



**3η Προκήρυξη της Δράσης «Επιστήμη και Κοινωνία»
με τίτλο «Κόμβοι Έρευνας, Καινοτομίας και Διάχυσης»**

ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΟΥ: ΓΛΩΣΣΕΣ ΓΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΑΞΙΕΣ

ΑΚΡΩΝΥΜΙΟ ΕΡΓΟΥ: ΓΛΩΣΑΝΑΞ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΟΥ: 2019

**ΙΔΡΥΜΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**

**ΚΥΡΙΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ
ΓΙΩΡΓΟΣ ΑΝΔΡΟΥΛΑΚΗΣ**

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 33

ΟΔΗΓΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΡΙΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<i>Ενότητες</i>	<i>Σελίδες</i>
1. Εισαγωγή	3
2. Στιλ διδασκαλίας	3
3. Βασικά στοιχεία της κατάρτισης	6
4. Ο/Η Εκπαιδευτής/ρια ως Διευκολυντής/ρια της Γνώσης	7
5. Δημιουργώντας από το Οικείο και Ενσωματώνοντας τον Κύκλο Μάθησης	9
6. Προσαρμόζουμε Διαφορετικά Στιλ Μάθησης και Προτιμήσεις	10
7. Διαμόρφωση στόχων και αποτελεσμάτων	11
8. Πώς να Επιλέγουμε και να Οργανώνουμε Περιεχόμενο	14
8.1. Επιλογή περιεχομένου	14
8.2. Οργάνωση Περιεχομένου	16
9. Αρχές και κλεισίματα	18
10. Διάρκεια και χρονισμός	19
11. Σχεδιασμός της Δικής μας Κατάρτισης έναντι Κατάρτισης με βάση ένα Προκαθορισμένο Πρόγραμμα Σπουδών	20
12. Συνεκπαίδευση	22
13. Λίστα Ελέγχου Προτάσεων	24

1. Εισαγωγή

Τι σημαίνει να είναι κανείς εκπαιδευτής ή εκπαιδεύτρια και να ασχολείται με την κατάρτιση; Δεν είναι απλώς ένας άλλος τρόπος περιγραφής της διδασκαλίας; Άλλωστε, όλοι έχουμε πάει σχολείο με κάποιο τρόπο. Έχουμε επενδύσει μεγάλο μέρος της νεότητάς μας, έχουμε περάσει αμέτρητες ώρες και αρκετούς πόρους σε διάφορα σχολεία και εκπαιδευτικά ιδρύματα. Θα μπορούσε η «κατάρτιση» να είναι πραγματικά τόσο διαφορετική από τα τυπικά συστήματα διδασκαλίας που γνωρίζουμε τόσο καλά και με τα οποία έχουμε αλληλεπιδράσει για τόσο καιρό;

Σε αυτόν τον συνοπτικό Οδηγό Εκπαιδευτών και Εκπαιδευτριών, έχουμε συμπεριλάβει ενότητες σχετικά με τις διαφορές μεταξύ (παραδοσιακής) διδασκαλίας και κατάρτισης, τα στιλ μάθησης των ενηλίκων, την κατασκευή στόχων και αποτελεσμάτων από τον/την εκπαιδευτή/ρια, και ορισμένα κρίσιμα σημεία που πρέπει να διατηρηθούν για τα στάδια πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την κατάρτιση.

2. Στιλ Διδασκαλίας

Πολλοί παράγοντες έχουν επηρεάσει τα συστήματα μάθησης και τα περιβάλλοντα που έχουμε δημιουργήσει στις κοινωνίες μας. Η ιστορία, η θρησκεία, ο πολιτισμός, ακόμη και η πολιτική είχαν αντίκτυπο. Λίγοι άνθρωποι θα αμφισβητούσαν τους πολιτικούς ή φυλετικούς ηγέτες τους. Ως αποτέλεσμα, δημιουργήθηκε ένα μονόπλευρο περιβάλλον για τη ροή πληροφοριών και γνώσεων -αυτές προέρχονταν από τους ηγέτες προς τους ανθρώπους και σπάνια κινούνταν προς την αντίστροφη κατεύθυνση. Από αυτή τη ρύθμιση, καθιερώθηκε το εκπαιδευτικό σύστημα και η κουλτούρα μάθησης. Αυτό δημιούργησε μια σειρά από υποθέσεις που έγιναν κανόνες σε μαθησιακά περιβάλλοντα:

- Ο δάσκαλος είναι η πηγή της γνώσης
- Το κοινό δεν έχει αρκετή εμπειρία ή γνώση
- Το μυαλό είναι σαν ένα σετ συρταριών που ο δάσκαλος θα γεμίσει με πληροφορίες
- Δεν μπορείτε να διαφωνήσετε με τον δάσκαλο. Αν το κάνετε, τότε δεν σέβεστε τον εαυτό σας και αμφισβητείτε την κατάστασή του και τη μαθησιακή διαδικασία
- Η ροή των πληροφοριών και της γνώσης είναι μονόδρομη. Οι μαθητές δεν συμμετέχουν εκτός αν έχουν ερωτήσεις
- Ο δάσκαλος είναι το κέντρο της τάξης: ο δάσκαλος μιλάει και οι μαθητές ακούνε.

Η βασική ιδέα πίσω από αυτές τις υποθέσεις είναι ότι οι άνθρωποι που έχουν πληροφορίες, γνώσεις και εμπειρίες να μοιραστούν είναι ιεροί και είναι σαν μια κανάτα γεμάτη νερό, ενώ το κοινό είναι μια συλλογή από άδεια ποτήρια. Ο δάσκαλος γεμίζει το ποτήρι. Ο μαθητής απομνημονεύει ό,τι έχει διδαχθεί και το μεταφέρει στον καθηγητή αυτούσια σε ένα τεστ ή μια εξέταση. Το πρόβλημα είναι ότι αυτή η μέθοδος θα δημιουργήσει έναν μαθητή με τις ακόλουθες ιδιότητες:

- Παθητικός ή ανενεργός (σαν σφουγγάρι)
- Έχει συνηθίσει να απομνημονεύει και να επαναλαμβάνει ό,τι λέει ο δάσκαλος αντί να κατανοεί τις προτεινόμενες έννοιες
- Έχει έλλειψη δημιουργικότητας
- Έχει έλλειψη κριτικής σκέψης ή δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων
- Νιώθει ότι η μάθηση είναι μια απαίσια διαδικασία.

Έτσι, ενώ αυτή η προσέγγιση μπορεί να είναι ευκολότερη για τον/την εκπαιδευτή/ρια, δεν προσφέρει τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα για τον/την εκπαιδευόμενο/η και επηρεάζει την ικανότητά του/της να επωφεληθεί πλήρως από μια ευκαιρία μάθησης. Πράγματι, οι αρνητικές επιπτώσεις μιας κακής εκπαιδευτικής εμπειρίας μπορεί να είναι διαρκείς και να υπονομεύουν το ανοιχτό πνεύμα των ανθρώπων στη μάθηση και την ικανότητα να είναι καινοτόμοι και δημιουργικοί μακροπρόθεσμα.

Τι κάνει λοιπόν την κατάρτιση διαφορετική από τη διδασκαλία και γιατί μπορεί συχνά να προσφέρει μια καλύτερη εμπειρία για τους/τις εκπαιδευόμενους/ες; Το παρακάτω διάγραμμα περιγράφει ορισμένες από τις βασικές αντιθέσεις μεταξύ των δύο προσεγγίσεων.

	Προσέγγιση της επικοινωνίας	Υποθέσεις για τη γνώση	Σκοπός	Τρόποι Παράδοσης Περιεχομένου	Φυσικό περιβάλλον / Διάταξη αίθουσας
Παραδοσιακή διδασκαλία	Μονόδρομη (από τον/την εκπαιδευτικό προς τους/τις μαθητές/ριες)	Ο/Η εκπαιδευτικός είναι ο/η μόνος/η που γνωρίζει, και γνωρίζει περισσότερα από τους/τις μαθητές/ριες Ο/Η εκπαιδευτικός παρέχει τις σωστές απαντήσεις	Μετάδοση γνώσης	Διάλεξη Εργασίες μελέτης	Σειρά-σειρά
Κατάρτιση	Αμφίδρομη (μεταξύ του/της εκπαιδευτή/ριας και των συμμετεχόντων/ουσών) Η μάθηση είναι συμμετοχική: η γνώση και η εμπειρία μοιράζονται μεταξύ όλων	Όλοι και όλες στην αίθουσα έχουν τη δυνατότητα να συνεισφέρουν στη μαθησιακή διεργασία Ο/Η εκπαιδευτής/ρια καθοδηγεί τη μαθησιακή διεργασία αλλά δεν είναι η μόνη πηγή γνώσης και εμπειρίας στην αίθουσα	Ανάπτυξη: 1. Γνώσης 2. Δεξιοτήτων 3. Στάσεων	Παιχνίδι ρόλων Μελέτες περίπτωσης Προσομοιώσεις Συζητήσεις Επίλυση προβλημάτων Παραδείγματα και δραστηριότητες	Σχήμα Π ή κάθε άλλη διάταξη που διευκολύνει τη συζήτηση και τη συμμετοχή

3. Βασικά Στοιχεία της Κατάρτισης

Τυπικά οριζόμενη, η κατάρτιση θα μπορούσε να περιγραφεί ως:

- Η συνεχής και οργανωμένη διαεργασία για την απόκτηση και ανάπτυξη ενός καθορισμένου συνόλου δεξιοτήτων προκειμένου να επιτευχθεί ένας στόχος ή να ολοκληρωθεί μια συγκεκριμένη εργασία.
- Μια προγραμματισμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που στοχεύει στη δημιουργία αλλαγής στις γνώσεις, την εμπειρία, τις δεξιότητες, την απόδοση και τη στάση ενός κοινού.
- Η οργανωμένη ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που χρειάζεται ένα άτομο για να εκπληρώσει τα καθήκοντά του με αποτελεσματικό τρόπο.

Η κατάρτιση, επομένως, απαιτεί μια διαφορετική προσέγγιση και ένα διαφορετικό σύνολο δεξιοτήτων από τον/την εκπαιδευτή/ρια. Αντί να είναι η πηγή γνώσης, ο/η εκπαιδευτής/ρια είναι ένας/μία διαμεσολαβητής/ρια της γνώσης. Αυτό σημαίνει στην πράξη ότι ο ρόλος του/της εκπαιδευτή/ριας δεν είναι μόνο να μοιράζεται πληροφορίες αλλά και να βοηθά τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να αναπτύξουν ισχυρότερες ικανότητες εστιάζοντας σε τρεις τομείς:

Γνώση: Κάθε μάθηση περιλαμβάνει την απόκτηση νέας γνώσης σε κάποιο βαθμό και η μνήμη παίζει ρόλο σε αυτό. Στην κατάρτιση, ωστόσο, η εστίαση είναι στη μάθηση με κατανόηση και όχι στην απλή απομνημόνευση. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευόμενοι έχουν την ευκαιρία να εργαστούν και να εξερευνήσουν νέες πληροφορίες με τρόπους που τους επιτρέπουν να κατανοήσουν την εφαρμογή και τους σκοπούς τους στον πραγματικό κόσμο, καθώς και πώς είναι συναφείς με αυτούς ως άτομα.

Δεξιότητες: Η κατάρτιση περιλαμβάνει όχι μόνο την ικανότητα να σκέφτεται ή να μιλάει για κάτι, αλλά και την ανάπτυξη ενός επιπέδου επάρκειας που επιτρέπει στον/στην εκπαιδευόμενο/η να εξασκήσει ή να χρησιμοποιήσει αυτή τη δεξιότητα στη ζωή ή την εργασία του.

Στάση: Η κατάρτιση αναγνωρίζει ότι υπάρχει περιορισμένη αξία στην ανάπτυξη νέων ικανοτήτων εάν οι εκπαιδευόμενοι δεν έχουν κίνητρο να χρησιμοποιήσουν πραγματικά αυτές τις ικανότητες. Για αυτόν τον λόγο, η κατάρτιση εστιάζει επίσης στις στάσεις και τις συμπεριφορές των μαθητών.

Ένας/Μία εκπαιδευτής/ρια βασίζεται σε μια προσέγγιση με επίκεντρο τον/την εκπαιδευόμενο/η, που σημαίνει ότι αυτός ή αυτή παρουσιάζει την ιδέα ή τη δραστηριότητα και στη συνέχεια καθοδηγεί ή διευκολύνει τη συζήτηση και τη μαθησιακή διεργασία. Η μαθησιακή διεργασία είναι συμμετοχική και οι εκπαιδευόμενοι/ες συμβάλλουν σε αυτήν φέρνοντας τις δικές τους γνώσεις και εμπειρίες. Από πολλές απόψεις, οι συμμετέχοντες/ουσες σε μια κατάρτιση γίνονται οι ίδιοι/ες οι εκπαιδευτές/ριες και ο/η εκπαιδευτής/ρια λειτουργεί ως ο «μαέστρος» των διεργασιών που επιτρέπουν να συμβεί αυτό.

4. Ο/Η Εκπαιδευτής/ρια ως Διευκολυντής/ρια της Γνώσης

Σε μια κατάρτιση, η ενέργεια, οι πληροφορίες και η εμπειρία ρέουν μεταξύ του/της εκπαιδευτή/ριας και των συμμετεχόντων/ουσών κατά τη διάρκεια μιας μαθησιακής εμπειρίας. Η δουλειά του/της εκπαιδευτή/ριας είναι να κρατάει τα πάντα σε κίνηση και να βεβαιώνεται ότι τίποτε δεν κολλάει στην πορεία.

Ποια είναι η επιστήμη πίσω από την εκπαίδευση ενηλίκων; Υπάρχει πλέον τέτοια επιστήμη και η έρευνα που έχουμε βρει πολύ χρήσιμη μας βοηθά να κατανοήσουμε τον τρόπο με τον οποίο οι ενήλικοι/ες είναι πιθανό να αντιλαμβάνονται και να προσεγγίζουν τη μάθηση. Μερικά από τα κύρια χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης ενηλίκων που πρέπει να έχουμε κατά νου είναι τα εξής:

α) Οι ενήλικοι/ες έχουν εμπειρία

Οι ενήλικες έχουν ζήσει διάφορα στάδια της ζωής και έχουν συσσωρεύσει εμπειρία. Ένας/Μία καλός/ή εκπαιδευτής/ρια θα το λάβει αυτό υπόψη και θα ξεκινήσει συνεχώς ανταλλαγές που επιτρέπουν στους/στις συμμετέχοντες/ουσες να αντλούν από αυτές τις εμπειρίες, να τις εξετάζουν και να τις συνδέουν με τη μάθησή τους. Οι εκπαιδευτές/ριες δεν πρέπει να περιμένουν να αλληλεπιδρούν με τους/τις ενήλικους/ες ως παθητικούς δέκτες.

β) Οι ενήλικοι/ες είναι αυτοκατευθυνόμενοι/ες

Ίσως να μην μπορούμε άμεσα να αλλάξουμε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες, αλλά αυτό που μπορούμε να κάνουμε είναι να παρέχουμε τη γνώση και τις μεθόδους που επιτρέπουν σε ένα άτομο να επιλέξει την αλλαγή. Η πραγματική επιλογή εξαρτάται από αυτόν ή αυτήν. Οι εκπαιδευτές/ριες θα πρέπει να παρέχουν το περιβάλλον για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ώστε να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, να αισθάνονται υπεύθυνοι/ες και να ασκούν ηγεσία σε ομάδες.

γ) Στους/Στις ενήλικους/ες αρέσει να εξασκούνται

Οι ενήλικοι/ες θέλουν να εξασκούνται και να κάνουν στην πράξη αυτό που μαθαίνουν. Δεν αρκεί απλώς να τους μιλάμε για σχέδια εργασίας, διαπραγματεύσεις, δημόσιες ομιλίες κ.λπ. Πρέπει να το σχεδιάσουν και πρέπει να το εξασκήσουν.

δ) Οι ενήλικοι/ες είναι στοχοπροσηλωμένοι/ες

Οι ενήλικοι/ες θέλουν να μάθουν πώς μια κατάρτιση μπορεί να βελτιώσει τη ζωή τους. Πώς μπορεί να προωθήσει τις επαγγελματικές τους προοπτικές ή να αναπτύξει μια συγκεκριμένη απαραίτητη δεξιότητα; Πώς θα εμπλουτίσει τις οικογενειακές τους σχέσεις, θα ενισχύσει την κοινωνική τους ζωή, θα βελτιώσει το προφίλ τους στην εργασία ή θα βελτιώσει το εισόδημά τους και την ικανότητά τους να φροντίζουν τις οικογένειές τους;

ε) Οι ενήλικοι/ες είναι πρακτικοί/ές

Οι ενήλικοι/ες θέλουν να μάθουν γιατί είναι σημαντικό να μάθουν ένα θέμα, να αποκτήσουν μια γνώση ή δεξιότητα. Γιατί είναι απαραίτητο να παρακολουθήσουν αυτό το μάθημα; Πρέπει να δουν έναν λόγο για να μάθουν κάτι. Για να έχει αξία για τον/τη συμμετέχοντα/ουσα, η μάθηση πρέπει να είναι εφαρμόσιμη στην

εργασία τους ή σε άλλον τομέα της ζωής τους που είναι σημαντικός για αυτούς/ές. Επομένως, οι εκπαιδευτές/ριες πρέπει να προσδιορίσουν τους στόχους για τους/τις ενήλικους/ες συμμετέχοντες/ουσες πριν από την έναρξη της κατάρτισης. Αυτό σημαίνει επίσης ότι οι θεωρίες και οι έννοιες πρέπει να σχετίζονται με ένα περιβάλλον οικείο στους/στις συμμετέχοντες/ουσες. Αυτή η ανάγκη μπορεί να ικανοποιηθεί επιτρέποντας στους/στις συμμετέχοντες να επιλέγουν έργα στο πλαίσιο της κατάρτισης που αντικατοπτρίζουν τα δικά τους ενδιαφέροντα.

στ) Οι ενήλικοι/ες είναι κοινωνικοί/ές

Οι ενήλικοι/ες θέλουν να συνδέονται με άλλους ανθρώπους στην αίθουσα κατάρτισης. Θέλουν να συζητούν μεταξύ τους, όχι απλώς να ακούν από τον/την εκπαιδευτή/ρια. Τους αρέσει να γελούν και να απολαμβάνουν την παρέα ο ένας/η μία του άλλου/της άλλης. Η εκπαίδευση ενηλίκων δεν χρειάζεται να είναι στεγνή και σοβαροφανής. Οι ενήλικοι/ες απαιτούν σεβασμό για να κάνουν το καλύτερο δυνατό. Αυτό που σημαίνουν αυτές οι αρχές στην πράξη είναι ότι, σε ένα μαθησιακό περιβάλλον, ο ρόλος του/της εκπαιδευτή/ριας είναι στην πραγματικότητα να είναι ένας/μία συντονιστής/ρια και διευκολυντής/ρια της γνώσης.

Ο όρος «διευκολυντής/ρια» σημαίνει κυριολεκτικά «ένα άτομο που κάνει τα πράγματα ευκολότερα». Ένας/Μία διευκολυντής/ρια είναι ένα ουδέτερο τρίτο μέρος που βοηθά στην αύξηση της αποτελεσματικότητας μιας ομάδας ή ενός ατόμου, βοηθώντας τους να εντοπίσουν και να υιοθετήσουν καλύτερους τρόπους επίλυσης προβλημάτων ή επίτευξης στόχων. Οι διευκολυντές/ριες είναι παράγοντες που βοηθούν τους/τις άλλους/ες να επιτύχουν υψηλότερο επίπεδο κατανόησης και απόδοσης.

Ως διευκολυντής/ρια, ο εκπαιδευτής/ρια ενεργεί ως συντονιστής/ρια και οργανωτής/ρια ομάδων και διασφαλίζει ότι όλοι/ες συμμετέχουν και παραμένουν προσηλωμένοι/ες στην εργασία τους. Ένας/Μία συντονιστής/ρια δεν επιβάλλει ποτέ μια λύση στην ομάδα. Οι διευκολυντές/ριες διευκρινίζουν ζητήματα, εστιάζουν στις συζητήσεις, αναδεικνύουν απόψεις, συνθέτουν διαφορές και αναζητούν υποκείμενες συμφωνίες.

Οι καλοί/ες διευκολυντές/ριες μπορούν:

1. Να είναι σαφείς και συγκεκριμένοι/ες, και να εξηγούν σύνθετες έννοιες με σαφείς και κατανοητούς όρους
2. Να «διαβάζουν την αίθουσα» και να κατανοούν τι συμβαίνει για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες χωρίς αυτό να εκφράζεται ρητά
3. Να διατηρούν έναν απαιτητικό αλλά άνετο ρυθμό μάθησης
4. Να βοηθούν τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να βασίζονται στις ιδέες ο ένας/η μία του άλλου/της άλλης
5. Να επιδεικνύουν την ικανότητα ακρόασης
6. Να διαχειρίζονται τις συζητήσεις για να αναδεικνύουν βασικά σημεία
7. Να χρησιμοποιούν τη δική τους ενέργεια για να διατηρούν το κίνητρο των συμμετεχόντων/ουσών
8. Να προσαρμόζουν τη γλώσσα και τα εργαλεία κατάρτισης στην κουλτούρα και την εμπειρία των συμμετεχόντων/ουσών
9. Να παρακινούν τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να σκέφτονται σε βάθος και να εξετάζουν τις υπάρχουσες έννοιες με διαφορετικό τρόπο

10. Να βοηθούν τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να δουν πώς το περιεχόμενο του μαθήματος συνδέεται με τους προσωπικούς και επαγγελματικούς τους στόχους
11. Να χρησιμοποιούν ανατροφοδότηση και αξιολόγηση για αποτελεσματική μάθηση και εποικοδομητική ανάπτυξη
12. Να χρησιμοποιούν περιλήψεις και προεπισκοπήσεις για να διατηρούν το περιεχόμενο του μαθήματος συνδεδεμένο και συναφές.

5. Δημιουργώντας από το Οικείο και Ενσωματώνοντας τον Κύκλο Μάθησης

Ως ενήλικοι/ες, όχι μόνο έχουμε συσσωρεύσει εμπειρίες ζωής, αλλά έχουμε σχηματίσει απόψεις και έχουμε αναπτύξει πεποιθήσεις για το πώς λειτουργούν τα πράγματα και πώς θα έπρεπε να λειτουργούν. Όταν βρισκόμαστε αντιμέτωποι/ες με νέες πληροφορίες, θα προσπαθήσουμε να τις διατηρήσουμε σε αρμονία με τις αξίες και τις αντιλήψεις που έχουμε αναπτύξει και τείνουμε να διατηρούμε μια προκατάληψη προς πληροφορίες που φαίνεται να επιβεβαιώνουν τις πεποιθήσεις μας.

Από την οπτική γωνία της ανθρώπινης επιβίωσης, αυτό έχει πολύ νόημα. Αλλά σημαίνει ότι οι εκπαιδευτές/ριες πρέπει να ξεκινήσουν τις επαφές τους με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες από εκεί που βρίσκονται ήδη. Αυτό δεν απαιτεί μετα-ανάλυση δημογραφικών δεδομένων, λεπτομερή βιογραφικά ή εξαντλητικές συνεντεύξεις με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες. Απλώς σημαίνει ότι οι εκπαιδευτές/ριες θα πρέπει να ξεκινήσουν με αυτό που είναι ήδη πιθανό να είναι οικείο στους/στις συμμετέχοντες/ουσες και να χτίσουν πάνω σε αυτό. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό όταν το περιεχόμενο ή η πρακτική που προσπαθεί να μεταφέρει ο εκπαιδευτής/ρια διαφέρει σημαντικά από αυτό που είναι ο τρέχων κοινωνικός ή πολιτικός κανόνας.

Το να ξεκινάμε με το οικείο σημαίνει απλώς να βρίσκουμε τρόπους για να συνδέσουμε το περιεχόμενο ή το θέμα της εκπαίδευσης με την καθημερινή ζωή των συμμετεχόντων/ουσών ή με μια κοινή εμπειρία, ώστε να νιώθουν πιο άνετα και να ξεκινούν από ένα σημείο κατανόησης.

Φυσικά, βοηθάει να μάθουμε όσο το δυνατόν περισσότερα για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες με τους/τις οποίους/ες θα συνεργαστούμε πριν καν σχεδιάσουμε την κατάρτιση. Εάν δεν είμαστε ήδη πολύ εξοικειωμένοι/ες με την ομάδα ή το κοινό με το οποίο θα συνεργαστούμε, στέλνουμε ένα ερωτηματολόγιο, μια σύντομη έρευνα ή ακόμη και μια μικρή προεργασία που οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να συμπληρώσουν πριν από το εργαστήριο και να μας υποβάλουν. Αυτό παρέχει έναν μηχανισμό για να τους/τις γνωρίσουμε καλύτερα και θα μας βοηθήσει να προβλέψουμε τις ανάγκες και τις προοπτικές τους πριν καν ξεκινήσει η εκπαίδευση.

Υπάρχουν πολλές θεωρίες για το πώς μαθαίνουν οι ενήλικοι/ες και υπάρχουν διαφορές απόψεων σχετικά με το ποιες είναι οι πιο ακριβείς. Ως εκπαιδευτές/ριες, έχουμε διαπιστώσει ότι μια προσέγγιση ταιριάζει σε μεγάλο

βαθμό με την εμπειρία μας σε περιβάλλοντα εκπαίδευσης, κι αυτή είναι ο κύκλος μάθησης όπως περιγράφεται από τον David Kolb.

Ο Kolb σημείωσε ότι όλοι οι μαθητές/ριες πρέπει να περάσουν από μια σειρά σταδίων για να μάθουν πιο αποτελεσματικά. Ορίζει τα στάδια ως τα εξής:

Εμπειρία – Αναστοχασμός – Συμπέρασμα – Σχέδιο

Το σημαντικό που πρέπει να έχουμε κατά νου είναι ότι ολόκληρος ο κύκλος θα πρέπει να αποτελεί μέρος της μαθησιακής εμπειρίας. Εξετάζουμε το σχέδιο μαθήματός σας και διερωτόμαστε:

- Υπάρχουν ευκαιρίες για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να ασχοληθούν ενεργά με νέες πληροφορίες; Για παράδειγμα:
 - Προσομοιώσεις
 - Ομαδικές εργασίες ή εργασία σε μικρές ομάδες
 - Εργασίες επίλυσης προβλημάτων
 - Μελέτες περίπτωσης
- Υπάρχει χρόνος για αναστοχασμό και συζήτηση της εμπειρίας; Για παράδειγμα:
 - Ατομικά ημερολόγια
 - Ομαδικές συζητήσεις
 - Διευκολυνόμενες συζητήσεις καταιγισμού ιδεών
- Υπάρχουν μηχανισμοί που βοηθούν τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να εξάγουν συμπεράσματα σχετικά με το περιεχόμενο; Για παράδειγμα:
 - Χαρτογράφηση αποτελεσμάτων όπου ολόκληρη η ομάδα χαρτογραφεί τα αποτελέσματα μιας άσκησης ή εμπειρίας
 - Συζητήσεις σε ζευγάρια με εκπαιδευτικούς εταίρους
 - Χιονοπόλεμος, όπου κάθε συμμετέχων/ουσα γράφει ένα συμπέρασμα και στη συνέχεια κάνει το χαρτί μια μπάλα, όλες οι μπάλες πετιούνται στον αέρα και οι συμμετέχοντες/ουσες παίρνουν μια χιονόμπαλα που δεν είναι δική τους και αυτές διαβάζονται.
- Πώς θα αρχίσουν οι συμμετέχοντες/ουσες να σχεδιάζουν τι θα κάνουν στη συνέχεια με τις νέες πληροφορίες; Για παράδειγμα:
 - Προσωπικός σχεδιασμός δράσης
 - Ημερολόγια
 - Δηλώσεις δέσμευσης

6. Προσαρμόζουμε Διαφορετικά Στιλ Μάθησης και Προτιμήσεις

Ένα στυλ μάθησης είναι ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο προτιμά να απορροφά, να επεξεργάζεται και να ενεργεί με βάση πληροφορίες και εμπειρίες. Σχεδόν κάθε ενήλικος/η συλλέγει πληροφορίες με περισσότερους από έναν τρόπους, αλλά όλοι/όλες έχουμε έναν προτιμώμενο τρόπο για να το κάνουμε αυτό, τον οποίο αρχίσαμε να αναπτύσσουμε στην παιδική ηλικία. Ο αγαπημένος μας τρόπος είναι αυτός που γενικά κάνει τη μάθηση ευκολότερη για εμάς.

Τα στυλ μάθησης είναι σταθερά, που σημαίνει ότι έχουμε γίνει αρκετά καλοί/ές στη χρήση του προτιμώμενου στυλ μας όλα αυτά τα χρόνια που το εξασκούμε, αλλά δεν είναι σταθερά. Οι ενήλικοι/ες μπορούν να προσαρμοστούν σε διαφορετικά μαθησιακά περιβάλλοντα και καταστάσεις προκειμένου να εκτελούν διαφορετικές εργασίες.

Οι άνθρωποι είναι διαφορετικοί. Ακόμη και άτομα από την ίδια οικογένεια που μεγαλώνουν στο ίδιο περιβάλλον μπορεί να είναι πολύ διαφορετικά. Το ίδιο ισχύει και για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μια κατάρτιση. Ο/Η καθένας/καθεμιά θα έχει μία μοναδική και ποικίλη προσέγγιση στη μάθηση.

Τα καλά νέα μέσα σε όλη αυτή την ποικιλομορφία είναι ότι θα υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους οι συμμετέχοντες/ουσες θα μπορούν να ασχοληθούν με τις πληροφορίες και το περιεχόμενο της κατάρτισης. Η πρόκληση για τους/τις εκπαιδευτές/ριες είναι να βρουν τον καλύτερο τρόπο για να προσαρμόσουν πολλαπλά στυλ μάθησης σε ένα μοναδικό περιβάλλον κατάρτισης.

Το καλύτερο σημείο για να ξεκινήσουμε είναι να αναπτύξουμε μια κατανόηση του πώς μπορούν να μοιάζουν τα στυλ μάθησης. Αυτό μπορεί επίσης να μας βοηθήσει να προσδιορίσουμε τις δικές μας μαθησιακές προτιμήσεις, ώστε να βεβαιωθούμε ότι δεν εκπαιδεύουμε κυρίως σε στυλ που ταιριάζουν με τα δικά μας. Ένα χρήσιμο πλαίσιο για αυτόν τον σκοπό είναι αυτό που ανέπτυξαν οι Peter Honey και Alan Mumford, με βάση τον κύκλο μάθησης του Kolb. Διακρίνουν τέσσερα βασικά στυλ μάθησης:

- Ακτιβιστικό
- Αναστοχαστικό
- Θεωρητικό
- Πραγματιστικό.

Ωστόσο, είναι επίσης σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι λίγοι άνθρωποι ταιριάζουν πλήρως και ολοκληρωτικά σε οποιαδήποτε από αυτές τις κατηγορίες. Όλοι και όλες μαθαίνουν από περισσότερες από μία προσεγγίσεις. Κανείς και καμία δεν έχει μόνο ένα στυλ μάθησης, τείνουμε να χρησιμοποιούμε έναν συνδυασμό τους, ανάλογα με το περιεχόμενο, την κατάσταση, την προσωπικότητά μας και άλλους παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν τη μάθησή μας εκείνη τη συγκεκριμένη ημέρα.

Τα βασικά σημεία σχετικά με τα στυλ μάθησης είναι:

- Είναι σημαντικό να χρησιμοποιούμε μια ποικιλία δραστηριοτήτων, ερεθισμάτων, μέσων και τεχνικών εκπαίδευσης για να προσαρμόσουμε διαφορετικά στυλ μάθησης.
- Να γνωρίζουμε τα δικά μας προτιμώμενα στυλ μάθησης, ώστε να μην εκπαιδεύουμε ασυνείδητα μόνο σε

αυτό το στιλ. Όταν ετοιμάζουμε σχέδια μαθημάτων, εξετάζουμε πώς έχουμε αποφασίσει να προσεγγίσουμε διαφορετικά θέματα. Το πιθανότερο είναι ότι αυτό αντανακλά το δικό μας προτιμώμενο στιλ μάθησης. Αναρωτιόμαστε τακτικά πώς θα μπορούσαμε να προσεγγίσουμε τις ιδέες διαφορετικά.

- Ανεξάρτητα από το τι κάνουμε, μπορεί να υπάρχει κάποιος/α στην αίθουσα που δεν του/της αρέσει αυτή η συγκεκριμένη προσέγγιση μάθησης επειδή δεν είναι κοντά στο προτιμώμενο στιλ του. Δεν το παίρνουμε. Το καλύτερο που έχουμε να κάνουμε είναι να εξηγήσουμε γιατί το κάνουμε με αυτόν τον τρόπο για να τους κρατήσουμε απασχολημένους/ες και να αλλάζουμε δραστηριότητες τακτικά.

7. Διαμόρφωση Στόχων και Αποτελεσμάτων

Κατά τη δημιουργία μιας συνεδρίας κατάρτισης, ξεκινάμε θέτοντας μερικές βασικές ερωτήσεις:

ΣΕ ΠΟΙΟΥΣ/ΣΕ ΠΟΙΕΣ; Σε ποιους/ποιες απευθύνεται η κατάρτιση; Τι γνωρίζετε γι' αυτούς/ές;

ΓΙΑΤΙ; Γιατί χρειάζεται η κατάρτιση;

ΤΙ; Ποια θα πρέπει να είναι τα αποτελέσματα της κατάρτισης;

ΠΩΣ; Πώς συνδέεται το κοινό αυτήν τη στιγμή με αυτό το θέμα;

Χρειαζόμαστε μια αίσθηση για το ποιοι/ποιες θα είναι οι συμμετέχοντες/ουσες και γιατί αυτό το θέμα είναι σχετικό, ενδιαφέρον ή σημαντικό για αυτούς.

Ποιο επίπεδο πληροφοριών είναι πιθανό να έχουν οι συμμετέχοντες/ουσες σχετικά με το θέμα; Είναι αυτή μια νέα έννοια, κάτι που έχουν κάνει στο παρελθόν αλλά πρέπει να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους ή, όπως συμβαίνει συχνά, θα συνεργαζόμαστε με μια ομάδα με μεικτή εμπειρία και ικανότητες;

Αφού απαντήσουμε σε αυτές τις ερωτήσεις ως αφετηρία, το επόμενο βήμα είναι να μεταβούμε στο τέλος. Μόλις ολοκληρωθεί αυτή η κατάρτιση, ποια θα πρέπει να είναι τα αποτελέσματα; Με άλλα λόγια, τι θα πρέπει να είναι σε θέση να σκέφτονται (γνώσεις), να κάνουν (δεξιότητες) ή να αισθάνονται (στάση) οι συμμετέχοντες/ουσες στο τέλος αυτής της εκπαίδευσης;

Οι Μαθησιακοί Στόχοι (ΜΣ) της κατάρτισης ορίζονται σε συνάρτηση με τα μαθησιακά αποτελέσματα (ΜΑ).

Μαθησιακοί Στόχοι

Οι μαθησιακοί στόχοι είναι δηλώσεις δράσης που καθορίζουν τι θα μπορεί να κάνει ο/η εκπαιδευόμενος/η ως αποτέλεσμα του προγράμματος κατάρτισης. Συνήθως γράφονται με όρους συμπεριφοράς, που σημαίνει ότι περιγράφουν ορισμένες συμπεριφορές τις οποίες μπορούν να εκδηλώσουν οι συμμετέχοντες/ουσες μετά την κατάρτιση.

Οι μαθησιακοί στόχοι επικεντρώνονται στις γνώσεις και τις δεξιότητες. Είναι μετρήσιμοι

-θα μπορούμε να αξιολογήσουμε εάν οι συμμετέχοντες/ουσες απέκτησαν ή βελτίωσαν αυτές τις ικανότητες- και θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένοι, λεπτομερείς και ακριβείς.

Οι μαθησιακοί στόχοι δεν είναι μια περιγραφή του τι θα κάνει ή θα διδάξει ο/η εκπαιδευτής/ρια, ούτε μια περίληψη του θέματος της κατάρτισης, ούτε ένα περίγραμμα της. Οι μαθησιακοί στόχοι αφορούν τη σύνδεση του περιεχομένου με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και όχι την περιγραφή του περιεχομένου από μόνο του.

Ας εξετάσουμε τα παρακάτω δείγματα μαθησιακών στόχων, που έχουν δημιουργηθεί για ένα πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. Ως αποτέλεσμα του εκπαιδευτικού προγράμματος, οι συμμετέχοντες/ουσες θα είναι σε θέση να:

- Κατανοήσουν τη διαφορά μεταξύ κατάρτισης και διδασκαλίας και να διακρίνουν τους τύπους δεξιοτήτων που σχετίζονται με το καθένα.
- Προετοιμαστούν για μια εκπαιδευτική συνεδρία, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας αποτελεσματικών μαθησιακών στόχων και αποτελεσμάτων και της σύνταξης μιας κατάλληλης ατζέντας.
- Εφαρμόσουν έννοιες εκπαίδευσης ενηλίκων, να αναπτύξουν ένα υποστηρικτικό εκπαιδευτικό περιβάλλον και να σχεδιάσουν υλικό που να ανταποκρίνεται σε πολλαπλά στιλ μάθησης.
- Χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικές μεθόδους εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων ασκήσεων και δραστηριοτήτων, δημιουργικής παροχής πληροφοριών, διευκόλυνσης, αποτελεσματικών τεχνικών ερωτήσεων και παροχής και λήψης ανατροφοδότησης.
- Δημιουργήσουν μαθησιακούς στόχους για να διατηρήσουν το περιεχόμενο των εκπαιδεύσεων επικεντρωμένο στην παροχή πραγματικών δεξιοτήτων και πληροφοριών στους/στις συμμετέχοντες/ουσες και για να μας δώσουν μια αίσθηση για το πώς να διαχειριστούμε καλύτερα τον χρόνο που έχουμε. Χρησιμοποιούμε λέξεις δράσης κατά τη σύνταξη αυτών των στόχων, ώστε να διατηρήσουμε ένα όραμα για το τι θα πρέπει πραγματικά να μπορούν να κάνουν οι συμμετέχοντες/ουσες μόλις φύγουν από την πόρτα και έτσι να μπορείτε να χτίσετε το θέμα γύρω από αυτό το όραμα.

Τυπικές λέξεις δράσης που χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία μαθησιακών στόχων περιλαμβάνουν: *γράφουμε, εφαρμόζουμε, διακρίνουμε, δομούμε, κατανοούμε, δημιουργούμε, οργανώνουμε, σχεδιάζουμε, προετοιμάζουμε, κινητοποιούμε, κ.ο.κ.*

Μαθησιακά Αποτελέσματα

Ας υποθέσουμε ότι παρείχατε μια κατάρτιση όπου φαίνεται όλα να πήγαν καλά. Οι εκπαιδευόμενοι/ες, ωστόσο, θέλουν να ξέρουν αν θα λειτουργήσει πρακτικά για αυτούς/ές. Ή δεν το βρήκαν πραγματικά ενδιαφέρον. Ή δεν είναι σίγουροι/ες ότι μπορούν πραγματικά να το κάνουν μόνοι/ες τους.

Θα αλλάξουν πολλά για αυτούς/ές τους/τις συμμετέχοντες/ουσες; Πόσο πιθανό είναι να χρησιμοποιήσουν πραγματικά τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έμαθαν;

Μαθαίνοντας νέες δεξιότητες, δεν εμπλέκουμε μόνο τον εγκέφαλό μας, αλλά και τα συναισθήματά μας. Δεν έχει σημασία πόση γνώση έχουμε για ένα συγκεκριμένο θέμα, αν δεν νιώθουμε ότι είναι σημαντικό ή ενδιαφέρον.

Τα μαθησιακά αποτελέσματα επικεντρώνονται στο πώς θέλουμε να αισθάνονται οι άνθρωποι ως αποτέλεσμα της εκπαίδευσης, το στοιχείο της στάσης..

Πώς θέλουμε να αισθάνονται οι εκπαιδευόμενοι/ες για το θέμα; Πώς θέλουμε να αισθάνονται για τις δικές τους ικανότητες; Πώς θέλουμε να αισθάνονται για την εφαρμογή αυτών των νέων ιδεών στην πράξη; Όλα αυτά τα ερωτήματα αποτελούν σημαντική παράμετρο πριν από τον σχεδιασμό οποιασδήποτε κατάρτισης, καθώς αυτά τα μαθησιακά αποτελέσματα έχουν μεγάλο αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο δομούνται τόσο το περιεχόμενο όσο και οι κοινωνικές πτυχές του εργαστηρίου και θα πρέπει να επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο ο/η εκπαιδευτής/ρια επικοινωνεί με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες.

Η γλώσσα που χρησιμοποιείται συνήθως για τον ορισμό των μαθησιακών αποτελεσμάτων περιλαμβάνει:

Έμπνευση, κινητοποίηση, ενθουσιασμός, αυτοπεποίθηση, τόνωση, αναστοχασμός, υποστήριξη, δέσμευση, κ.ο.κ.

8. Πώς να Επιλέγουμε και να Οργανώνουμε Περιεχόμενο

Αφού απαντήσουμε στα θεμελιώδη ερωτήματα σε ποιους/σε ποιες, γιατί και τι, και καταγράψουμε τους μαθησιακούς στόχους και τα αποτελέσματα, θα έχουμε καθορίσει τα δύο βασικά σημεία της κατάρτισης: το σημείο εκκίνησης και το σημείο λήξης. Αυτά θα πρέπει να χρησιμεύουν ως οδηγοί για να καταλάβουμε τι πρέπει να μπει στη μέση: το πραγματικό περιεχόμενο της κατάρτισης.

8.1. Επιλογή Περιεχομένου

Ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος για να φτάσουμε από το σημείο Α στο σημείο Β; Ο τρόπος με τον οποίο θα το κάνουμε αυτό θα επηρεαστεί από τους δικούς μας προτιμώμενους τρόπους εργασίας και μάθησης. Ωστόσο, έχουμε βρει μια διαδικασία τριών βημάτων που λειτουργεί καλά για τους/τις περισσότερους/ες εκπαιδευτές/ριες:

- α) Αναθεώρηση αναρτήσεων οδηγιών
- β) Άδειασμα μυαλών και ερευνητικό φιλτράρισμα
- γ) Διαλογή των επιλογών.

α) Αναθεώρηση αναρτήσεων οδηγιών

Πριν γράψουμε ένα λεπτό εκπαιδευτικού περιεχομένου, επανεξετάζουμε τι μας έχουν πει οι απαντήσεις στις βασικές ερωτήσεις μας για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και τι έχουμε ορίσει ως μαθησιακούς στόχους και αποτελέσματα. Αυτοί είναι σημαντικοί οδηγοί και πρέπει να βρίσκονται στο προσκήνιο του μυαλού μας κατά τη σύνταξη του πραγματικού περιεχομένου.

Για να διασφαλίσει ότι δεν θα αποκλίνει από αυτές τις αναρτήσεις οδηγών όσον αφορά τη σύνταξη του πραγματικού περιεχομένου, η Shannon εκτυπώνει τις απαντήσεις στις βασικές ερωτήσεις και τους μαθησιακούς στόχους και αποτελέσματα και τα αναρτά πάνω από το γραφείο της. Κάθε φορά που πρέπει να κάνει μια επιλογή σχετικά με το τι θα καλύψει, επιστρέφει σε αυτές τις πληροφορίες για να ενημερώσει τις αποφάσεις της.

β) Άδειασμα μυαλών και ερευνητικό φιλτράρισμα

Το δικό μας στιλ μάθησης και ο τρόπος που προτιμάμε να επεξεργαζόμαστε τις πληροφορίες θα επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο θα προσεγγίσουμε αυτό το επόμενο βήμα. Ουσιαστικά, αυτό που προσπαθούμε να κάνουμε είναι να συγκεντρώσουμε όσο το δυνατόν περισσότερους πόρους σχετικά με το θέμα.

Ξεκινάμε καταγράφοντας όλα όσα γνωρίζουμε ή καταλαβαίνουμε για το θέμα. Στη συνέχεια, συλλέγουμε όλες τις πρόσθετες πληροφορίες που μπορούμε: βλέπουμε βίντεο και παρουσιάσεις σχετικά με το θέμα στο διαδίκτυο, συγκεντρώνουμε τυχόν πρόσφατες έρευνες ή στοιχεία σχετικά με αυτό, αναζητούμε ειδικούς και ηγέτες/ιδες σκέψης σε αυτόν τον τομέα και ζητούμε τις απόψεις τους, βρίσκουμε νέες δημοσιεύσεις σχετικά με το θέμα. Ουσιαστικά, ψάχνουμε για όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το θέμα και ρίχνουμε ένα πολύ ευρύ δίκτυο για φιλτράρισμα.

Συγκεντρώνουμε όσο το δυνατόν περισσότερες αξιόπιστες πηγές γνώσης, ανάλυσης και πληροφοριών, αλλά ελέγχουμε τις αναφορές και τις κριτικές για να βεβαιωθούμε ότι οι πηγές μας είναι αξιόπιστες. Γνωρίζουμε το υλικό που έχουμε συλλέξει.

Αυτό που ουσιαστικά κάνουμε σε αυτό το βήμα είναι να διδάξουμε τον εαυτό μας, δηλαδή να ενισχύσουμε, να επεκτείνουμε και να βελτιώσουμε την κατανόησή μας για το θέμα, ώστε να μπορούμε να εκπαιδευτούμε σε αυτό όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά.

γ) Διαλογή των επιλογών

Μέχρι τώρα, θα έχουμε στη διάθεσή μας ένα εύλογο απόθεμα πόρων από τους οποίους μπορούμε να δημιουργήσετε την εκπαίδευσή σας. Από εδώ, ρίχνουμε μια τελευταία ματιά στις αναρτήσεις οδηγών μας (τις απαντήσεις στις θεμελιώδεις ερωτήσεις μας και τους μαθησιακούς μας στόχους και τα αποτελέσματα), και αρχίζουμε να ταξινομούμε τις πληροφορίες σε τρεις κατηγορίες:

Βασικό: Αυτό είναι περιεχόμενο που πρέπει να καλυφθεί επειδή είναι απαραίτητο για την κατανόηση του θέματος ή/και συμβάλλει στην επίτευξη των μαθησιακών στόχων και αποτελεσμάτων.

Επιθυμητό: Αυτές είναι πληροφορίες που είναι δυνητικά χρήσιμες και θα μπορούσαν να καλυφθούν εάν ο χρόνος και άλλες συνθήκες το επιτρέψουν.

Μη Βασικό: Αυτό είναι θέμα που δεν πρέπει να καλυφθεί επειδή δεν είναι σχετικό, δεν συμβάλλει στην επίτευξη των μαθησιακών στόχων και αποτελεσμάτων ή είναι λανθασμένο επίπεδο για αυτήν την ομάδα.

Αυτά τα απλά βήματα παρέχουν μια αξιόπιστη διαδικασία για τη συλλογή όλου του πιθανού περιεχομένου για μια εκπαιδευτική συνεδρία και στη συνέχεια τη λήψη μιας καθοδηγούμενης απόφασης σχετικά με το τι θα χρησιμοποιήσουμε πραγματικά. Το σημαντικό σημείο που πρέπει να έχουμε κατά νου είναι ότι δεν χρειάζεται να χρησιμοποιήσουμε τα πάντα. Είναι καλύτερο να είμαστε σαφείς, εστιασμένοι/ες και περιεκτικοί/ές παρά να βομβαρδίζουμε τους/τις εκπαιδευόμενους/ες με περισσότερες πληροφορίες από όσες θα μπορούσαν ποτέ να επεξεργαστούν ή να χρησιμοποιήσουν.

Διατηρούμε τις επιλογές μας στρατηγικές: τι θα βοηθήσει αυτό το κοινό να αλληλεπιδράσει με τις πληροφορίες με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και να προσφέρει την πιο αποτελεσματική οδό για την επίτευξη των μαθησιακών στόχων και αποτελεσμάτων;

Τι κάνουμε όταν έχουμε πάρα πολύ περιεχόμενο;

Μερικές φορές, πρέπει να βρούμε έναν τρόπο να παρέχουμε περισσότερες πληροφορίες από όσες ο χρόνος (ή ο ανθρώπινος εγκέφαλος) πραγματικά επιτρέπει. Ή ακόμη φτάνουμε στην εκπαίδευση και διαπιστώνουμε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες είναι λιγότερο εξοικειωμένοι/ες με το θέμα από ό,τι είχαμε προβλέψει, επομένως πρέπει να πάμε μερικά βήματα πίσω και να κάνουμε τα πράγματα πιο αργά. Τι κάνουμε σε αυτές τις περιπτώσεις;

Υπάρχουν μερικές επιλογές:

- Δημιουργούμε ένα βιβλίο εργασίας, ένα εγχειρίδιο ή άλλο γραπτό πόρο που οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να πάρουν μαζί τους στο σπίτι για περαιτέρω διερεύνηση του θέματος.
- Χωρίζουμε το περιεχόμενο στη μέση (ή στα τρία, ανάλογα με την περίπτωση) και προγραμματίζουμε μια συνεδρία παρακολούθησης για να καλύψουμε το πρόσθετο υλικό. Σε αυτές τις περιπτώσεις, μπορεί να είναι χρήσιμο να δώσουμε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες μια εργασία να ολοκληρώσουν πριν από την επόμενη συνεδρία για να διατηρήσουμε κάποια νοητική σύνδεση με το θέμα.

Επιτρέπουμε σε μέρος της εργασίας να ολοκληρωθεί ως ανεξάρτητη εργασία, σε ομάδες ή ως άτομα, με μια συγκεκριμένη προθεσμία, μια αξιόπιστη διαδικασία για να βεβαιωθούμε ότι έχει παραδοθεί και ένα μέσο για την παροχή ανατροφοδότησης.

Δημοσιεύουμε επιπλέον υλικό σε έναν ιστότοπο που είναι εύκολα προσβάσιμος ή διακινούμε υλικό μέσω CD, flash drives, οποιουδήποτε μηχανισμού μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εκπαιδευόμενοι. Και πάλι, συμπεριλαμβάνουμε κάποια μορφή εργασίας ή συνάντησης παρακολούθησης για να βεβαιωθούμε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες έχουν χρησιμοποιήσει και κατανοήσει το περιεχόμενο.

Δημιουργούμε μια ομάδα στο Facebook ή σε άλλα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να συνεχίσουμε τη συζήτηση. Έχοντας πια μια αξιοπρεπή συλλογή θεματικών πόρων, το επόμενο βήμα είναι να καταλάβουμε πώς να οργανώσουμε αυτόν τον σωρό σε μια πραγματική κατάρτιση. Υπάρχουν πολλά εργαλεία που θα μας βοηθήσουν σε αυτό. Αυτό που θα επιλέξουμε θα πρέπει να ταιριάζει με το προσωπικό μας στιλ ως εκπαιδευτή/ριας και τον προτιμώμενο τρόπο διαχείρισης πληροφοριών.

8.2. Οργάνωση Περιεχομένου

Καθώς εξετάζουμε τις επιλογές που περιγράφονται παρακάτω, λαμβάνουμε υπόψη τις συμβουλές σχετικά με τον τρόπο οργάνωσης του περιεχομένου για να βοηθήσουμε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να θυμούνται. Επίσης, ας συγκρατήσουμε το εξής: Το Power Point (και παρόμοιες μορφές παρουσίασης διαφανειών) προορίζονται να λειτουργήσουν ως οπτικά βοηθήματα για την υποβοήθηση της μάθησης, δεν αποτελούν μέσο για να οργανώσουμε τις σημειώσεις μας ως εκπαιδευτής/ρια! Οι καταρτίσεις στις οποίες χρησιμοποιούνται για

αυτόν τον σκοπό είναι στην πραγματικότητα απλώς δοκιμασίες αντοχής για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες.

Οι συνήθως χρησιμοποιούμενες μορφές για την οργάνωση της ροής και του χρονισμού του περιεχομένου και των δραστηριοτήτων εκπαίδευσης περιλαμβάνουν:

- Σχέδια Συνεδριών
- Διαγράμματα Συνάφειας
- Νοητικοί Χάρτες.

Σχέδια Συνεδριών

Τα σχέδια συνεδριών είναι ένα από τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα εργαλεία σχεδιασμού για την οργάνωση μιας εκπαιδευτικής συνεδρίας ή εργαστηρίου. Αναφέρονται επίσης ως περιγράμματα εκπαίδευσης ή σχέδια μάθησης ή σχέδια μαθήματος.

Τα σχέδια συνεδριών είναι ένα οργανωμένο και δομημένο περίγραμμα του θέματος που θα καλύψουμε σε μια κατάρτιση, των μεθόδων διδασκαλίας που θα χρησιμοποιήσουμε, του χρονισμού των δραστηριοτήτων και των διαλειμμάτων και των πόρων που θα χρησιμοποιήσουμε. Αυτά τα σχέδια χρησιμεύουν ως μια μορφή οδικού χάρτη που θα χρησιμοποιήσουμε για να καθοδηγήσουμε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες προς τους καθορισμένους μαθησιακούς στόχους.

Δεν υπάρχει ένας μόνο τρόπος για να δημιουργήσουμε ένα σχέδιο συνεδρίας. Μπορούν να μορφοποιηθούν ώστε να καλύπτουν οποιοδήποτε θέμα ή μαθησιακό στόχο. Μπορούν να είναι τόσο απλά όσο ένα σύντομο περίγραμμα ή πιο λεπτομερή με σενάρια για το τι θα πείτε, υποδείξεις ή υποδείξεις για το πότε θα εισαγάγουμε νέες πληροφορίες ή ασκήσεις, ακόμη και χρωματική κωδικοποίηση για εύκολη αναφορά. Η χρήση που κάνετε θα πρέπει να καθοδηγείται από τις κάθε φορά ανάγκες.

Σκεφτόμαστε τις πληροφορίες που θα χρειαστούμε και πώς είναι πιθανό να εφαρμόσουμε το σχέδιο. Θα είναι αυτές οι σημειώσεις που θα χρησιμοποιήσουμε για να παραδώσουμε την ίδια την κατάρτιση; Τότε μπορεί να θέλουμε περισσότερες λεπτομέρειες και μια μορφή που να είναι εύκολη στην αναφορά κατά την παρουσίαση. Ή είναι πιο πιθανό να χρησιμοποιήσουμε το σχέδιο ως βασική δομή και να δημιουργήσουμε το πραγματικό οικοδόμημα της κατάρτισης χρησιμοποιώντας άλλα εργαλεία; Σε αυτήν την περίπτωση, ένα απλό περίγραμμα μπορεί να είναι αποτελεσματικό. Συνεκπαιδεύουμε με κάποιον/α άλλο/η; Τότε σίγουρα θα χρειαστούν περισσότερες λεπτομέρειες, συμπεριλαμβανομένου του ποιος/ποια θα καλύψει ποιο στάδιο της κατάρτισης.

Το κλειδί είναι να χρησιμοποιήσουμε το σχέδιο της συνεδρίας για να μας βοηθήσει να σκεφτούμε και να σχεδιάσουμε κάθε στάδιο του εργαστηρίου, ώστε να είμαστε πλήρως προετοιμασμένοι/ες και σε θέση να διευκολύνουμε ένα πρόγραμμα που θα οδηγήσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε ένα ευχάριστο ταξίδι προς την επίτευξη των μαθησιακών στόχων.

Διαγράμματα Συνάφειας

Τα διαγράμματα συνάφειας είναι απλά εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την οργάνωση ιδεών και πληροφοριών. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμα όταν ετοιμάζουμε μια εκπαιδευτική συνεδρία για ένα νέο θέμα ή όταν εργαζόμαστε με πολλές πληροφορίες πόρων και δεν είμαστε σίγουροι/ες πώς να την οργανώσουμε ή να τη δομήσουμε ως εκπαιδευτική συνεδρία.

Εάν υπάρχουν ιδέες που δεν φαίνεται να έχουν λογική σύνδεση με καμία από τις ομάδες, ας σκεφτούμε εάν πρόκειται για ένα θέμα ή μια έννοια που συνδέεται πραγματικά με τους μαθησιακούς μας στόχους και εάν πρέπει να καλυφθεί σε αυτήν την συνεδρία.

Μπορούμε τώρα να χρησιμοποιήσουμε τις ομάδες που έχουμε σχηματίσει για να προσδιορίσουμε μια λογική ροή στην εκπαίδευσή μας, με παρόμοιες ιδέες να υποστηρίζουν η μία την άλλη και κάθε θέμα να συνδέεται με το επόμενο.

Νοητικοί Χάρτες

Οι νοητικοί χάρτες είναι επίσης γνωστοί ως χάρτες αράχνης ή χάρτες ροής. Στο πλαίσιο της οργάνωσης μιας κατάρτισης, αποτελούν ένα μέσο για να χαρτογραφηθεί η πορεία και η ακολουθία του περιεχομένου με τρόπο που επιτρέπει στον/στην εκπαιδευτή/ρια να δει ολόκληρη την εικόνα ταυτόχρονα. Αυτοί οι τύποι χαρτών παρέχουν μια πολύ πιο οπτική μορφή από άλλα εργαλεία σχεδιασμού.

Οι νοητικοί χάρτες αφορούν τη χάραξη μονοπατιών για πληροφορίες, ενέργεια και ιδέες που κινούνται σε μια αρμονική και συνδεδεμένη ακολουθία γύρω από μια κατάρτιση. Ο βασικός σχεδιασμός ενός νοητικού χάρτη μιμείται το σχήμα ενός νευρώνα, της βασικής μονάδας εργασίας του εγκεφάλου που μεταδίδει πληροφορίες σε άλλα κύτταρα. Ως εκ τούτου, είναι πολύ πιο ελεύθερη παρά άκαμπτη και μπορεί να προσαρμοστεί σε οποιαδήποτε προσέγγιση κατάρτισης.

Για να κατασκευάσουμε έναν χάρτη νοοτροπίας ή έναν χάρτη αράχνης, ξεκινάμε με το θέμα στο κέντρο και, στη συνέχεια, μετακινούμαστε από την κορυφή του χάρτη (ή τα μπροστινά πόδια της αράχνης) δεξιόστροφα, περιγράφοντας πώς θα εξερευνηθεί κάθε πτυχή του θέματος.

Υπάρχουν διαθέσιμα πολλά πακέτα λογισμικού που επιτρέπουν την ηλεκτρονική κατασκευή αυτών των τύπων χαρτών. Τα περισσότερα κοστίζουν χρήματα, αλλά υπάρχουν μερικές επιλογές ανοιχτού κώδικα, όπως το Coggle, το οποίο είναι ένα δωρεάν, διαδικτυακό εργαλείο συνεργασίας που απαιτεί λογαριασμό Google+. Ας μην ξεχνάμε ότι η παλιομοδίτικη μέθοδος είναι πάντα διαθέσιμη: οι νοητικοί χάρτες μπορούν εύκολα να γραφτούν με το χέρι. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να λειτουργούν καλύτερα με αυτόν τον τρόπο.

9. Αρχές και κλεισίματα

Ως εκπαιδευτής/ρια, μπορούμε απλώς να μπούμε κατευθείαν στο θέμα, να παρουσιάσουμε το περιεχόμενο και ... να τους στείλουμε όλους σπίτι. Ή μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε την έναρξη ως «προετοιμασία» για να δημιουργήσουμε επιδέξια μια δεκτική κατάσταση για μάθηση, να χαλαρώσουμε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και να τους/τις κάνετε ανοιχτούς/ές στη μάθηση. Και μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε το κλείσιμο ως μια μορφή «καθιέρωσης», για να περιορίσουμε το περιεχόμενο σε ένα λογικό συμπέρασμα, για να επιτρέψουμε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες να ολοκληρώσουν τον κύκλο μάθησης μέσω ανασκόπησης και συζήτησης, για να εισαγάγουμε την επανάληψη και την ανασκόπηση για να τους βοηθήσουμε να θυμηθούν.

Τεράστιες ευκαιρίες για να ξεκινήσει και να ολοκληρωθεί ο κύκλος μάθησης χάνονται όταν οι εκπαιδευτές/ριες δεν καταφέρνουν να διευκολύνουν ένα σωστό άνοιγμα και κλείσιμο για κάθε θέμα ή συνεδρία. Τα ανοίγματα και τα κλεισίματα δεν χρειάζεται να είναι περίπλοκα ή μακροσκελή, αλλά εξυπηρετούν μια σημαντική λειτουργία ως μέσο για να βοηθήσουν τους/τις συμμετέχοντες να προετοιμαστούν και να επεξεργαστούν πληροφορίες, και να τις οργανώσουν πιο αποτελεσματικά για τη δική τους μάθηση.

10. Διάρκεια και Χρονισμός

Πόσο πρέπει να διαρκεί κάθε συνεδρία κατάρτισης; Η απάντηση είναι: εξαρτάται. Οι πληροφορίες πρέπει να προσφέρονται σε διαχειρίσιμα τμήματα, ώστε οι συμμετέχοντες/ουσες να μην κατακλύζονται, να μην εξαντλούνται ή να μην απογοητεύονται. Αυτό γενικά σημαίνει ότι οι συνεδρίες διαρκούν περίπου 90 λεπτά πριν σταματήσουν για ένα διάλειμμα με κάποια μορφή. Αλλά αν το περιεχόμενο είναι πυκνό ή περίπλοκο, ίσως χρειαστεί να σταματήσουμε νωρίτερα. Αντίθετα, αν οι συμμετέχοντες/ουσες εργάζονται ανεξάρτητα σε ένα έργο που είναι ενδιαφέρον και ενεργητικό, θα μπορούσε επίσης να διαρκέσει περισσότερο.

Η καλύτερη οδηγία που πρέπει να χρησιμοποιήσουμε όταν εξετάζουμε τον τρόπο διαχείρισης του χρόνου είναι η κατανομή 70/30: οι συμμετέχοντες/ουσες θα πρέπει να είναι υπεύθυνοι/ες για τη δική τους μάθηση και να ασχολούνται ενεργά με τις πληροφορίες τουλάχιστον το 70% του χρόνου. Ο/Η εκπαιδευτής/ρια θα πρέπει να είναι το μόνο άτομο που μιλάει ή καθοδηγεί όχι περισσότερο από το 30% του χρόνου.

Εάν το περιεχόμενο και οι δραστηριότητες που καθοδηγούνται από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες πέσουν κάτω από το 70%, πρέπει να αναρωτηθούμε γιατί και αν αυτή είναι η καλύτερη προσέγγιση. Ας θυμόμαστε ότι μαθαίνουμε ενεργά, όχι παθητικά. Και οι εκπαιδευτές/ριες είναι οι συντονιστές/ριες της γνώσης, όχι οι ρήτορες ή οι παρουσιαστές/ριες.

Μόλις ετοιμάσουμε την εκπαιδευτική μας συνεδρία, την επανεξετάζουμε για άλλη μια φορά και ρωτάμε σε κάθε βήμα της διαδρομής: "Τι κάνουν οι συμμετέχοντες/ουσες τώρα;" Εάν είναι όρθιοι/ες, σε κίνηση ή/και ενεργοί/ές, εξερευνώντας ή εξηγώντας νέες ιδέες, έχουμε περισσότερο χρόνο για να εργαστούμε. Εάν κάθονται και ακούνε, έχουμε πολύ λιγότερο χρόνο για να εργαστούμε. Όσον αφορά την προφορική παροχή

πληροφοριών (δηλαδή, ο/η εκπαιδευτής/ρια απλώς μιλάει), σκεφτόμαστε τις οδηγίες για τις ομιλίες Ted που παρουσιάζουν καλά τεκμηριωμένες ιδέες σε λιγότερο από 18 λεπτά. Μετά από αυτή τη διάρκεια, ο αντίκτυπος και η διατήρηση μειώνονται σημαντικά.

11. Σχεδιασμός της Δικής μας Κατάρτισης έναντι Κατάρτισης με βάση ένα Προκαθορισμένο Πρόγραμμα Σπουδών

Ο σχεδιασμός μιας ολοκληρωμένης κατάρτισης είναι δύσκολη δουλειά και απαιτεί πολύ χρόνο. Γενικά, η Shannon προβλέπει τρεις ώρες προετοιμασίας για κάθε μία ώρα κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας, της συγγραφής και της μορφοποίησης υλικών, του σχεδιασμού δραστηριοτήτων και ασκήσεων, του σχεδιασμού των αναλωσίμων που θα χρειαστούν, και ούτω καθεξής.

Η άλλη πτυχή της προετοιμασίας για την εκπαίδευση που απαιτεί χρόνο είναι η πρόβα. Η αποτελεσματική κατάρτιση εμπλέκει όχι μόνο την πνευματική ικανότητα ενός/μιας εκπαιδευτή/ριας, αλλά και τις κοινωνικές, επικοινωνιακές και παρουσιάσεις του/της. Πρέπει να γνωρίζουμε πώς ακούγονται τα υλικά, το περιεχόμενο, οι ασκήσεις κ.λπ. όταν εκφωνούνται δυνατά και να έχουμε μια αίσθηση για το πώς είναι πιθανό να λειτουργήσει η ροή. Αυτό απαιτεί ενεργή παρακολούθηση της εκπαιδευτικής συνεδρίας σε μια μορφή δοκιμαστικής εκτέλεσης, παρόμοια με τις πρόβες στις οποίες θα συμμετείχε ένας ηθοποιός πριν από μια παράσταση ή την εκτέλεση που θα έκανε ένας χειρουργός πριν από μια μεγάλη επέμβαση.

Η πρόβα νέων δεξιοτήτων και ιδεών κατά τη διάρκεια των εκπαιδευτικών συνεδριών βοηθά τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να εδραιώσουν αυτές τις ικανότητες, και το ίδιο ισχύει και για τους/τις εκπαιδευτές/ριες. Η εξάσκηση στην παροχή πραγματικού εκπαιδευτικού περιεχομένου είναι μια πολύ αποτελεσματική μορφή προετοιμασίας.

Επομένως, όταν αναλαμβάνουμε να ηγηθούμε μιας εκπαίδευσης, βεβαιωνόμαστε ότι έχουμε αρκετό χρόνο προετοιμασίας εκ των προτέρων για να οργανώσουμε τον εαυτό μας και το υλικό μας και να δοκιμάσουμε τι σκοπεύουμε να παραδώσουμε.

Αυτό το τελευταίο βήμα είναι ακόμη πιο σημαντικό όταν εκπαιδεύουμε με βάση ένα προκαθορισμένο πρόγραμμα σπουδών. Αν και μπορεί να είναι ανακούφιση να μας ζητηθεί να παραδώσουμε ένα προκαθορισμένο πρόγραμμα σπουδών επειδή δεν έχουμε τον φόρτο εργασίας της συγγραφής και της οργάνωσης της δικής μας εκπαίδευσης -ένα προκαθορισμένο πρόγραμμα σπουδών σημαίνει ότι το περιεχόμενο έχει ήδη γραφτεί από κάποιους/ες άλλους/ες- μπορεί στην πραγματικότητα να χρειαστεί εξίσου (αν όχι περισσότερος) χρόνος για να το μάθουμε.

Όταν είμαστε ο/η δημιουργός της δικής μας κατάρτισης, η φάση της έρευνας και της γραφής είναι στην πραγματικότητα και μια φάση μάθησης: μαθαίνουμε το περιεχόμενο καθώς προχωράμε και κάνουμε τις δικές μας επιλογές σχετικά με το τι είναι απαραίτητο και τι όχι. Καθώς προχωράμε, ο εγκέφαλός μας μεταφέρει πληροφορίες στη μακροπρόθεσμη μνήμη επειδή έχουν συνειδητά επισημανθεί ως σημαντικές, επομένως η γνώση του θέματος αυξάνεται καθώς το κατασκευάζουμε. Όταν παραδίδουμε περιεχόμενο γραμμένο από κάποιον/α άλλο/η, αυτό το βήμα αφαιρείται, πράγμα που σημαίνει ότι η φάση της πρόβας γίνεται ακόμη πιο σημαντική.

Θα πρέπει να επανεξετάσουμε το υλικό για να το γνωρίσουμε καλά και να το ενσωματώσουμε στο προσωπικό μας στυλ κατάρτισης. Είναι πολύ σημαντικό να έχουμε σαφή κατανόηση των μαθησιακών στόχων που συνδέονται με το συγκεκριμένο περιεχόμενο που παρέχουμε, ώστε να μπορούμε να διατηρήσουμε την παράδοσή μας εντός αυτών των παραμέτρων. Πολλά προκαθορισμένα προγράμματα σπουδών σχεδιάζονται σε μορφή δομικών στοιχείων -το ένα κομμάτι χτίζεται πάνω στο άλλο- επομένως είναι ζωτικής σημασίας να γνωρίζουμε ακριβώς τι υποτίθεται ότι πρέπει να υπάρχει στα τούβλα που τοποθετείτε, ώστε η δομή να παραμένει σταθερή.

12. Συνεκπαίδευση

Υπάρχουν πολλά οφέλη από τη συνεκπαίδευση. Η ύπαρξη περισσότερων από έναν/μία εκπαιδευτή/ρια προσφέρει ποικιλία και διαφοροποίηση στους/στις συμμετέχοντες/ουσες και μπορεί να βοηθήσει στη διατήρηση υψηλών επιπέδων ενέργειας. Οι εκπαιδευτές/ριες που εργάζονται σε ζεύγη ή ομάδες μπορούν να χρησιμεύσουν ως πόροι ο/η ένας/μία για τον/την άλλον/η και συχνά αποτελούν μια εξαιρετική πηγή νέων ιδεών και εποικοδομητικής ανατροφοδότησης.

Αλλά η συνεκπαίδευση μπορεί επίσης να είναι πολλή δουλειά και, αν δεν γίνει καλά, μπορεί να πάει πολύ άσχημα. Ακολουθούν ορισμένες συμβουλές για τη συνεργασία με άλλους/ες εκπαιδευτές/ριες:

- Να έχουμε σαφώς καθορισμένους ρόλους.
- Να είμαστε πολύ σαφείς σχετικά με το ποιος/ποια κάνει τι και ποιος/ποια παρέχει τι.
- Παραμένουμε επικεντρωμένοι/ες στην επίτευξη των μαθησιακών στόχων για τους οποίους είμαστε υπεύθυνοι/ες και παραμένουμε υποστηρικτικοί/ές προς τους/τις άλλους/ες εκπαιδευτές/ριες που υλοποιούν τους δικούς τους.
- Συμφωνούμε ποιους ρόλους θα παίζει ο/η άλλος/η όταν δεν είναι ο/η επικεφαλής εκπαιδευτής/ρια. Για παράδειγμα, θα είναι διαθέσιμοι/ες να βοηθήσουν στη συγγραφή του πίνακα παρουσιάσεων ή στη διανομή υλικού;
- Κάνουμε πρόβα μαζί.

Εάν η προετοιμασία για τη δική μας εκπαίδευση κάνοντας μια δοκιμαστική εκτέλεση είναι σημαντική, μπορεί να είναι ακόμη πιο ζωτικής σημασίας όταν προσπαθούμε να οργανώσουμε τις προσπάθειες πολλών εκπαιδευτών/ριών. Βρίσκουμε τρόπους να εξερευνήσουμε το περιεχόμενο μαζί. Αυτό δεν χρειάζεται να γίνεται σε αυστηρή μορφή πρόβας, όπου θα αναλύουμε κάθε λέξη κατά λέξη (αν και σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό μπορεί να είναι καλή ιδέα), αλλά πρέπει να έχουμε μια σαφή αίσθηση για το πώς θα συντονίσουμε τις προσπάθειές μας όσο το δυνατόν πιο ομαλά.

Ακόμα και όταν δεν εκπαιδεύουμε, εκπαιδεύουμε

Ένα από τα ενοχλητικά πράγματα που ενοχλούν τη Shannon σε μια κατάσταση συνεκπαίδευσης είναι όταν ένας/μία εκπαιδευτής/ρια τελειώνει το κομμάτι του και το παραδίδει στον/στην επόμενο/η εκπαιδευτή/ρια, στη συνέχεια κάθεται αμέσως και βγάζει το τηλέφωνο ή τον υπολογιστή του και μπαίνει στο Facebook ή αρχίζει να στέλνει μηνύματα κειμένου σε φίλους/ες. Αυτός/ή ο/η εκπαιδευτής/ρια στέλνει ένα σαφές

Π33_Οδηγός εκπαιδευτών και εκπαιδευτριών
μήνυμα σε όλους/ες τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ότι αυτό που καλύπτεται τώρα δεν αξίζει να του δοθεί προσοχή.

Αν εκπαιδεύουμε μια ομάδα, εκπαιδεύουμε ως ομάδα. Ακόμη και όταν δεν βρισκόμαστε μπροστά στην αίθουσα, είμαστε εκπαιδευτής/ρια. Το σώμα μας πρέπει να βρίσκεται στην αίθουσα εκπαίδευσης και η γλώσσα του σώματός μας πρέπει να αποτελεί πρότυπο ενδιαφέροντος, εμπλοκής και δέσμευσης, ανά πάσα στιγμή. Δεν πρόκειται απλώς για μια πράξη -αυτό που λέγεται και συζητείται σε οποιαδήποτε συνεδρία είναι σχετικό, καθώς μπορεί να χρειαστεί να βασιστούμε σε αυτό στο επόμενο κομμάτι που θα παρουσιάσουμε.

Μένουμε πιστοί/ές στο μήνυμα και σε αρμονία

Οι εκπαιδευτές/ριες θα πρέπει να ενισχύουν τα ίδια βασικά σημεία μάθησης και δεν πρέπει ποτέ να αντικρούουν ο/η ένας/μία τον/την άλλον/η μπροστά στους/στις συμμετέχοντες/ουσες. Εάν γίνει κάποιο σοβαρό λάθος στο περιεχόμενο από έναν/μία από τους/τις εκπαιδευτές/ριες και πρέπει να αντιμετωπιστεί, το διερευνούμε από ένα σημείο επεξεργασίας ή συζήτησης με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, όχι ως μέσο επισήμανσης ενός λάθους. Δεν είναι μόνο κακή μορφή, αλλά το γεγονός ότι οι εκπαιδευτές/ριες αντικρούουν άμεσα ο/η ένας/μία τον/την άλλον/η προκαλεί σύγχυση μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών, οι οποίοι/ες στη συνέχεια είναι πιο πιθανό να χάσουν την εμπιστοσύνη τους στο πρόγραμμα συνολικά.

Οι ενήλικοι/ες απαιτούν σεβασμό για να κάνουν το καλύτερο δυνατό

Όπως και οι συμμετέχοντες/ουσες, οι εκπαιδευτές/ριες που εργάζονται σε μια ομάδα πρέπει να προσφέρουν ο/η ένας/μία στον/στην άλλον/η σεβασμό για να κάνουν το καλύτερο δυνατό. Τηρούμε τον χρόνο που μας δίνεται για να αποφύγουμε το ενδεχόμενο άλλοι/ες εκπαιδευτές/ριες να περικόψουν περιεχόμενο. Να είμαστε υποστηρικτικοί/ές και εποικοδομητικοί/ές με τους/τις άλλους/ες εκπαιδευτές/ριες. Δεν διστάζουμε να προσφέρουμε φιλοφρονήσεις για όσα κάνουν καλά. Επικοινωνούμε τακτικά κατά τη διάρκεια του προγράμματος για να συζητήσουμε πώς πάνε τα πράγματα και προσπαθούμε να μην είμαστε πολύ κτητικοί/ές σχετικά με τα κομμάτια για τα οποία είμαστε υπεύθυνοι/ες, εάν προκύψει κάποιος άλλος (πιθανώς καλύτερος) τρόπος προσέγγισής τους.

13. Λίστες Ελέγχου Προτάσεων

Λίστα Ελέγχου Προ-Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων

- Η ανάλυση των Εκπαιδευτικών αναγκών είναι ένα πολύ σημαντικό στοιχείο ενός προγράμματος κατάρτισης. Τα αποτελέσματα χρησιμεύουν ως βάση για τον προσδιορισμό των γνώσεων, των στάσεων, των αξιών και των δεξιοτήτων που πρέπει να αποκτήσουν οι υποψήφιοι/ες συμμετέχοντες/ουσες κατά τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης.
- Οι στόχοι ενός προγράμματος κατάρτισης θα πρέπει να είναι: συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, εφικτοί, προσανατολισμένοι στα αποτελέσματα και χρονικά περιορισμένοι.
- Η διαθεσιμότητα πόρων όπως ανθρώπινο δυναμικό, χρηματοδότηση, εξοπλισμός και υλικά είναι κρίσιμη για την επίτευξη των στόχων ενός προγράμματος κατάρτισης.

Λίστα Ελέγχου για τη διεξαγωγή του προγράμματος κατάρτισης

1. Βεβαιωνόμαστε ότι όλοι/ες όσοι/ες εμπλέκονται στο πρόγραμμα κατάρτισης κατανοούν σαφώς τους στόχους της κατάρτισης.
2. Βεβαιωνόμαστε ότι έχουμε κάνει όλες τις απαραίτητες διευθετήσεις σχετικά με τον χώρο κατάρτισης και τους χώρους για επιτόπιες επισκέψεις.
3. Προετοιμάζουμε εκ των προτέρων το υλικό για χρήση κατά τη διάρκεια της κατάρτισης και οριστικοποιούμε τον εξοπλισμό και τους πόρους που χρειάζονται οι συμμετέχοντες/ουσες.
4. Βεβαιωνόμαστε ότι ο χρόνος που διατίθεται για κάθε συνεδρία είναι κατάλληλος για τη διάρκεια και τη σημασία του θέματος και τις δραστηριότητες που θα αναληφθούν.
5. Αποφασίζουμε εκ των προτέρων το περίγραμμα και τη μορφή των σχεδίων δράσης που πρέπει να ολοκληρώσουν οι εκπαιδευόμενοι/ες κατά τη διάρκεια της κατάρτισης.
6. Λαμβάνουμε σοβαρά υπόψη τις αντιδράσεις, τις απόψεις και τις γνώμες των συμμετεχόντων/ουσών και είμαστε προετοιμασμένοι/ες να τροποποιήσουμε ανάλογα τις προσεγγίσεις και το περιεχόμενο της κατάρτισης.
7. Να είμαστε προετοιμασμένοι/ες για το απροσδόκητο που μπορεί να συμβεί οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια της κατάρτισης και να έχουμε έτοιμα εναλλακτικά σχέδια και δραστηριότητες για κάθε ενδεχόμενο.

Λίστα ελέγχου μετά την κατάρτιση

- Η κατάρτιση δεν είναι αυτοσκοπός. Θα πρέπει να είναι μια συνεχής διεργασία για την ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευόμενων.
- Μπορούμε να δούμε τον πραγματικό αντίκτυπο των δραστηριοτήτων εκπαίδευσης στην αλλαγή συμπεριφοράς, τη βελτίωση της ποιότητας ζωής και την ενεργό συμμετοχή των δικαιούχων σε δραστηριότητες της κοινότητας.
- Η εκπαίδευση είναι ένα όχημα για ενδυνάμωση και μετασχηματισμό.