

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



**ΠΑΚΕΤΟ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΠΤΙΚΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**



Το έργο «Δράσεις για την καταπολέμηση του Διαχωρισμού στο χώρο Εργασίας» υλοποιείται από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη EQUAL ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο κατά 75% και από Εθνικούς πόρους (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) κατά 25%.

Επιστημονική επιμέλεια  
**Μαρία Λιάπη**

Συγγραφή  
**Λάζαρος Δουκάκης**

Ανάπτυξη

Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### Α΄ ΜΕΡΟΣ:

- |   |         |
|---|---------|
| 1. Πρόλογος   | σελ. 4  |
| 2. Μεθοδολογία υλοποίησης της δράσης  | σελ. 5  |
| 3. Το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης: θεσμικό και λειτουργικό πλαίσιο – δυνατότητες και προοπτικές | σελ. 6  |
| 4. Το πρόβλημα θεσμικής συγκρότησης.  | σελ. 10 |
| Α. Ιστορικό   |         |
| Β. Δομικό   |         |
| Γ. Συμπεριφορές και νοοτροπίες  |         |
| Δ. Το πρόβλημα της τεχνογνωσίας   |         |
| 5. Τα ευρήματα της μελέτης-περιπτώσεων και τα πεδία πιλοτικής εφαρμογής                               | σελ. 19 |

### Β΄ ΜΕΡΟΣ:

- |  |         |
|--|---------|
| Πακέτο (module) ευαισθητοποίησης σε θέματα Ισότητας Ευκαιριών στην Κατάρτιση για στελέχη ΚΕΚ και εκπαιδευτές/τριες | σελ. 26 |
|--|---------|

## Πρόλογος

Τα τελευταία χρόνια στην Ευρώπη αλλά και στην Ελλάδα με σχετική υστέρηση, έχει τεθεί στο επίκεντρο ενός σημαντικού αριθμού επιστημονικών και ερευνητικών προσπαθειών, η διερεύνηση του ρόλου της εκπαίδευσης - σε όλα τα επίπεδα της τυπικής αλλά και των άτυπων μορφών της - στην αναπαραγωγή κοινωνικών ανισοτήτων και ειδικότερα ανισοτήτων ως προς τα φύλα.

Ευάριθμες θεωρητικές αναλύσεις και εμπειρικές μελέτες, έχουν τεκμηριώσει ότι οι εκπαιδευτικοί θεσμοί αναπαράγουν την ανισότητα των δυο φύλων, δεν παρέχουν ισότητα ευκαιριών, και στη λειτουργία τους εξακολουθούν να αναπαράγονται άμεσες και έμμεσες διακρίσεις φύλου που διαφοροποιούν τις δυνατότητες μάθησης μεταξύ των κοριτσιών και των αγοριών.

Τα κοινωνικά στερεότυπα και οι πολιτισμικές προκαταλήψεις περιορίζουν τις επιλογές των κοριτσιών και θέτουν φραγμούς στην επιλογή της επαγγελματικής τους καριέρας, με γενικότερες αρνητικές συνέπειες στην οικονομία από τη μη ορθολογική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.

***«Οι εκπαιδευτικοί είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που συνθέτουν το πλέγμα αναπαραγωγής των στερεότυπων ρόλων των φύλων, μπορούν όμως να αποτελέσουν και τους βασικούς μοχλούς ανατροπής της κατεστημένης πραγματικότητας»*** (Σιάνου-Κυργίου, 1992).

Οι αντιλήψεις, γύρω από τα θέματα ισότητας, οι στάσεις και οι πρακτικές αλλά και οι προσδοκίες των ίδιων των εκπαιδευτών/τριών απέναντι στα δύο φύλα, έχει τεθεί στο επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος και αποτελεί τον παράγοντα κλειδί στην άρση των φυλετικών στερεοτύπων, στην εκπαίδευση.

## Μεθοδολογία υλοποίησης της δράσης

Στο παρόν εγχειρίδιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα μιας σύνθετης εργασίας που έγινε στο πλαίσιο της συγκεκριμένης Δράσης (Υποέργο 10) της Equal Ανδρομέδα και αφορούσε στην εξής **μεθοδολογία/προσέγγιση**:

- ❖ **Μελέτη - περιπτώσεων** μέσω της διακίνησης και συμπλήρωσης ερωτηματολογίου, με στόχο τη συγκέντρωση στοιχείων (ποσοτικών και ποιοτικών) αναφορικά με τα προγράμματα κατάρτισης που υλοποίησαν τα 3 τελευταία έτη τα ΚΕΚ-εταίροι της ΑΣ. Στόχος της καταγραφής αυτής ήταν ο εντοπισμός αφενός τυχόν διακρίσεων φύλου και αφετέρου καλών πρακτικών που διασφαλίζουν την ισότητα ευκαιριών σε όλα τα επίπεδα οργάνωσης και υλοποίησης της προσφερόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
- ❖ **Διοργάνωση Σεμιναρίου ευαισθητοποίησης και προετοιμασίας** των στελεχών υπεύθυνων σχεδιασμού καθώς και των εκπαιδευτών/τριών των 4 ΚΕΚ-εταίρων του Σχεδίου προκειμένου να υλοποιήσουν πιλοτικά 4 προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης (ένα ανά ΚΕΚ - εταίρο) στη βάση κατευθύνσεων και προδιαγραφών για την ενσωμάτωση διαδικασιών και πρακτικών, συνοδευτικών μέτρων και υποστηρικτικών δράσεων που διασφαλίζουν την ισότητα ευκαιριών στην κατάρτιση.
- ❖ **Πιλοτική εφαρμογή και αξιολόγηση** 4 προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που το κάθε ΚΕΚ υλοποίησε σε διαφορετικά θεματικά αντικείμενα
- ❖ **Βιβλιογραφική μελέτη** και διερεύνηση του θεματικού πεδίου «το φύλο στην εκπαίδευση»
- ❖ **Συγγραφή** του παρόντος τελικού συνθετικού κειμένου, που έχει στόχο την ευαισθητοποίηση όλων όσων εμπλέκονται στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιοποίηση (καταρτιζόμενοι/ες) της προσφερόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας.

## Το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης, η σύνδεση με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και η οπτική του φύλου: θεσμικό και λειτουργικό πλαίσιο – δυνατότητες και προοπτικές

Οι σχέσεις των φύλων μαζί με τις σχέσεις των γενεών και τις σχέσεις μεταξύ αντιπροσώπων και αντιπροσωπευομένων, συνιστούν τις τρεις βασικές πτυχές του υπό διαμόρφωση *κοινωνικού συμβολαίου*. Και τα τρία εμπλέκονται, πέρα από τις ενδογενείς πολιτισμικές εξελίξεις, με τις δομές, τον προσανατολισμό και την ιεράρχηση της κοινωνικής πολιτικής.

Στις ευρωπαϊκές κοινωνίες μετά τη **σύνοδο της Λισσαβόνας**, έχει σχηματιστεί κάτω από τον αμφιπλευρικό στόχο, **Ανταγωνιστική Κοινωνία / Κοινωνία Συνοχής**, ένα εξειδικευμένο πλαίσιο κοινωνικής πολιτικής, που επηρεάζει τα κράτη μέλη, αλλού μέτρια και αλλού καθοριστικά (η περίπτωση της Ελλάδας) και που ορίζεται από τους στόχους: καταπολέμησης της ανεργίας, καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού (κοινωνική ενσωμάτωση) και εξάλειψης των διακρίσεων και των ανισοτήτων.

Το ζήτημα της ισότητας των φύλων εμπλέκεται σε όλες αυτές τις παραμέτρους. Άμεσα στην καταπολέμηση των ανισοτήτων και δημιουργίας προϋποθέσεων ίσων ευκαιριών, έμμεσα στο ζήτημα του κοινωνικού αποκλεισμού καθότι ο τελευταίος φέρει τη σφραγίδα της επιβαρυντικής φυλετικής διάκρισης, έμμεσα επίσης στην καταπολέμηση της ανεργίας, λόγω της αυξανόμενης εξόδου του γυναικείου δυναμικού προς την αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με την αναγνώριση ενός καθεστώτος άνισων όρων ανταγωνισμού σ' αυτή την αγορά από φυλετική σκοπιά.

Η πρόθεση στοχευόμενης και ελεγχόμενης πορείας προς την Ανταγωνιστικότητα και τη Συνοχή δίνουν πρωτοκαθεδρία στις έννοιες της «**πλήρους απασχόλησης**» και της «**κοινωνίας της γνώσης**», και τα δύο από διαφορετικές διαδρομές, ανάλογα με την πραγματικότητα κάθε κράτους μέλους, θέτοντας για το σκοπό αυτό σε πρώτο πλάνο τα συστήματα παιδείας και εκπαίδευσης. Ο μεσοπρόθεσμος στόχος της γενίκευσης της δια βίου μάθησης ως καθολικού δικαιώματος – το οποίο έχει περίπου αντίστοιχη δυναμική με το παλιότερο αίτημα της καθολικής παιδείας – η αναντιστοιχία των κλασσικών εκπαιδευτικών συστημάτων, τόσο από άποψη περιεχομένου όσο και δομών προς τις απαιτήσεις της παραγωγής και της γενικότερης οικονομίας, θέτουν για τον εκπαιδευτικό χώρο το

ζήτημα από μια πολύ συγκεκριμένη οπτική: *Σε πιο βαθμό η εκπαίδευση συντελεί στην Αναπαραγωγή ή Καταπολέμηση των φυλετικών διακρίσεων.*

Η καθολικότητα άσκησης του εκλογικού δικαιώματος, η καθολικότητα εισόδου στις διάφορες βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος, η καθολικότητα συμμετοχής στην ασφάλιση και την κοινωνική πρόνοια, γνωρίζουμε ότι κατακτήθηκαν σταδιακά και με εθνικές και κοινωνικές διαφοροποιήσεις. Ενώ συνετέλεσαν στη γενικότερη οικονομική, κοινωνική και πολιτική πρόοδο, εντούτοις η τυπική θεσμική κατοχύρωσή τους δεν επέφερε ταυτόχρονα την άρση των στερεοτύπων και της αναπαραγωγής των φυλετικών διακρίσεων συνολικά, αλλά και στο εσωτερικό των θεσμών.

Ο στόχος εκσυγχρονισμού της εκπαίδευσης και γενίκευσης της δια βίου μάθησης, αποκτά μια σφαιρικότητα που επηρεάζει καθοριστικά το ζήτημα της ισότητας των φύλων, στο βαθμό που σήμερα τίθεται στις επιμέρους αναφορές σχετικά με αυτό που θα μπορούσε να αναφερθεί «νέο εκπαιδευτικό ζήτημα». Επιπλέον, για πρώτη φορά τίθεται με τέτοια ένταση και καθολικότητα, το ζήτημα «διαχείρισης της γνώσης», και αναφερόμαστε στην «Κοινωνία της γνώσης». Το ερώτημα είναι λοιπόν: *Σε πιο βαθμό μια τέτοια κοινωνία θα διατηρήσει και θα αναπαραγάγει τις φυλετικές διακρίσεις.*

Καταρχήν, επιβάλλεται μια διάκριση ανάμεσα στην «υιοθέτηση μιας οπτικής φυλετικά ευαίσθητης» και στην «ανάπτυξη ενός συστήματος προώθησης ίσων ευκαιριών» που εκπορεύεται από την οπτική αυτή.

Η υιοθέτηση μιας οπτικής όπως αυτή της ισότητας των φύλων, δεν σημαίνει και εξάντληση της προσπάθειας, η επίτευξη κάποιου στόχου. Είναι η αρχή. Η υιοθέτηση της οπτικής του φύλου είναι η παραδοχή μιας κατάστασης αναπαραγωγής έμφυλων ανισοτήτων και μια απόφαση, αποτέλεσμα ευαισθητοποίησης, στην οποία δεν εντάσσεται κανείς κανονιστικά, τυπικά, λόγω υποχρέωσης, αλλά συνειδητά επειδή το έχει αναγάγει σε αξία. Υιοθετεί ένα κοινωνικό αίτημα, είναι μια απόφαση αισθήματος δικαίου και ηθικής, στάσης ζωής. Αυτό προσδιορίζει σε μεγάλο βαθμό το ζήτημα της επαγγελματικής συμπεριφοράς.

Μεταξύ επαγγελματικού καθήκοντος ή επάρκειας και ενσυνείδητης στάσης τα όρια δεν είναι ποτέ διευθετημένα στο χώρο των κοινωνικών παρεμβάσεων. Η ισότητα εν μέρει μόνον επιβάλλεται από το σύστημα δικαίου, είναι ουσιαστικά τρόπος ζωής και αυτοσυνειδησίας, ζήτημα πολιτισμικό και κοινωνικού κεφαλαίου. Σ' αυτό το επίπεδο ενοποιείται η «οπτική του φύλου» με το «σύστημα προώθησης ίσων ευκαιριών».

Η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου αποτελεί απότοκο της ευαισθητοποίησης, η οποία είναι η ίδια προϊόν μαθησιακής, αναστοχαστικής διαδικασίας. Αποτελεί κρίσιμη προϋπόθεση για το αίτημα της συστηματοποίησης και της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων – πολιτειακού, κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα – καθώς επίσης και για το ζήτημα των τεχνικών, της μεθοδολογίας και των μηχανισμών μέσω των οποίων θα πραγματοποιηθεί.

Η αποτελεσματικότητα ως προς τη βελτίωση των παρεμβάσεων στην κατεύθυνση επίτευξης της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των φύλων, φέρνει στο προσκήνιο την αλληλεξάρτησή τους από το γενικό ή ειδικό θεσμικό καθεστώς. Μια «εκπαιδευτική μεταρρύθμιση» με στόχο την ισότητα των φύλων, οριοθετείται από αυτό το καθεστώς και δοκιμάζει την ανεκτικότητά του.

Γενικό θεσμικό καθεστώς στη περίπτωση μας μπορεί να θεωρηθεί το πλαίσιο στρατηγικής και δράσεων κοινωνικής πολιτικής όπως περιγράφεται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την κοινωνική ενσωμάτωση (ΕΣΔΕΝ) και στο Εθνικό Σχέδιο για την απασχόληση(ΕΣΔΑ). Στο πλαίσιο του δεύτερου σχεδίου, θεσμοθετούνται ως επί το πλείστον οι δράσεις Επαγγελματικής Κατάρτισης. Από τη δομή των σχεδίων, αλλά και την εμπειρία των δράσεων, δημιουργείται ούτως ή άλλως ένα πρόβλημα δυσμορφίας και αξιολόγησης προτεραιοτήτων και συγκεκριμένα, σε ποιο βαθμό πρόκειται για παρεμβάσεις κοινωνικής πολιτικής, προώθησης της απασχόλησης ή εκπαιδευτικής πολιτικής.

Το Εθνικό Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης συνιστά ένα ειδικό θεσμικό πλαίσιο εντός του οποίου δραστηριοποιούνται τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ). Αυτό το πλαίσιο όμως, ενώ είναι ανεξάρτητο οργανωτικά και θεσμικά από το γενικότερο εκπαιδευτικό σύστημα και ειδικότερα από το τυπικό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης, δεν είναι λειτουργικά αυτόνομο. Οι σχέσεις μεταξύ τυπικού και άτυπου εκπαιδευτικού δικτύου είναι υπαρκτές εφόσον υπάρχουν εισροές από το ένα δίκτυο στο άλλο, επωφελομένων και εκπαιδευτών/τριών και εφόσον τίθεται ζήτημα αναβάθμισης της πιστοποίησης του άτυπου.

Το παρόν πακέτο (module) ευαισθητοποίησης που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της Equal Ανδρομέδα, αναφέρεται στα στελέχη και το εκπαιδευτικό προσωπικό των ΚΕΚ, αλλά και σε εκείνους/ες που συνδέονται με διάφορους τρόπους μαζί τους, είτε διοικητικά, συντονιστικά, είτε σαν



συνεργαζόμενοι φορείς ή άτομα. Τα πιστοποιημένα ΚΕΚ, τα οποία σε όλη τη χώρα αριθμούν 582 με δυναμικότητα κατάρτισης 46.500 ατόμων ή περίπου 10% του ποσοστού των ανέργων δεν μπορούμε να τα χαρακτηρίσουμε αμιγώς και με την κλασσική έννοια εκπαιδευτικά κέντρα, γιατί επιφορτίζονται ταυτόχρονα τόσο με καθήκοντα κοινωνικής στήριξης, όσο και με καθήκοντα προώθησης στην απασχόληση.

Επίσης αυτή η ίδια η εξέλιξη της έννοιας του εκπαιδευτικού έργου και της διαφοροποίησης του νοήματος της μαθησιακής διαδικασίας (θεωρία-πρακτική / επαγγελματικές δεξιότητες-κοινωνικές δεξιότητες κοκ) δημιουργούν μαζί με τα προηγούμενα ένα πρόβλημα φυσιολογίας, τεχνολογίας, στελέχωσης και θέτουν ένα ζήτημα ιεράρχησης των στόχων και των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων.

Η προσπάθεια που έγινε τόσο σε μελετητικό επίπεδο όσο και κατά την πιλοτική εφαρμογή από τα ΚΕΚ-εταίρους της Α.Σ. Equal Ανδρομέδα αλλά και στο σεμινάριο που διεξήχθη για τις ανάγκες της συγκεκριμένης δράσης, αποσκοπούσε στο να βοηθήσει στην άμβλυνση του προβλήματος της **απόστασης**. Απόσταση μεταξύ στρατηγικού σχεδιασμού και εφαρμογής, σε υψηλό επίπεδο. Απόσταση θεσμικού σχεδιασμού και πρακτικού αποτελέσματος, στο ενδιάμεσο επίπεδο. Απόσταση μεταξύ αυτού που προσφέρει υπηρεσία και αυτού που επωφελείται της υπηρεσίας, στο χαμηλότερο επίπεδο.

Οι προσπάθειες επικεντρώθηκαν σε δύο τομείς:

- Το πρόβλημα θεσμικής συγκρότησης
- Το πρόβλημα των τεχνικών και γνώσεων, της τεχνολογίας.

## Το πρόβλημα θεσμικής συγκρότησης.

Το πρόβλημα της θεσμικής συγκρότησης εμφανίζεται με τρεις όψεις. Ιστορική, σχετική με την εξέλιξη των εκπαιδευτικών θεσμών, την κοινωνική τους θέση, την ανάπτυξη και την πορεία διεθνοποίησης (πρωταρχικά εξευρωπαϊσμού) του εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Δομική, σχετική με τις λειτουργίες που συναρθρώνει ο θεσμός. Συμπεριφορών και νοοτροπιών, σχετική με τη συστημική και οργανωσιακή του λειτουργία.

### Ιστορικό

Η ιστορία των εκπαιδευτικών θεσμών γενικά, φέρει τη σφραγίδα της αναπαραγωγής ανισοτήτων, κοινωνικών και φυλετικών. Αυτό έχει μελετηθεί αρκετά από την κοινωνιολογία της εκπαίδευσης, η οποία είχε αναδείξει τους εκπαιδευτικούς θεσμούς σε βασικό πεδίο κοινωνικοποίησης και αναπαραγωγής κοινωνικών ρόλων. Σήμερα με την κοινωνική δυναμική των ανακατατάξεων στις σχέσεις των φύλων και τις διαφοροποιήσεις του κοινωνικού και οικονομικού ρόλου των εκπαιδευτικών θεσμών, διαπιστώνουμε μια τάση παραγνώρισής τους ως μηχανισμών αναπαραγωγής ανισοτήτων. Αυτή η υποβάθμιση, η οποία διαπιστώνεται και στον ίδιο το χώρο της κοινωνιολογίας, προέρχεται και από το γεγονός ότι για μεγάλο χρονικό διάστημα η ερμηνεία των εκπαιδευτικών θεσμών ως μηχανισμών αναπαραγωγής ανισοτήτων διέγραψε από τον ορίζοντα το ότι ο εκπαιδευτικός θεσμός είναι πεδίο κοινωνικών διεργασιών και κάτω από ορισμένες συνθήκες μπορεί να μετεξελιχθεί σε μηχανισμό «απόσβεσης» ανισοτήτων.

Στην πορεία του χρόνου, η εκπαίδευση ξεκίνησε από τη μαθητεία, μετεξελίχθηκε σε παιδεία και μόρφωση, σταδιακά καθολικού χαρακτήρα, όπου αποτυπώθηκε στα εκπαιδευτικά καθεστώτα «γενικής παιδείας», εμφανίστηκε στη συνέχεια η ανάγκη σύνδεσης της εκπαίδευσης με τις ανάγκες της οικονομίας και απέδωσε ένα παράλληλο δίκτυο επαγγελματικής κατάρτισης. Το δίκτυο γενικής παιδείας με την ανάπτυξη των εργασιοκεντρικών αγορών υπέκυψε και αυτό - παρά τις όποιες αντιστάσεις - στον οικονομικό προσανατολισμό. Για ένα διάστημα η σύνδεση της εκπαίδευσης με την ανάγκη της οικονομικής ανάπτυξης, την παραγωγή, το εμπόριο, τις υπηρεσίες ιδιωτικού ή δημόσιου χαρακτήρα, επέβαλε διορθωτικές κινήσεις συμπληρωματικής εκπαίδευσης που επανέφεραν τη μαθητεία και την επιμόρφωση σε νέες μορφές, μέχρις ότου φθάσαμε στην ανάπτυξη των συστημάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και της δια βίου εκπαίδευσης/μάθησης.

Όλη αυτή η εξέλιξη, ακολούθησε σταθερά τη διαδικασία θεσμοθέτησης και γενίκευσης σε σύστημα, κάποιας άτυπης εκπαιδευτικής εμπειρίας. Η τυποποίηση του άτυπου είναι ο κανόνας. Όπως επίσης είναι κανόνας το ότι η κωδικοποίηση των εκπαιδευτικών και μαθησιακών διαδικασιών παγιώνει τους θεσμούς και δημιουργεί δυσκαμψίες. Το επόμενο στάδιο είναι η αναζήτηση ευελιξίας, να ανταποκριθεί το σύστημα στα νέα δεδομένα, με διεξόδους εντός του συστήματος ή με εναλλακτικές λύσεις εκτός.

Το εκπαιδευτικό σύστημα διαφοροποιήθηκε σε επίπεδα, βαθμίδες και δίκτυα και μετεξελίσσεται διαχρονικά άλλοτε δίνοντας βάρος στις πολιτισμικές ανάγκες, άλλοτε στις οικονομικές. Ζούμε όμως στην εποχή κυριαρχίας του οικονομικού. Η παιδεία έχει ένα οικονομικό αντίκρισμα, μια οικονομική λειτουργικότητα.

Έτσι από τη μαθητεία, μεταβίβαση τεχνικών γνώσεων, φθάσαμε στο καθολικό φαινόμενο, διαχείρισης της γνώσης, σε οικονομίες οι οποίες χαρακτηρίζονται ως οικονομίες της γνώσης. Το πρόβλημα της φυσιογνωμίας, της τοπολογίας των διακριτών εκπαιδευτικών θεσμών προϊόντα ιστορικής προσθετικότητας, πρέπει να τοποθετηθεί σ' αυτό το πλαίσιο.

Έτσι μπορούμε να κατανοήσουμε το ότι η ίδια η εξέλιξη της έννοιας του εκπαιδευτικού έργου και της διαφοροποίησης του νοήματος της μαθησιακής διαδικασίας, εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, επαγγελματικής κατάρτισης, δια βίου εκπαίδευσης, θεωρίας, πρακτικής, επαγγελματικών δεξιοτήτων, κοινωνικών δεξιοτήτων, κ.ο.κ, επαναθέτουν λίγο πολύ ένα πανάρχαιο πρόβλημα διάκρισης μεταξύ μάθησης και γνώσης. Η «εγκιβωτισμένη» γνώση, προϊόν του μεταπολεμικού καταμερισμού εργασίας, που αντιστοιχούσε σε ένα στάδιο εξέλιξης του βιομηχανικού υποδείγματος, το μεταβιβαστικό μοντέλο μεταξύ ενός κατόχου της γνώσης και ενός αποδέκτη/τελεστή, που αντιστοιχούσε σε ένα εργασιακό υποκείμενο, δεν ισχύουν πλέον σαν κυρίαρχα πρότυπα.

Οι έννοιες «ανοιχτή εκπαίδευση», «ανοιχτή αγορά εργασίας» κλπ, δηλώνουν μια ρευστότητα στους εκπαιδευτικούς θεσμούς, στην κοινωνική και οικονομική τους λειτουργικότητα, που παραπαίει μεταξύ σύγχυσης και καινοτομίας. Σ' αυτό το ρευστό περιβάλλον όπου δεν έχει αποκρυσταλλωθεί ένα νέο αναπτυξιακό καθεστώς, όπου οι αλλαγές είναι ο κανόνας, η διαχείριση της αλλαγής συνδέεται με τη διαχείριση της γνώσης και μεταβιβάζει αρμοδιότητες στο μαθησιακό πολυδύναμο

υποκείμενο. Αυτό το υποκείμενο έχει και τον θεσμό του, τη «πολυσθενή» μαθησιακή οργάνωση.

Οι δομικές εξελίξεις, είτε τις ονομάσουμε απορύθμιση, είτε μετεξέλιξη, αφήνουν περιθώρια δημιουργικότητας και καινοτομίας, ταυτόχρονα όμως μεταβιβάζουν ευθύνες στην ατομικότητα. Η ενισχυμένη ατομικότητα, είτε στην πρακτική εκδοχή της απασχολησιμότητας, είτε σε αυτήν της εξατομικευμένης συμβουλευτικής στήριξης και της διαφοροποιημένης μάθησης, δεν ακυρώνει τις ομαδικές κατακτήσεις και τη συλλογικότητα της εκπαιδευτικής κοινωνικοποίησης. Το ότι οι αντικειμενικές εξελίξεις αναβαθμίζουν το ρόλο της ατομικότητας, δεν σημαίνει ότι απαλλάσσεται ευθυνών η θεσμοθετημένη κοινωνία για τους προσανατολισμούς της ατομικότητας.

Αυτό το γενικό ερμηνευτικό σχήμα, ενώ σε άλλες εποχές θα μπορούσε να χαρακτηριστεί θεωρητικολογία, είναι προφανής και αναγκαία συλλογιστική διαδικασία, σε κάθε εκπαιδευτικό σχεδιασμό και σε κάθε μαθησιακή εφαρμογή, από το υψηλότερο επίπεδο στο χαμηλότερο. Η ίδια η εξέλιξη έχει ελαχιστοποιήσει τις αποστάσεις που αναφέραμε στην αρχή και θα πρέπει να αναπροσαρμόσουμε τα εννοιολογικά μας εργαλεία, για να μπορούμε να συνεννοηθούμε (με γλωσσική σαφήνεια και αίσθηση του μέτρου), όχι μόνο εξειδικεύοντάς τα προς το εμπειρικό και κανονιστικό πλαίσιο, αλλά και σε συνάφεια με το γενικότερο πλαίσιο.

### **Δομικό**

Στην Ελλάδα, το εκπαιδευτικό κοινωνικό πεδίο έχει μια δαιδαλώδη ιστορία τυποποίησης του άτυπου, και συνακόλουθης ανάδυσης του άτυπου στον «επόμενο τόνο», ακριβώς λόγω ανεπάρκειας της προηγούμενης κωδικοποίησης σε δομημένο σύστημα να ανταποκριθεί ενδογενώς στην ανάγκη μετασχηματισμού του.

Το νεοελληνικό κράτος στράφηκε στη συγκρότηση ενός συστήματος «Γενικής Παιδείας», στη συνέχεια ενσωμάτωσε τα διάσπαρτα στοιχεία μαθητείας σε σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης αρχικής, με σχέσεις ανισότητας ως προς το δίκτυο της Γενικής Παιδείας. Το ανώτερο αυτό δίκτυο μέχρι σχεδόν τη μεταπολίτευση (οι τάξεις του δεν έχουν εκτονωθεί, αντίθετα αναζωπυρώθηκαν με την επέκταση της απασχόλησης στο δημόσιο σε προηγούμενες δεκαετίες), εξασφάλιζε μια μεταναστευτική γεωγραφική, επαγγελματική, διαγενεακή και γενικότερα κοινωνιολογική κινητικότητα από την ύπαιθρο στην αστικοποίηση, από το δημοτικό στο γυμνάσιο και όλοι στο πανεπιστήμιο, γιατί όλοι στο δημόσιο.

Ο φτωχός συγγενής απόφοιτος της επαγγελματικής κατάρτισης, ο εκ προοιμίου «αποτυχημένος» για κοινωνική ανέλιξη, προσέβλεπε όχι στο κράτος και το δημοσιοϋπαλληλικό γραφείο, αλλά στην οικονομία, τα τεχνικά επαγγέλματα και την εργασιακή παραγωγή. Στη συνέχεια οι εξελίξεις ενισχύουν την κοινωνική αξιολόγηση της Επαγγελματικής κατάρτισης και την αναβαθμίζουν από κάθε άποψη μέσα στο σύστημα. Εξ' άλλου η δημόσια απασχόληση δεν χρειάζεται πια μόνον γενική παιδεία, και η εργασιακή παραγωγή, χρειάζεται επιστημονικές δεξιότητες, αλλά και πτυχία. Αναβαθμίζεται η αρχική και εμφανίζεται η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση σε άτυπη κυρίως μορφή, της οποίας περιγράφουμε την μετεξέλιξη.

Εντός της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης επαναλαμβάνεται το τυπικό και άτυπο σχήμα, αλλά τα σύνορά τους δεν είναι διευκρινισμένα. Το σύστημα εκπαίδευσης ανέργων είναι ταυτόχρονα και ενηλίκων και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, δεν βασιίζεται δηλαδή αναγκαστικά σε προηγούμενα προσόντα τα οποία θα αναμορφώσει, αντίθετα μάλιστα, κάθε προέλευσης ανειδίκευτος/η συνιστά ομάδα-στόχο. Συνολική χαρτογράφηση των εκπαιδευτικών θεσμών που να συμπεριλαμβάνει όλα τα επίπεδα και όλες τις μορφές στην αλληλεξάρτησή τους αλλά και από την άποψη της διαπλοκής του εκπαιδευτικού, του κοινωνικού και της απασχόλησης, δεν έχει γίνει.

Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (ΕΣΔΕΝ) αποτελούν ένα από τα βασικά συστατικά αυτής της διαδικασίας. Εντάσσουν σε ενιαία στρατηγική όλες τις δράσεις που έχουν στόχο τον περιορισμό του κοινωνικού αποκλεισμού και την προώθηση της κοινωνικής ένταξης. Περιλαμβάνουν και συστηματοποιούν δράσεις σε τομείς όπως απασχόληση, πρόνοια, παιδεία, υγεία, δημόσια διοίκηση, στο πλαίσιο μιας πολυδιάστατης αντιμετώπισης ιδιαίτερα σύνθετων κοινωνικών προβλημάτων. Τα πρώτα κείμενα κατατέθηκαν από τα Κράτη Μέλη στην Ευρωπαϊκή Ένωση τον Ιούνιο του 2001. Συντάχθηκαν με βάση τους κοινούς γενικούς στόχους που συμφωνήθηκαν τον Δεκέμβριο του 2000 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας:

Πρόσβαση στην απασχόληση και πρόσβαση σε πόρους, δικαιώματα, αγαθά και υπηρεσίες

Πρόληψη του κινδύνου αποκλεισμού

Δράσεις για τις πλέον ευάλωτες ομάδες

Κινητοποίηση όλων των αρμόδιων φορέων.

Το παραπάνω περίγραμμα αναθεωρήθηκε από το Συμβούλιο Κοινωνικών Υποθέσεων το Δεκέμβριο 2002, εν όψει της εκπόνησης των ΕΣΔΕΝ για την

περίοδο 2003–2005. Οι γενικοί στόχοι παραμένουν οι ίδιοι. Επιπλέον, τα Κράτη-Μέλη προτρέπονται να εστιάσουν την προσοχή τους στα εξής:

Στην ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων σε όλες τις πολιτικές και τα μέτρα που υιοθετεί κάθε Κράτος-Μέλος για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (gender mainstreaming)

Στην κοινωνική ένταξη των μεταναστών/τριών

Στον ορισμό εθνικών ποσοτικών στόχων που θα αποσκοπούν στη μείωση του αριθμού των ανθρώπων που κινδυνεύουν από φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό μέχρι το 2010

Το σύστημα κοινωνικών παρεμβάσεων που σχετίζεται με παροχή εκπαιδευτικών υπηρεσιών συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι αρκετά ευρύ και πολύπλοκο. Οι οργανωτικές δομές με τις οποίες επιτυγχάνεται η παρακολούθηση και η υλοποίηση των δράσεων είναι εκτός από τις υπηρεσίες των υπουργείων και των περιφερειών και ο ΟΑΕΔ, ο ΟΕΕΚ, το ΕΚΕΠΙΣ, το ΠΑΕΠ, το ΕΚΕΠ, τα ΚΠΑ, η Διαχειριστική Αρχή, ΕΔΕΛ και η δομή στήριξης, το Μητρώο εκπαιδευτών και αξιολογητών, η Επιτροπή Παρακολούθησης, η Επιτροπή Απασχόλησης όπου συμμετέχουν οι «κοινωνικοί εταίροι» και η Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας όπου επιχειρείται η συμμετοχή εκπροσώπων κοινωνικών ομάδων που διατρέχουν «αυξημένο κίνδυνο αποκλεισμού». Θα πρέπει να προσθέσουμε τον ΛΑΕΚ για την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση των εργαζομένων, λογαριασμό τον οποίο διαχειρίζεται ο ΟΑΕΔ με την εποπτεία των κοινωνικών εταίρων και ο οποίος συγκεντρώνει μέσω των εργοδοτικών εισφορών προς το ΙΚΑ ένα 0,45% του κόστους μισθοδοσίας. Επίσης, πρόσφατα έχουν αναλάβει δράση και τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας, που κυρίως τροφοδοτούν με στελέχη τις μεγάλες κατά βάση επιχειρήσεις στη χώρα μας. Σημαντικός παράγοντας στις υποδομές του συστήματος είναι τα πιστοποιημένα ΚΕΚ. Επίσης οι πιστοποιημένοι Φορείς Παροχής ΣΥΥ, οι οποίοι ειδικεύονται σε ενέργειες συμβουλευτικής και παροχής υποστηρικτικών υπηρεσιών.

Η προϊστορία του συστήματος κοινωνικών παρεμβάσεων, ανάγεται στην επέκταση του κοινωνικού κράτους μετά τη μεταπολίτευση και ιδιαίτερα μετά το 1982, η δυναμική του όμως ταυτίζεται με την εθνική εκδοχή των πολιτικών και των χρηματοδοτήσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και τη σταδιακή συστηματοποίηση αυτής της πολιτικής. Η συγκεκριμένη πορεία διεθνοποίησης μέσω της ευρωπαϊκής ενσωμάτωσης του ελληνικού εθνικού κράτους, σφράγισε και εξακολουθεί να προσδιορίζει τον τρόπο που αποκωδικοποιήθηκαν, προσαρμόστηκαν και εφαρμόζονται κλασσικές δραστηριότητες του σύγχρονου δυτικού υποδείγματος κράτους πρόνοιας. Γι αυτό, ενώ η συγκριτική ευρωπαϊκή ανάλυση των πολιτικών

καταπολέμησης της ανεργίας, του κοινωνικού αποκλεισμού και των ανισοτήτων, σε μια περίοδο διεθνοποίησης, οικονομικών αλλαγών και αναπροσαρμογών των κοινωνικών πολιτικών, δείχνει διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα ή μεταξύ ομάδων χωρών, στην Ελλάδα υπάρχει μια ιδιομορφία η οποία πηγάζει από την κρατική παρουσία και το συσχετισμό θεσμικών δυνάμεων που συνήθως ερμηνεύεται σαν πρόβλημα ανάπτυξης κοινωνικού ιστού ή ελλιπούς αυτενέργειας της κοινωνίας των πολιτών.

Οι εκπαιδευτικές παρεμβάσεις αυτού του πλαισίου δεν υφίστανται αυτόνομα, δεν συνιστούν φυσική προέκταση του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, δεν είναι προϊόν εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης «κλασικού τύπου», αποτελούν υποπροϊόν ενός πλαισίου κοινωνικής πολιτικής, που εμπεριέχει όπως είπαμε τους στόχους της καταπολέμησης του αποκλεισμού, της ανεργίας και των ανισοτήτων.

Η επαγγελματική κατάρτιση εμφανίζεται στο σχεδιασμό ως μέσο προκειμένου να επιτευχθούν οι κοινωνικοί στόχοι. Άλλοτε ο τόνος δίνεται στην κοινωνική ένταξη και άλλοτε στην απασχόληση, όπως την περίοδο που διανύουμε, αυτή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Το σύστημα εμφανίζει ως εκ τούτου ένα πρόβλημα ταυτότητας που συνδέεται με ένα άλλο πρόβλημα το οποίο αντιμετωπίζεται στη θεωρία των οργανώσεων ως κλασική παθολογία, αλλά στην περίπτωση μας για διάφορους λόγους δεν έχουν αναπτυχθεί τα απαραίτητα αντισώματα.

Η απόσταση του σχεδιασμού από την υλοποίηση, οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην κλειστότητα του οικοδομήματος (η ανάλυση των αιτίων δεν είναι του παρόντος), η ελλιπή παρουσία υποστηρικτικών δομών όχι διοικητικού και διαχειριστικού χαρακτήρα αλλά επιχειρησιακού, η προσήλωση στην αεροφωτογραφική στατιστική αποτύπωση της ομάδας-στόχο και η μη διαμόρφωση μιας ενδιάμεσης κρίσιμης μάζας στελεχών, εκπαιδευτών, συμβούλων, γενικότερα η διάσταση μεταξύ τυπικά κανονιστικού, υπολογιστικού και ουσιαστικά αποδοτικού συνάντησε το ελληνικό μεσογειακό κράτος και όψεις του μεσογειακού υποκειμένου που οδήγησαν το σύστημα στην υπερβολική για τα σύγχρονα δεδομένα αυτοαναφορικότητα, με ελάχιστα για τις δαπάνες του και τις ανθρωπώρες του παραγωγικά αποτελέσματα. Υπάρχουν εξάλλου μερικά παραδείγματα που δείχνουν ακριβώς ότι εκεί που το ΕΚΤ λειτούργησε επικουρικά, δηλαδή σε σχετικά ώριμες συνθήκες, με ένα μίνιμουμ προϋποθέσεων, μεθοδικότητας και εμπεδωμένων εισροών και εκροών, οι παρεμβάσεις απέδωσαν καλύτερα.

## Συμπεριφορές και νοοτροπίες

Το θεσμικό πλαίσιο, αποτελείται από ανθρώπους, κανονισμούς και υποδομές. Οι άνθρωποι είναι διαφορετικών αρμοδιοτήτων, κινούνται σε διαφορετικά επίπεδα και δεν έχουν πάντα ταύτιση συμφερόντων και στόχων, οι κανονισμοί είναι φυσικού αντικειμένου και οικονομικού αντικειμένου, οι υποδομές είναι και πάλι σχετικό μέγεθος. Τονίσαμε ήδη ότι το σύστημα έχει συγκεκριμένο πρόβλημα κανονιστικότητας. Η νόρμα υπερισχύει της αποτελεσματικότητας. Από τις διάφορες λειτουργίες του θεσμού, εκπαιδευτική, χρηματοδοτική, διαχειριστική, κυριαρχούν οι δύο τελευταίες εις βάρος της πρώτης.

Η εμπειρία δείχνει ότι πολλές φορές τα στελέχη, οι σύμβουλοι και οι εκπαιδευτές/τριες καλύπτουν κενά, εξειδικεύουν και εξατομικεύουν, κάνουν πιο ρεαλιστική την παρέμβαση. Επιδεικνύουν διάθεση, εμπειρία, ικανότητα ευελιξίας και προσήλωση στο νόημα της παρέμβασης.

Όσοι και όσες απασχολούνται, λόγω καταμερισμού εργασίας έχουν περιορισμένη, εξειδικευμένη αντίληψη του αντικειμένου και των καθηκόντων. Είναι αναγκαίο όμως να γνωρίζουν το γενικότερο πλαίσιο. Να διευρύνουν το ορίζοντά τους και να αντιτίθενται στη φυσιολογική μας τάση «αυτοποίησης», δηλαδή να τα ερμηνεύουμε όλα με βάση τις δικές μας ανάγκες.

Πρόκειται για ένα ζήτημα διαπαιδαγώγησης που δεν αφορά μόνον τους εκπαιδευτές/τριες, αλλά είναι ζήτημα νοοτροπίας και συμπεριφορών, όχι ιδιομορφίας μας αλλά ικανότητας αντίστασης σε αυτό που έχει αναγνωρισθεί ως «φυσική» τάση. Ζήτημα ευαισθησίας προς τον Άλλο.

Στο θεσμό δραστηριοποιείται μια πληθώρα χαρακτήρων, ο/η πολιτικός, ο/η δημόσιος υπάλληλος, ο/η σχεδιαστής/τρια, ο/η διαχειριστής/τρια, το στέλεχος, η/ο κοινωνική/ος λειτουργός, η/ο επιμορφωτρια/τής, ο/η ψυχολόγος, ο/η εργοδότης/τρα, ο/η εργαζόμενος/η, ο/η άνεργος/η, η/ο ελεγκτρια/ής, ο/η ελεγχόμενος/η, ο/η δικαιούχος, η/ο ωφελούμενος/η, ο/η μειονεκτών/ούσα, ο/η θυματοποιημένος/η, η/ο στιγματισμένος/ος, κοκ. Ο καθένας όμως σε αυτό το σύστημα στο βαθμό που ενισχύεται η κλειστότητα μπορεί να μετακινηθεί σε μια αμυντική στάση, αυτή του παρατηρητή. Βασικά ως θεωρήσουμε ότι έχουμε δύο κατηγορίες εμπλεκόμενων, τα πολύμορφα θεσμικά στελέχη που οργανώνουν και επιτελούν τις δράσεις και τους/τις ωφελούμενους/ες στους οποίους/ες απευθύνονται οι δράσεις.



Από μικροκοινωνική άποψη ο χώρος που δραστηριοποιούνται ή επιδιώκουν να δραστηριοποιηθούν αυτές οι δύο κατηγορίες εμπλεκόμενων, σχετίζεται με: τις στοιχειώδεις κοινωνικές δομές, την επιχείρηση, το γραφείο, το εργασιακό περιβάλλον (δυναμικός θεσμός κοινωνικοποίησης), την οικογένεια (δυναμικός θεσμός ανασυγκρότησης, αναπαραγωγής, κατοικείν και ανήκειν), ενός τύπου προστασίας και διασφάλισης και διαχείρισης εφεδρειών, καθώς επίσης με αυτό που μερικώς υποδηλώνει η έννοια της «εξατομίκευσης» και που θέλει μεταξύ άλλων να τονίσει το γεγονός ότι το γενικότερο φαινόμενο βιώνεται (και) μοναδικά (υποκειμενικά όχι ως μέσος όρος) από τις ανθρώπινες μονάδες.

Εδώ όμως αν θελήσουμε να ξεφύγουμε από τη σκοπιά του παρατηρητή και να ενταχθούμε από τη σκοπιά του εμπλεκόμενου θα βλέπαμε ότι μας χωράει και δεν μας χωράει με την έννοια, ότι έχουμε δύο κατηγορίες εμπλεκόμενων, τα στελέχη που οργανώνουν τις δράσεις και τους ωφελούμενους στους οποίους απευθύνονται οι δράσεις του πεδίου. Σαν στελέχη ιδιωτικά βιώνουμε εντός των στοιχειωδών αυτών δομών, σαν ωφελούμενοι είναι το ζητούμενο, είναι παράγοντας αποκλεισμού μας, ο άνεργος αποκλεισμένος από την επιχείρηση και την εργασιακή κοινωνικοποίηση, ο άστεγος αποκλεισμένος από την οικία, για να πάρουμε δύο προφανή παραδείγματα. Ο συλλογισμός μπορεί να επεκταθεί, το στέλεχος προσομοιώνει την ανάγκη του ωφελουμένου για εργασία ή οικία και θα σχεδιάσει για παράδειγμα για τους ωφελούμενους ένα σύστημα εκπαίδευσης όπου προσομοιώνονται εργασιακοί ρόλοι, ο ωφελούμενος στο βαθμό που έχει συνειδητοποιήσει την έλλειψή του προσομοιώνει το εργασιακό περιβάλλον και την οικία, ενώ συμμετέχοντας σε ένα πρόγραμμα βιώνει σε κάποιο βαθμό και κάποια ποιότητα ένα εργασιακό περιβάλλον και μια οικία. Οι προσομοιώσεις είναι μεταφορές, τόσο το στέλεχος όσο και ο ωφελούμενος συμμετέχουν από κοινού ή διαδραστικά. Γι αυτό ο χρόνος απασχόλησης των ωφελουμένων στα προγράμματα δράσεων πρέπει να είναι χρόνος εργασίας και εκπαίδευσης. Αν δεν οργανωθεί από τον διαμεσολαβητή «τελικό δικαιούχο» με τη συνείδηση της προσομειωτικής παρατηρητικής ικανότητας του ωφελούμενου, η υποστήριξη θα δώσει τις αντίστοιχες μαθησιακές εμπειρίες.

Ας παραδεχθούμε ότι οι μεταβιβάσεις εμπειριών, παραστάσεων και αναπαραστάσεων είναι εφικτές έστω οριακά, δηλαδή ο καθένας έχει μια βιωματική εμπειρία μοναδική σε ένα βαθμό και κοινή σε έναν άλλο βαθμό. Συνήθως οι πρωτογενείς έρευνες ανιχνεύουν τα βιώματα σε επίπεδο «ομάδας στόχο» και όταν επιμείνουν σε ενδοομαδικές διαφοροποιήσεις ανοίγουν οι λαβύρινθοι της απαραμείωτης μοναδικότητας και της

περιπτωσιολογίας. Σπάνια ανιχνεύεται η βιωματική εμπειρία των ομάδων στρατηγικού σχεδιασμού, πολιτικού σχεδιασμού, υπευθύνων οργάνωσης και υλοποίησης των δράσεων, των ενδιάμεσων δηλαδή ατομικών ή συλλογικών φορέων δράσης. Η βιωματική σκοπιά θα είναι τότε μια αφαίρεση βιωμάτων που προκύπτουν από τα συμφραζόμενα και υποθέσεις. Συνήθως όμως σ' αυτό το ενδιάμεσο επίπεδο κρίνονται πολλά. Οι δεξιότητες αυτού του ενδιάμεσου πεδίου που υλοποιεί (στελέχη, εκπαιδευτές, κοινωνικοί λειτουργοί) καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την αποτελεσματικότητα του συστήματος.

### **Το πρόβλημα της τεχνογνωσίας**

Το γεγονός της πληθωριστικής γυναικείας παρουσίας στα συγκεκριμένα προγράμματα, των οποίων τα αντικείμενα κατάρτισης προκηρύσσει το Υπουργείο ή/και οι περιφέρειες και υλοποιούν τα ΚΕΚ, θέτει από το πρώτο και βασικό στατιστικό δεδομένο την ανάγκη μιας κάθετης και οριζόντιας οπτικής του φύλου, στο σχεδιασμό, στην εκτέλεση και στην αξιολόγηση, στην προσέλκυση, στην επιλογή των εκπαιδευομένων και των εκπαιδευτών, στο βασικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα και στις συνοδευτικές ενέργειες καθώς επίσης στις τεχνικές προώθησης στην απασχόληση.

## Τα ευρήματα της μελέτης-περιπτώσεων και τα πεδία πιλοτικής εφαρμογής

Από τη διακίνηση του ερωτηματολογίου κατά τη φάση της μελέτης-περιπτώσεων, προέκυψε ότι το σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης χαρακτηρίζεται **κυρίως από γυναικεία εκπαιδευτική ζήτηση**. Η ποσόστωση του 60%, λειτουργεί ενεργητικά στις περιπτώσεις που διασφαλίζει αυξημένη επίσης γυναικεία παρουσία κατά τη διεκδίκηση μιας ειδικότητας από τους άνδρες ωφελούμενους. Στα αντικείμενα κατάρτισης που δεν εκδηλώνεται ανδρικό ενδιαφέρον, αυτά κατακλύζονται ούτως ή άλλως από γυναίκες. Η αντιπαράβολή όμως των αιτήσεων συμμετοχής ανά εκπαιδευτικό αντικείμενο και των καταρτισθέντων κατά φύλο, δείχνει μια πρακτική και άτυπη παραμόρφωση της καταρχήν θετικής εντύπωσης για ενισχυμένη ισότητα ευκαιριών. Η αναζήτηση ισότητας ευκαιριών εκδηλώνεται παραμορφωτικά στο πεδίο των αντικειμένων κατάρτισης, πράγμα που ανακινεί **το θέμα των στερεοτύπων όχι μόνο στην κατάρτιση αλλά φυσιολογικά και στο πεδίο της προώθησης στην απασχόληση**.

Προκύπτει επίσης ένα γενικότερο ζήτημα διαθεσιμότητας, με την έννοια της χρονικής διαθεσιμότητας αλλά και ουσιαστικότερης δυνατότητας επένδυσης στο χρόνο ενασχόλησης με το εκπαιδευτικό αντικείμενο και την αποτελεσματικότητα του προγράμματος.

**Διαθεσιμότητα του ΚΕΚ** (πιστοποιημένο), ως προς την υλικοτεχνική του υποδομή, και τη δικτύωσή του με εκπαιδευτές, επιχειρήσεις. Αυτό αφορά τη ροή των προκηρύξεων και τη δυναμικότητα του φορέα.

**Διαθεσιμότητα των εκπαιδευτών/τριών** (πιστοποιημένοι), ως προς τα χρονικά περιθώρια υλοποίησης του προγράμματος, την προετοιμασία τους και την επάρκειά τους, όχι μόνο την επαγγελματική ή επιστημονική, αλλά και τη διδακτική.

**Διαθεσιμότητα των ωφελουμένων**, με ιδιαίτερη έμφαση στη περίπτωση των γυναικών.

Από τη μελέτη των στοιχείων που συνελέγησαν, εντοπίστηκαν δύο γενικές κατηγορίες θεμάτων, στις οποίες στη συνέχεια επικεντρώθηκε και το Σεμινάριο ευαισθητοποίησης. Τα θέματα αυτά ήταν:

*Θέματα που άπτονται του σχεδιασμού και της υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης από το ΚΕΚ. Εδώ επικεντρώθηκε η προσπάθεια*

μεθοδολογικών προτάσεων και γενικών κατευθύνσεων κατά τη φάση της πιλοτικής εφαρμογής των προγραμμάτων κατάρτισης από τα ΚΕΚ.

*Θέματα που υπερβαίνουν τα ΚΕΚ και αφορούν γενικότερα το σύστημα της άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης*, το οποίο περισσότερο αναλύθηκε ως γνωστικό αντικείμενο σχετικά με το θεσμικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται (βλ. παραπάνω).

Σχετικά με το πρώτο επελέγη η αποκωδικοποίηση του εκπαιδευτικού continuum και ανά ενότητα ο επαναπροσανατολισμός του με την οπτική του φύλου.

Οι τέσσερις ενότητες είναι οι εξής:

- Σχεδιασμός και σύνδεση του εκπαιδευτικού αντικειμένου με την αγορά εργασίας.
- Διαδικασίες επιλογής, πληροφόρησης και αξιολόγησης ωφελουμένων.
- Οργάνωση της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας & της Προώθησης στην Απασχόληση
- Διδακτικά προσόντα, δεξιότητες, διαθεσιμότητα και πιστοποίηση Εκπαιδευτών/τριών

### **Σχεδιασμός και σύνδεση του εκπαιδευτικού αντικειμένου με την αγορά εργασίας**

Στόχος, η ανάδειξη της αναγκαιότητας για τεκμηρίωση του αντικειμένου της επαγγελματικής κατάρτισης με την τοπική αγορά εργασίας - όπως προβλέπεται ήδη από την Τεχνική προσφορά του Υπουργείου - μέσα από μια προσέγγιση που αξιοποιεί τις υπάρχουσες πηγές στοιχείων και δεδομένων, και ειδικότερα εντοπίζει και καταγράφει τον επαγγελματικό διαχωρισμό που εμφανίζει η τοπική αγορά εργασίας (ποσοτικά στοιχεία).

Επιπλέον, ο εντοπισμός των στερεοτύπων στη ζήτηση αλλά και στην προσφορά της εργασίας, σε επίπεδο τοπικής αγοράς εργασίας (ποιοτικά στοιχεία) ώστε η επιλογή και η τεκμηρίωση του αντικειμένου της κατάρτισης να γίνεται στην κατεύθυνση της άρσης του επαγγελματικού διαχωρισμού και της ενίσχυσης της ένταξης των γυναικών σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενες επαγγελματικές επιλογές.

Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της δημιουργίας (δευτερογενών ή και πρωτογενών) αρχείων, σε επίπεδο Υπηρεσίας σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων των ΚΕΚ, που θα παρακολουθεί τις κατά φύλο τάσεις της τοπικής αγοράς εργασίας, τον επαγγελματικό διαχωρισμό και θα καταλήγει σε μια πρόταση-μεθοδολογία σχεδιασμού και επιλογής της κατάρτισης και πιθανούς (ποσοτικούς και ποιοτικούς) δείκτες (πέραν της

κατά φύλο ποσοστιαίας σύνθεσης που προβλέπεται από το Σύστημα Διαχείρισης του Υπουργείου Εργασίας).

### **Διαδικασίες πληροφόρησης, προσέλκυσης, επιλογής και αξιολόγησης ωφελουμένων.**

Ηδη από τη πρώτη φάση διερεύνησης του συγκεκριμένου Υποέργου, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει μεν μια υψηλή σε αριθμούς συμμετοχή των γυναικών καταρτιζομένων σε όλα τα προγράμματα των ΚΕΚ εταιρών, ωστόσο η συμμετοχή αυτή διαφοροποιείται σημαντικά όταν αφορά σε καταρτίσεις οι οποίες συνδέονται με αντικείμενα υψηλής ζήτησης ή αλλιώς τεχνολογικά και τεχνικά. Το δεδομένο αυτό καταγράφει με σαφή τρόπο την αναπαραγωγή του επαγγελματικού διαχωρισμού και τη διαιώνιση της τεχνολογικής ψαλίδας (gender technological gap) ανάμεσα στα δύο φύλα, και για το λόγο αυτό προτείνονται μια σειρά Υποστηρικτικών Μέτρων και διαδικασιών που θα στοχεύουν στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε αντικείμενα κατάρτισης που προωθούν την άρση του επαγγελματικού διαχωρισμού.

Πιο συγκεκριμένα και ενδεικτικά προτείνεται:

### **Πληροφόρηση – προσέλκυση**

#### **A) Εναλλακτικό σύστημα πληροφόρησης**

Εντοπισμός όλων των προσβάσιμων από γυναίκες καναλιών πληροφόρησης σε τοπικό επίπεδο (multi-channel information) και επεξεργασία εναλλακτικών μορφών ανακοινώσεων και κοινοποίησης των προς υλοποίηση Προγραμμάτων. Από προηγούμενες πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει φανεί ότι, στο βαθμό που η προσέλκυση γίνεται στοχευμένα για τις γυναίκες, ανταποκρίνονται σε μεγαλύτερο ποσοστό σε επαγγελματικές καταρτίσεις και προγράμματα που θεωρούν απρόσιτα για τις ίδιες.

**B) Δράσεις ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης που θα απευθύνονται σε νέες κυρίως γυναίκες/κορίτσια σε συνεργασία π.χ με εκπαιδευτικά ιδρύματα/ τα ΚΠΑ του ΟΑΕΔ κοκ όπως π.χ. Ημέρες σταδιοδρομίας/ Ανοικτά Σεμινάρια επαγγελματογνωσίας κ.α . Οι ανοικτές αυτές Δράσεις έχουν στόχο μέσω της ενημέρωσης σε νέα και δυναμικά επαγγέλματα να προσελκύσουν και να κινητοποιήσουν τις γυναίκες να τα επιλέξουν, αίροντας παράλληλα τις στερεότυπες προσλήψεις σχετικά με ορισμένα επαγγέλματα.**

Π) Μέτρα για την ενίσχυση και την υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών

Ο Σχεδιασμός του προγράμματος κατάρτισης (ωρολόγιο) πρέπει να παίρνει υπόψη τις δυσκολίες που πολλές γυναίκες αντιμετωπίζουν λόγω της άνισης κατανομής των οικογενειακών υποχρεώσεων και κατά συνέπεια των αυξημένων οικογενειακών και άλλων βαρών, με αποτέλεσμα την άνιση πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης.

*Ενίσχυση των διαδικασιών επιλογής* των υποψηφίων για συμμετοχή στα Προγράμματα κατάρτισης, μέσω της επεξεργασίας και εφαρμογής συγκεκριμένων εργαλείων π.χ. συνέντευξη, ερωτηματολόγιο κλπ, που θα στοχεύουν στην ενεργό συμμετοχή των υποψηφίων σχετικά με την ανίχνευση των αρχικών προσδοκιών και προθέσεων τους σε σχέση με τη συμμετοχή τους στην κατάρτιση και ειδικότερα στο συγκεκριμένο κάθε φορά αντικείμενο.

Η διαδικασία επιλογής η οποία εφαρμόζεται μέχρι σήμερα παρουσιάζει στοιχεία τυπικότητας που επιχειρεί σε ένα βαθμό να διασφαλίσει την εγκυρότητα της επιλογής και τη διαφάνεια των διαδικασιών.

Ωστόσο, αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι η τελική επιλογή των υποψηφίων χρειάζεται να εξορθολογισθεί μέσω διαδικασιών που εμπλέκουν ενεργά και ουσιαστικά και τις ίδιες τις υποψήφιες/ους ώστε να αποφεύγονται οι αδιέξοδες και αναξιοποίητες επιλογές από τη μεριά τους, αφενός, αλλά και η σπατάλη κοινωνικών πόρων που διατίθενται μέσω της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Η ευαισθητοποίησή τους για την επένδυση που απαιτείται προκειμένου να συμμετάσχουν σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να στοχεύει στην ενεργό και ενσυνείδητη επιλογή μιας κατάρτισης στη βάση των πραγματικών, αλλά και των δυνητικών, δυνατοτήτων που παρουσιάζει η τοπική αγορά εργασίας.

### **Παρακολούθηση και Αξιολόγηση**

Παρά το γεγονός ότι όλα τα ΚΕΚ εφαρμόζουν ένα ικανοποιητικό σύστημα αξιολόγησης - όπως άλλωστε προβλέπεται από το Σύστημα Διαχείρισης του Υπουργείου - διαπιστώνεται περιθώριο αναβάθμισης και βελτίωσης του υπάρχοντος κυρίως μέσω της εφαρμογής μιας Εξατομικευμένης Παρακολούθησης και Αξιολόγησης.

Προτείνεται η πιλοτική εφαρμογή ενός συστήματος εξατομικευμένης εκπαιδευτικής υποστήριξης (Tutorials) που θα στοχεύει στην υποστήριξη, τη δημιουργία κινήτρων μάθησης και την αξιολόγηση της ανταπόκρισής τους στην μαθησιακή διαδικασία. Η υποστήριξη της ατομικής διαδικασίας μάθησης του/της κάθε καταρτιζόμενου/ης αποβλέπει στην ανάδειξη της

προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης καθώς και στις μαθησιακές δεξιότητες του καθένα και καθεμίας. Η Συμβουλευτική Υποστήριξη αφορά σε μια συμβουλευτική σχέση δι-αντίδρασης (interactivity) και συνεργασίας Συμβούλου εκπαιδευόμενης/ου. Δεν αποτελεί αυτοσκοπό αλλά ένα μέσο για να υποστηρίξει τους εκπαιδευόμενους/ες στην επίτευξη των εκπαιδευτικών τους στόχων. Είναι δυνατόν να οργανωθεί σε ατομικό ή και ομαδικό επίπεδο αξιοποιώντας στην τελευταία αυτή περίπτωση τη δυναμική της ομάδας και αποτελείται από συνεντεύξεις και συζητήσεις στη βάση της οικοδόμησης μιας αμοιβαίας σχέσης εμπιστοσύνης και συμμετοχικότητας.

Οι συνεντεύξεις/συζητήσεις θα αφορούν στα εξής ενδεικτικά θέματα:

Κίνητρα, δημιουργία κινήτρων

Στόχοι, επιδιώξεις

Σχολική και εκπαιδευτική εμπειρία

Επαγγελματικό ιστορικό

Εμπειρίες επαγγελματικής/εργασιακής ζωής

Θέματα υγείας κ.α

Το ρόλο της Συμβουλευτικής μπορεί να αναλάβει ο/η Επαγγελματική Σύμβουλος της Υπηρεσίας ΣΥΥ ή Προώθησης στην Απασχόληση, εκπαιδευτρια ή κάποιο εξειδικευμένο στέλεχος - συνεργάτρια του ΚΕΚ.

Η αξιολόγηση από την άλλη μεριά, μπορεί να γίνει με τη μορφή ατομικών συνεντεύξεων στην αρχή (συνέντευξη διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών) και στο τέλος, καθώς επίσης και κατά τη διάρκεια της κατάρτισης, εφόσον χρειασθεί, για να διασφαλίζεται μια διαρκής παρακολούθηση.

Τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης που το κάθε ΚΕΚ που συμμετέχει στο Υποέργο διαθέτει μπορούν να αποτελέσουν τη βάση αυτής της πιλοτικής εφαρμογής αφού διασφαλισθεί η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου και προβλεφθούν επιπλέον και ορισμένες ποιοτικές πληροφορίες /ερωτήσεις, συμπεριλαμβάνοντας και την πρακτική άσκηση ξεχωριστά.

### **Οργάνωση της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (πρακτική άσκηση) & της Προώθησης στην Απασχόληση**

Η ένταξη της πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο των συνολικών ωρών διάρκειας μιας επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεί οργανικό κομμάτι της ίδιας της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της απόκτησης επαγγελματικής εξειδίκευσης. Οι δυνατότητες οργάνωσης αυτού του τμήματος της προσφερόμενης κατάρτισης από τα ΚΕΚ δεν είναι ανεξάντλητες και οπωσδήποτε υπόκεινται σε μια σειρά περιορισμών οι οποίες συχνά «συρρικνώνουν» την ίδια τη δυνατότητα αξιοποίησής της από τους/τις καταρτιζόμενους/ες.

Υπάρχει ωστόσο περιθώριο για μεγαλύτερη και καλύτερη αξιοποίηση αυτού του τμήματος της εκπαίδευσης που αφορά στην πρακτική άσκηση, προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών δηλαδή των καταρτιζομένων, του χώρου εργασίας (επιχείρηση) στον οποίο πραγματοποιείται και του ίδιου του ΚΕΚ ως φορέα παροχής μιας ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης.

Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται η πιλοτική εφαρμογή Συμπληρωματικών Υποστηρικτικών Δράσεων, όπως για παράδειγμα:

*Σύντομο πρόγραμμα προετοιμασίας* των καταρτιζομένων πάνω σε θέματα που αφορούν στην απόκτηση εργασιακού ήθους, επαγγελματικών δεξιοτήτων (επαγγελματισμός) και κοινωνικών δεξιοτήτων π.χ. επικοινωνίας κ.ο.κ. Με στόχο την αποσαφήνιση του ρόλου τους και των ορίων τους, των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους και μιας στρατηγικής για τη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση της πρακτικής άσκησης.

*Σύστημα Mentoring* σύμφωνα με το οποίο κάθε καταρτιζόμενος/η καθοδηγείται και υποστηρίζεται από ένα άτομο από την επιχείρηση στην οποία πραγματοποιεί πρακτική άσκηση. Το άτομο αυτό ορίζεται από την ίδια την επιχείρηση και βρίσκεται σε επικοινωνία με τον/την Υπεύθυνο Προώθησης στην απασχόληση ή την/τον Σύμβουλο ΣΥΥ ή κάποιος/α εκπαιδευτή/τρια που από τη μεριά του ΚΕΚ και έχει ως αποστολή την επίβλεψη και υποστήριξη της πρακτικής άσκησης για όλες τις μεριές.

Με την έννοια αυτή βρίσκεται σε επικοινωνία και με τον/την καταρτιζόμενη και με τα άτομα-κλειδιά από την επιχείρηση. Απαραίτητο εργαλείο για την επιτυχή εφαρμογή του Συστήματος Mentoring είναι η καθιέρωση εργαλείων αποτύπωσης και τεκμηρίωσης (έντυπα, Εκθέσεις, ερωτηματολόγια κλπ) τα οποία περιλαμβάνουν και την αξιολόγηση της πρακτικής άσκησης από όλους/ες. Οι καταρτιζόμενοι/ες αξιολογούν και τον/την μέντορα της επιχείρησης

**Δράσεις ευαισθητοποίησης του εκπαιδευτικού προσωπικού για την αναβάθμιση των διδακτικών τους προσόντων και δεξιοτήτων για την εκπαίδευση ενηλίκων**

Παρόλο που η διάσταση της ισότητας των δύο φύλων στην Επαγγελματική κατάρτιση είναι κυρίαρχη στο Ενιαίο Σύστημα διαχείρισης Ενεργειών Επαγγελματικής κατάρτισης, δεν προβλέπονται κάποιες συγκεκριμένες ρυθμίσεις και μέτρα προκειμένου να εξασφαλίζεται κατά την παροχή της.

Τα κοινωνικά στερεότυπα και οι πολιτισμικές προκαταλήψεις περιορίζουν τις επιλογές των γυναικών και θέτουν φραγμούς στην καριέρα τους, με γενικότερες αρνητικές συνέπειες στην οικονομία από τη μη ορθολογική



αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που επιτάσσει την έμπρακτη εφαρμογή της ισότητας όχι μόνο ως ηθική επιταγή μιας δημοκρατικής, ανοικτής και ισότιμης κοινωνίας αλλά και στην κατεύθυνση ενίσχυσης της κοινωνικο-οικονομικής ανάπτυξης και του εκσυγχρονισμού της ελληνικής κοινωνίας.

Το ζήτημα της ευαισθητοποίησης των εκπαιδευτών/τριών αποτέλεσε κομβικό σημείο της Δράσης αυτής και για το λόγο αυτό περιελήφθη σχετικά αναλυτικό πακέτο προτάσεων (βλ συνέχεια Μέρος Β).

## **Β ' ΜΕΡΟΣ**

**Πακέτο (module) ευαισθητοποίησης σε θέματα Ισότητας  
Ευκαιριών στην Κατάρτιση για στελέχη ΚΕΚ και  
εκπαιδευτές/τριες**

## **Εισαγωγή**

Στο Μέρος αυτό του παρόντος πονήματος, και για λόγους που σχετίζονται με την κεντρική σημασία του θέματος της ισότητας των φύλων στην Επαγγελματική κατάρτιση ως μέσου για την άρση του επαγγελματικού διαχωρισμού - αντικείμενο ενασχόλησης και στόχος της Equal Ανδρομέδα - επιχειρείται μια εκτενέστερη επιστημονική και ερευνητική τεκμηρίωση του θέματος των διακρίσεων φύλου και μια πρώτη παρουσίαση των «προδιαγραφών» που πρακτικά μπορούν να διασφαλίσουν την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Η σχέση της εκπαίδευσης με την αναπαραγωγή των ανισοτήτων των φύλων στην τυπική εκπαίδευση έχει πολύ περιορισμένα και μόλις τα τελευταία χρόνια απασχολήσει την εκπαιδευτική και ερευνητική κοινότητα στη χώρα μας, σε αντίθεση με το εξωτερικό. Η υπάρχουσα ερευνητική και θεωρητική παραγωγή στον τομέα αυτό ασχολείται κυρίως με την τυπική εκπαίδευση, όπως ήδη προαναφέρθηκε και δεν έχει εντοπισθεί ελληνική βιβλιογραφία σχετικά με την αναπαραγωγή των ανισοτήτων σε επίπεδο εκπαίδευσης ενηλίκων που η επαγγελματική κατάρτιση κατά κανόνα αφορά, και μας απασχολεί εδώ. Κρίθηκε ωστόσο σκόπιμο να παρουσιασθούν συνοπτικά τα ευρήματα ελληνικών ερευνών, στο βαθμό που η προβολή τους μπορεί να χρησιμεύσει στον/στην εκπαιδευτικό, αφού μπορούν να λειτουργήσουν ως αφυπνιστικό μέσο για τα θέματα της ανισότητας των φύλων, με τα οποία οι εκπαιδευτικοί - και μεταξύ αυτών και οι εκπαιδευτές/τριες - έχουν έρθει σε επαφή πολύ λίγο ή/και καθόλου στη διάρκεια των σπουδών και της επαγγελματικής πορείας τους.

Αξιοποιώντας τα στοιχεία της μελέτης βιβλιογραφικής επισκόπησης του συγκεκριμένου πεδίου που διεξήχθη από το ΚΕΘΙ το 2001 με επιμέλεια-συγγραφή των Λ. Φρόση, Ε. Κουϊμτζή και Χ. Παπαδήμου αλλά και ξενόγλωσση βιβλιογραφία, καθώς τέλος, και τα αποτελέσματα του Σεμιναρίου που διεξήχθη στο πλαίσιο της Equal Ανδρομέδα με στελέχη-υπεύθυνους/ες σχεδιασμού προγραμμάτων ΚΕΚ και εκπαιδευτές/τριες, παρουσιάζονται τα βασικά θέματα-κλειδιά και όψεις του ζητήματος.

## **Το θεωρητικό πλαίσιο**

«Οι εκπαιδευτικοί είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που συνθέτουν το πλέγμα αναπαραγωγής των στερεότυπων ρόλων των φύλων, μπορούν όμως να αποτελέσουν και τους βασικούς μοχλούς ανατροπής της κατεστημένης πραγματικότητας» (Σιάνου-Κυργίου, 1992).

Οι αντιλήψεις, γύρω από τα θέματα ισότητας, οι στάσεις και οι πρακτικές αλλά και οι προσδοκίες των ίδιων των εκπαιδευτών/τριών απέναντι στα δύο φύλα, έχει τεθεί στο επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος και

αποτελεί τον παράγοντα κλειδί στην άρση των φυλετικών στερεοτύπων, στην εκπαίδευση.

Συνοψίζοντας τα ερευνητικά ευρήματα θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι: Οι εκπαιδευτικοί και οι εκπαιδευτές/τριες τείνουν να διαφοροποιούν τη συμπεριφορά τους προς τους εκπαιδευόμενους/ες ανάλογα με το φύλο τους

Το φύλο αποτελεί παράγοντα προτίμησης για αλληλεπίδραση έτσι για παράδειγμα διαμορφώνονται προτιμήσεις ως προς το φύλο για συνεργασία συγκεκριμένου /διαφοροποιημένου περιεχομένου.

Οι στάσεις και οι αντιλήψεις τους για τις σχέσεις των ανθρώπων και ειδικότερα των δύο φύλων είναι πολύ πιθανό να αντανακλώνται (συνειδητά ή ασυνειδητά) στις επαγγελματικές πρακτικές τους.

Ένα από τα ζητήματα-κλειδιά αφορά στη *σύνδεση των φύλων με τις επιδόσεις*, γεγονός που συνδέεται άμεσα με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές τους. Η στερεοτυπική προσέγγιση των επιδόσεων επηρεάζει τις ενισχυτικές πρακτικές των εκπαιδευτικών, ασυνειδητά βέβαια τις περισσότερες φορές.

Στο πλαίσιο αυτό δεν είναι λίγες οι μελέτες που τεκμηριώνουν την υποτίμηση των επιδόσεων των κοριτσιών. (Dweck, 1980 Stanworth 1986; Ridell 1989). [Οι παρατηρήσεις αυτές αφορούν εκπαιδευτικούς και των δύο φύλων περισσότερο ωστόσο οι άνδρες απ' ότι οι γυναίκες έχουν παραδοσιακές απόψεις και πρακτικές.]

Η έννοια του «*παραπρογράμματος*» ή του «*κρυφού*» *αναλυτικού προγράμματος*, έχει χρησιμοποιηθεί για να περιγράψει τη λειτουργία του κοινωνικού ελέγχου που λαμβάνει χώρα κατά την εκπαιδευτική διαδικασία και αναφέρεται στη μεταβίβαση αξιών, στάσεων και πεποιθήσεων και διαμορφώνει στερεότυπα για τους ρόλους των φύλων. Η ύπαρξη φυλετικά στερεοτύπων προσδοκιών για τους κοινωνικούς ρόλους και τις επαγγελματικές ικανότητες/δεξιότητες από τη μεριά των εκπαιδευτικών, μπορεί να επηρεάσουν τη διαμόρφωση των κοινωνικών όρων της εκπαιδευτικής εμπειρίας, με αποτέλεσμα την εσωτερίκευση - σε ένα πρώτο στάδιο - αλλά και την αναπαραγωγή και την ενίσχυση τρόπων σκέψης και συμπεριφοράς, αρχών και αξιών.

«Υπάρχουν σαφείς ενδείξεις πως το σχολείο μέσα από το «κρυφό» αναλυτικό πρόγραμμα υποθάλλει τα στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων» (Δεληγιάννη 1994) παρόλο που μέχρι σήμερα η έρευνα στην Ελλάδα έχει περιοριστεί στην καταγραφή οφθαλμοφανών παραδειγμάτων και δεν έχει εισχωρήσει ακόμη στους εκλεπτυσμένους μηχανισμούς δημιουργίας και αναπαραγωγής σεξιστικών προτύπων (Κογκίδου, 1997).

## **Η δια-βίου κατάρτιση και η εκπαίδευση ενηλίκων: σύγχρονα διακυβεύματα και προτάγματα για την εκπαιδευτική πολιτική**

Τα τελευταία χρόνια και μέσα στο πλαίσιο των μεγάλων μεταβολών και μεταρρυθμίσεων που λαμβάνουν χώρα στον τρόπο οργάνωσης των κοινωνικών και οικονομικών σχέσεων - σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης και μεταβιομηχανικής εποχής - η εκπαίδευση εγκαλείται σε δράση προκειμένου να ανταποκριθεί στις απορρέουσες από τα νέα δεδομένα ανάγκες. Η διεύρυνση του πεδίου της γνώσης θεωρείται ικανή και αναγκαία συνθήκη για την απόκριση της εκπαίδευσης και της ίδιας της κοινωνίας στις προκλήσεις της νέας (μεταβιομηχανικής) εποχής με βασικό της στόχο την αντιμετώπιση της ανεργίας με έμφαση στην αξία της εφαρμοσμένης-τεχνικής γνώσης. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο αναδεικνύονται- μεταξύ άλλων -ως ζωτικής σημασίας:

- η ανάπτυξη μεταγνωστικών δεξιοτήτων, δεξιοτήτων δηλαδή που θα επιτρέψουν στο άτομο να μαθαίνει μόνο του.
- η εσαεί διάρκεια της εκπαίδευσης με διάφορες μορφές ( στο πλαίσιο της «δια-βίου εκπαίδευσης»)
- η επιδίωξη του λειτουργικού συνδυασμού των δεξιοτήτων «που έχουν κατακτηθεί μέσω της τυπικής εκπαίδευσης, της επαγγελματικής εμπειρίας και της προσωπικής προσπάθειας ή/ και ζωής»
- η έμφαση στην ικανότητα των ατόμων να διαχειρίζονται την εισοδή τους (ή την αποτυχία εισόδου, δηλαδή την ανεργία) στην αγορά εργασίας, καθιστώντας τον εαυτό τους «απασχολήσιμους/ες»
- η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών (εξ' αποστάσεως μάθηση, πολυμέσα, δίκτυα μάθησης κ.α) στη διαδικασία της διδασκαλίας και μάθησης.

Παράλληλα, οι διδακτικές μέθοδοι και οι τεχνικές μάθησης, ζητήματα πολυπολιτισμικότητας, διαφοροποιημένης μάθησης κ.α έχουν τεθεί στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος επιστημόνων, ερευνητών, της εκπαιδευτικής κοινότητας στο σύνολό της και των διαμορφωτών πολιτικών, λιγότερο στην Ελλάδα και περισσότερο στις ΗΠΑ και την Ευρώπη τα τελευταία χρόνια.

## **Το νέο εκπαιδευτικό τοπίο: ο ρόλος των εκπαιδευτών/τριών στην άρση των φυλετικών στερεοτύπων στην επαγγελματική κατάρτιση ενηλίκων**

Τα όσα προαναφέρθηκαν σκοπό έχουν να αποτελέσουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο εντάσσεται και παίρνει νόημα η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτών/τριών ως βασικών παραγόντων στην υποστήριξη μιας εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης με στόχο την ισότητα των φύλων.

Έχει γίνει φανερό από τις μέχρι σήμερα προσπάθειες - περιορισμένες στη χώρα μας- ότι οι οποιοσδήποτε παρεμβάσεις εξαρτώνται βασικά από την ευαισθησία, τη διάθεση και το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτικών.

Αναγνωρίζοντας την περιορισμένη εμβέλεια μιας προσπάθειας με στόχο την πληροφόρηση τους, που ξεκινά και τελειώνει με τη συμμετοχή σε σεμινάρια, επιδιώκουμε με το παρόν εγχειρίδιο να κινητοποιήσουμε την εκπαιδευτική κοινότητα που δραστηριοποιείται στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης, να αναστοχασθεί πάνω στο ρόλο της προκειμένου να ανταποκριθεί - μέσω της δράσης -στην κρίσιμη αποστολή της σε μια εκπαιδευτική προσφορά, η οποία συνδέεται άρρηκτα με μια κοινωνική πολιτική, και επιπλέον, μια πολιτική ενίσχυσης της απασχόλησης.

Η κινητοποίηση των ίδιων των εκπαιδευτικών στην κατεύθυνση ενός μοντέλου επιμόρφωσης/ευαισθητοποίησης με άξονα την έρευνα-δράσης (action research) (βλ. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 1998) αποτελεί τον τελικό στόχο, αφού μόνο μέσα από τον εντοπισμό και τη διάγνωση ενός προβλήματος στο συγκεκριμένο πλαίσιο, και στη συνέχεια, το σχεδιασμό μιας παρέμβασης μικρής κλίμακας, επιτυγχάνεται η προσέγγιση της θεωρίας με την πράξη αλλά και τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα.

Μερικές από τις βασικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων

Η σύγχρονη έρευνα των διαδικασιών μάθησης έχει με σαφήνεια αναδείξει ορισμένα βασικά σημεία-κλειδιά και προαπαιτούμενα στην εκπαίδευση ενηλίκων, όπως:

Η μάθηση αποτελεί μια ενεργή, αυτό-ελεγχόμενη, επ-οικοδομητική (constructive), καταστατική και κοινωνική διαδικασία

Η εκπαίδευση στοχεύει στην διασφάλιση ενός μαθησιακού περιβάλλοντος που δημιουργεί κίνητρα για αυτό-ελεγχόμενη και ομαδική (συλλογική) μορφή μάθησης. Το μαθησιακό περιβάλλον αφορά μεταξύ άλλων στις μεθόδους, το υλικό, και τα μέσα καθώς επίσης το χρόνο (διάρκεια), το χώρο, το κοινωνικό επίπεδο γνώσης και το ευρύτερο κοινωνικό-πολιτισμικό πλαίσιο.

Η μάθηση πρέπει να εκλαμβάνεται ως μια διαδικασία ενεργούς ανταλλαγής γνώσεων στο πλαίσιο ενός προσανατολισμένου σε συγκεκριμένα προβλήματα, μαθησιακού περιβάλλοντος.

Η μάθηση απαιτεί πάντοτε την ύπαρξη κινήτρων, ενδιαφέροντος και δραστηριοποίησης εκ μέρους αυτών που συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία ,δηλαδή εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων, όπου λαμβάνει χώρα μια αφίδρομη διακίνηση γνώσεων και εμπειριών .

Η μάθηση απαιτεί προσανατολισμό, καθοδήγηση και υποστήριξη δηλαδή, κάθε μαθησιακή διαδικασία είναι δια-δραστική και αποτελεί σημαντική

αποστολή του/της εκπαιδευτή/τριας να υποστηρίζει και να παρέχει βοηθητικές οδηγίες στους/στις καταρτιζόμενους/ες.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων πρέπει να «επενδύουν και να κεφαλαιοποιούν» την εμπειρία των συμμετεχόντων/ουσών.

Οι ενήλικες θα έπρεπε να παρακινούνται και να εμπνέονται για την προσωπική τους ανάπτυξη μέσα από την εκπαιδευτική εμπειρία.

Να έχουν όσο περισσότερες δυνατότητες και επιλογές στην παροχή της εκπαίδευσης και την οργάνωση της μαθησιακής διαδικασίας.

Η εκπαιδευτική ύλη οργανώνεται σε εξατομικευμένο επίπεδο - διαφοροποιημένη εκπαίδευση- και το εκπαιδευτικό υλικό επιτρέπει την εξερεύνηση από τον/την εκπαιδευόμενο/η (π.χ. ηλεκτρονικό δι-αντιδραστικό υλικό)

Η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στην επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί όλο και περισσότερο ένα κριτήριο ποιότητας για τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς/φορείς και συχνά συνδέεται με την κυρίαρχη κουλτούρα τους. Η έννοια κουλτούρα συμπεριλαμβάνει το σύνολο των πεποιθήσεων, αξιών, κανόνων και πρακτικών που προσδιορίζουν και επηρεάζουν σημαντικά τον τρόπο λειτουργίας ενός οργανισμού /φορέα. Στο πλαίσιο αυτό, η αλλαγή συνοψίζεται στα ακόλουθα βασικά θέματα:

Εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενοι συνειδητοποιούν τον τρόπο της έμφυλης δι-αντίδρασης μεταξύ τους

Το σύνολο των συνοδευτικών μέτρων, των μεθόδων και του εκπαιδευτικού υλικού (επ)αναθεωρούνται και προσαρμόζονται με την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου.

Η δομή των προγραμμάτων και των εκπαιδευτικών αντικειμένων αναλύονται σε ότι αφορά στον τρόπο που επιδρούν σε άνδρες και γυναίκες ξεχωριστά (gender impact approach).

Οι γενικές αυτές κατευθύνσεις προϋποθέτουν ειδική επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση των κατά κύριο λόγο πρωταγωνιστών/τριών πραγματοποίησης της που είναι οι εκπαιδευτές/τριες. Γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι, τα ζητήματα φύλου -ανεξάρτητα από το εκπαιδευτικό αντικείμενο - μπορούν να προσεγγισθούν σε 4 διακριτά επίπεδα, αναφορικά με :

*τις γνώσεις:* διερεύνηση των υπαρχουσών γνώσεων με τη βοήθεια παραδειγμάτων π.χ. οι σχέσεις των δύο φύλων σήμερα, η κοινωνικοποίηση σε θέματα φύλου (π.χ. από τα ΜΜΕ), τα φυλετικά χαρακτηριστικά ως προς τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους, κ.α.

*την πρόσληψη/κατανόηση των θεμάτων φύλου:* ανάδειξη και συζήτηση των παραδοσιακών αντιλήψεων και των προκαταλήψεων φύλου ως προς

μια σειρά θέματα όπως τον τρόπο σκέψης, τη λήψη αποφάσεων, τη συμπεριφορά κ.α.

*την οργάνωση και τον τρόπο υλοποίησης της κατάρτισης:* συνειδητή και εξισορροπητική προσέγγιση στην κρυφή ύλη αναφορικά με το φύλο σε επίπεδο γλώσσας, περιεχομένου και εκπαιδευτικού υλικού (απεικονίσεις) διδακτικής (τεχνικές διδασκαλίας, μέθοδοι εργασίας) διαντίδρασης/επικοινωνίας (π.χ. φυλετικά προσδιορισμένη ή εξειδικευμένη υποστήριξη), προσωπικής στάσης (αναστοχασμός ατομικής λειτουργίας ως μοντέλου) και δομικών συνθηκών (φορείς και θεσμοί).

*Τις αξίες και τα κίνητρα :* προσωπικές συζητήσεις πάνω στο θέμα των αξιών και των κινήτρων ως προϋπόθεση μιας αποτελεσματικής αλλαγής συμπεριφοράς και αντιλήψεων, μέσα από τον αναστοχασμό πάνω σε θέματα π.χ. έμφυλης κοινωνικοποίησης και κοινωνικής θέσης, κλπ.

**Ενδεικτικές προτάσεις/επισημάνσεις για το ποιο θα μπορούσε να είναι το περιεχόμενο της ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου (mainstreaming) σε ένα προγράμμα.**

**α.** προσέγγιση των θεμάτων φύλου μέσα από συγκεκριμένα «ζωντανά» θέματα

- ξεκινήστε από το σημείο που βρίσκονται οι εκπαιδευόμενοι/ες αναγνωρίζοντας και συμπεριλαμβάνοντας τις συγκεκριμένες εμπειρίες τους, στάσεις και γνώμες

- αναδείξτε τα θέματα διαφορών ή /και συγκρούσεων μεταξύ των δύο φύλων σε συγκεκριμένο πλαίσιο/παραδείγματα κάθε φορά.

- συμπεριλάβετε και ενσωματώστε στην εκπαιδευτική ύλη τα θέματα φύλου από συγκεκριμένα επιστημονικά αντικείμενα π.χ. αναπτυξιακή ψυχολογία, θεσμοί κοινωνικοποίησης, ιστορία, κ.λ.π.

**β.** καταστείστε ορατές τις διαφορές και τα κοινά σημεία μεταξύ των δύο φύλων -αναφορικά με:

συμπεριφορές, προσωπικές ιστορίες, διακρίσεις

μάθηση, επίλυση προβλημάτων, εργασίας και επικοινωνίας

σχεδιασμού πλάνου ζωής και βιογραφιών

δεξιοτήτων και προσόντων

ευκαιριών και εμποδίων σε κοινωνικό επίπεδο

**γ.** αναδείξτε τις υποκειμενικές και προσωπικές αντιλήψεις φύλου σε σχέση με το κοινωνικό-ιστορικό πλαίσιο «κατασκευής» της έννοιας του φύλου

- Πώς/που/με ποιό τρόπο το φύλο επιδρά σε ατομικό, θεσμικό/συλλογικό και κοινωνικό επίπεδο,



- πως διακρίνουμε την έννοια του φύλου και τις επιδράσεις του, τόσο σε προσωπικό (ζητήματα ταυτότητας/διαπροσωπικές σχέσεις) όσο και σε κοινωνικό επίπεδο (κατανομή ρόλων και κοινωνικών σχέσεων)

**δ.** πειραματιστείτε με την ανάπτυξη νέων δυνατοτήτων /λύσεων (νέες συμπεριφορές) προς μια κοινωνία χωρίς διακρίσεις φύλου

- πειραματιστείτε με την υιοθέτηση νέων συμπεριφορών, μέσω της αναγνώρισης, του σεβασμού και της αξιοποίησης της ποικιλίας δεξιοτήτων, συμπεριφορών και αυτο-εικόνων που διαθέτουν άνδρες και γυναίκες!

**ε.** αξιοποιείτε τα θετικά πρότυπα (role models)

Τα φυλετικά στερεότυπα ενισχύονται και επιβεβαιώνονται συχνά μέσα από

άρρητες και συμβολικές αναπαράστασεις και απεικονίσεις.

Περισσότερες γυναίκες εκπαιδευτικοί σε παραδοσιακά «ανδρικά» αντικείμενα (π.χ.τεχνολόγοι/πληροφορικοί/τεχνικοί) λειτουργούν ως θετικά πρότυπα και ενθαρρύνουν αντίστοιχες επιλογές κατάρτισης. Το ίδιο ισχύει για τα παραδείγματα (έντυπα και προφορικά) στα οποία αναφέρεσθε κατά την διδασκαλία.

**στ.** η γλώσσα αποτελεί ισχυρό παράγοντα και μέσον αναπαραγωγής φυλετικών στερεοτύπων

Η αποκλειστική χρήση των λέξεων στο αρσενικό γένος υποδηλώνει π.χ. λανθασμένα ότι όλα τα άτομα σε ένα επάγγελμα/αξίωμα/κοινωνικό ρόλο ή θέση, είναι άνδρες. Επιλέξτε ονόματα, ουσιαστικά και επίθετα που να προσδιορίζουν το φύλο (κατάληξη στο θηλυκό) ή να είναι ουδέτερα ως προς το γένος όταν γίνονται γενικές αναφορές.

**ζ.** Υιοθετείστε μια θεωρία μάθησης και μια διδακτική προσέγγιση η οποία είναι ανοικτή σε όλα τα μαθησιακά μοντέλα

Διεθνείς έρευνες σχετικά με τον τρόπο που τα άτομα μαθαίνουν καλύτερα και προσεγγίζουν νέα γνώση έχουν καταλήξει ιδιαίτερα για ενήλικες με σημαντικό βαθμό ανομοιογένειας, ότι μόνο μέσα από **ένα ανοικτό, δυναμικό και ευέλικτο μοντέλο διδακτικής** είναι δυνατόν να ανταποκριθούν σε διαφορετικούς τύπους μάθησης π.χ. ευφάνταστη - αναλυτική - δυναμική κ.α. Η ενεργής μάθηση -μέσα από εργασίες, μελέτη περιπτώσεων, τεκμηρίωση κλπ- ατομικές ή ομαδικές, διευκολύνουν την απόκτηση νέων γνωστικών αντικειμένων ή/και πεδίων.

### **Βιβλιογραφικές πηγές**

Λ. Φρόση, Ε. Κουϊμτζή, Χ. Παπαδήμου, «*Ο παράγοντας φύλο και η σχολική πραγματικότητα στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση*» (μελέτη Επισκόπησης), ΚΕΘΙ, 2001

*Manual for gender sensitive vocational Guidance, Employment and Training Corporation, Malta 2004.*