοικητικά, γνώσεις αγοράς. Ψηφιακές τεχνολογίες, δημοκρατική / οριζόντια λήψη αποφάσεων και διαχείριση, συνθήκες εργασίας σε ΚΑΛΟ, κοινωνική / οικονομική βιωσιμότητα και αντίκτυπος, ανάπτυξη προϊόντων / υπηρεσιών εντός της ΚΑΛΟ. Επιπλέον, κοινωνικό κεφάλαιο και πόροι, νομικό περιβάλλον, συμμετοχή πολλών ενδιαφερομένων, κοινωνική λογιστική, κοινωνική χρηματοδότηση, κοινωνικό μάρκετινγκ, κοινωνικό κεφάλαιο, επίγνωση της πολιτικής δυναμικής και γνώση των νόμων σε θέματα εργασιακού περιβάλλοντος. Είναι επίσης σημαντικό να γνωρίζουμε πώς να συσχετίζουμε τους εκπροσώπους των θεσμικών οργάνων.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

- **Γνώσεις του γεωγραφικού-τοπικού πλαισίου:** Πλήρης γνώση των οικονομικών και κοινωνικών πραγματικοτήτων που αφορούν την κοινότητα και τις αναδυόμενες ανάγκες των ανθρώπων και των ομάδων που ζουν εκεί. Η ισχυρή σύνδεση με την τοπική πραγματικότητα και συγκεκριμένα εργαλεία για να γνωρίζει την περιοχή και να αναλύει τη δυναμική της φαίνεται να είναι πολύ σημαντική για να εφαρμοστεί στην πράξη το ΚΑΛΟ.

- **Δίκτυο και συνεργασίες:** Είναι σημαντικό για τον εκπαιδευτή να γνωρίζει πώς να διδάσκει χαρτογράφηση και κατανόηση της κοινωνικής και οικονομικής δυναμικής. Η βασική γνώση σχετικά με τις ροές παραγωγής και τις αλυσίδες εφοδιασμού ως προϋπόθεση για τους οργανισμούς να δημιουργήσουν συνεργασίες και κυκλώματα ΚΑΛΟ θεωρείται ζωτικής σημασίας. Είναι επίσης σημαντικό να γνωρίζουμε πώς η κοινωνική και πολιτική δυναμική

αλλάζει την περιοχή, με προσοχή στη δημογραφική δυναμική για την οικοδόμηση καλών δικτύων ανθρώπων και οργανώσεων, κινητοποίηση πόρων και ενίσχυση της κοινής φωνής για εναλλακτικές λύσεις.

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ: ενεργοποίηση αλλαγής στάσεων

Ο εκπαιδευτής είναι σημαντικό να εμπνεύσει την επιθυμία να πάει προς μια κριτική σκέψη, να είναι σε θέση να «ξυπνήσει τη συνείδηση», δημιουργώντας ένα χώρο που επιτρέπει τη δημιουργικότητα και την ελευθερία της έκφρασης. Θα πρέπει να είναι ενεργητικοί, γοητευτικοί και ενθουσιώδεις - αυτή η ποιότητα γίνεται κατανοητή από τους εκπαιδευόμενους που αισθάνονται Έναν εσωτερικό παλμό με όσα συζητούνται και μαθαίνουν, ενισχύοντας τη μαθησιακή εμπειρία. Πρέπει να μοιραστούν με τους εκπαιδευόμενους την επιθυμία για κοινωνική αλλαγή, τη φροντίδα για τους ανθρώπους, τη δικαιοσύνη και τον προσανατολισμό προς την κοινή ευημερία.

Οι εκπαιδευτές πρέπει να εξασκήσουν δεξιότητες επικοινωνίας, όπως μη βίαιη επικοινωνία και ενεργή ακρόαση. Θα πρέπει να διευκολύνουν τη μελλοντική σκέψη / σύνθετη σκέψη / όραμα (την ικανότητα να σχεδιάζουμε πράγματα στο μέλλον, να αντιλαμβανόμαστε την αλλαγή και να προσαρμόζουμε σε αυτήν, να αξιοποιούμε ευκαιρίες κ.λπ.). Θα πρέπει να εργάζονται με προσαρμοστικότητα και ευελιξία, συνεργατική εργασία, πειραματισμό και ηγεσία. Ο εκπαιδευτής πρέπει να θέσει σε κίνηση μια δυναμική που απαιτεί την άσκηση αυτών των ιδιοτήτων.

Οι εκπαιδευτές πρέπει να αποδείξουν στους εκπαιδευόμενους τον θετικό αντίκτυπο της ομαδικής εργασίας, της συλλογικής εργασίας, της ικανότητας συμμετοχής σε ένα συλλογικό έργο. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να είναι ευέλικτοι στην εκπαιδευτική διαδικασία και να προσαρμόσουν στη δυναμική της ομάδας.

ΣΤΑΣΕΙΣ: ΑΞΙΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΤΗΣ ΚΑΛΟ

Τα δεδομένα από την ανάλυση του εθνικού πλαισίου στις χώρες εταίρους δείχνουν έντονη αντιστοιχία μεταξύ του προσωπικού προφίλ / στυλ του εκπαιδευτή και των αξιών της ΚΑΛΟ. Αυτό δεν είναι μια τυχαία σύνδεση, λαμβάνοντας υπόψη το ισχυρό φορτίο της ΚΑΛΟ και το γεγονός ότι τα κοινωνικοοικονομικά εναλλακτικά οράματα βασίζονται στην ατομική ικανότητα ενσωμάτωσης και αντοχής αυτών των εναλλακτικών στοιχείων. Ταυτόχρονα, η ανάπτυξη των επιχειρήσεων και οι επιχειρησιακές λειτουργίες επιδιώκουν τη στρατηγική ευθυγράμμιση με τους βιώσιμους και μεταρρυθμιστικούς στόχους που προωθεί η ΚΑΛΟ.

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΤΥΛ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ

- Εμπιστοσύνη και αμοιβαίο σεβασμό μεταξύ των μαθητών και των δασκάλων-εκπαιδευτών αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχή μάθηση και τη διδασκαλία.

- Ενσυναίσθηση με παράγοντες κοινωνικής επιχείρησης, εργαζόμενους ΚΑΛΟ, κοινωνικών μελών συνεταιρισμών ή εθελοντές. Συναισθηματικές δεξιότητες, δίνοντας προσοχή στις διαπροσωπικές σχέσεις, δηλαδή με την αντιμετώπιση του τρόπου με τον οποίο οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν τις δικές τους αντιδράσεις.
- Οι εκπαιδευτές πρέπει να μοιράζονται τις βασικές αξίες της ΚΑΛΟ, όπως αλληλεγγύη, υπευθυνότητα, σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, δέσμευση στην κοινότητα, αξιοπρέπεια, ακεραιότητα, δικαιοσύνη και αξιοποίηση της δικαιοσύνης και να τις απεικονίζουν μέσω των εκπαιδευτικών τεχνικών, της κατάρτισης σχεδιασμού και της διαδικασίας.
- Οι εκπαιδευτές θα μπορούσαν να ενθαρρύνουν την προσωπική ηθική, διότι η δράση στην ΚΑΛΟ δεν μπορεί να αποσυνδεθεί από την πιο βαθιά ατομική ηθική και την παγκόσμια άποψη του ατόμου.
- Οι εκπαιδευτές πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για την πιθανότητα οι εκπαιδευόμενοι να προέρχονται από ευάλωτες ομάδες και να αντιμετωπίζουν τρέχοντα κοινωνικά προβλήματα (υγεία, απασχόληση, κοινωνική μέριμνα κ.λπ.).
- Το εμπειρικό μέρος θα μπορούσε να παρακινήσει τους συμμετέχοντες και ταυτόχρονα να δημιουργήσει βαθιά κατανόηση για μια ιδέα που δεν είναι ευρέως γνωστή.

Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΚΑΛΟ / ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ / ΜΚΟ

- Σύμφωνα με την παιδαγωγική της αυτοδιαχείρισης: οι άνθρωποι που βιώνουν εργασιακές σχέσεις με συγκεκριμένο συλλογικό τρόπο είναι αυτοί που πρέπει να είναι εκπαιδευτικοί του εαυτού τους και για τους άλλους.
- Πρέπει να μεταδώσει από τη δική του εμπειρία στην οργάνωση διακυβέρνησης και συμμετοχικής διαχείρισης, να ξέρει πώς να εμπλέκει όλους τους ενδιαφερόμενους (εθελοντικά μέλη, συνεργάτες, χρήστες, υπαλλήλους και συνεργάτες, πελάτες / προμηθευτές) για να τους καταστήσει πλήρως εμπλεκόμενους.
- Πρέπει να δουλεύει με δημιουργικότητα, ικανή για κοινωνικό σχεδιασμό και εξειδίκευση: είναι απαραίτητο να μπορείς να μεταφράζεις τη θεωρία σε καλές πρακτικές και να έχεις τη δυνατότητα να φαντάζεσαι, να γράφεις και να υλοποιείς έργα.
- Εάν ένας εκπαιδευτής δεν έχει άμεσες εμπειρίες με αυτά τα ζητήματα, θα μπορούσε να δημιουργηθεί με έναν σύνδεσμο με τις υπάρχουσες πραγματικότητες, ο οποίος επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να έχουν πραγματικές εμπειρίες ζωής για το τι πρόκειται να συμβεί σε μια πρωτοβουλία ΚΑΛΟ.

4 - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΚΑΛΟ

4.1 Διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών

Οι γενικές αρχές της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ενηλίκων, ταιριάζουν με τις αρχές της ΚΑΛΟ, και σχετίζονται άμεσα με τον σεβασμό των εκπαιδευομένων, τα κοινωνικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά καθώς και τις ανάγκες τους που απορρέουν από αυτά. Συνδέονται επίσης άμεσα με την προσέλκυση των εκπαιδευόμενων και τη συμπερίληψή τους σε όλα τα επίπεδα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η υιοθέτηση των αρχών μάθησης των ενηλίκων είναι απαραίτητη σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού, της οργάνωσης και της αξιολόγησης των προγραμμάτων δια βίου μάθησης, με στόχο την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων αυτών.

Ο σεβασμός των χαρακτηριστικών και των αναγκών της ομάδας-στόχου σημαίνει, κατ' αρχήν, μια αποτελεσματική διαδικασία αξιολόγησης των αναγκών της.

Πριν αναλύσουμε την εκτίμηση των αναγκών στα εκπαιδευτικά προγράμματα, πρέπει να ορίσουμε τον όρο «εκπαιδευτική ανάγκη». Ένας από τους πρώτους θεωρητικούς της εκπαίδευσης ενηλίκων που ασχολήθηκε με το θέμα ήταν ο Malcolm Knowles. Σύμφωνα με τον ίδιο (1970: 85), μια εκπαιδευτική ανάγκη είναι αυτό που ένα άτομο πρέπει να μάθει για το δικό του όφελος, για το όφελος ενός οργανισμού ή μιας κοινωνίας. Αναφέρεται στη διαφορά μεταξύ του υφιστάμενου επιπέδου προσόντων και ενός υψηλότερου επιπέδου που απαιτείται για την αποτελεσματική απόδοση, όπως ορίζεται από το ίδιο το άτομο ή από τον οργανισμό ή την κοινωνία αναφοράς.

Μια διαφορετική προσέγγιση για την «εκπαιδευτική ανάγκη» είναι αυτή του ενδιαφέροντος και των κινήτρων του ενήλικου εκπαιδευόμενου που συμμετέχει ή που θα συμμετείχε σε ένα πρόγραμμα. Αυτή η προσέγγιση θεωρείται ότι αντικατοπτρίζει την υποκειμενική αξιολόγηση του ίδιου του εκπαιδευόμενου για τις ελλείψεις που θεωρεί ότι σχετίζονται με την εκπλήρωση ενός ρόλου που αναλαμβάνει ή θέλει να αναλάβει στη ζωή του. Για πολλούς θεωρητικούς, αυτή η υποκειμενική αξιολόγηση δεν πρέπει να θεωρείται εκπαιδευτική ανάγκη, αλλά επιθυμία - δεδομένου ότι οι ανάγκες αναγνωρίζονται και επιβεβαιώνονται σε σχέση με ευρύτερες απαιτήσεις που εντοπίζονται εντός των οργανισμών ή της κοινωνίας (Καραλής, 2012).²⁰

Σύμφωνα με τον Boyle (1981), κατά την διερεύνηση των αναγκών, οι αξιακές παραδοχές συνδέονται με τεχνικές και γνωστικές παραδοχές, καθιστώντας αδύνατη την αναγνώριση ουδέτερων και αντικειμενικών εκπαιδευτικών αναγκών²¹. Δεδομένου ότι μια κοινωνική επιχείρηση είναι πιο περίπλοκη από ό, τι μια κανονική εταιρεία, κυρίως όσον αφορά την

²⁰ Καραλής, Θ. (2012). "Σχεδιασμός και Οργάνωση Προγραμμάτων" στο *Εκπαίδευση Εργαζομένων στην Εκπαίδευση Ενηλίκων: Σχεδιασμός, Υλοποίηση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Διά Βίου Εκπαίδευσης*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

²¹ Boyle, P. G. (1981). *Planning Better Programs*. New-York, McGraw-Hill.

κοινωνική αποστολή, τη συμμετοχή στα κέρδη και τη διαχείριση της, μια προσέγγιση υπό το πρίσμα της ΚΑΛΟ δεν θα μπορούσε να αγνοήσει τα θέματα που συνδέεται με τον ορισμό και την κατανόηση μιας εκπαιδευτικής ανάγκης.

Η κατάρτιση στην ΕΕΚ σκοπεύει να καλύψει θέσεις εργασίας με συγκεκριμένα καθήκοντα και ευθύνες, αλλά ταυτόχρονα, υποστηρίζει μια εναλλακτική κοσμοθεωρία. Οι εκπαιδευτικές ανάγκες είναι προϊόν υποθέσεων σχετικά με τα χαρακτηριστικά του πλαισίου αναφοράς και του πληθυσμού-στόχου.

Αυτό συμβαίνει σε όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα, αν και τείνουν να παρουσιάζουν τις ανάγκες του πληθυσμού-στόχου τους ως κάτι αντικειμενικό.

Ωστόσο, στην περίπτωση της ΕΕΚ στην ΚΑΛΟ, είναι ευκολότερο να αποδεχτούμε την υποκειμενικότητα των αναγκών αυτών, δεδομένου ότι η ΚΑΛΟ προτείνει μια εναλλακτική προσέγγιση στην κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα. Επίσης, καθώς οι κοινωνικοί επιχειρηματίες δεν διαθέτουν απαραίτητα τα χαρακτηριστικά και το υπόβαθρο των τυπικών επιχειρηματιών, ενώ ταυτόχρονα στις κοινωνικές επιχειρήσεις η λήψη αποφάσεων είναι μια ομαδική διαδικασία, είναι απαραίτητο να υπάρχει επαρκής χρόνος για αυτό το κρίσιμο έργο.

Ως εκ τούτου, θα μπορούσαμε να πούμε ότι στον τομέα της ΕΕΚ για την ΚΑΛΟ, ο όρος «εκπαιδευτική ανάγκη» αναφέρεται σε οποιοδήποτε έλλειμμα ή ενδιαφέρον όσον αφορά τα προσόντα, τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες - που αφορούν άτομα, κοινωνικές ομάδες, οργανισμούς και συστήματα. Η εκπλήρωση αυτών μπορεί να αποτελεί αντικείμενο μιας κατάλληλης στοχευμένης εκπαιδευτικής παρέμβασης.

Η εκτίμηση των αναγκών κατάρτισης σε προγράμματα ΕΕΚ για την ΚΑΛΟ μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την απόκτηση ποικίλων οφελών, όπως βελτιωμένη καινοτομία, καλύτερη κατανόηση της αγοράς, καλύτερη προσαρμογή της κοινωνικής αποστολής της επιχείρησής τους, βελτιώσεις στην παραγωγή, μείωση των συγκρούσεων / βελτίωση της επικοινωνίας και των ανθρώπινων σχέσεων εντός της κοινωνική επιχείρηση, αποτελεσματικότερη λήψη αποφάσεων και ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών. Πρέπει να δοθεί έμφαση στις συλλογικές ανάγκες όπως προσδιορίζονται από τους ίδιους τους κοινωνικούς επιχειρηματίες, που προσθέτουν αξία και έχουν αντίκτυπο στην επιχείρηση, ενώ παράλληλα αναπτύσσουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες των επιχειρηματιών αυτών.

Λόγω της πολυπλοκότητας των ρόλων ενός ενήλικα, αλλά κυρίως λόγω των πολυδιάστατων απαιτήσεων των περιβαλλόντων στα οποία εκτελούνται αυτοί οι ρόλοι, οι εκπαιδευτικές ανάγκες δεν είναι εξίσου σαφείς για τους υποψήφιους εκπαιδευόμενους. Βάσει του βαθμού στον οποίο οι εκπαιδευτικές ανάγκες αναγνωρίζονται από τους υποψήφιους εκπαιδευόμενους, ο Βεργίδης (2003: 109)²² προτείνει την ακόλουθη τυπολογία για την ταξινόμησή τους:

- Συνειδητές και ρητές: Αυτές είναι οι ανάγκες που έχουν προσδιορίσει και μπορούν να διατυπώσουν οι μελλοντικοί εκπαιδευόμενοι.
- Συνειδητές και σιωπηρές: Αυτές είναι ανάγκες που, αν και γίνονται αντιληπτές, δεν αποκαλύπτονται για διάφορους λόγους. Οι λόγοι μπορεί να αναφέρονται σε μια αρνητική προδιάθεση για εκπαίδευση, σε ανασφάλεια σχετικά με τις πιθανές

²² Βεργίδης, Δ. (2003). "Σχεδιασμός Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ελληνικών για Ευάλωτες Ομάδες", στο Δ. Βεργίδης (επιμ.). Εκπαίδευση Ενηλίκων: Συμβολή στην Ειδικότητα Στελεχών και Εκπαιδευτών, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

επιπτώσεις στην εργασία ή σε λόγους κοινωνικού κύρους.

- Λανθάνουσες: Αυτές είναι ανάγκες που οι μελλοντικοί εκπαιδευόμενοι δεν γνωρίζουν, επειδή δεν έχουν πλήρη επισκόπηση των απαιτήσεων του κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος ή των πιθανών αλλαγών σε αυτό.

Επειδή οι περιπτώσεις συνειδητών και ρητών αναγκών αποτελούν μειοψηφία, είναι σημαντικό να συμμετέχουν ειδικευμένοι ερευνητές που έχουν τις γνώσεις και την εμπειρία και μπορούν να αξιολογήσουν τις εκπαιδευτικές ανάγκες πριν υλοποιηθεί ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Οι ερευνητές που πραγματοποιούν διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών, χρησιμοποιούν διαφορετικές ερευνητικές τεχνικές για τη συλλογή δεδομένων. Για παράδειγμα:

- Το ερωτηματολόγιο είναι συνήθως το καταλληλότερο εργαλείο για τη αποτύπωση των απόψεων και των εκτιμήσεων των στελεχών.
- Η τεχνική της παρατήρησης μπορεί να ενδείκνυται για την καταγραφή συγκεκριμένων εργασιών που εκτελούν οι απασχολούμενοι, προκειμένου να καταλήξουμε σε πιθανά ελλείμματα προσόντων, πάντοτε σε σχέση με το υπό διερεύνηση ζήτημα.
- Η συνέντευξη με απασχολούμενους του κλάδου πιθανόν να οδηγήσει στον προσδιορισμό των ειδικών προσόντων που απαιτούνται.
- Η ανάλυση περιεχομένου συγκεκριμένων τεκμηρίων (π.χ. εκθέσεις, ερευνητικά έγγραφα) πιθανόν να μας δώσει στοιχεία για τους λόγους που σχετίζονται με καθυστερήσεις ή ελλείψεις στον κλάδο ή για δυνατότητες των απασχολούμενων που θα πρέπει να ενισχυθούν περαιτέρω.
- Η ανάλυση της εργασίας (η περιγραφή και οι προδιαγραφές της συγκεκριμένης εργασίας, τα προσόντα, η εμπειρία και οι απαιτήσεις) μπορεί επίσης να είναι χρήσιμη για τον προσδιορισμό των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων / ικανοτήτων των εκπαιδευομένων.

Σε αυτήν τη διαδικασία, οι ερευνητές πρέπει να συλλέξουν γεγονότα και απόψεις από όσο το δυνατόν περισσότερους εμπλεκόμενους - συμπεριλαμβανομένων των παρόχων υπηρεσιών, των ηγετών της κοινότητας - καθώς και από μια ποικιλία άλλων ενδιαφερόμενων ομάδων. Ακόμα κι αν η κύρια εστίαση είναι οι κοινωνικοί επιχειρηματίες, τα επίπεδα αναγκών μπορούν να διαφοροποιηθούν ανάλογα με τις διάφορες ομάδες-στόχους.

Οι εκπαιδευτές μπορούν να χρησιμοποιήσουν καθοδηγητικές ερωτήσεις για τον προσδιορισμό, την ανάλυση και την παρουσίαση μιας κατάστασης, για ένα δεδομένο πρόβλημα ή για μια ανάγκη.

- Υπάρχει πραγματικά ανάγκη;
- Ποια είναι η βάση της ανάγκης; Ποιες είναι οι αιτίες της;
- Πόσο διαδεδομένη είναι η ανάγκη; Πόσα άτομα επηρεάζονται από την ανάγκη;

- Ποια είναι η σχετική σημασία της ανάγκης; Με ποιο τρόπο υπάρχει μια κοινωνική ή αγοραστική ανάγκη (ή και τα δύο) ή μια ανάγκη σχετικά με την ενίσχυση της καινοτομίας; Ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την ανάγκη;
- Πώς νιώθουν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες για τη σοβαρότητα της ανάγκης;
- Ποιες είναι οι πιθανές συνέπειες για τους κοινωνικούς επιχειρηματίες εάν δεν καταβληθεί προσπάθεια για την κάλυψη της ανάγκης;

Οι ανάγκες που εντοπίζονται είναι απαραίτητο να αποτελέσουν αντικείμενο διαπραγμάτευσης κατά την υλοποίηση του προγράμματος και θα πρέπει να επανεξετάζονται σε τακτική βάση κατά τη διάρκεια του, καθώς έτσι διασφαλίζεται ότι η παροχή κατάρτισης παραμένει σχετική και ανταποκρίνεται σ αυτές.

Η ενδιαμέση αξιολόγηση μιας ήδη σχηματισμένης ομάδας, μπορεί να υλοποιηθεί από τον ίδιο τον εκπαιδευτή.

Επιπλέον, η ΚΑΛΟ προσανατολίζεται στο δυναμικό και τη συνένωση ανθρώπινων πόρων. Ως εκ τούτου, η αμοιβαία βοήθεια και η συνεργασία βοηθούν τους ανθρώπους να ξανασκεφτούν τις ανάγκες τους με διαφορετικό τρόπο. Έτσι, είναι σημαντικό για τους εκπαιδευτές ΚΑΛΟ να υιοθετούν εναλλακτικές τεχνικές αλλά και να επανεξετάζουν τον τρόπο διδασκαλίας τους.

Στον παρακάτω πίνακα, παρουσιάζονται ενδεικτικοί τρόποι διερεύνησης των εκπαιδευτικών αναγκών:

Τίτλος	«Διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών από το πρόγραμμα»
Είδος δραστηριότητας	Συνδυασμός ατομικής και ομαδικής εργασίας, ερωτήσεις και απαντήσεις
Στόχοι	Διερεύνηση: 1. των αναγκών - προσδοκιών των εκπαιδευομένων από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. 2. των εμπειριών, γνώσεων, αξιών και στάσεων ως προς το αντικείμενο της εκπαίδευσης (σε πρώτο επίπεδο). 3. των πιθανών επιφυλάξεων τους σχετικά με τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα.
Βήματα	Ατομική εργασία (5')

	Ομαδική εργασία (30') Παρουσίαση ομάδων στην ολομέλεια (20') Σύντομο σχόλιο από εκπαιδευτή (5')
Υλικά	Λευκός πίνακας, μαρκαδόροι λευκού πίνακα, χαρτί χαρτονιού, σημειώσεις Post-it, στυλό, μολύβια, κραγιόνια, ταινία
Διάρκεια	60 '
Περιγραφή	1. Ο εκπαιδευτής ζητά από τους εκπαιδευόμενους να χωριστούν σε ομάδες και δίνει τις βασικές οδηγίες - εξηγεί τα βήματα για τη διεξαγωγή της δραστηριότητας: α. ατομική εργασία, β. ομαδική εργασία, γ. παρουσίαση της ομαδικής εργασίας στην ολομέλεια. 2. Οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να σκεφτούν καθένα από τα ακόλουθα ξεχωριστά: • Τις τρεις κύριες ανάγκες-προσδοκίες τους από το πρόγραμμα και να τις γράψουν σε τρεις διαφορετικές σημειώσεις μετά την ημερομηνία (μία σε κάθε σημείωση). • Κάτι που δεν θα ήθελαν να συμβεί κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου - το πιο σημαντικό κατά τη γνώμη τους (μόνο ένα σε ένα σημείωμα). Διάρκεια 5 '. 3. Ο εκπαιδευτής διανέμει ένα φύλλο χαρτιού σε κάθε ομάδα και ζητά από τις ομάδες να κάνουν τα εξής: • Κάθε μέλος πρέπει να παρουσιάσει συνοπτικά στην ομάδα του τις τρεις ανάγκες-προσδοκίες και να κολλήσει τις αντίστοιχες σημειώσεις post-it στον πίνακα. Ο εκπαιδευτής προτείνει, εάν υπάρχουν παρόμοιες ανάγκες-προσδοκίες, να τοποθετηθούν κοντά σε σχετικές σημειώσεις. • Να αποφασίσουν ως ομάδα και να γράψουν στο φύλλο χαρτιού τα τρία πιο σημαντικά πράγματα που δεν θα ήθελαν να συμβούν στο σεμινάριο. • Να δώσουν ένα όνομα στην ομάδα τους, το οποίο μπορούν να γράψουν-σχεδιάσουν στο φύλλο χαρτιού. Αν θέλουν, μπορούν να συνοδεύσουν το όνομα με ένα σχετικό σκίτσο, χρησιμοποιώντας χρώματα (μαρκαδόρους, παστέλ μολύβια) και να διακοσμήσουν το φύλλο τους όπως θέλουν. Διάρκεια 30'.

	4. Ο εκπαιδευτής ζητά από κάθε ομάδα να σηκωθεί και να κολλήσει το δικό του φύλλο χαρτιού στον τοίχο, παρουσιάζοντας τα αποτελέσματα της εργασίας τους στην ολομέλεια. Αρχικά, η παρουσίαση πραγματοποιείται από τον εκπρόσωπο της ομάδας και, στη συνέχεια, αν το επιθυμούν άλλα μέλη, μπορούν να συμπληρώσουν περαιτέρω πληροφορίες που θεωρούν σημαντικές. Διάρκεια 20'. 5. Ο εκπαιδευτής κάνει μια συνοπτική ομαδοποίηση των όσων έχουν εκφραστεί. Τα φύλλα χαρτιού παραμένουν στον τοίχο καθώς θα χρησιμοποιηθούν στη συνέχεια για την κατάρτιση του εκπαιδευτικού συμβολαίου. Διάρκεια 5'.
Οδηγίες για εκπαιδευτές	1. Λάβετε υπόψη ότι οι εκπαιδευόμενοι έχουν πολύ διαφορετικές ανάγκες, προσδοκίες και κίνητρα και είναι σημαντικό να καθορίσετε από την αρχή ποιά από αυτά μπορούν να καλυφθούν από το πρόγραμμα και ποια όχι. 2. Μερικές φορές, ορισμένες από τις εκφρασμένες ανάγκες μπορεί να μην είναι εκπαιδευτικές αλλά να αφορούν τις γενικές συνθήκες διαβίωσης των εκπαιδευομένων. Αν και δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες που υπερβαίνουν τα όρια της εκπαιδευτικής πρακτικής, (ανάλογα και με τους χρονικούς περιορισμούς του προγράμματος), για την καλή λειτουργία της ομάδας, μπορεί να ακουστούν σε κάποιο βαθμό μερικές από αυτές ανάγκες, καθώς έτσι ο εκπαιδευτής και η υπόλοιπη ομάδα μπορούν να έχουν μια πιο συγκεκριμένη εικόνα των ικανοτήτων ή περιορισμών των εκπαιδευομένων. Η κοινή χρήση αυτών των πληροφοριών μπορεί να ενώσει την ομάδα και να θέσει το πλαίσιο για την εκπαιδευτική διαδικασία. 3. Είναι σημαντικό να παρακινήσετε τις ομάδες να συσχετιστούν και να δημιουργήσουν κάτι κοινό κατά την τρίτη φάση της δραστηριότητας. Είναι σημαντικό να τους επιτρέψετε να έχουν χρόνο για μια τέτοια δραστηριότητα. Η μισή ώρα που προτείνουμε είναι συνήθως ένας μέσος χρόνος για αυτόν τον τύπο όσμωσης και παραγωγής εντός της ομάδας. Μπορεί να φαίνεται σαν χάσιμο χρόνου, αλλά μπορεί να βοηθήσει σημαντικά να σπάσει τον πάγο και να «χτίσει» το πνεύμα της ομάδας.
Εναλλακτικό σενάριο	Αυτή η δραστηριότητα μπορεί επίσης να γίνει μεμονωμένα: Κάθε άτομο καταγράφει τις τρεις ανάγκες-προσδοκίες του, καθώς και ένα στοιχείο που δεν θα ήθελε να συμβεί στο σεμινάριο, τα παρουσιάζει στην ολομέλεια, εξηγώντας σύντομα τι εννοεί και τα δίνει στην εκπαιδευτή, ο οποίος τις τοποθετεί σε ξεχωριστές κατηγορίες σε ένα φύλλο χαρτιού. Σε αυτό το σενάριο, ο εκπαιδευτής οργανώνει τις σημειώσεις post-it στο φύλλο χαρτιού σε κατηγορίες από την αρχή, καθώς αυτό θα διευκολύνει την παρουσίαση των αποτελεσμάτων. Οι κατηγορίες προέρχονται από το

περιεχόμενο του post-it και χωρίζονται σε γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις και ικανότητες. Επίσης, το post-it για αυτό που ο εκπαιδευόμενος δεν θέλει να συμβεί στο σεμινάριο πρέπει να ομαδοποιηθεί σε ξεχωριστή κατηγορία.

4.2 Προγραμματισμός εκπαίδευσης

4.2.1 Βασικά στοιχεία του προγραμματισμού μιας εκπαίδευσης

Σκοπός του εκπαιδευτικού σχεδιασμού είναι η συστηματική επιλογή διαδικασιών και μεθόδων προκειμένου να δημιουργηθούν αποτελεσματικά μαθησιακά περιβάλλοντα και να επιτευχθούν τα μαθησιακά αποτελέσματα που τέθηκαν στην αρχή του εκπαιδευτικού προγράμματος. Αν και ο προγραμματισμός προηγείται της εφαρμογής της κατάρτισης, πρέπει να θεωρηθεί ως μέρος ενός κύκλου που περιλαμβάνει επίσης την εφαρμογή και την αξιολόγηση. Με άλλα λόγια, απαιτείται προγραμματισμός καθ' όλη τη διάρκεια ζωής ενός εκπαιδευτικού προγράμματος.

Συνοπτικά, θα μπορούσε κανείς να πει ότι τα βασικά στοιχεία που περιλαμβάνονται στον προγραμματισμό μιας κατάρτισης είναι τα ακόλουθα (όχι απαραίτητα με αυτή τη σειρά):

- μελέτη της κατάστασης, προσδιορισμός του κύριου εκπαιδευτικού προβλήματος και του πληθυσμού-στόχου
- ανάλυση των χαρακτηριστικών της ομάδας στόχου, διερεύνηση των μαθησιακών της αναγκών
- καθορισμός του σκοπού και των μαθησιακών στόχων
- διερεύνηση διαθέσιμων υλικών και ανθρώπινων πόρων για την εφαρμογή του προγράμματος
- δομή του περιεχομένου της εκπαίδευσης
- ανάπτυξη του κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού, επιλέγοντας τους πόρους που θα υποστηρίξουν τη διδασκαλία και τις δραστηριότητες
- επιλογή και ανάπτυξη κατάλληλων μεθόδων διδασκαλίας για την επίτευξη των καθορισμένων μαθησιακών στόχων
- μέθοδοι αξιολόγησης, τεχνικές και εργαλεία

4.2.2 Σκοπός και μαθησιακοί στόχοι

Το πρώτο αποτέλεσμα μιας επιτυχούς διερεύνησης των αναγκών κατάρτισης είναι η διατύπωση των σκοπών και των στόχων του προγράμματος. Σχετίζεται άμεσα με την ανάγκη των εκπαιδευόμενων να γνωρίζουν τους εκπαιδευτικούς στόχους του προγράμματος στο

οποίο θα συμμετέχουν. Θα πρέπει να είναι σαφείς, ρεαλιστικοί και να συνδέονται με τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους.

Ο **σκοπός** ενός προγράμματος είναι μια γενική δήλωση προθέσεων. Συνοψίζει το έλλειμμα / κενό ή το ενδιαφέρον της ομάδας - στόχου στην οποία απευθύνεται, αναφορικά με την υπάρχουσα και την επιθυμητή κατάσταση (Καραλής 2005: 32)²³.

Αντίθετα, οι **στόχοι** αναφέρονται στα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα με σαφή και λεπτομερή τρόπο. Κατά τη διαμόρφωση των πιο συγκεκριμένων μαθησιακών στόχων ενός προγράμματος, καθορίζουμε τα επιθυμητά ή αναμενόμενα αποτελέσματα από την εφαρμογή του, δηλαδή ποιες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες αναμένεται να αποκτήσουν και να αναπτύξουν οι εκπαιδευόμενοι. Το ακρωνύμιο **SMART**, που προτάθηκε από τον George Doran (1981), χρησιμοποιείται συχνά για τον προσδιορισμό των προδιαγραφών για την κατάλληλη διαμόρφωση των μαθησιακών στόχων.

Σύμφωνα με αυτό το ακρωνύμιο, ένας μαθησιακός στόχος πρέπει να είναι:

Specific	Ένα μαθησιακό αποτέλεσμα που καθορίζεται με σαφήνεια και ακρίβεια.
Measurable	Ένα μαθησιακό αποτέλεσμα του οποίου το επίτευγμα είναι δυνατόν να προσδιοριστεί μετά το τέλος του προγράμματος.
Achievable	Ένα μαθησιακό αποτέλεσμα του οποίου το επίτευγμα είναι εφικτό με βάση τη δομή και τους πόρους του προγράμματος.
Relevant	Ένα μαθησιακό αποτέλεσμα που σχετίζεται με τους ευρύτερους στόχους του εκπαιδευτικού προγράμματος.
Time-bound	Ένα μαθησιακό αποτέλεσμα που μπορεί να επιτευχθεί εντός των χρονικών ορίων της εκπαιδευτικής παρέμβασης.

Τα μαθησιακά αποτελέσματα ορίζονται σε τρία διαφορετικά επίπεδα, αυτά των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Για να διατυπώσετε τα μαθησιακά αποτελέσματα είναι καλύτερο να προσδιορίσετε τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητες γράφοντας προτάσεις που ξεκινούν:

²³ Καραλής, Θ.. (2005). *Σχεδιασμός Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων*. Πάτρα: ΕΑΠ

Με την ολοκλήρωση του προγράμματος, οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να .

και μετά παρέχοντας ένα ισχυρό, δυναμικό ρήμα.

Παραδείγματα σχετικών ρημάτων είναι τα ακόλουθα:

Γνώση	Καταγράφω, Ορίζω, Περιγράφω, Δηλώνω, Απαριθμώ, Διακρίνω, Σκιαγραφώ, Προσδιορίζω, Αναγνωρίζω, Αναπαράγω, Διατυπώνω Ταυτοποιώ, Εκφράζω κ.λπ.
Δεξιότητες	Συγκρίνω, Αντιδιαστέλλω, Κατατάσσω, Εξετάζω, Προβλέπω, Διερευνώ, Οργανώνω, Συναρμολογώ, Ρυθμίζω, Διαχειρίζομαι, Επισκευάζω, Ταξινομώ, Εγκαθιστώ κ.λπ.
Στάσεις	Αποδέχομαι, Συνηγορώ, Συνεργάζομαι, Πείθομαι, Αμφισβητώ, Αισθάνομαι, Ελέγχω, Προωθώ, Κρίνω, Επικυρώνω, Διαπραγματεύομαι, Διερωτώμαι κ.λπ.
Ικανότητες	Αναλύω, Συνδυάζω, Σχεδιάζω, Αναπτύσσω, Διακρίνω, Επισημαίνω, Συσχετίζω, Κατηγοριοποιώ, Συνθέτω, Δημιουργώ, Εξηγώ, Οργανώνω, Προτείνω, Συνοψίζω, Εξειδικεύω, Εκτιμώ, Αξιολογώ, Συγκρίνω, κ.λπ.

Όλες οι κατηγορίες μαθησιακών αποτελεσμάτων είναι σημαντικές. Όπως θα δούμε παρακάτω με περισσότερες λεπτομέρειες, οι μαθησιακοί στόχοι συνιστάται να κοινοποιούνται πριν από την έναρξη κάθε προγράμματος στους συμμετέχοντες, οι οποίοι μπορούν ακόμη και να τους συμπληρώσουν ή να τους τροποποιήσουν, χωρίς να αλλάξουν όμως το σκοπό του προγράμματος. Έτσι, ο εκπαιδευόμενος γίνεται από κοινού υπεύθυνος με τον εκπαιδευτή για τη διαδικασία, σημαντικό στοιχείο για τον τομέα της ΚΑΛΟ.

Τέλος, ταυτόχρονα με τον καθορισμό των μαθησιακών στόχων, πρέπει να οριστούν τρόποι αξιολόγησης τόσο της μαθησιακής διαδικασίας όσο και της ικανοποίησης των μαθησιακών στόχων. Σε αυτό το σημείο, πρέπει να σημειωθεί ότι οι μαθησιακοί στόχοι εκφράζουν τις φιλοδοξίες των σχεδιαστών του προγράμματος και των εκπαιδευτών του. Με άλλα λόγια, είναι τα προσδοκώμενα, αλλά όχι απαραίτητα και τα πραγματικά αποτελέσματα. Τα μαθησιακά αποτελέσματα που προκύπτουν απρόβλεπτα, είναι επίσης σημαντικά για τους συμμετέχοντες ενός εκπαιδευτικού προγράμματος.

4.2.3 Προσαρμογή του εκπαιδευτικού περιεχομένου και διαπραγμάτευση του συμβολαίου μάθησης

Το περιεχόμενο ενός εκπαιδευτικού προγράμματος σχετίζεται άμεσα με τις ανάγκες κατάρτισης και τους μαθησιακούς στόχους, καθώς οι συμμετέχοντες, μετά την ολοκλήρωση του θα πρέπει να αποκτήσουν συγκεκριμένες γνώσεις και να μπορούν να εκτελούν συγκεκριμένες δραστηριότητες (δεξιότητες). Θα πρέπει επίσης να μπορούν να εφαρμόζουν τις γνώσεις, δεξιότητες και προσεγγίσεις του μαθήματος σε πραγματικό περιβάλλον.

Για το λόγο αυτό, το περιεχόμενο του προγράμματος περιλαμβάνει τις απαραίτητες θεωρητικές γνώσεις, και τις κατάλληλες πρακτικές ασκήσεις για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων αλλά ταυτόχρονα εμπνέεται από τις αξίες, στάσεις και συμπεριφορές που υποστηρίζονται από το πρόγραμμα.

Είναι σημαντικό για τον εκπαιδευτή να κατανοήσει ότι οι κοινωνικές επιχειρήσεις βασίζονται σε μια κοινή ιδέα - η ιδέα είναι ότι οι άνθρωποι μπορούν να συνεργαστούν για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις ανήκουν και λειτουργούν από τα μέλη τους, επομένως το ζήτημα της δημοκρατίας είναι πολύτιμο. Κάθε πρόγραμμα σπουδών πρέπει, επομένως, να εφαρμόσει αυτήν τη δημοκρατική πτυχή²⁴.

Ο καθορισμός και η οργάνωση του περιεχομένου βρίσκεται στο επίκεντρο του σχεδιασμού ενός εκπαιδευτικού προγράμματος. Αυτό το βήμα περιλαμβάνει:

- προσδιορισμό του περιεχομένου του εκπαιδευτικού μαθήματος,
- κατανομή του περιεχομένου του μαθήματος σε ενότητες,
- διαχωρισμό σε θεωρητική εκπαίδευση και πρακτική άσκηση,
- καθορισμό της διάρκειας κάθε ενότητας του εκπαιδευτικού μαθήματος.

Η οργάνωση του ημερήσιου προγράμματος ενός εκπαιδευτή, δηλαδή το σχέδιο με την κατανομή χρόνου μιας διδακτικής ύλης σε μεμονωμένες ενότητες, εντός του συνολικού διαθέσιμου χρόνου του εκπαιδευτικού προγράμματος, είναι καθοριστικός παράγοντας για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της διδασκαλίας του. Αυτή η κατανομή βασίζεται στις αναγνωρισμένες ανάγκες των εκπαιδευομένων και στους δηλωμένους μαθησιακούς στόχους, πάντα σε σχέση με τους πρακτικούς περιορισμούς του προγράμματος.

Η προσαρμογή του προγράμματος σπουδών στις ανάγκες της ομάδας είναι απολύτως απαραίτητη, καθώς, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η βασική αρχή της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι η κάλυψη των αναγκών των συμμετεχόντων. Η διαπραγμάτευση ενός συμβολαίου μάθησης είναι μια από τις πιο σημαντικές διαδικασίες σε ένα πρόγραμμα. Πρόκειται για μια «συμφωνία» μεταξύ του εκπαιδευτή και της ομάδας των εκπαιδευομένων που καθορίζει τους όρους για την εφαρμογή του προγράμματος, τις υποχρεώσεις του παρόχου της εκπαίδευσης, του εκπαιδευτή και των εκπαιδευομένων, το περιεχόμενο των εννοιών, τους τρόπους αξιολόγησης κ.λπ.

Με αυτόν τον τρόπο, ο εκπαιδευτής υποστηρίζει τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων, οι οποίοι αναλαμβάνουν ευθύνη για την εκπαίδευσή τους, διευκολύνεται η ομαλή ροή του προγράμματος και διασφαλίζονται οι προϋποθέσεις για την κάλυψη των αναγκών τους. Συνήθως το συμβόλαιο μάθησης έχει τη μορφή μιας άτυπης συμφωνίας μεταξύ του εκπαιδευτή και των εκπαιδευομένων, και σε ορισμένες περιπτώσεις, ενδέχεται να είναι απαραίτητο να γίνει επαναδιαπραγμάτευση κατά τη διάρκεια του μαθήματος (Καραλής, 2012)²⁵.

²⁴ See also BC Co-operative Association (2011), "Cultivating Co-ops". Available at: http://farmfolkcitcityfolk.ca/PDFs & Docs/Cultivating_Co-ops.pdf

²⁵ Καραλής, Θ. (2012). "Σχεδιασμός και Οργάνωση Προγραμμάτων" στο *Εκπαίδευση Εργαζομένων στην Εκπαίδευση Ενηλίκων: Σχεδιασμός, Υλοποίηση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Διά Βίου Εκπαίδευσης*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Τίτλος	Συμβόλαιο Μάθησης
Τύπος δραστηριότητας	Εισαγωγή / Συζήτηση
Στόχοι	1. Να αποκτήσουν οι συμμετέχοντες μια συνολική εικόνα της δομής και της ροής του προγράμματος σπουδών, της μεθοδολογίας εκπαίδευσης και του βασικού περιεχομένου. 2. Να καθοριστεί το πλαίσιο για την εφαρμογή και για τους βασικούς κανόνες λειτουργίας του. 3. Να αναπτυχθεί μια συνεργατική ατμόσφαιρα που να επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να εκφραστούν ελεύθερα. 4. Να προσαρμοστεί δημιουργικά το πρόγραμμα στις ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας εκπαιδευομένων. Αυτή η διαδικασία είναι συνεχής και ξεκινά ήδη από τη διαδικασία διαπραγμάτευσης στο πλαίσιο της προετοιμασίας του συμβολαίου μάθησης.
Βήματα	Συνεδρίαση Ολομέλειας
Υλικά	Πίνακας, μαρκαδόροι λευκού πίνακα, στυλό, φύλλο χαρτιού
Διάρκεια	40 '
Περιγραφή	1. Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τους μαθησιακούς στόχους, το περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών, τη μεθοδολογία εκπαίδευσης, τα οργανωτικά δεδομένα, τους ρόλους και τις υποχρεώσεις καθώς και τις διαδικασίες αξιολόγησης. 2. Ο εκπαιδευτής προσπαθεί να συνδέσει το πρόγραμμα με τις ανάγκες-προσδοκίες που έχουν ήδη εκφράσει οι εκπαιδευόμενοι κατά την διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών, διευκρινίζοντας ποιες από αυτές μπορούν να καλυφθούν και ποιες όχι ή ποιές μπορούν να ικανοποιηθούν εν μέρει από το πρόγραμμα. 3. Ο εκπαιδευτής στη συνέχεια προχωρά στη διαπραγμάτευση των βασικών αρχών της σύμβασης μάθησης, δηλαδή των αρχών της ομαδικής εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη τις προσδοκίες που έχουν εκφραστεί σχετικά με τον τρόπο διεξαγωγής του μαθήματος, ανοίγει έναν διάλογο σχετικά με τις βασικές αρχές της συνεργασίας και της αλληλεπίδρασης εντός του προγράμματος. Ο εκπαιδευτής παίρνει σημειώσεις στο χαρτί του. Ακολουθούν ορισμένες βασικές αρχές ενός συμβολαίου μάθησης: • Σεβασμός στην προσωπικότητα και τις απόψεις όλων.

	• Εμπιστευτικότητα (ό, τι συμβαίνει στην τάξη, παραμένει στην τάξη). • Οι λεκτικές ή άλλες μορφές βίαιης συμπεριφοράς δεν είναι αποδεκτές. • Ενεργή συμμετοχή όλων (αυτό σημαίνει ότι ο εκπαιδευτής ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους να εκφραστούν και να συμμετέχουν ενεργά κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου). • Ειλικρίνεια και ανοιχτή επικοινωνία. • Ακρίβεια στο χρόνο. • Συνεχής παρουσία όλων. 4. Το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι μια άτυπη σύμβαση μάθησης, μια άτυπη δέσμευση μεταξύ του εκπαιδευτή και των εκπαιδευομένων σχετικά με τον τρόπο συνεργασίας μαζί κατά τη διάρκεια του μαθήματος. 5. Το φύλλο χαρτιού με το συμβόλαιο μάθησης αναρτάται στον τοίχο και αναφέρεται, εάν είναι απαραίτητο, καθ 'όλη τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος.
Οδηγίες για εκπαιδευτές	1. Κρατήστε μερικές σημειώσεις για θέματα που ενδιαφέρουν τους εκπαιδευόμενους, τα οποία δεν προορίζονται να αποτελέσουν αντικείμενο διαπραγμάτευσης, αλλά θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στο μέλλον. 2. Κατά τη διαμόρφωση της σύμβασης μάθησης, ο εκπαιδευτής πρέπει να τονίσει την εθελοντική συμμετοχή των εκπαιδευομένων στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες. 3. Τέλος, λάβετε υπόψη ότι στο πλαίσιο αυτής της δραστηριότητας, μπορούν να συζητηθούν πιθανές ανησυχίες, επιφυλάξεις και αντιρρήσεις των εκπαιδευομένων. Στο μέτρο του δυνατού, οι εκπαιδευτές πρέπει να διαπραγματεύονται ώστε να μπορούν να επιφέρουν δημιουργικές προσαρμογές στο πρόγραμμα.

4.2.4 Εκπαιδευτικό υλικό

Η ανάπτυξη του εκπαιδευτικού υλικού συνίσταται στην προσαρμογή ή / και στη συγγραφή υλικού στη βάση του περιεχόμενου του προγράμματος σπουδών, έτσι ώστε να εξυπηρετούνται οι μαθησιακοί στόχοι. Το υλικό πρέπει να καθοδηγεί τον εκπαιδευόμενο στη

μελέτη του, να προωθεί την αλληλεπίδρασή του με αυτό, να εξηγεί δύσκολα σημεία και έννοιες και να ενημερώνει τον εκπαιδευόμενο για την πρόοδό του.

Μπορεί να έχει μορφή κειμένου, αρχεία ήχου, ταινίες κ.λπ. Η πιο συνηθισμένη μορφή είναι η μορφή κειμένου, η οποία μπορεί να εκτυπωθεί ή να είναι ψηφιακό κείμενο. Οι τύποι έντυπου κειμένου ποικίλλουν και μπορεί να αποτελούνται από βιβλία, άρθρα, οδηγούς κ.λπ. ενώ μπορεί να περιλαμβάνει και οπτικοακουστικά στοιχεία.

Το υλικό πρέπει να ακολουθεί συγκεκριμένες προδιαγραφές, οι οποίες αλλάζουν ανάλογα με τη μορφή του προγράμματος (δια ζώσης ή εξ αποστάσεως). Η ποσότητα και η πολυπλοκότητα του υλικού δε θα πρέπει να υπερβαίνει τις εκπαιδευτικές ανάγκες και τις προσδοκίες της ομάδας στόχου. Εάν χρειαστεί, μπορεί επίσης να περιλαμβάνει πηγές αναφοράς και προτάσεις για περαιτέρω μελέτη.

Κάθε κεφάλαιο στο εκπαιδευτικό υλικό πρέπει να έχει μια συγκεκριμένη δομή.

Μια ενδεικτική δομή, χαρακτηριστική ενός υλικού εκπαίδευσης εξ αποστάσεως, αποτελείται από τα ακόλουθα βασικά στοιχεία:

- σκοπός & προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα
- βασικές λέξεις / έννοιες
- εισαγωγικές παρατηρήσεις
- κύριο τμήμα
- περίληψη
- βιβλιογραφία και περαιτέρω ανάγνωση

Πριν ξεκινήσει η παραγωγή του εκπαιδευτικού υλικού, θα πρέπει να προσδιοριστεί το πρότυπο (template), δηλαδή το σύστημα αρίθμησης κεφαλαίων και ενοτήτων, ο τρόπος σύνταξης των τίτλων και των κειμένων, ο τρόπος υπογράμμισης των σημαντικών σημείων, ο εμπλουτισμός του εκπαιδευτικού υλικού με εικόνες και γραφήματα κ.α. Τέτοια στοιχεία καθιστούν το υλικό πιο ελκυστικό και επομένως πιο εύκολο να μελετηθεί και να κατανοηθεί. Είναι σημαντικό να συμπεριληφθούν παραδείγματα που να υποστηρίζουν ή να εξηγούν τη θεωρία. Η εφαρμογή της θεωρίας μπορεί επίσης να επιτευχθεί μέσω της συμπερίληψης άλλων δραστηριοτήτων (Βαλάκας, 2006)²⁶.

Μπορεί να περιλαμβάνει δραστηριότητες που ενθαρρύνουν τον εκπαιδευόμενο να ανακαλέσει προηγούμενες γνώσεις (στην αρχή μιας ενότητας), δραστηριότητες που βοηθούν στην ενοποίηση του διδασκόμενου θέματος και δραστηριότητες για αυτοαξιολόγηση (στο τέλος της ενότητας). Ειδικά όσον αφορά τον τελευταίο τύπο δραστηριοτήτων, πρέπει να είμαστε προσεκτικοί ώστε να αντιστοιχούν στο περιεχόμενο της ενότητας και επίσης να συνοδεύονται από πραγματικές απαντήσεις.

Οι τύποι δραστηριοτήτων μπορεί να είναι οι εξής:

- μελέτες περιπτώσεων
- λίστες αντιστοίχισης
- πολλαπλής επιλογής

²⁶ Βαλάκας, Γ. (2006). "Εκπαιδευτικά Μέσα και Εκπαιδευτικός Χώρος" στο Α. Κόκκος (επιμ.), *Εκπαιδευτικό Υλικό του Προγράμματος Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών*, Τόμος Ι ΙΙΙ, Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ

- σωστό ή λάθος
- συγγραφή κειμένου

4.2.5 Εκπαιδευτικές τεχνικές στην ΕΕΚ

Οι εκπαιδευτικές τεχνικές είναι το σύνολο των δραστηριοτήτων που βοηθούν στην επίτευξη των επιδιωκόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων ενός προγράμματος ή μιας διδακτικής ενότητας. Μέσω αυτών προωθείται η συμμετοχή των εκπαιδευομένων με στόχο την εκπλήρωση των εκπαιδευτικών αναγκών τους, σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο. Μερικές από τις πιο βασικές τεχνικές που συναντώνται συχνά σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων είναι οι εξής:

Εκπαιδευτική τεχνική	Θέμα για Επιλογή
Εμπλουτισμένη Διάλεξη	• Νέο θέμα / θέματα • χρονικοί περιορισμοί για την ανάλυση του θέματος / θεμάτων
Ομαδική εργασία	• συνεργατική επεξεργασία ενός θέματος από τους εκπαιδευόμενους • αξιοποίηση των προηγούμενων γνώσεων και εμπειριών των εκπαιδευομένων • ανάπτυξη συνεργασίας και ομαδικής εργασίας
Ερωτήσεις - Απαντήσεις / Συζήτηση	• διερεύνηση των αναγκών των εκπαιδευομένων • αξιολόγηση του βαθμού εξοικείωσης και κατανόησης του θέματος • προώθηση της ενεργού συμμετοχής των εκπαιδευομένων
Καταιγισμός Ιδεών	• εμφάνιση των διαστάσεων ενός θέματος από τους ίδιους τους μαθητές • ανάπτυξη δεξιοτήτων δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων • ενεργοποίηση των εκπαιδευομένων • αξιολόγηση των προηγούμενων γνώσεων και εμπειριών των

	εκπαιδευομένων
Επίδειξη	• απόκτηση συγκεκριμένων πρακτικών δεξιοτήτων
Μελέτη περίπτωσης	• σε βάθος διερεύνηση ενός ζητήματος • εμβάθυνση σε μια πραγματική κατάσταση • αναζήτηση και σύγκριση εναλλακτικών λύσεων
Παιχνίδι ρόλων	• βιωματική εμπλοκή με ένα ζήτημα ή κατάσταση • ανάπτυξη συμπεριφορών

Μέσω της εφαρμογής των παραπάνω τεχνικών, επιδιώκουμε τη δημιουργία ενός ανοικτού περιβάλλοντος για τους εκπαιδευόμενους, με εθελοντική συμμετοχή, χωρίς το φόβο της αξιολόγησης, με ευελιξία στην οργάνωση και στο χρονοδιάγραμμα. Η μάθηση οργανώνεται με βάση τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων και ενθαρρύνεται η εργασία με διαφορετικές ταχύτητες και τρόπους. Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται βασίζονται στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εμπιστοσύνης και ανταλλαγής εμπειριών. Δίνεται έμφαση επίσης στη δυνατότητα πρακτικής άσκησης (παρατήρηση και συμμετοχή για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε έναν οργανισμό ΚΑΛΟ), καθώς η εκπαίδευση πρέπει να προσφέρει τη δυνατότητα εξεύρεσης λύσεων σε μια πραγματική κατάσταση.

Σημαντική είναι ακόμα η ισχυρή σύνδεση και επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενων, καθώς και η εργασία σε ομάδες. Σε γενικές γραμμές, οι εκπαιδευτικές τεχνικές που χρησιμοποιούνται είναι λιγότερο δασκαλοκεντρικές και περισσότερο συμμετοχικές, όπως η εργασία σε ομάδες, τα παιχνίδια προσομοίωσης, η ανταλλαγή απόψεων κλπ.. Είναι πιο αποτελεσματικές για την εκπαίδευση και συμβαδίζουν απόλυτα με τους στόχους της ΚΑΛΟ.

Επιπλέον, επιλέγονται τεχνικές που προάγουν τον πειραματισμό και την άμεση εμπειρία, όπως οι επισκέψεις, η ανταλλαγή ιδεών, τα εργαστήρια σχετικά με τις πρακτικές ΚΑΛΟ, οι μελέτες περίπτωσης, τα παιχνίδια ρόλων, οι ασκήσεις προσομοίωσης.

Στη συνέχεια, παραθέτουμε μια ενδεικτική λίστα ορισμένων κατάλληλων τεχνικών για τη διεξαγωγή μιας εκπαιδευτικής διαδικασίας:

- Μικρή ομαδική εργασία
- Εκμάθηση δράσης από τους άλλους εκπαιδευόμενους: Μια τεχνική που προάγει την αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων, τους εμπλέκει σε μια διαδικασία αμοιβαίας μάθησης και τους βοηθά να υποστηρίξουν την ανάπτυξη του άλλου. Μερικά κοινά παραδείγματα δραστηριοτήτων μεταξύ των εκπαιδευομένων είναι συζητήσεις, ομάδες διαλόγου, ομάδες αυτοβοήθειας.
- Εφαρμογή ενεργητικής μάθησης

- Coaching / mentoring καθοδήγηση
- Παιχνίδια προσομοίωσης
- World café²⁷: μεθοδολογία για τη φιλοξενία ομαδικού διαλόγου, η οποία συνιστάται σε μεγάλες ομάδες που αναλύουν συγκεκριμένα θέματα, παρέχοντας σε κάθε συμμετέχοντα την ευκαιρία να μοιραστεί ιδέες. Το World café είναι τεχνική που ευνοεί την ανταλλαγή ιδεών. Χωρίζοντας τους συμμετέχοντες σε μικρότερες ομάδες, επιτρέπουμε σε περισσότερους ανθρώπους να συμμετέχουν πιο ενεργά, στο διάλογο, πάντα σε συνάρτηση με το διαθέσιμο χρόνο.
- Open space technology²⁸: μεθοδολογία για αυτο-οργανωμένες συναντήσεις
- Asset-based community²⁹: προσέγγιση της βιώσιμης κοινωνικής ανάπτυξης
- Ο Δράκος που ονειρεύεται³⁰: μέθοδος για οραματιστικές διαδικασίες, σχεδιασμό, υλοποίηση και αξιολόγηση
- Κοινωνιοκρατία³¹: αντικατοπτρίζει τη συγκατάθεση έναντι της συναίνεσης
- Μη βίαιη επικοινωνία³²: αποτελεσματικές επικοινωνιακές δεξιότητες και επίλυση συγκρούσεων
- Επισκέψεις μελέτης / study visits: αποτελούν ένα ιδανικό τρόπο για να βιώσουν οι συμμετέχοντες πώς οι ιδέες, οι αξίες και οι έννοιες λειτουργούν στην πραγματικότητα. Οι επισκέψεις αυτές θα πρέπει να είναι πολύ καλά σχεδιασμένες και ένα περιλαμβάνουν τη συμμετοχή διαφορετικών ομιλητών, συνεντεύξεων, και τη δυνατότητα ερωτήσεων και απαντήσεων. Μπορούν να γίνουν σε χώρους που αποτελούν παραδείγματα καλών πρακτικών και που παρέχουν τη δυνατότητα στους επισκέπτες για συζήτηση και εμβάθυνση στην εμπειρία αυτή.
- Μελέτες περίπτωσης: ιστορίες και πραγματικές περιπτώσεις στο πεδίο της ΚΑΛΟ
- Πλατφόρμες τηλεεκπαίδευσης: Αξίζουν μια ξεχωριστή αναφορά, καθώς η χρήση τους έχει αυξηθεί πρόσφατα λόγω των συνεπειών του Covid-19. Σχεδόν όλα τα σχολεία, τα πανεπιστήμια, τα γραφεία αλλά και οι άτυπες ομάδες (φίλοι, ομάδες, κοινότητες) έχουν χρησιμοποιήσει και συνεχίζουν να χρησιμοποιούν τέτοιου είδους μέσα για τις συνήθεις δραστηριότητές τους.

4.3 Αξιολόγηση της Εκπαίδευσης

4.3.1 Η Σημασία της αξιολόγησης

Σε ένα γενικό πλαίσιο, «αξιολόγηση» σημαίνει «η διαδικασία κρίσης ή υπολογισμού της ποιότητας, της σημασίας, του ποσού ή της αξίας κάποιου» (Cambridge Dictionary)³³. Αντιπροσωπεύει ένα θεμελιώδες βήμα σε κάθε διαδικασία χάρη στη διπλή λειτουργία του:

²⁷ <http://www.theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>

²⁸ <https://openspaceworld.org/wp2/what-is/>

²⁹ <https://www.nurtureddevelopment.org/aVETt-based-community-development/>

³⁰ <http://www.dragondreaming.org/dragondreaming/what-is-it-exactly/>

³¹ <https://sociocracy30.org/resources/> & <https://www.sociocracy.info/when-to-use-consent-consensus-appropriat/>

³² <https://www.cnvc.org/node/6856>

³³ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/evaluation>

1. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ: η πιο γνωστή και ορατή πλευρά της αξιολόγησης. Στοχεύει στον προσδιορισμό της συνάφειας, της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας, του αντίκτυπου και της βιωσιμότητας της εκπαίδευσης ή ολόκληρης της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Απευθύνεται σε διαφορετικά θέματα και μπορεί να αναπτυχθεί μέσω ενός ευρέος φάσματος μέσων και εργαλείων.
2. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ: Τα αποτελέσματα που προέρχονται από τη διαμορφωτική αξιολόγηση χρησιμεύουν για την προσαρμογή, βελτίωση και τελειοποίηση ολόκληρης της διαδικασίας. Οι ελλείψεις και οι αδυναμίες μπορούν να λυθούν για να γεννήσουν μια νέα και βελτιωμένη διαδικασία.

Αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής αυτού του οδηγού, και δεδομένου του πλαισίου της εκπαίδευσης ΕΕΚ, μπορούμε να μιλήσουμε για την Αξιολόγηση ως «τη συστηματική και αντικειμενική αξιολόγηση ενός ολοκληρωμένου έργου, προγράμματος ή πολιτικής ΕΕΚ, του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των αποτελεσμάτων του. Ο στόχος είναι να προσδιοριστεί η συνάφεια και η επίτευξη των στόχων, η αποδοτικότητα ανάπτυξης, η αποτελεσματικότητα, ο αντίκτυπος και η βιωσιμότητα. Μια αξιολόγηση θα πρέπει να παρέχει πληροφορίες που είναι αξιόπιστες και χρήσιμες, επιτρέποντας την ενσωμάτωση των μαθημάτων που αντλήθηκαν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων». «Η αξιολόγηση αναφέρεται επίσης στη διαδικασία προσδιορισμού της αξίας ή της σημασίας μιας δραστηριότητας, πολιτικής ή προγράμματος. Μια αξιολόγηση, όσο το δυνατόν πιο συστηματική και αντικειμενική, μιας προγραμματισμένης, συνεχούς ή ολοκληρωμένης αναπτυξιακής παρέμβασης (Kusek & Rist, 2004).³⁴»

4.3.2 Θεωρίες και μέθοδοι αξιολόγησης

Πρακτικά, θα προσπαθήσουμε να δώσουμε μια γενική επισκόπηση του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί μια διαδικασία αξιολόγησης στον τομέα της εκπαίδευσης, δίνοντας στον αναγνώστη μερικά παραδείγματα διαφορετικών θεωριών και προσεγγίσεων.

Πρώτα απ' όλα, είναι σημαντικό να καθοριστεί το πεδίο λειτουργίας:

- ΤΙ θέλουμε να αξιολογήσουμε (ποιος είναι ο στόχος μας)
- ΠΩΣ θα θέλαμε να δράσουμε (μέθοδοι, θεωρίες, όργανα)
- ΠΟΙΟΣ πρέπει να συμμετέχει στη διαδικασία αξιολόγησης
- ΠΟΤΕ να προσεγγίσετε την αξιολόγηση.

Τέλος, πρέπει να επισημάνουμε τις πτυχές της αξιολόγησης που πρέπει να εξεταστούν κατά την αξιολόγηση προγραμμάτων κατάρτισης σε θέματα ΚΑΛΟ.

ΤΙ θέλουμε να αξιολογήσουμε

Το 1998 οι Quaglinο και Carrozzi περιέγραψαν την εκπαίδευση ως «διαδικασία μάθησης γνώσεων, εξειδικευμένων και επιχειρησιακών δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσεγγίσεων και συμπεριφορών», επισημαίνοντας τις τρεις διαστάσεις της εκπαίδευσης, θα θέλαμε να

³⁴ <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/14926/296720PAPER0100steps.pdf>

διερευνήσουμε και να αξιολογήσουμε: γνώση, τεχνογνωσία και το να γνωρίζεις πώς να είσαι.³⁵

Αυτές οι τρεις πτυχές είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση του αποτελεσματικού αντίκτυπου της εκπαίδευσης στον εκπαιδευόμενο, αλλά και στο περιβάλλον τους.

Η ακόλουθη παράγραφος διερευνά δύο διαφορετικές προσεγγίσεις για την αξιολόγηση της διαδικασίας κατάρτισης και προσπαθεί να προτείνει έναν τρίτο, πολύτιμο τρόπο για την εξειδίκευση της αξιολόγησης των μαθημάτων και της κατάρτισης.

ΠΩΣ θα θέλαμε να δράσουμε

A - ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ

Το μοντέλο Kirkpatrick (1955)³⁶ είναι μια από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες μεθόδους για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μαθησιακών λύσεων. Προβλέπει τέσσερα επίπεδα κριτηρίων, οργανωμένα ως εξής:

Επίπεδο 1 - Αντίδραση: μετρά τον τρόπο με τον οποίο οι συμμετέχοντες αντιδρούν στην εκπαίδευση (π.χ. ικανοποίηση).

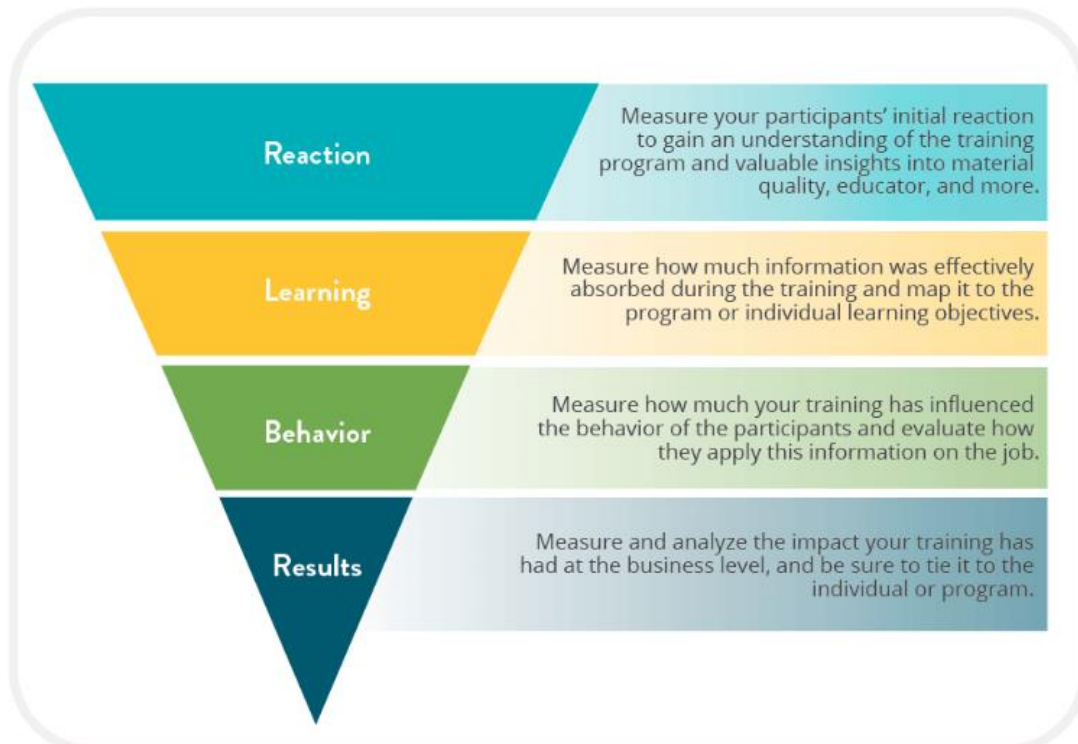
Επίπεδο 2 - Εκμάθηση: αναλύει εάν κατάλαβαν πραγματικά την εκπαίδευση (π.χ. αύξηση γνώσεων, δεξιοτήτων ή εμπειρίας).

Επίπεδο 3 - Συμπεριφορά: εξετάζει εάν χρησιμοποιούν αυτά που έχουν μάθει στην εργασία (π.χ. αλλαγή συμπεριφοράς).

Επίπεδο 4 - Αποτελέσματα : καθορίζει εάν το υλικό έχει θετικό αντίκτυπο στην επιχείρηση / οργανισμό

³⁵ Quaglini, G.P. & Carrozzi G. P. (2003). *Il processo di formazione. Dall'analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati*, FrancoAngeli

³⁶ Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, L. (2006). *Evaluating Training Programmes, the 4th level*, California: Berrett Koehler



The 4 level of Kirkpatrick's model – taken from The Best Way to Use the Kirkpatrick Model – learning LinkedIn

Αν και πολύ χρήσιμη, αυτή η προσέγγιση λαμβάνει υπόψη μόνο τα αποτελέσματα της εκπαιδευτικής διαδικασίας και όχι ολόκληρη τη διαδικασία, η οποία είναι εξίσου σημαντική και αξίζει να αξιολογηθεί.

B - Η ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Αυτή η δεύτερη προσέγγιση δίνει μια ευρύτερη εικόνα για ολόκληρη τη διαδικασία εκπαίδευσης, εστιάζοντας όχι μόνο στα τελικά αποτελέσματα, αλλά και στη συνολική πολυπλοκότητα του φαινομένου. Το συστημικό μοντέλο αναπτύχθηκε για πρώτη φορά από τον Warr το 1970 και στη συνέχεια εμβραθύνθηκε περαιτέρω από τον Easterby Smith.³⁷

Η θεωρία προβλέπει τέσσερις φάσεις της ανάλυσης:

1. Αξιολόγηση του πλαισίου: ανίχνευση της εκπαίδευσης, πρέπει να κατανοήσει τον ρόλο του εκπαιδευτικού προγράμματος
2. Αξιολόγηση των δεδομένων: πόροι, τεχνικές, μέσα μέθοδοι που θα χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης
3. Αξιολόγηση της φάσης εφαρμογής: ανίχνευση πιθανών διαφορών ή έλλειψης σε σύγκριση με τους προηγούμενους στόχους
4. Αξιολόγηση αποτελεσμάτων.

³⁷ Warr, P., Bird, M. & Rackham, N. (1970). Evaluation of Management Training, London: Gower Press

Αυτή η προσέγγιση είναι πληρέστερη, καθώς λαμβάνει υπόψη ολόκληρη τη διαδικασία, αλλά μια τρίτη προσέγγιση που εκπόνησαν οι Neglia, Quaglinο και Carrozzi το 1999 συγχώνευσε τις προηγούμενες για την ανάπτυξη μιας νέας και πιο κατάλληλης μεθόδου αξιολόγησης.

Γ - Ο τρίτος τρόπος

Αυτή η προσέγγιση επικεντρώνεται στην 4^η φάση της συστημικής προσέγγισης (αξιολόγηση των αποτελεσμάτων), αλλά χρησιμοποιεί μοντέλο Kirkpatrick για τη διερεύνηση των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης. Υπό αυτήν την έννοια, τα αποτελέσματα της Θεωρίας της Ιεραρχίας θα διερευνηθούν με βαθύτερο τρόπο, αναλύοντας τα δεδομένα και τις εισροές που προέρχονται από ολόκληρη τη διαδικασία και όχι μόνο από το τελευταίο μέρος της.

Τα τέσσερα αποτελέσματα θα αξιολογηθούν χρησιμοποιώντας αντικειμενικά όργανα και εργαλεία

1. ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ

Αυτή η ενότητα περιλαμβάνει όλες τις εντυπώσεις, τις σκέψεις και τις απόψεις των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια και μετά τη διαδικασία εκπαίδευσης. Μπορούν να περιλαμβάνουν κρίσεις σχετικά με την ποιότητα της εκπαίδευσης, τον βαθμό ικανοποίησης, την ποιότητα του εκπαιδευτή και τις μεθόδους διδασκαλίας. Αυτά τα σχόλια, που συλλέγονται κατά τη διάρκεια αλλά και στο τέλος κάθε μαθήματος, είναι αρκετά εύκολο να εντοπιστούν και μπορούν να δώσουν σημαντικές πληροφορίες επίσης για την ατμόσφαιρα της τάξης, για τη σχέση μεταξύ εκπαιδευτικών και εκπαιδευομένων και για τις δεξιότητες του εκπαιδευτή.

ΟΡΓΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ:

Τα δεδομένα μπορούν να ανιχνευθούν μέσω ερωτηματολογίων: μπορεί να είναι απλά ή πιο περίπλοκα και μπορούν να ενσωματωθούν σε μια σειρά «ανοιχτών ερωτήσεων» για την ποιοτική αξιολόγηση πιο προσωπικών πτυχών της εκπαιδευτικής εμπειρίας.

2. ΜΑΘΗΣΗ

Η αξιολόγηση αυτής της ενότητας είναι δύσκολη, καθώς διερευνά το βασικό μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Μπορεί να χωριστεί σε:

- Αξιολόγηση των γνώσεων που αποκτήθηκαν
- Αξιολόγηση των δεξιοτήτων, στάσεων και δεξιοτήτων που θα εφαρμοστούν αργότερα στην εργασία

ΟΡΓΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ:

Η απόκτηση των αναμενόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων μπορεί να αξιολογηθεί και να ερευνηθεί με διάφορα μέσα: Περιστασιακά τεστ για τα διάφορα θέματα, παρακολούθηση ερωτηματολογίων για την ανίχνευση της ανάπτυξης / παρουσία συγκεκριμένων κοινωνικών ικανοτήτων, συνέντευξη αυτοαξιολόγησης, μάθηση βάσει προβλημάτων κ.λπ.

3. ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Η τροποποίηση της συμπεριφοράς κάποιου (στη δουλειά) μετά το τέλος ενός εκπαιδευτικού μαθήματος δεν εξαρτάται μόνο από τα επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα που αποκτήθηκαν. Άλλοι παράγοντες (τα προσωπικά χαρακτηριστικά του θέματος, το περιβάλλον εργασίας) μπορούν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα. Υπό αυτήν την έννοια, μπορούμε να μιλήσουμε για τη δυνατότητα μεταφοράς, που σημαίνει την ικανότητα μεταφοράς στην επαγγελματική ζωή του ό,τι έχει αποκτηθεί κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας (τεχνογνωσία, μαλακές δεξιότητες, γνώση).

ΟΡΓΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ:

Σε αυτό το επίπεδο η αξιολόγηση προσπαθεί να εντοπίσει βελτιώσεις στην απόδοση της εργασίας ή στην οργάνωση του χώρου εργασίας. Τόσο η απόδοση όσο και η συμπεριφορά μπορούν να αναλυθούν χρησιμοποιώντας συνεντεύξεις αυτοαξιολόγησης και ερωτηματολόγια ή πλέγμα απόδοσης.

4. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ακόμα πιο δύσκολο να εκτιμηθούν είναι τα οργανωτικά αποτελέσματα που πρέπει να αξιολογηθούν δημιουργώντας μια σχέση μεταξύ των πόρων που δαπανήθηκαν για την εκπαίδευση και των οικονομικών αποτελεσμάτων που προκύπτουν από τη βελτίωση της ποιότητας της απόδοσης της εργασίας.

Κατά συνέπεια, έχουμε μια μεθοδολογία αξιολόγησης που είναι ολιστική, στο ότι αναφέρεται τόσο στο άτομο όσο και στον οργανισμό και στο ότι αντιμετωπίζει όλα τα επίπεδα των προσδοκώμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων (π.χ. γνώση, δεξιότητες, ικανότητες και στάσεις). Ως εκ τούτου, είναι ιδιαίτερα κατάλληλο για ένα περιβάλλον ΚΑΛΟ.

ΠΟΙΟΣ πρέπει να συμμετέχει στη διαδικασία αξιολόγησης³⁸

Η αξιολόγηση είναι μια δραστηριότητα που περιλαμβάνει ολόκληρη την εκπαιδευτική δραστηριότητα, και υπό αυτήν την έννοια, όλα τα θέματα που εμπλέκονται στην εκπαίδευση πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση: όχι μόνο οι μαθητές ή οι εκπαιδευόμενοι, αλλά και εκπαιδευτές, και σε ορισμένες περιπτώσεις και άλλοι ενδιαφερόμενοι, ανάλογα με το πλαίσιο και το είδος της εκπαίδευσης που διερευνήθηκε. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε μια αξιολόγηση που πραγματοποιείται σε μια εκπαίδευση ΚΑΛΟ, καθώς η συνεργατική συμμετοχή όλων των τμημάτων είναι ένα κρίσιμο στοιχείο σε αυτόν τον τομέα.

Φοιτητές / Εκπαιδευόμενοι

Η ανατροφοδότηση από φοιτητές / εκπαιδευόμενους είναι η πιο σημαντική πτυχή της αξιολόγησης των μαθημάτων στην εκπαίδευση ΚΑΛΟ. Η συμβολή των εκπαιδευομένων είναι ζωτικής σημασίας για την αξιολόγηση στα προγράμματα ΚΑΛΟ, ιδίως δεδομένου ότι οι εκπαιδευόμενοι θα είναι οι μελλοντικοί ασκούμενοι της ΚΑΛΟ και θα γνωρίζουν καλύτερα

³⁸ Input taken from the article "Burnett, P. & Clarke, J. (1999). How should a vocational education and training course be evaluated? *Journal of Vocational Education & Training*, 51:4

την τοπική πραγματικότητα στην οποία πρέπει να ανταποκριθεί το εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Ως εκ τούτου, είναι πιο κατάλληλοι να παρέχουν προτάσεις για βελτίωση, έτσι ώστε η εκπαίδευση να ανταποκρίνεται στις τρέχουσες κοινωνικές προκλήσεις.

Οι πιο κοινές και βολικές μέθοδοι για τη συμπερίληψη μαθητών σε μια διαδικασία αξιολόγησης μαθημάτων είναι τα ερωτηματολόγια και οι συνεντεύξεις.

Καθηγητές / Εκπαιδευτές

Οι εκπαιδευτές πρέπει να γνωρίζουν την ανάγκη αυτοαξιολόγησης της δικής τους ποιότητας στη διδασκαλία. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί χρησιμοποιώντας μια λίστα ελέγχου για τον εντοπισμό περιοχών που χρειάζονται μεγαλύτερη προσοχή. [...] Οι αυτοαξιολογήσεις μπορούν να είναι υποκειμενικές και πρέπει να επιβεβαιώνονται με δεδομένα από τουλάχιστον μία άλλη πηγή (Ramsden & Dodds, 1989)³⁹.

Άλλες κατηγορίες που θα μπορούσαν να συμμετάσχουν στη διαδικασία αξιολόγησης είναι:

Εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων

Καθώς η επαγγελματική εκπαίδευση σχετίζεται άμεσα με την απασχόληση, η αξία των διαπιστευτηρίων υπαγορεύεται σε μεγάλο βαθμό από τους εργοδότες, τους εργαζομένους και τη βιομηχανία, καθώς και από το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Κατά συνέπεια, πιστεύεται ότι η αξιολόγηση των μαθημάτων πρέπει να περιλαμβάνει ανατροφοδότηση από εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων. Οι εργοδότες επωφελούνται από την υψηλής ποιότητας εκπαίδευση των υπαλλήλων τους και δημιουργούν τη ζήτηση για υπαλλήλους με αυτές τις δεξιότητες. Οι εργαζόμενοι έχουν μια εικόνα των αναγκών κατάρτισης στον τομέα τους που είναι υψίστης σημασίας. Έχουν επίσης ενδιαφέρον για ποιοτική εκπαίδευση στο αντικείμενο της εργασίας τους.

Απόφοιτοι

Ο βαθμός ικανοποίησης των μεταπτυχιακών φοιτητών είναι χρήσιμος για την παροχή σχολίων σχετικά με τα μαθήματα, καθώς μπορούν να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τη χρησιμότητα και τη συνάφεια του περιεχομένου των μαθημάτων, των δεξιοτήτων και των γνώσεων που αποκτήθηκαν αφού εργάστηκαν για μια χρονική περίοδο. Αυτό είναι σημαντικό δεδομένου ότι οι φοιτητές / εκπαιδευόμενοι ενδέχεται να μην γνωρίζουν τη συνάφεια ενός μεγάλου μέρους του περιεχομένου ενός μαθήματος μέχρι να έχουν εμπειρία στο χώρο εργασίας για κάποιο χρονικό διάστημα και να έχουν ανάγκη να χρησιμοποιήσουν συγκεκριμένες δεξιότητες ή γνώσεις που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια του μαθήματος σε πραγματικό περιβάλλον ΚΑΛΟ.

ΠΟΤΕ να προσεγγίσετε την αξιολόγηση

³⁹ Ramsden, P. & Dodds, A. (1989) Improving Teaching and Courses: a guide to evaluation, Melbourne: Centre for the Study of Higher Education

Η αξιολόγηση πρέπει να είναι παρούσα σε κάθε στάδιο του εκπαιδευτικού μαθήματος: Συλλέγει τις επιθυμίες και τις ανάγκες των εκπαιδευομένων, στην αρχή των μαθημάτων και των δραστηριοτήτων (κατά την διερεύνηση των αναγκών και τη δημιουργία της σύμβασης μάθησης). Ανάλογα με τη διάρκεια της εκπαίδευσης, συνιστάται η εκτέλεση μιας ή περισσότερων ενδιάμεσων αξιολογήσεων, η παρακολούθηση της τρέχουσας εφαρμογής και η πραγματοποίηση σχετικών διορθωτικών κινήσεων (διαμορφωτική αξιολόγηση). Οι ενδιάμεσες / διαμορφωτικές αξιολογήσεις σχετίζονται με την κουλτούρα ΚΑΛΟ καθώς υποστηρίζουν τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων φορέων και εκτιμούν τη φωνή των δικαιούχων. Με αυτόν τον τρόπο, οι εκπαιδευόμενοι εκπαιδεύονται ώστε να συμμετέχουν επίσης συλλογικά στη βελτίωση ενός έργου. Στο τέλος του προγράμματος, η τελική συνοπτική αξιολόγηση εξετάζει τα συνολικά αποτελέσματα του έργου.

Κατά τη διάρκεια των διαφόρων σταδίων της αξιολόγησης, μπορούν να χρησιμοποιηθούν διαφορετικά μέσα και μοντέλα, ανάλογα με τον τύπο της εκπαίδευσης και με τον ίδιο τον στόχο της αξιολόγησης.

4.3.3 Βέλτιστες πρακτικές και εμπειρίες

Παρακάτω είναι μερικά πραγματικά παραδείγματα αξιολόγησης που μπορούν να προσαρμοστούν σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα ΚΑΛΟ.

Η επικύρωση ικανοτήτων στην περιφέρεια του Veneto

Ένα σημαντικό εμπόδιο κατά την προσέγγιση ενός δυνητικού εκπαιδευόμενου, είναι η κατανόηση του επιπέδου ικανότητας ή προσέγγισης του σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο, δηλαδή η διάγνωση των αναγκών του. Γνωρίζοντας το επίπεδο ικανότητάς του σε συγκεκριμένα θέματα, μπορεί να βοηθήσει στο σχεδιασμό καταλληλότερου εκπαιδευτικού προγράμματος για αυτόν.

Για τον στόχο αυτό, η Περιφέρεια Veneto υιοθέτησε ένα απλό αλλά έγκυρο εργαλείο, το οποίο θα μπορούσε να διευκολύνει τον εντοπισμό των ήδη αποκτηθέντων ικανοτήτων και έτσι να βρει ένα κατάλληλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ωφελούμενων.

Το εργαλείο ονομάζεται «φάκελος αποδεικτικών στοιχείων» και συλλέγει ευρήματα που αποδεικνύουν τις πραγματικές ικανότητες έχει αποκτήσει ένα άτομο σε μη τυπικά ή άτυπα πλαίσια. Ένας εξειδικευμένος εκπαιδευτής καθοδηγεί τη διαδικασία αναγνώρισης και συλλογής των στοιχείων, βοηθώντας τον εκπαιδευόμενο να αναγνωρίσει τις ικανότητές του και να προσδιορίσει το επίπεδο που αποκτήθηκε στο υπό εξέταση πεδίο.

Από το 2015, το ENAIP VENETO έχει υιοθετήσει αυτό το εργαλείο για την αναγνώριση και πιστοποίηση δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν σε άτυπα και μη τυπικά πλαίσια. Η ίδια διαδικασία μπορεί να αξιοποιηθεί τόσο για δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας όσο και ως προκαταρκτική δραστηριότητα για την εξεύρεση του κατάλληλου εκπαιδευτικού προγράμματος.

Ο φάκελος και οι οδηγίες για την εφαρμογή του διατίθενται ελεύθερα από τον ακόλουθο σύνδεσμο: <http://www.cliclavoroveneto.it/dossier-delle-evidenze>

Το θέμα εγείρει ενδιαφέρον, ιδίως στο πλαίσιο της ΚΑΛΟ, όπου οι ικανότητες αποκτώνται συχνά μέσω μη τυπικών ή άτυπων μαθησιακών διαδρομών και επομένως είναι δύσκολο να «αξιολογηθούν».

Τελική αξιολόγηση στην εκπαίδευση στο INE ΓΣΕΕ

Τύπος δραστηριότητας	Συνδυασμός ατομικών και ομαδικών εργασιών
Στόχοι	1. Ο προβληματισμός σχετικά με την εμπειρία 2. Συγκριτική διερεύνηση των αρχικών προσδοκιών και του βαθμού στον οποίο έχουν τηρηθεί 3. Παραγωγή δημιουργικής ανατροφοδότησης προς τον εκπαιδευτή σχετικά με τη χρησιμότητα της εκπαίδευσης 4. Διατύπωση προτάσεων για πιθανή βελτίωση
Υλικά	Πίνακας, μαρκαδόρους για πίνακα, το φύλλο χαρτιού με τις αρχικές προσδοκίες (από την πρώτη συνεδρία), ερωτηματολόγια
Διάρκεια	90 '
Περιγραφή	1. Ο εκπαιδευτής προσκαλεί τους συμμετέχοντες σε μια ανασκόπηση του εκπαιδευτικού προγράμματος. 2. Καθώς ο εκπαιδευτής εξετάζει τα βήματα που έγιναν κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος, καλεί τους συμμετέχοντες να θυμηθούν το τι έχουν μάθει, να το αποτυπώσουν και να το αναρτήσουν στον τοίχο. 3. Κατά τη διάρκεια αυτής της συζήτησης, ο εκπαιδευτής αναφέρεται σε ορισμένα χαρακτηριστικά - σημαντικές στιγμές του προγράμματος. 4. Στη συνέχεια, οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να μοιραστούν την εμπειρία τους από το πρόγραμμα με την ομάδα. 5. Ο εκπαιδευτής είναι ο τελευταίος που μιλάει και εκφράζει τα συναισθήματά του για την εκπαιδευτική εμπειρία απλά και με ειλικρίνεια 6. Στη συνέχεια, οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν το διανεμημένο ερωτηματολόγιο αξιολόγησης. Τα 20' είναι συνήθως αρκετός χρόνος για τη συμπλήρωσή του. 7. Κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, ο εκπαιδευτής παρέχει τη βοήθειά του, όταν και όπως του ζητείται, τηρώντας παράλληλα τον απόλυτα ιδιωτικό χαρακτήρα της διαδικασίας. 8. Τέλος, ο εκπαιδευτής αποχαιρετά έναν προς έναν τους συμμετέχοντες και τους ευχαριστεί θερμά για τη συμμετοχή και τη συνεργασία τους.

Οδηγίες προς τους
εκπαιδευτές

Κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης, αποφύγετε να σχολιάσετε τι λένε οι συμμετέχοντες. Απλώς μεταφέρετε τις δικές σας εντυπώσεις στην συζήτηση όταν είναι η σειρά σας να μιλήσετε.