

Ο ΘΕΣΜΟΣ ΚΑΙ Ο ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ

Της κ. **Βασ. ΔΕΛΗΘΕΟΥ**
Δρος Κ.Π.Ε., M.Sc. Περ. Αναπτ.

Γενικά για το θεσμό και το ρόλο του

Παραδοσιακά η απλή και μόνον γνώση ή και εμπειρία ενός γνωστικού αντικειμένου ήταν αρκετή για να εφοδιάσει κάποιον με την ταυτότητα του εκπαιδευτή. Ήταν αρκετό να δίδονταν κάποια ευκαιρία -ένα ακροατήριο- και ο εκπαιδευτής μετέδιδε τις γνώσεις του με όποιο τρόπο έβρισκε ότι ταίριαζε καλύτερα στον εαυτό του. Στην περίπτωση αυτή, η οποία είναι και αντιπροσωπευτική της πλειονότητας των εκπαιδευτών, το σκηνικό απαιτεί από τη μία πλευρά κάποιον εκπαιδευτή παντογνώστη, αλλά και παντοδύναμο, γιατί φυσικά η γνώση είναι δύναμη, και από την άλλη κάποιους εκπαιδευόμενους, που δέχονται παθητικά τη γνώση του.

Το σκηνικό αυτό αποτελεί το παραδοσιακό μοντέλο της εκπαίδευσης, τόσο ανέργων, όσο και στελεχών. Γεννάται όμως το ερώτημα κατά πόσο η παραδοσιακή αυτή μορφή εκπαίδευσης φέρνει αποτελέσματα, τόσο στα στελέχη των επιχειρήσεων, όσο και στους ανέργους. Η έντονα εκφρασμένη απαίτηση πολλών εκπαιδευόμενων, για λιγότερη θεωρία και περισσότερη πράξη φανερώνει, ότι υπάρχει πραγματικό πρόβλημα στον τρόπο, που γίνεται η εκπαίδευση και ειδικότερα πρόβλημα που εντοπίζεται στον εκπαιδευτή¹.

Η εικόνα του παντογνώστη καθηγητή φαίνεται να κλονίζεται μπροστά σε προβληματισμένα στελέχη επιχειρήσεων ή/και ανέργους, που οι μεν πρώτοι αναζητούν νέους τρόπους αντιμετώπισης των ευκαιριών, αλλά και απειλών, που συνθέτουν το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον του έργου τους, και οι δεύτεροι κάποια θέση στην αγορά εργασίας. Ειδικά στην περίπτωση της εκπαίδευσης των στελεχών, η αξία των γνώσεων, που κατέχει ένας εκπαιδευτής αξιολογείται διαφορετικά. Η δυνατότητα χρησιμοποίησής τους, να φέρουν πραγματικό όφελος στους εκπαιδευόμενους, μετρά περισσότερο από ό,τι η επίδειξη των όποιων χρησιμοτήτων τους. Επομένως, εάν θα θέλαμε να επιρρίψουμε κάποιες ευθύνες για την αναποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης, θα την εντοπίζαμε κυρίως στην πλευρά του εκπαιδευτή.

Η αναγκαιότητα της αλλαγής του ρόλου του εκπαιδευτή/εισηγητή

Οι συσσωρευμένες γνώσεις του εκπαιδευτή, που προέρχονται από ακαδημαϊκή έρευνα ή από εργασιακή εμπειρία, δεν είναι δυνατόν να μεταφυτευθούν στους ενήλικες εκ-

παιδευόμενους έτσι απλά, επειδή κάποιος εκπαιδευτής το επιθυμεί. Η επιτυχία της εκπαίδευσης ευρίσκεται στο κατά πόσο ο ενήλικας² εκπαιδευόμενος θα μάθει κάτι το διαφορετικό, κάτι το καινούργιο από ό,τι ήξερε πριν από την εκπαίδευση έτσι, ώστε να δείξει μία διαφορετική «αλλαγμένη» συμπεριφορά στον τρόπο άσκησης των καθηκόντων του³ ή να καταστεί ικανός να κατακτήσει μία θέση στην αγορά εργασίας, εάν πρόκειται για άνεργο. Το ουσιώδες είναι να μπορέσει ο ίδιος ο εκπαιδευόμενος να πάρει τη νέα γνώση κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να την ενσωματώσει, με βάση το ιδιαίτερο προσωπικό του στυλ, στο ήδη υπάρχον γνωστικό εννοιολογικό περιεχόμενο των συναφών γνώσεών του. Αλλά για τη διαδικασία της κατοχής των γνώσεων με την ξεκάθαρη προοπτική της χρησιμοποίησής τους στον επαγγελματικό στίβο, θεωρείται απαραίτητη η συμμετοχή και η συνεργασία των εκπαιδευομένων. Στην πραγματικότητα όμως πόσες φορές συμβαίνει αυτό; Και πόσες φορές οι εκπαιδευτές προσπαθούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους να αντιμετωπίσουν περισσότερο αποτελεσματικά τα εργασιακά τους προβλήματα ή να διεκδικήσουν επιτυχώς κάποια θέση εργασίας;

Η πραγματικότητα θέλει τον εκπαιδευτή να δίνει προκαθορισμένες λύσεις-συνταγές, τον θέλει παντογνώστη και παντοδύναμο. Είναι γνωστό όμως, ότι ιδιαίτερα στον κόσμο των στελεχών η δύναμη ευρίσκεται σ' αυτόν που ενεργεί, παρά σ' αυτόν που παίρνει τις αποφάσεις, για τον απλό λόγο, ότι αυτός γνωρίζει περισσότερο από κάθε άλλον ποίο είναι το έργο του, αλλά και ποίες οι απαιτήσεις του. Επί πλέον, οι προκαθορισμένες απαντήσεις, που στηρίζονται σε γνώσεις του παρελθόντος ίσως να μην ταιριάζουν στην εποχή μας, όπου η σημερινή γνώση ίσως να μην αρκεί να δώσει λύσεις σε αυριανά προβλήματα. Αλλά τότε τα στελέχη των επιχειρήσεων θα πρέπει να μαθαίνουν να δημιουργούν, ώστε να μπορέσουν να δώσουν απαντήσεις στα καθημερινώς μεταβαλλόμενα προβλήματά μας.

Βασική, λοιπόν, προϋπόθεση της κατάληξης στα εν λόγω αποτελέσματα θεωρείται η αλλαγή του εκπαιδευτικού μοντέλου και η αλλαγή της εκπαιδευτικής νοοτροπίας εκ μέρους του εκπαιδευτή, με ταυτόχρονη μείωση της εξουσίας του εκπαιδευτή και παραχώρησή της στον εκπαιδευόμενο.

Αλλαγή ρόλων των εκπαιδευτών, αλλά και των ζητούντων την εκπαίδευση

Οι εκπαιδευτές, στην πλειοψηφία τους, καθορίζουν εκ των προτέρων τι θα πρέπει να γνωρίζει κάποιος εργαζόμενος για να γίνει περισσότερο αποτελεσματικός. Κρατούν τις γνώσεις και τις δίνουν όταν και όποτε το θελήσουν, αλλά και όταν τις δίνουν ικανοποιούν πρώτα τους εαυτούς τους και μετά το ακροατήριο, που τις περισσότερες φορές ίσως δεν τις χρειάζεται.

2. Οι ενήλικες μαθαίνουν με πρακτική εξάσκηση. Τα προβλήματα, ασκήσεις και παραδείγματα θα πρέπει να έχουν αληθοφάνεια και να σχετίζονται με τους εκπαιδευόμενους. Οι ενήλικες συσχετίζουν αυτά που διδάσκονται με αυτά που ήδη ξέρουν. Αυτό μπορεί να φτάνει σε ακραία σημεία με ορισμένους ανθρώπους, περιλαμβάνοντας καταστάσεις που στην πραγματικότητα δεν σχετίζονται με τα διδασκόμενα. Θα πρέπει να είναι γνωστό το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό παρελθόν των εκπαιδευομένων. Το καλύτερο είναι να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον προσανατολισμένο στην πληροφόρηση (αντί της αιμόσφαιρας διδασκαλίας), με τον τρόπο αυτό μειώνεται η ένταση. Από GOAD, T.W.: *Delivering Effective Training*. San Diego, 1982, University Associates.

3. Ι. ΧΑΛΑΣ: *Η Αξιολόγηση της Εκπαίδευσης Στελεχών. Στο: Συλλογή άρθρων, «Αξιολόγηση Προσωπικού: Ανάπτυξη Στελεχών και Βελτίωση Οργάνωσης»* υπό Χαράλ. Κανελλόπουλου. Αθήνα, 1990.

Η έντονη απαίτηση πολλών ενηλίκων εκπαιδευομένων, στο τέλος σχεδόν κάθε επαγγελματικού προγράμματος κατάρτισης, για λιγότερη θεωρία και περισσότερη πράξη φανερώνει, ότι υπάρχει πραγματικό πρόβλημα στον τρόπο που γίνεται η εκπαίδευση. Ειδικότερα το πρόβλημα εντοπίζεται στον εκπαιδευτή. Επειδή η εκπαίδευση έχει ως στόχο τη βελτίωση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων, οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να έχουν πρωταγωνιστικό ρόλο κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους⁴. Αυτό σημαίνει αλλαγή ρόλου του εκπαιδευτή, δηλαδή από εκπαιδευτή που διδάσκοντας μεταφέρει γνώσεις σε εκπαιδευτή, που «διευκολύνει» τη διαδικασία μάθησης. Όμως θα πρέπει να τονιστεί, ότι η αλλαγή του ρόλου του εκπαιδευτή δεν περιορίζεται στην εκπαιδευτική προσέγγιση, αλλά επεκτείνεται και στη σχέση του με τους εκπαιδευόμενους, η οποία, πρέπει να είναι κυρίως ανθρωποκεντρική.

Η διεύρυνση του ρόλου του εκπαιδευτή και στο ρόλο του συμβούλου θεωρείται αναγκαία ιδιαίτερα στο χώρο των επιχειρήσεων, εφ' όσον αναγνωρίζεται, ότι τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης έχουν επίδραση και μετριούνται στην επίτευξη των γενικότερων στόχων μίας επιχείρησης. Όσο αναγκαία θεωρείται η αλλαγή του ρόλου του εκπαιδευτή, τόσο αναγκαία θεωρείται και η εκπαίδευσή του στις καινούργιες απαιτήσεις του ρόλου του. Ο παραδοσιακός εμπειρικός εκπαιδευτής θα πρέπει να παραδώσει τη θέση του στο σύγχρονο εκπαιδευτή, εκπαιδευμένο στις αρχές μάθησης ενηλίκων.

Αν ο ρόλος αυτών, που παρέχουν την ενδοεπιχειρησιακή κυρίως εκπαίδευση και επιμόρφωση πρέπει να αλλάξει, άλλο τόσο θα πρέπει να αλλάξει ο ρόλος αυτών που την ζητούν. Η ύπαρξη τυχαίων, περιστασιακών και πρόσκαιρων χρηματικών πόρων, συνήθως ξεκινά τη διαδικασία της εκπαίδευσης με πρωτεύοντα στόχο να δαπανηθούν τα χρήματα και με δευτερεύοντα να καλυτερεύσει το κλίμα μέσα στην επιχείρηση. Πολλοί διευθύνοντες τις επιχειρήσεις δεν ενδιαφέρονται για ουσιαστική αναβάθμιση των προσφερομένων εκπαιδευτικών υπηρεσιών στις επιχειρήσεις τους γιατί προφανώς δεν τις θεωρούν αναγκαίες ή δεν υπάρχει πίστη στα αποτελέσματα, που μπορεί να φέρει η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και κατάρτιση.

Επίσης, οι ανάγκες για αλλαγές και συνεπώς για εκπαίδευση είναι συνέπεια της προσαρμογής στο εξωτερικό περιβάλλον⁵. Έτσι, αν υπάρχουν συνειδητοποιημένες ελλείψεις στην ομαλή λειτουργία μίας επιχείρησης, ή αν η επιχείρηση διαβλέπει επερχόμενες αλλαγές στο εξωτερικό περιβάλλον, π.χ. εντεινόμενος ανταγωνισμός, τότε η επιχείρηση αναζητεί βοήθεια μέσω της εκπαίδευσης. Όσο μεγαλύτερη είναι η συνειδητοποίηση για ανάγκες συνεχούς προσαρμογής, τόσο περισσότερο αποτελεσματική γίνεται η εκπαίδευση.

Η ανάγκη απασχόλησης ειδικού εκπαιδευτή/εισηγητή στα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής επαγγελματικής κατάρτισης

Στο ερώτημα κατά πόσον μία συγκεκριμένη επιχείρηση έχει ανάγκη από την παροχή υπηρεσιών ενός ειδικού εκπαιδευτή είναι αδύνατη η μονολεκτική απάντηση ναι ή όχι ε-

4. Ι. ΧΑΛΑΣ: *Εκπαιδευτές: Η άλλη όψη της εκπαίδευσης στελεχών. Οικονομικός Ταχυδρόμος. Αθήνα, Δεκέμβριος 1990.*

5. Ι. ΧΑΛΑΣ: *Η Εκπαίδευση στο Μικροσκόπιο. Πρακτικά Συνεδρίου «Διαχείριση Προγραμμάτων ΕΚΤ». Υπουργείο Εργασίας-ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ. Αθήνα, Σεπτέμβριος 1989.*

κτός εάν είναι γνωστόν λεπτομερώς το μέγεθος της επιχείρησης και έχει γίνει προηγουμένως συστηματική έρευνα των επιμορφωτικών αναγκών προσωπικού της σε όλες τις βαθμίδες της διοικητικής ιεραρχίας.

Για να έχουμε όποια δήποτε οφέλη από την επιμορφωτική δραστηριότητα είναι απαραίτητο να καθορίσουμε τις βασικές εργασίες, που πρέπει να προηγούνται. Οι εργασίες αυτές είναι οι ακόλουθες⁶.

α. Συστηματική ανάλυση όλων των θέσεων εργασίας, προκειμένου να καθορισθούν οι απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για κάθε συγκεκριμένη θέση εργασίας. Η εργασία αυτή είναι πολύπλοκη και εξειδικευμένη και η ίδια απαιτεί βασική επιμόρφωση και ανάπτυξη της ειδίκευσης.

β. Μετά από την ανάλυση όλων των θέσεων εργασίας είναι ανάγκη να καθορισθούν: Το είδος και η μορφή της απαιτούμενης επιμόρφωσης.

Ο τρόπος οργάνωσης.

Οι μέθοδοι διδασκαλίας.

Το σύστημα αξιολόγησης.

γ. Η ανάπτυξη και η αλλαγή των στάσεων είναι μία άλλη πλευρά της επιμορφωτικής δραστηριότητας. Αυτή η πλευρά απαιτεί γνώση των θεωριών υποκίνησης και τη συνεισφορά των γνώσεων των επιστημόνων συμπεριφοράς καθ' όσον αφορά στην εργασιακή κατάσταση.

δ. Αποδεχόμενοι την άποψη, ότι η εκπαίδευση είναι συνυφασμένη με την επιμόρφωση είναι ανάγκη οι εμπλεκόμενοι στην επιμορφωτική δραστηριότητα να έχουν σαφή γνώση του εκπαιδευτικού συστήματος της Χώρας.

Τα αναφερθέντα ανωτέρω, είναι ένα μικρό μέρος ενεργειών, που όλες μαζί ενισχύουν την άποψη, ότι υπάρχει ένα σύνολο εξειδικευμένων γνώσεων, που πρέπει να κατέχονται, και ένα σύνολο δεξιοτήτων, που πρέπει να αναπτυχθούν. Επί πλέον, υπάρχουν προβλήματα, που σχετίζονται με την σύνδεση της επιμόρφωσης κατά την εκτέλεση της εργασίας και την εκπαίδευση, επαγγελματική ή τεχνική, που παρέχεται από φορείς έξω από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα. Όλα αυτά απαιτούν σχεδιασμό των απαραίτητων επιμορφωτικών προγραμμάτων για άτομα ή ομάδες ατόμων και ύπαρξη διαδικασιών παρακολούθησης και αξιολόγησης, για να είναι γνωστή η έκταση και ο βαθμός επίτευξης των επιθυμητών αποτελεσμάτων.

Άλλως τε, οι ανάγκες της σύγχρονης επιχείρησης απαιτούν την δημιουργία ενός έμπειρου, ικανού, επιδέξιου, ανταγωνιστικού και προσαρμόσιμου στις τεχνολογικές εξελίξεις ανθρώπινου στελεχικού δυναμικού, το οποίο θα καταφέρει να οδηγήσει τόσο στην ανάπτυξη της κάθε επιχείρησης, αλλά και στην ευρύτερη τοπική ανάπτυξη του χώρου όπου δρα και λειτουργεί.

6. ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ Κ.Π.Ε. /ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ/Ο.Α.Ε.Δ.:
Ο δεσμός του επιμορφωτή στις ιδιωτικές επιχειρήσεις- Ο ρόλος του και η επιστημονικοτεχνική του καίριση. Επιστ. Υπεύθ. Κωνστ. ΓΕ. ΑΘΑΝΑΣΟΠΟΥΛΟΣ. Αθήναι, 1993, σ. 97.

Το νέο πρότυπο του εκπαιδευτή/εισηγητή

Οι προσωπικές αξίες και παραδοχές του εκπαιδευτή ως προς τον εκπαιδευόμενο καθορίζουν τη στάση του στην εκπαιδευτική διαδικασία, αλλά ταυτόχρονα και την ανάλογη αντίδραση από την πλευρά των εκπαιδευομένων, που κυμαίνεται από την παθητικότητα μέχρι την ενεργό συμμετοχή.

Στο ένα άκρο ευρίσκεται η συμπεριφορική σχολή⁷, σύμφωνα με την οποία ο εκπαιδευτής θεωρεί, ότι ο εκπαιδευόμενος δεν γνωρίζει τίποτε και ούτε μπορεί από μόνος του να μάθει, ενώ ο εκπαιδευτής είναι αυτός που ξέρει και ο μόνος υπεύθυνος από τον οποίο μπορεί να προέλθει η γνώση. Παντοδύναμος λοιπόν ο εκπαιδευτής γιατί κατέχει τη γνώση, που τόσο ανάγκη έχουν οι εκπαιδευόμενοι.

Η βασική παραδοχή της συμπεριφορικής σχολής, είναι ότι, δίνοντας τα κατάλληλα κίνητρα στους εκπαιδευμένους, ο εκπαιδευτής μπορεί να κατευθύνει τη συμπεριφορά τους προς την κατεύθυνση που αυτός επιθυμεί.

Στο άλλο άκρο ευρίσκεται η ανθρωπιστική σχολή⁸ σύμφωνα με την οποία ο εκπαιδευόμενος είναι ο κυρίαρχος της μάθησης. Αυτός γνωρίζει τι θέλει να μάθει, γιατί θέλει να το μάθει και πώς να το μάθει. Στο μόνο που θέλει βοήθεια είναι η διευκόλυνση της διαδικασίας. Ο εκπαιδευόμενος εδώ θεωρείται, ότι αποτελεί μία ολοκληρωμένη προσωπικότητα και μπορεί από μόνος του να δημιουργεί και να αναπτύσσει τις γνώσεις του. Στην περίπτωση αυτή ο εκπαιδευτής βλέπει τον εκπαιδευόμενο ως αυθύπαρκτο και αυτοαναπτυσσόμενο άνθρωπο και τον βοηθά, δείχνοντάς του το δρόμο να μάθει.

Ο εκπαιδευτής εδώ είναι ο καταλύτης, που διευκολύνει τη μάθηση, ο δε ρόλος του καθορίζεται, αλλά και περιορίζεται, από τις ανάλογες ανθρωπιστικές στάσεις ως προς τους εκπαιδευόμενους.

Στην εποχή μας, ο θεσμός της επιμόρφωσης του προσωπικού εάν επιδιώκεται να έχει την καλύτερη δυνατή αποτελεσματικότητα και να συμβάλει στην πρόοδο και στην ανάπτυξη, πρέπει να τίθεται σε υψηλή θέση εντός της οργανωτικής δομής της επιχείρησης και μάλιστα στο σημείο εκείνο, που θα εξασφαλίζεται η πραγματική υποστήριξη από την ανώτατη διοίκηση και θα προστατεύεται από ένα ανώτατο διοικητικό στέλεχος.

Με τον τρόπο αυτό παρέχεται η δυνατότητα στο θεσμό και στον επιμορφωτή σε μικρό σχετικά χρονικό διάστημα να επηρεάσουν και να βελτιώσουν τις υφιστάμενες στάσεις για το θεσμό της επιμόρφωσης, και ακόμη να εξασφαλίσουν τους απαραίτητους πόρους για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων.

Γνώσεις και δεξιότητες του εκπαιδευτή/εισηγητή

Το σύνολο των γνώσεων, που απαιτούνται από κάθε έναν από τους τύπους του επιμορφωτή, δεν μπορεί να καταγραφεί λεπτομερώς. Ωστόσο, η αναφορά σε γενικού χαρακτήρα ενότητες γνώσεων μπορεί επιγραμματικώς να είναι η ακόλουθη⁹:

7. Κύριος εκφραστής θεωρείται, ότι είναι F. SKINNER.

8. Κύριοι εκφραστές θεωρούνται οι C. Roger, C. ARGYRIS.

9. Ο.Α.Ε.Δ. - Πάντειο Πανεπιστήμιο Κ.Π.Ε. Αθηνών, Ινστιτούτο Περιφερειακής Ανάπτυξης, «Ο Θεσμός του επιμορφωτή στις ιδιωτικές επιχειρήσεις- Ο ρόλος του και η επιστημονικοτεχνική του κατάρτιση», Αθήνα 1993, σ. 107.

- α. Γενικό υπόβαθρο γνώσεων σχετικό με την επιχείρηση και την βιομηχανία.
- β. Θεωρία σύγχρονης διοίκησης και λειτουργία επιμόρφωσης.
- γ. Γενικό υπόβαθρο γνώσεων εκπαιδευτικού συστήματος και επιμόρφωσης.
- δ. Γνώση των μεθόδων επιμόρφωσης και των τεχνικών διδασκαλίας.

Σε ότι αφορά στις απαιτούμενες δεξιότητες του επιμορφωτή είναι δυνατή η ομαδοποίηση τους σε δύο κυρίως ενότητες¹⁰:

α. Διευθυντικές. Για να ασκεί αποτελεσματικά τις διευθυντικές του αρμοδιότητες σχετικές με την επιμόρφωση οι δεξιότητες του πρέπει να έχουν σχέση με την ικανότητά του:

- i. Να αναλύει προβλήματα, που απαιτούν την συλλογή και επεξεργασία στοιχείων, δεδομένων και πληροφοριών καθώς και την ταξινόμησή τους.
- ii. Να επιλύει προβλήματα που απαιτούν δημιουργική σκέψη και λήψη αποφάσεων.
- iii. Να προγραμματίζει και να επινοεί, δεξιότητα που απαιτεί συνθετικές ικανότητες.
- iv. Να χειρίζεται ανθρώπους και καταστάσεις.
- v. Να διαθέτει ικανότητα επικοινωνίας.

β. Επιμορφωτικές. Για να ασκεί αποτελεσματικά τα τεχνικά και επιμορφωτικά καθήκοντά του οι δεξιότητες του επιμορφωτή πρέπει να έχουν σχέση με την ικανότητά του:

- i. Να κάνει ανάλυση εργασίας.
- ii. Να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες μεθόδους επιμόρφωσης.
- iii. Να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες μεθόδους και τεχνικές διδασκαλίας.

Ο ρόλος του εκπαιδευτή/εισηγητή στα Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης ανέργων

Ο ρόλος του εκπαιδευτή στα εν λόγω Προγράμματα είναι ακόμη πιο σύνθετος και δυσχερής με δεδομένο το γεγονός, ότι οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι ευρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας για μικρό ή μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, με το άγχος και την άμεση τις περισσότερες φορές ανάγκη της μελλοντικής επαγγελματικής τους αποκατάστασης. Κατά συνέπεια ο εκπαιδευτής θα πρέπει, εκτός των όσων αναφέρθηκαν, αφ' ενός να είναι οπλισμένος με απεριόριστη υπομονή και κατανόηση, και αφ' ετέρου να έχει πραγματική επαγγελματική εμπειρία από τον εργασιακό χώρο καθώς και ιδιαίτερες, πρακτικές κατά προτίμηση, γνώσεις και δεξιότητες. Για την απόκτηση όλων αυτών των γνώσεων και δεξιοτήτων ο εκπαιδευτής θα πρέπει -με μέριμνα ίσως των αρμόδιων Υπηρεσιών της Πολιτείας- προκειμένου να είναι ανά πάσα στιγμή έτοιμος και αποτελεσματικός για εκπαίδευση ανέργων, να ενημερώνεται συνεχώς για το αντικείμενο που διδάσκει, τις νέες εκπαιδευτικές μεθόδους, τις εξελίξεις στην τεχνολογία κ.ά..

Με τον τρόπο αυτό θα κατορθώσει να μεταλαμπαδεύσει αποτελεσματικά τις γνώσεις του και να εφοδιάσει αντίστοιχα τον άνεργο εκπαιδευόμενο με γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες άρρηκτα συνδεδεμένες με την αγορά εργασίας και τον κόσμο των επιχειρήσεων, όπου αυτός μελλοντικά θα αναζητήσει θέση εργασίας με σαφώς αυξημένες πιθανότητες επιτυχίας.

10. Ο.Α.Ε.Δ. - Πάντειο Πανεπιστήμιο Κ.Π.Ε. Αθηνών, Ισπιούτο Περιφερειακής Ανάπτυξης, ό.π., σ. 109.

Εν είδει επιλόγου

Το νέο μοντέλο του εκπαιδευτή χαρακτηρίζεται πλέον από μία διαφορετική νοοτροπία ή φιλοσοφία. Η βασική παραδοχή, ότι οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν μόνον όταν οι ίδιοι θέλουν, με τον ιδιαίτερο τρόπο που ταιριάζει στην προσωπικότητά τους, οδηγεί τον εκπαιδευτή να γνωρίσει τα βαθύτερα αίτια που σπρώχνουν τους εκπαιδευόμενους στην απόκτηση νέας μάθησης, αλλά και τις προσφορότερες για αυτούς μεθόδους μάθησης.

Αλλά πριν όμως γίνει αυτό, θα πρέπει πρώτα ο ίδιος ο εκπαιδευτής να γνωρίσει βαθιά τον εαυτό του και τις ικανότητές του να επικοινωνεί.

Αυτό που συνήθως συμβαίνει είναι η αποκάλυψη της νοοτροπίας του εκπαιδευτή που οδηγεί στη μονόδρομη σχέση επικοινωνίας του με τους εκπαιδευόμενους¹¹. Η μη συνειδητή πολλές φορές προσπάθεια διατήρησης της εξουσίας της γνώσης οδηγεί σ' αντίθετα από τα αναμενόμενα αποτελέσματα και σε άρνηση της αποδοχής της από τους εκπαιδευόμενους.

Έτσι το ερώτημα παραμένει. Μπορεί ο παραδοσιακός και μη αποτελεσματικός εκπαιδευτής ενηλίκων να αλλάξει συμπεριφορά; Να γίνει περισσότερο ανθρωπιστής και λιγότερο στείρος γνώστης και εξουσιαστής της μάθησης; Να γίνει περισσότερο καθοδηγητικός και ο διευκολύνων τη μάθηση και φορέας της αλλαγής; Η απάντηση είναι, ότι μπορεί μεν αλλά δύσκολα, αρκεί βέβαια να ακολουθηθεί η κατάλληλη μεθοδολογία εκπαίδευσης για αλλαγή συμπεριφοράς. Δεν αλλάζουμε εύκολα, όταν άλλοι μας λένε πόσο άσχημα συμπεριφερόμαστε. Αλλάζουμε όμως, όταν εμείς οι ίδιοι συνειδητοποιήσουμε τις συνέπειες της ακατάλληλης συμπεριφοράς μας.

Σε συνέντευξη που έδωσε τον Ιούλιο του 1985 στο Δουβλίνο ο γνωστός για την ανθρωποκεντρική θεώρηση της εκπαίδευσης Carl ROGERS, όταν ρωτήθηκε, εάν θεωρεί δύσκολη τη μεταλλαγή ενός παραδοσιακά εκπαιδευμένου εκπαιδευτή σε ανθρωποκεντρικό, είπε χαρακτηριστικά: «Οι εκπαιδευτές είναι συνηθισμένοι να χρησιμοποιούν νέες τεχνικές, νέες μεθοδεύσεις και διαδικασίες στην τάξη. Αλλά το να υιοθετήσουν μία διαφορετική κατάσταση, μια διαφορετική φιλοσοφία, όπου η εξουσία τείνει να ευρίσκεται στους εκπαιδευόμενους παρά στους εκπαιδευτές, αυτό αποτελεί μία δραστική αλλαγή και πραγματικά χρειάζεται σημαντική βοήθεια για να επιτευχθεί».

Το όφελος από αυτή την προσπάθεια είναι διπλό, γιατί η σχέση εκπαιδευτή-εκπαιδευόμενου λειτουργεί αμφίδρομα. Ο μεν ενήλικος εκπαιδευόμενος ανακαλύπτει νέους τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων του, πέρα από αυτούς, που του έδειξε η παραδοσιακή μορφή της εκπαίδευσης, ενώ ο εκπαιδευτής επαναπροσδιορίζει τις εκπαιδευτικές του προσεγγίσεις για μεγαλύτερη μελλοντική αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Ειδικότερα ο άνεργος εκπαιδευόμενος βγαίνει περισσότερο ωφελημένος από μία τέτοια διαδικασία καθώς, αφού πέρα από την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων και την προσωπική του ανάπτυξη, μπορεί να προσβλέπει με περισσότερη αισιοδοξία και σιγουριά το επαγγελματικό του μέλλον.

11. L. RAE: *The Skills of Human Relations Training*. Gower, 1985, p. 37.