

ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL
Β' ΚΥΚΛΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Τίτλος Έργου: ΑΚΤΙΝΕΡΓΙΑ
Αξονας 5: Αιτούντες Άσυλο
Μέτρο 5.1.: Υποστήριξη της
Κοινωνικής και
Επαγγελματικής Ένταξης
των Αιτούντων Άσυλο

Μεθοδολογικός Οδηγός

για Προγράμματα Κατάρτισης
που απευθύνονται
σε μικτή ομάδα καταρτιζομένων



ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ
ΓΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΟΝΤΑΙ ΣΕ ΜΙΚΤΗ ΟΜΑΔΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ

Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΙΤΟΥΝΤΩΝ ΑΣΥΛΟ

Ε.Ε.Τ.Α.Α.
ΑΘΗΝΑ 2007

Συγγραφή:

Μαίρη Walsh, Εκπαιδευτικός, Συμβουλευτική Ψυχολόγος, Σύμβουλος σταδιοδρομίας

Εποπτεία – Παρακολούθηση:

Άννα Βαγιωνά, Στέλεχος ΕΕΤΑΑ

Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	5
1. Εισαγωγή.....	7
1.1. Ένταξη του Οδηγού στην Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL.....	8
1.2. Σκοπός - Στόχοι.....	8
1.3. Αντικείμενο του Οδηγού.....	8
1.4. Πού θα χρησιμοποιηθεί ο Οδηγός.....	9
1.5. Οφέλη - Ωφελούμενοι.....	10
1.6. Μεθοδολογία συγγραφής του Οδηγού.....	10
2. Περιγραφή της Καλής Πρακτικής.....	11
3. Η αρχική εμπειρία.....	13
3.1. Σύντομο ιστορικό.....	13
3.2. Σύνοψη της Ομάδας Κατάρτισης I (ΚΠ EQUAL ΑΝΑΔΡΑΣΗ-ΙΣΤΟΣ).....	14
3.3. Η μεθοδολογία του Προγράμματος Κατάρτισης.....	17
3.4. Περιγραφή του Προγράμματος.....	21
3.5. Τα αποτελέσματα.....	22
4. Σχεδιασμός του δεύτερου εγχειρήματος.....	26
5. Περιγραφή της Ομάδας Κατάρτισης II (ΚΠ EQUAL ΑΚΤΙΝΕΡΓΙΑ).....	27
6. Περιγραφή και σκεπτικό των εκπαιδευτικών στόχων και πρακτικών. Θεωρητική υποδομή.....	30
7. Μεθοδολογία - Εφαρμογή.....	33
7.1. Μεθοδολογία.....	33
7.2. Εφαρμογή (πλεονεκτήματα – μειονεκτήματα).....	34
8. Αποτελέσματα – Συμπεράσματα – Προτάσεις.....	37
8.1. Αποτελέσματα.....	37
8.2. Συμπεράσματα.....	49
8.3. Προτάσεις.....	54
9. Επίλογος.....	59
Βιβλιογραφία.....	61

Πρόλογος

Η παρούσα έκδοση με τίτλο «Μεθοδολογικός Οδηγός για Προγράμματα Κατάρτισης που απευθύνονται σε μικτή ομάδα καταρτιζομένων» εντάσσεται στη δράση «Κατάρτιση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Αιτούντων Άσυλο». Τη δράση υλοποίησε η Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ) στο πλαίσιο του Έργου ΑΚΤΙΝΕΡΓΙΑ, Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL, Β' Κύκλος, Μέτρο 5.1. "Υποστήριξη της Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης των Αιτούντων Άσυλο".

Βασικός στόχος του Έργου ΑΚΤΙΝΕΡΓΙΑ είναι η ολοκληρωμένη υποστήριξη των αιτούντων άσυλο μέσω της υλοποίησης σειράς δράσεων για την αντιμετώπιση των ζητημάτων που ανακύπτουν σε όλα τα στάδια της ενταξιακής τους διαδικασίας.

Στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη (ΑΣ) ΑΚΤΙΝΕΡΓΙΑ συμμετέχουν φορείς με αποδεδειγμένη εμπειρία, εγκυρότητα και αξιοπιστία, που διαθέτουν τεχνογνωσία σε θέματα που σχετίζονται, τόσο με την υποδοχή και την κοινωνική ένταξη των αιτούντων άσυλο, όσο και με την καταπολέμηση των διακρίσεων και την υποστήριξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων καθώς και την προώθηση ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Οι συμμετέχοντες φορείς, οι οποίοι παρεμβαίνουν στο κεντρικό και στο τοπικό επίπεδο, διαθέτουν σημαντική εμπειρία αναφορικά με τα ιδιαίτερα προβλήματα των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο, τα οποία αντιμετωπίζουν με μια πολυεπίπεδη προσέγγιση που συνδυάζει τη συμβουλευτική, την ψυχο-κοινωνική στήριξη, τη νομική συνδρομή, την κατάρτιση και την προώθηση στην απασχόληση. Παρεμβαίνουν επίσης, μέσα από το σχεδιασμό προτάσεων πολιτικής και την ευαισθητοποίηση και πληροφόρηση του κοινωνικού συνόλου.

Εταίροι της ΑΣ ΑΚΤΙΝΕΡΓΙΑ είναι ο Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός (Συντονιστής), η Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ), η Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Λαυρεωτικής (ΔΕΑΛ), ο Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης (ΔΟΜ), το Δίκτυο Κοινωνικής Υποστήριξης Προσφύγων και Μεταναστών, το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών-Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης-Εργαστήριο Μελέτης της Μετανάστευσης και της Διασποράς, το Ελληνικό Ινστιτούτο Αλληλεγγύης και Συνεργασίας (ΕΛΙΝΑΣ), το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες (ΕΣΓΠ), το ΚΕΚ ΕΡΓΟΝ, το Κέντρο Ζωής και η Ύψιτη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες (UNHCR).

Η συγκεκριμένη έκδοση αποτελεί την αποκρυστάλλωση της εμπειρίας που αποκομίσαμε από δύο προγράμματα κατάρτισης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Αιτούντων Άσυλο, τα οποία υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο των έργων EQUAL, ΑΝΑΔΡΑΣΗ-ΙΣΤΟΣ και ΑΚΤΙΝΕΡΓΙΑ και είχαν την ιδιαιτερότητα να είναι μικτής σύνθεσης. Συμμετείχαν δηλαδή στην ομάδα καταρτιζομένων από κοινού Έλληνες άνεργοι κοινωνικοί επιστήμονες και πρόσφυγες/αιτούντες άσυλο με αντίστοιχες γνώσεις ή ενδιαφέροντα και δεξιότητες. Ο χώρος της κατάρτισης αποτέλεσε ένα γόνιμο έδαφος συνθετικών διαδικασιών ως προς το συνδυασμό της θεωρητικής κατάρτισης των συμμετεχόντων Ελλήνων επιστημόνων με τη βιωματική εμπειρία των προσφύγων/αιτούντων άσυλο. Παρέχοντας τον ικανό χρόνο και το χώρο για "ανοιχτό" διάλογο ως προς τις αμοιβαίες προκαταλήψεις, τις αντιθέσεις ή τα κυρίαρχα στερεότυπα, προήγαγε την αλληλοκατανόηση και την αλληλεγγύη, την αμοιβαία υποστήριξη και τη συνεργασία στη βάση ενός κοινού στόχου. Με τον τρόπο αυτό αναπτύχθηκαν στενές προσωπικές σχέσεις ανάμεσα στους καταρτιζόμενους και στήθηκαν οι βάσεις για τη δημιουργία ενός αποτελεσματικού δικτύου συμβούλων στο χώρο της ευαίσθητης κοινωνικής ομάδας των προσφύγων/αιτούντων άσυλο. Η εφαρμογή της μικτής ομάδας καταρτιζομένων κρίθηκε ως καλή πρακτική από το πρώτο πρόγραμμα, ενώ στη συνέχεια επαναλήφθηκε, οπότε και έγινε η καταγραφή και επεξεργασία της.

Σκοπός της έκδοσης είναι να αξιοποιηθεί ευρύτερα η αποκτηθείσα εμπειρία ως εργαλείο μεθοδολογίας για τέτοια μικτού τύπου προγράμματα.

Η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας καθιστά αναγκαίο να δοκιμάζονται νέες μέθοδοι-εν προκειμένω στο πεδίο της κατάρτισης- πεδίο κρίσιμο για την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη. Δεν είναι πάντα εύκολες οι ισορροπίες κατά την εφαρμογή τέτοιων καινοτόμων μεθόδων. Αξίζει όμως να δοκιμάζει κανείς-η Κ.Π. EQUAL παρέχει τέτοιες δυνατότητες- υπό τον όρο της συνεισφοράς σε μια κοινή προσπάθεια που εστιάζει στα κοινωνικά αποτελέσματα των παρεμβάσεών μας και στην πορεία ζωής των ανθρώπων που συμμετέχουν σε αυτές.

Με αυτή την έννοια, το θέμα τίθεται ακριβώς τη στιγμή που τελειώνει ένα πρόγραμμα. Όταν δηλαδή η εμπειρία που αποκτήθηκε πρέπει να καταγραφεί, να συστηματοποιηθεί καθώς επίσης και να μελετηθεί από την πλευρά του ουσιαστικού οφέλους, που το πρόγραμμα απέφερε στους ίδιους τους ανθρώπους του πληθυσμού – στόχου.

Ιωάννης Γκογκοζώτος
Διευθύνων Σύμβουλος της ΕΕΤΑΑ

1. Εισαγωγή

Η συγγραφή του Οδηγού που κρατάτε στα χέρια σας, ξεκίνησε από την ανάγκη να καταγράψουμε μια ενδιαφέρουσα εμπειρία στην εκπαίδευση, και συγκεκριμένα στην επαγγελματική κατάρτιση ενηλίκων.

Την εμπειρία αυτή, μια ομάδα συντελεστών ενός προγράμματος κατάρτισης, δηλαδή σχεδιαστών και εκπαιδευτών, συμπεριλαμβανομένης και της γράφουσας, η οποία υπήρξε και βασική εκπαιδευτρια, την αποκτήσαμε μέσω της ΕΕΤΑΑ στα πλαίσια της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL.

Τις λεπτομέρειες για το έργο θα τις αναφέρουμε πιο κάτω. Προς το παρόν θα πούμε απλά ότι το πρόγραμμα αυτό ξεκίνησε από μια καινοτομική ιδέα, αυτήν της κατάρτισης σε «μικτή» ομάδα καταρτιζομένων. Όπως λεπτομερέστερα θα αναφέρουμε στην πορεία, μια ομάδα τόσο ανομοιογενή που την χαρακτήριζαν περισσότερο οι διαφορές μεταξύ των καταρτιζομένων παρά οι ομοιότητες. Η ιδέα πραγματοποιήθηκε με επιτυχία, παρά τις μεγάλες δυσκολίες που αντιμετωπίστηκαν και αξιολογήθηκε ως καλή πρακτική. Ανάλογο πρόγραμμα κατάρτισης (ΠΚ) πραγματοποιήθηκε και δεύτερη φορά, επάνω στην ίδια βάση, με πολλούς από τους ίδιους συντελεστές, τις ίδιες μεθόδους και τεχνικές και γενικά επάνω στα ίχνη του αρχικού εγχειρήματος.

Η εμπειρία που αποκτήθηκε και από τα δυο εγχειρήματα ήταν εξ' ίσου ενδιαφέρουσα από πολλές απόψεις. Αρχικά έδωσε τη δυνατότητα στους καταρτιζόμενους να κινητοποιηθούν, να αντλήσουν από τις εσωτερικές τους δυνάμεις και να εμπλακούν προσωπικά στο πρόγραμμα κατάρτισης με έντονα συμμετοχικό και ενεργητικό τρόπο. Παράλληλα, ένα τέτοιο εγχείρημα απετέλεσε σημαντική πρόκληση για τους συμμετέχοντες εκπαιδευτές για να ξεφύγουν από τους καθιερωμένους τρόπους διδασκαλίας, να επαναπροσδιορίσουν το ρόλο τους ως εκπαιδευτών ενηλίκων, να προβληματιστούν, να πειραματιστούν, να δημιουργήσουν και κυρίως να τολμήσουν.

Όλα αυτά, προφανώς δεν ακούγονται ως κάτι που δεν θα περίμενε κανείς από την εκπαίδευση. Από τη μελέτη του οδηγού αυτού, θα γίνει σαφές ότι δεν επανεφηύραμε τον τροχό, ούτε ανακαλύψαμε κάτι καινούργιο που η επιστήμη της εκπαίδευσης δεν το γνωρίζει. Αυτό που εμείς θέλουμε να προσφέρουμε είναι η εμπειρία που αποκομίσαμε μέσα από τους προβληματισμούς, τα προβλήματα, τις δυσκολίες που αντιμετωπίσαμε κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση, τις διδακτικές μεθόδους και τεχνικές που ακολουθήσαμε, τα λάθη που κάναμε, τις γνώσεις που αποκτήσαμε κ.λπ., πραγματοποιώντας ένα εκπαιδευτικό εγχείρημα που παρά το ότι τήρησε τις κείμενες διατάξεις του ΕΣΔΕΚ, ακολούθησε και κάποιες μη συμβατικές διαδικασίες όπως π.χ. την αξιοποίηση εθελοντών εκπαιδευτών ή νέων πιο συμμετοχικών διδακτικών μεθόδων, έφυγε από την πεπατημένη οδό και είχε τη διάθεση να τολμήσει, να φέρει στην επιφάνεια και να δοκιμάσει διαδικασίες της εκπαίδευσης οι οποίες δεν χρησιμοποιούνται συχνά, δείχνοντας ότι η εκπαίδευση ενηλίκων είναι πολυσύνθετη και αποκτά μεγαλύτερη δύναμη όταν διαμορφώνεται και πραγματοποιείται ανάλογα με τις πολυσύνθετες ανάγκες των ενηλίκων που συμμετέχουν σ' αυτήν.

Αυτό λοιπόν που θα προσπαθήσουμε να κάνουμε μέσα απ' αυτό τον Οδηγό είναι να μοιραστούμε αυτή τη μοναδική εμπειρία, την ευχάριστη και δυσάρεστη συγχρόνως. Ευχάριστη συνήθως στο τέλος της ημέρας όταν βλέπαμε την ικανοποίηση στα μάτια των εκπαιδευομένων για τα πράγματα που είχαν αποκομίσει, και δυσάρεστη για την αβεβαιότητα που νιώσαμε πολλές φορές όταν δεν γνωρίζαμε πως θα λειτουργούσαν κάποιες τεχνικές ή πόσο κατανοητές θα ήταν, από την πλευρά της ομάδας ή και όταν υπήρχαν ορισμένες αντιρρήσεις από κάποιους λιγότερο ανοιχτούς -κατά τη γνώμη μας- σε καινούρια πράγματα. Δυσάρεστη επίσης κάθε φορά που συνειδητοποιούσαμε ότι θα μπορούσαμε να είχαμε κάνει κάτι καλύτερα ή απλά διαφορετικά, αυτό το «στερνή μου γνώση...».

Ελπίζουμε ότι πάνω από όλα θα μοιραστούμε τον ενθουσιασμό του να είναι "ανοιχτός" ο εκπαιδευτής ενηλίκων στην εξεύρεση μεθόδων και τεχνικών εκπαίδευσης που ταιριάζουν στους εκάστοτε εκπαιδευόμενους και

όχι στη συνθησιμένη και πεπαιτημένη μετάδοση γνώσεων από έναν εκπαιδευτή που «τα ξέρει όλα» και πιστεύει ότι οι εκπαιδευόμενοι «κρέμονται» απ' αυτές για να γίνουν καλύτεροι.

Τέλος, μέσω του Οδηγού αυτού θα προσπαθήσουμε να προτείνουμε λύσεις και αλλαγές που εμείς θεωρήσαμε ότι θα ήταν καλό να είχαμε ακολουθήσει και που πιστεύουμε ότι αν αυτές αξιοποιηθούν σε μελλοντικό σχεδιασμό και υλοποίηση παρόμοιων προγραμμάτων κατάρτισης θα έχουν σαν αποτέλεσμα την αποφυγή πολλών από τα προβλήματα που εμείς αντιμετωπίσαμε και τα οποία όμως μας διδάξαν πολλά.

1.1 Ένταξη του Οδηγού στην Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL

Ο Οδηγός αυτός έχει δημιουργηθεί στα πλαίσια της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας Equal και αποτελεί προϊόν της υλοποίησης της Δράσης 19 του Έργου «Ακτινεργία», με τίτλο «Κατάρτιση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Αιτούντων Άσυλο»

1.2 Σκοπός – Στόχοι

Όπως είπαμε στην εισαγωγή, σκοπός μας είναι, με τη δημιουργία αυτού του Οδηγού να καταγράψουμε και να περιγράψουμε την εμπειρία την οποία αποκομίσαμε από την υλοποίηση ενός «διαίτητου» προγράμματος κατάρτισης ενηλίκων με τίτλο «Κατάρτιση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Αιτούντων Άσυλο», το οποίο έχει αξιολογηθεί ως **καλή πρακτική**, στο πλαίσιο του Α΄ κύκλου της EQUAL (Έργο ΑΝΑΔΡΑΣΗ-ΙΣΤΟΣ). Η ιδιαιτερότητα συνίσταται στο γεγονός ότι η κατάρτιση εφαρμόστηκε με βάση την καινοτομική ιδέα της μικτής σύνθεσης της ομάδας των καταρτιζομένων. Όπως θα καταγράψουμε λεπτομερέστερα σε επόμενο κεφάλαιο η μικτή ομάδα αποτελείται αφ' ενός από νέους ανέργους Έλληνες, αποφοίτους ανθρωπιστικών σχολών (κατά προτεραιότητα κοινωνικούς επιστήμονες) και αφ' ετέρου από πρόσφυγες/αιτούντες άσυλο, με αντίστοιχο, σύμφωνα με τις προδιαγραφές, με αυτό των Ελλήνων εκπαιδευτικό επίπεδο ή ενδιαφέροντα και δεξιότητες. Στόχος της κατάρτισης των ατόμων αυτών ήταν να λειτουργήσουν, μετά την ολοκλήρωσή της, μέσα από σχετικές θέσεις εργασίας ως σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού και απασχόλησης σε άλλους ανέργους, κυρίως αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες, αλλά και μετανάστες κλπ. Ιδιαίτερα όσον αφορά τους πρόσφυγες/αιτούντες άσυλο ο ρόλος τους ως διαμεσολαβητή ή ενδιάμεσου θεωρήθηκε από τους συντελεστές της κατάρτισης αλλά και αναγνωρίζεται ευρύτερα ως εξαιρετικά σημαντικός για την επίτευξη του στόχου της κοινωνικής ένταξης της ιδιαίτερης ομάδας των προσφύγων/αιτούντων άσυλο.

Η κατάρτιση μιας τέτοιας μικτής ομάδας, παρά τις δυσκολίες που συνεπάγονταν, λόγω των μεγάλων διαφορών σε εκπαιδευτικό, κοινωνικό, πολιτισμικό κλπ. επίπεδο μεταξύ των μελών της, επιβεβαιώθηκε και έχει περατωθεί επιτυχώς δυο συνολικά φορές, μέσω του προγράμματος EQUAL, που έδωσε τη δυνατότητα να δοκιμασθούν τέτοιες πραγματικά καινοτόμες προσεγγίσεις. Στο πλαίσιο των προγραμμάτων αυτών καταρτίστηκαν άτομα τα οποία απασχολούνται ήδη σε θέσεις συμβούλων εργασίας για πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο, όπως π.χ. στο Πολυδύναμο Κέντρο του Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού. Από τα δυο αυτά εγχειρήματα αποκομίσαμε σημαντική εμπειρία η οποία πιστεύουμε ότι αξίζει να μελετηθεί και να καταγραφεί με τη μορφή του Οδηγού αυτού ώστε να αποτελέσει σημείο αναφοράς για παρόμοιες πρακτικές κατάρτισης.

1.3 Αντικείμενο του Οδηγού

Με βάση αυτά που έχουμε ήδη αναφέρει πιο πάνω, αντικείμενο του Οδηγού αυτού αποτελεί η μελέτη και καταγραφή όλων των στοιχείων που αποτέλεσαν τις συνιστώσες της κατάρτισης της συγκεκριμένης «μικτής» ομά-

δας. Όσοι ασχολούνται με την εκπαίδευση και κατάρτιση, γνωρίζουν ότι για να επιτύχει ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα και να έχει τα μέγιστα δυνατά αποτελέσματα, είναι απαραίτητο να υπάρχει στην ομάδα των καταρτιζομένων ένας σχετικός βαθμός ομοιογένειας. Ομοιογένειας, είτε από πλευράς εκπαιδευτικού επιπέδου, είτε από πλευράς του προσανατολισμού στο αντικείμενο που πρόκειται να γίνει η κατάρτιση, της προηγούμενης γνώσης και υποδομής σε αυτό, της γνώσης της γλώσσας, του βαθμού ενδιαφέροντος για το αντικείμενο κλπ. Στην περίπτωση όμως των συγκεκριμένων δυο ομάδων για τις οποίες γράφεται ο Οδηγός αυτός, η κατάρτιση έβαλε σαν στόχο τα μέγιστα δυνατά αποτελέσματα με έναν μη «συμβατικό» για την κατάρτιση τρόπο, δηλαδή με την σύσταση της « μικτής» ομάδας, μιας ομάδας με περισσότερες διαφορές μεταξύ των καταρτιζομένων παρά ομοιότητες. Οι διαφορές έχουν σχέση με την γλώσσα, τον πολιτισμό, την κουλτούρα, την επιστημονική υποδομή, την εκπαίδευση το εκπαιδευτικό επίπεδο κλπ. Μια τέτοια ομάδα αποτελεί πρόκληση και παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον γιατί η κατάρτιση που θα σχεδιαστεί και θα υλοποιηθεί γι' αυτήν θα πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη και να στηριχθεί, σε ένα μεγάλο βαθμό, στις διαφορές παράλληλα με τις ομοιότητες, τις οποίες θα πρέπει να διερευνήσει και να αναδείξει. Συγκεκριμένα, στην προκειμένη περίπτωση, οι διαφορές μεταξύ των ατόμων που απαρτίζουν την κάθε ομάδα αξιοποιήθηκαν σαν εργαλείο μάθησης και ο κάθε καταρτιζόμενος κατέληξε να διδάσκει τους άλλους και παράλληλα να διδάσκεται από αυτή την εμπειρία όπως θα εξηγήσουμε στο κεφάλαιο 7.1 που αφορά την περιγραφή και το σκεπτικό των εκπαιδευτικών πρακτικών που αξιοποιήθηκαν στην κατάρτιση.

Παράλληλα με την αναφορά στις ιδιαιτερότητες της «μικτής» ομάδας που αναφέραμε, αντικείμενο του Οδηγού θα αποτελέσει και η καταγραφή της εμπειρίας που προέκυψε από την υλοποίηση των δυο «εγχειρημάτων» κατάρτισης με μικτή ομάδα, ως προς τον σχεδιασμό αυτής της εφαρμογής, την περιγραφή της ομάδας στόχου, την περιγραφή των εκπαιδευτικών στόχων και των εκπαιδευτικών πρακτικών κλπ.. Θα αναφερθούμε επίσης στη θεωρητική υποδομή στην οποία στηρίχθηκε ο σχεδιασμός του Προγράμματος Κατάρτισης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Αιτούντων Άσυλο, από πλευράς δυναμικής της ομάδας αφ' ενός και αφ' ετέρου από πλευράς μεθόδων διδασκαλίας.

Τέλος, αντικείμενο του Οδηγού θα αποτελέσει η μελέτη και καταγραφή των εμπειριών αυτού του εγχειρήματος από την πλευρά των καταρτιζομένων αφ' ενός και από την πλευρά των εκπαιδευτών αφ' ετέρου, με στόχο να γίνουν προτάσεις για τη βελτίωση των μεθόδων και τεχνικών κατάρτισης παρόμοιων ομάδων στο μέλλον.

1.4 Πού θα χρησιμοποιηθεί ο Οδηγός

Η ιδέα της συγγραφής του Οδηγού προέκυψε λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων είναι ένα επιστημονικό πεδίο το οποίο ερευνάται και αναπτύσσεται διαρκώς κατά τις δύο κυρίως τελευταίες δεκαετίες. Ευελπιστούμε λοιπόν, ότι ο παρών Οδηγός με την καταγραφή της συγκεκριμένης εμπειρίας μπορεί να προσφέρει στοιχεία χρήσιμα για την ανάπτυξη του πεδίου αυτού.

Πιστεύουμε ότι τουλάχιστον για την ελληνική πραγματικότητα όσον αφορά την εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων, ο Οδηγός θα αποτελέσει ένα εγχείρημα μελέτης και καταγραφής μιας καινοτομικής και πιθανόν πρωτοποριακής μεθόδου στην επαγγελματική κατάρτιση ενηλίκων σε μικτή ομάδα. Μια μικτή ομάδα χαρακτηρίζεται από ένα μεγάλο σχετικά βαθμό **ανομοιογένειας**, επομένως και οι απαιτήσεις είναι πιθανόν διαφορετικές από αυτές των περισσότερο ομοιογενών ομάδων, από πλευράς σύνθεσης της ομάδας των καταρτιζομένων αφ' ενός και από πλευράς μεθόδων κατάρτισης αφ' ετέρου. Η μελέτη και καταγραφή αυτών των ιδιαιτεροτήτων και απαιτήσεων θα αποτελέσει μια βάση με «έτοιμο» υλικό για να χρησιμοποιηθεί από άτομα που ασχολούνται με τον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για ενήλικες, οι οποίοι ανήκουν σε ομάδες με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και που η συμμετοχή τους σε μικτή ομάδα θα μπορούσε να τους ωφελήσει ιδιαίτερα. Επίσης ο Οδηγός αυτός μπορεί να χρησιμοποιηθεί από εκπαιδευτές επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίοι πιθα-

νόν να διδάξουν σε μικτή ομάδα. Παράλληλα, οι πρακτικές οι οποίες έχουν εφαρμοσθεί στη μικτή ομάδα, όπως λόγω χάριν η αμοιβαία διδασκαλία - μάθηση, μεταξύ των καταρτιζομένων μπορεί να φανούν αρκετά ενδιαφέρουσες ώστε να αξιοποιηθούν περισσότερο στην κατάρτιση που βασίζεται επί το πλείστον σε κλασικές μεθόδους, οι οποίες συχνά αποδεικνύονται ακατάλληλες για την εκπαίδευση ενηλίκων, κουράζουν και αποθαρρύνουν. Στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων υπάρχει εμφανής ανάγκη να εμπλουτισθεί το μαθησιακό περιβάλλον καθώς και οι μέθοδοι και τεχνικές ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες των εκπαιδευόμενων οι οποίες είναι ιδιαίτερες, διαφέρουν από άτομο σε άτομο, είναι προσανατολισμένες στην κάλυψη πραγματικών καταστάσεων της καθημερινής τους ζωής, είτε αυτές εστιάζονται στον επαγγελματικό είτε στον ατομικό ή κοινωνικό τους τομέα. Επομένως ο Οδηγός αυτός μπορεί να χρησιμεύσει σαν ένα «προηγούμενο» και να αξιοποιηθεί από κάθε εκπαιδευτή της επαγγελματικής κατάρτισης που επιθυμεί να δοκιμάσει καινοτομικές μεθόδους κατά την άσκηση του λειτουργημάτος του.

1.5 Οφέλη - Ωφελούμενοι

Η συγγραφή ενός Οδηγού καλών πρακτικών στην επαγγελματική κατάρτιση μικτών ομάδων ενηλίκων δεν θα είχε ιδιαίτερο νόημα αν δεν φιλοδοξούσε να παράσχει ορισμένα οφέλη. Πιστεύουμε ότι τα οφέλη θα είναι κυρίως πρακτικά, εφ' όσον η εμπειρία η οποία καταγράφεται σ' αυτόν θα μοιραστεί με άλλους συναδέλφους εκπαιδευτές ή σχεδιαστές προγραμμάτων κατάρτισης με μικτές ομάδες ενηλίκων. Επειδή η εμπειρία που αποκτήθηκε από τους σχεδιαστές και στελέχη κατάρτισης της ΕΕΤΑΑ μέσω των δυο προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν και αφορούσαν την κατάρτιση συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού και απασχόλησης προσφύγων και αιτούντων άσυλο, είναι από τις πρώτες στον ελληνικό χώρο, πιστεύουμε ότι η καταγραφή της θα αποτελέσει ένα ερέθισμα για όσους ασχολούνται με την κατάρτιση ενηλίκων ώστε να αξιολογήσουν την πρακτική, να την κρίνουν, να την αξιοποιήσουν ως ιδέα, να χτίσουν επάνω σ' αυτήν, να τη βελτιώσουν και να την προχωρήσουν πιο μπροστά.

Παράλληλα, πιστεύουμε ότι το εγχείρημα αυτό, σαν πρακτική κατάρτισης ενηλίκων, θα προβληματίσει θετικά άλλους συναδέλφους οι οποίοι δεν έχουν ασχοληθεί ή δεν τους είναι γνωστή η ιδέα της κατάρτισης με μικτές ομάδες. Κάτω από αυτό το πρίσμα, ωφελούμενοι θα είναι όλοι οι συνάδελφοι εκπαιδευτές ενηλίκων που θα διαβάσουν τον Οδηγό είτε για να προσθέσουν στις γνώσεις τους μια ακόμη διαφορετική πρακτική, είτε για να υιοθετήσουν ορισμένες ιδέες από αυτές που περιέχονται στον Οδηγό και κυρίως για να πάρουν θέση απέναντι σε μια τέτοια πρακτική, να εκφέρουν την δική τους άποψη και πιθανόν να αναθεωρήσουν και να επαναπροσδιορίσουν τις δικές τους μεθόδους, τεχνικές και προσεγγίσεις στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων. Αυτό δεν εξαιρεί τη γράφουσα και τους υπόλοιπους εκπαιδευτές και συντελεστές του Π.Κ., εφ' όσον πρώτα απ' όλα, ο απολογισμός αυτού του εκπαιδευτικού έργου που περιγράφεται στον Οδηγό, δίνει τη δυνατότητα της αυτοαξιολόγησης, της αυτοκριτικής και κατ' επέκταση της επανεξέτασης και του επαναπροσδιορισμού του δικού τους ρόλου στο σχεδιασμό και την υλοποίηση παρόμοιων μελλοντικών προγραμμάτων κατάρτισης.

Σημαντικότερο όμως απ' όλα τα οφέλη, σε μακροπρόθεσμη βάση, τα οποία ελπίζουμε να παράσχει ο Οδηγός αυτός είναι αυτό που θα εισπράξουν οι εκπαιδευόμενοι, οι οποίοι θα παρακολουθήσουν τα προγράμματα κατάρτισης σε μικτές ομάδες που θα προκύψουν μετά από την επεξεργασία και βελτιωμένη υλοποίησή τους, με βάση το έναυσμα αυτού του Οδηγού.

1.6 Μεθοδολογία συγγραφής του Οδηγού

Ο Οδηγός αυτός αποτελεί μια καταγραφή και έναν απολογισμό της διαδικασίας που ακολουθήθηκε από το σχεδιασμό των δυο προγραμμάτων κατάρτισης μικτών ομάδων ενηλίκων που θα αναλυθούν στη συνέχεια, μέ-

χρη και την υλοποίησή τους. Θα περιγράψει το σκεπτικό και τη φιλοσοφία βάσει των οποίων γεννήθηκε η ιδέα της κατάρτισης σε μικτή ομάδα, το σχεδιασμό, τη διαδικασία υλοποίησης και τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Θα γίνει αναφορά στην επιστημονική θεωρητική υποδομή στην οποία στηρίχθηκε η ιδέα για να πραγματοποιηθεί. Θεωρητική υποδομή σχετική με την εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων αφ' ενός και σχετική με την δυναμική της ομάδας αφ' ετέρου. Θα περιγραφούν οι δυο μικτές ομάδες οι οποίες συμμετείχαν στην κατάρτιση, ο τρόπος επιλογής των εκπαιδευομένων, τα κριτήρια και οι προϋποθέσεις επιλογής, το αντικείμενο και η διαδικασία της κατάρτισης καθώς και τα αποτελέσματα. Η αξιολόγηση θα δώσει στοιχεία ποιοτικού χαρακτήρα που προέκυψαν από τις απαντήσεις σε δυο ερωτηματολόγια τα οποία σχεδιάστηκαν για να πάρουν ανάδραση σχετικά με την ιδέα της μικτής ομάδας και από τις δυο πλευρές δηλαδή από τους εκπαιδευόμενους και από τους εκπαιδευτές. Η επιστημονική αναφορά στις θεωρίες μάθησης, εκπαίδευσης /κατάρτισης ενηλίκων, και δυναμικής της ομάδας θα γίνει βάσει ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας.

Η περιγραφή και καταγραφή όλων όσων αναφέρονται πιο πάνω είναι προϊόν προσωπικής παρατήρησης και εμπλοκής της γράφουσας, η οποία ήταν βασική εκπαιδευτρια και στα δυο προγράμματα, σε συνεργασία με την επιστημονικά υπεύθυνη για τον σχεδιασμό και την υλοποίησή τους.

2. Περιγραφή της καλής πρακτικής

Επειδή, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, το Πρόγραμμα Κατάρτισης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Αιτούντων Άσυλο, χαρακτηρίστηκε ως καλή πρακτική, σκόπιμο είναι να δούμε ποια είναι τα στοιχεία που την χαρακτηρίζουν ως **καλή πρακτική**, πώς δηλαδή κατ' αρχάς οι βασικές αρχές και κατευθύνσεις της εταιρικότητας, της καινοτομίας, της ισότητας ευκαιριών εξειδικεύθηκαν και βρήκαν έδαφος εφαρμογής στη συγκεκριμένη κατάρτιση.

Εταιρικότητα. Το πρώτο πρόγραμμα κατάρτισης είναι προϊόν της Αναπτυξιακής Σύμπραξης ΑΝΑΔΡΑΣΗ – ΙΣΤΟΣ που αφορά το ομώνυμο Έργο, που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Μέτρου 5.1 της EQUAL «Υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο». Στην Α.Σ. μετέχουν ένα πλήθος αντιπροσωπευτικών φορέων που διαθέτουν εμπειρία σχετική με τη συγκεκριμένη ομάδα στόχο, σε μια πολυεπίπεδη προσέγγιση (συμβουλευτική, ψυχοκοινωνική στήριξη, νομική αρωγή, επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση, προώθηση στην απασχόληση), καθώς και στο σχεδιασμό πολιτικών και την ευαισθητοποίηση και πληροφόρηση του κοινωνικού συνόλου. Οι φορείς αυτοί είναι τα αρμόδια υπουργεία, οι κυριότερες Μ.Κ.Ο. οι οποίες ασχολούνται με τους αιτούντες άσυλο και τους πρόσφυγες, εκπρόσωποι της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλοι κοινωνικοί εταίροι. Η διευρυμένη συνεργασία στα πλαίσια της Α.Σ. έφερε κοντά φορείς, οι οποίοι, αν δεν υπήρχε το έργο της Α.Σ. δεν επρόκειτο να συνεργαστούν. Η συνεργασία και η ζύμωση μεταξύ των φορέων διαφορετικού χαρακτήρα, έδωσε στους περισσότερους την ευκαιρία να αναθεωρήσουν ή να επιβεβαιώσουν τις απόψεις τους για το χώρο ή για τον φορέα τους και να δημιουργήσουν νέες συνεργασίες. Στην Ελλάδα, επιχειρείται για πρώτη φορά η συνεργασία σε τόση έκταση φορέων που εμπλέκονται με τους αιτούντες άσυλο. Η συνεργασία αυτή αξιοποιήθηκε ιδιαίτερα στο πλαίσιο της κατάρτισης καθόσον οι εξειδικευμένοι στα θέματα των αιτούντων άσυλο/προσφύγων φορείς ενεπλάκησαν από κοινού με την ΕΕΤΑΑ, ως φορέα κατάρτισης από τις επιλογές καταρτιζομένων και το σχεδιασμό του προγράμματος κατάρτισης μέχρι και την προώθηση στην απασχόληση.

Καινοτομία. Το πρόγραμμα αρχικά ξεκίνησε από μια καινοτομική ιδέα, την πραγματοποίηση δηλαδή της κατάρτισης σε μια «μικτή» ομάδα. Ας δούμε όμως τι εννοούμε με τον όρο «μικτή» ομάδα.

Σαφώς κάθε ομάδα που συγκροτείται για να συμμετάσχει σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης είναι μικτή, με την έννοια ότι κάθε άτομο είναι ξεχωριστό και έρχεται στην ομάδα με τις ιδιαιτερότητές του, ως προς τις ανάγκες, τους στόχους, τις εμπειρίες, τον τομέα και επίπεδο μόρφωσης και ειδίκευσης, τα κίνητρα, την κουλτούρα κ.λπ.

Όλα αυτά, βάσει των κανόνων της εκπαίδευσης, συνυπολογίζονται, κατά τη διαδικασία της επιλογής των κατάρτιζομένων και στα πιο πάνω κριτήρια στοχεύονται κυρίως οι ομοιότητες, η συμβατότητα θα λέγαμε, των πιο πάνω στοιχείων, ώστε να μην υπάρχει μεγάλη ανομοιογένεια στην ομάδα και να διευκολύνεται έτσι το έργο της κατάρτισης. Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης όμως, οι διαφορές των ατόμων μεταξύ τους ήταν περισσότερες και μεγαλύτερες από τις ομοιότητες και είναι οι διαφορές επάνω στις οποίες στηρίχθηκε το πρόγραμμα για να μεγιστοποιήσει το ποθούμενο αποτέλεσμα. Η ομάδα κατάρτισης συστάθηκε από νέους άνεργους Έλληνες κοινωνικούς επιστήμονες και από ξένους αιτούντες άσυλο, άτομα δηλαδή της ομάδας στόχου της κατάρτισης, με διαφορετικά μιν επίπεδα και τομείς μόρφωσης αλλά με αντίστοιχα ενδιαφέροντα, και δεξιότητες.

Η κατάρτιση της μικτής αυτής ομάδας υλοποιήθηκε για πρώτη φορά, σε πειραματικό, κατά κάποιο τρόπο στάδιο, από την ΕΕΤΑΑ, στην Αθήνα το έτος 2003. Το εγχείρημα αυτό, παρά τις δυσκολίες που αντιμετώπισε, όπως θα εξηγήσουμε στην πορεία, έφερε αποτελέσματα τα οποία τελικά ήταν περισσότερο θετικά και από τα αναμενόμενα, απέφεραν υψηλό βαθμό ικανοποίησης και στους κατάρτιζόμενους και τους εκπαιδευτές, ενώ παράλληλα, αρκετά από τα άτομα που εκπαιδεύτηκαν αξιοποίησαν και εξακολουθούν να αξιοποιούν τις αποκτηθείσες γνώσεις και εμπειρία στον τομέα τον οποίο καταρτίστηκαν. Κάλυψαν δηλαδή θέσεις εργασίας σε γραφεία στήριξης, συμβουλευτικής, διαμεσολάβησης και προώθησης στην απασχόληση των αιτούντων άσυλο. Η αρχική αυτή ιδέα της μικτής ομάδας, που ξεκίνησε ως καινοτομία, μετά την υλοποίηση και αξιολόγηση των πρώτων αποτελεσμάτων, κρίθηκε ως καλή πρακτική και επαναλήφθηκε πάλι από την ΕΕΤΑΑ, το έτος 2006 – 2007. Η περιγραφή αυτής της ομάδας στόχου μας οδηγεί στο επόμενο χαρακτηριστικό της καλής αυτής πρακτικής που είναι η:

Ισότητα ευκαιριών. Η ιδέα εδώ ήταν να δοθούν ίσες ευκαιρίες όχι μόνο σε άνεργους Έλληνες άνδρες και γυναίκες αλλά και σε ξένους αμφότερων των φύλων, οι οποίοι βρίσκονται στην Ελλάδα νόμιμα, είναι άνεργοι και έχουν όλοι ανάγκη για εργασία και βιοπορισμό. Μάλιστα, λαμβάνοντας υπόψη την δυσκολία να εξευρεθούν μέσα από την ομάδα στόχο άτομα με υψηλά προσόντα ως προς το επίπεδο επιστημονικής γνώσης κοντά στο αντικείμενο κατάρτισης, το πρόγραμμα προέβλεπε ελαστικότητα στις προδιαγραφές επιλογής αυτών των ατόμων ώστε να τους δοθεί η ευκαιρία να συμμετάσχουν στην κατάρτιση, με στόχο να αξιοποιηθούν μετά τη λήξη της ως σύμβουλοι απασχόλησης με το ρόλο του ενδιάμεσου ή διαμεσολαβητή. Η αξιοποίηση του στοιχείου αυτού των ίσων ευκαιριών, στην προκειμένη περίπτωση, υπήρξε ένα σημαντικό πλεονέκτημα για την κατάρτιση διότι η ίδια η διαδικασία της κατάρτισης απέτέλεσε μια προσομοίωση της πραγματικότητας την οποία οι κατάρτιζόμενοι θα καλούσαν να αντιμετωπίσουν μετά το πέρας της και με την τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας όπου θα εξυπηρετούσαν αιτούντες άσυλο. Δηλαδή, στην ομάδα υπήρχαν Έλληνες οι οποίοι έπρεπε να μάθουν ποιες είναι οι ανάγκες, οι συνθήκες και γενικότερα η πραγματικότητα που βιώνουν οι άνεργοι αιτούντες άσυλο, οι οποίοι θα στρέφονταν σ' αυτούς για υπηρεσίες συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού και απασχόλησης. Παράλληλα, στην ίδια ομάδα υπήρχαν και ξένοι αιτούντες άσυλο, άτομα δηλαδή της ομάδας στόχου, οι οποίοι έπρεπε να κατανοήσουν και να μάθουν την ελληνική πραγματικότητα, ώστε να μπορέσουν να συμβιώσουν και να εργαστούν περισσότερο αποτελεσματικά σ' αυτήν. Όλοι δε μαζί, Έλληνες και ξένοι, μέσα στην ίδια ομάδα και το ίδιο πρόγραμμα κατάρτισης έπρεπε να μάθουν το πώς γίνεται κάποιος σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού και προώθησης στην απασχόληση και παράλληλα με τον κλασσικό τρόπο κατάρτισης, έπρεπε οι μιν να μάθουν από τις γνώσεις των δε, με ένα μη κλασσικό τρόπο, πράγμα που μας φέρνει στο επόμενο χαρακτηριστικό της καλής πρακτικής που είναι η :

Αμοιβαία διδασκαλία. Σε όλα σχεδόν τα περιβάλλοντα που συντελείται εκπαίδευση ή / και κατάρτιση, και κυρίως στην εκπαίδευση ενηλίκων, το φαινόμενο της αμοιβαίας διδασκαλίας είναι σχεδόν αυτόματο, εφ' όσον χρησιμοποιούνται συμμετοχικές μέθοδοι και τεχνικές μάθησης, οι οποίες δίνουν την ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους / κατάρτιζόμενους να εμπλακούν ενεργητικά με το να εργάζονται ατομικά ή ομαδικά και να μοιράζο-

νται τις νέες γνώσεις, εμπειρίες, απόψεις κ.λπ. μεταξύ τους ώστε οι μεν να μαθαίνουν από τους δε, ενώ παράλληλα τους «διδάσκουν». Το στοιχείο αυτό δεν αποτελεί καινοτομία για το συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης. Αυτό που αποτελεί όμως καινοτομία είναι το γεγονός ότι η αμοιβαία διδασκαλία απέτέλεσε βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία μιας τόσο ανομοιογενούς και μικτής ομάδας και μάλιστα θα μπορούσαμε να την χαρακτηρίσουμε ως την κύρια εκπαιδευτική συμμετοχική τεχνική. Η τεχνική αυτή υπήρξε ίσως το κυριότερο εργαλείο το οποίο ανέπτυξε και αναζωογονούσε τα κίνητρα των καταρτιζομένων κατά την διάρκεια της κατάρτισης, όταν δηλαδή μέσα από την εκπαιδευτική εμπειρία αυτοί συνειδητοποιούσαν πράγματα μέσα από βιώματα των «άλλων», τα οποία δεν θα είχαν εκτός μικτής ομάδας. Σε ορισμένες περιπτώσεις υπήρχε μεγάλος ενθουσιασμός και διάθεση για μάθηση μέσω αυτής της τεχνικής και μολονότι σε ορισμένες άλλες υπήρξαν συμπτώματα κόπωσης, για θέματα κυρίως επικοινωνίας, λόγω της ασυμβατότητας του επιπέδου γνώσης της γλώσσας στο τέλος απέφερε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Πρέπει να σημειωθεί ότι το στοιχείο της αμοιβαίας διδασκαλίας ως πρωταρχικού εργαλείου εκπαίδευσης δεν είχε ενταχθεί ως τέτοιο κατά τον σχεδιασμό του προγράμματος κατάρτισης, αλλά προέκυψε στην πορεία από την ανάγκη να καταβληθούν ιδιαίτερες προσπάθειες από τις δυο πλευρές των καταρτιζομένων αφ' ενός και των εκπαιδευτών αφ' ετέρου, για καλύτερη επικοινωνία και γεφύρωση του χάσματος του επιπέδου γνώσης της γλώσσας καθώς και του επιπέδου των ειδικών ακαδημαϊκών γνώσεων των Ελλήνων συμμετεχόντων.

Σε ένα εγχείρημα όπως αυτό, όπου από την αρχή του διακινδυνεύει την πιθανότητα της αποτυχίας, εφ' όσον δεν υπήρχε προηγούμενο για να καθοδηγήσει κάπως την πορεία της διαδικασίας, και στηρίχθηκε, σε αρκετά μεγάλο βαθμό, στις ικανότητες των εκπαιδευτών να «τα βγάλουνέρα» και με πολλή αισιοδοξία και «τόλμη» να αντιμετωπίσουν νέες εκπαιδευτικές προκλήσεις, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η αμοιβαία διδασκαλία προέκυψε ως «από μηχανής θεός».

Πρωώθηση στην απασχόληση αμέσως μετά την κατάρτιση. Ένα άλλο χαρακτηριστικό καλής πρακτικής είναι αυτό της πρωώθησης στην απασχόληση στον τομέα του αντικειμένου που έγινε η κατάρτιση. Από την εποχή του σχεδιασμού του, και τις δυο φορές που πραγματοποιήθηκε το Πρόγραμμα Κατάρτισης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Αιτούντων Άσυλο, είχε προβλεφτεί η άμεση πρωώθηση στην απασχόληση σε φορείς της Αναπτυξιακής Σύμπραξης, ενός ορισμένου αριθμού καταρτισθέντων, για να εργαστούν στον τομέα για τον οποίο καταρτίστηκαν, δηλαδή στην παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και πρωώθησης στην απασχόληση αιτούντων άσυλο.

Στη συνέχεια, θα δούμε πώς όλα αυτά τα στοιχεία της καλής πρακτικής συνυφάνθηκαν μέσα στο συγκεκριμένο πρόγραμμα και απέφεραν την εμπειρία της κατάρτισης της μικτής ομάδας, ξεκινώντας από μια περιγραφή της πρώτης, της αρχικής εμπειρίας, της εξέλιξής της, της επανάληψής της σε δεύτερη εφαρμογή καθώς και των αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων που προέκυψαν και οδήγησαν στο σχεδιασμό και την υλοποίηση του δεύτερου προγράμματος.

3. Η αρχική εμπειρία

3.1 Σύντομο ιστορικό.

Όπως είναι γνωστό, οι πρόσφυγες ή / και αιτούντες άσυλο είναι μια κοινωνικά ευαίσθητη ομάδα, με πολλές ιδιαιτερότητες. Τα άτομα αυτά, έρχονται στην χώρα υποδοχής, στην προκειμένη περίπτωση την Ελλάδα, επί το πλείστον, χωρίς τα απαραίτητα μέσα επιβίωσης, όπως στέγη, τροφή, ένδυση, οικονομικούς πόρους κ.λπ, με διαφορετικές πολιτισμικές καταβολές, χωρίς τη γνώση της γλώσσας, την κατανόηση της νοοτροπίας και γενικότερα της πραγματικότητας της χώρας υποδοχής και με έντονη ως εκ τούτου αίσθηση ανασφάλειας και αβεβαιό-

τητας. Είναι σημαντικό λοιπόν, όταν οι πρόσφυγες και οι αιτούντες άσυλο απευθύνονται σε διάφορους φορείς για να ζητήσουν υπηρεσίες που θα τους βοηθήσουν να σταθούν στα πόδια τους και να επιβιώσουν στη χώρα μας, να έρθουν σε επαφή με άτομα που έχουν ένα καλό βαθμό κατανόησης της κατάστασης και των αναγκών τους, ώστε να τους παράσχουν ουσιαστική βοήθεια. Επιπλέον, είναι εξ' ίσου σημαντικό γι' αυτούς να αποκτήσουν ένα καλό βαθμό κατανόησης της πραγματικότητας της χώρας υποδοχής, ώστε να προσαρμοστούν ομαλότερα σε αυτήν. Παράλληλα, από Ελληνικής πλευράς, είναι σημαντικό, οι Έλληνες που παρέχουν υπηρεσίες σε πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο, να κατανοούν τις ιδιαιτερότητες της ομάδας στόχου ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ειδικές τους ανάγκες. Η ιδέα της κατάρτισης της μικτής ομάδας προέκυψε λαμβάνοντας οι συντελεστές του σχεδιασμού και υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης υπόψη τα παραπάνω δεδομένα και θεωρήσεις. Φέρνοντας μαζί άτομα και από τις δυο κοινωνικές ομάδες (άνεργοι Έλληνες και αιτούντες άσυλο/πρόσφυγες), τοποθετώντας τα στην ίδια ομάδα με τον ίδιο εκπαιδευτικό στόχο, δηλαδή την κατάρτιση συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού και προώθησης στην απασχόληση αιτούντων άσυλο, και χρησιμοποιώντας τις κατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους, θα μπορούσαν να επιτευχθούν ουσιαστικά αποτελέσματα κατάρτισης αφ' ενός και γεφύρωσης κενών επικοινωνίας και αμοιβαίας κατανόησης αφ' ετέρου.

Εξ αρχής υπήρξε πλήρης επίγνωση της δυσκολίας ενός τέτοιου καινοτόμου εγχειρήματος. Παρ' όλα αυτά, θεωρήθηκε ότι άξιζε να αποτολμηθεί κάτι τέτοιο ώστε να επιτευχθεί η απαραίτητη ανταλλαγή εμπειριών, να επιτευχθεί ένας καλός βαθμός κατανόησης της «άλλης πλευράς» και να γίνουν οι αναγκαίες ζυμώσεις, κατά τη φάση της κατάρτισης, ώστε το άγνωστο να γίνει γνωστό και από τις δυο πλευρές και οι δυο ομάδες να μεταφέρουν αργότερα, στο χώρο της απασχόλησης τις γνώσεις και τις εμπειρίες που απέκτησαν, με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα.

Οι δυσκολίες του εγχειρήματος είχαν σχέση με την πολλαπλή όπως αναφέρθηκε ήδη ανομοιογένεια των καταρτιζομένων ως προς το μορφωτικό/εκπαιδευτικό επίπεδο, τη γνώση του αντικείμενου κατάρτισης, τη γνώση και χρήση της Ελληνικής γλώσσας, τις πολιτισμικές καταβολές, τις ανάγκες, τις αμοιβαίες προκαταλήψεις και τα κυρίαρχα στερεότυπα.

3.2 Η σύνθεση της ομάδας I (ΚΠ EQUAL ΑΝΑΔΡΑΣΗ – ΙΣΤΟΣ)

Στο εξής ως **ομάδα I**, θα αναφέρουμε την μικτή ομάδα που συμμετείχε στο πρώτο πρόγραμμα κατάρτισης (του Έργου ΑΝΑΔΡΑΣΗ-ΙΣΤΟΣ) και απετέλεσε πρότυπο για το δεύτερο εγχείρημα. Αρχικά θα την περιγράψουμε με τα χαρακτηριστικά που πληρούσαν τις προδιαγραφές των κριτηρίων επιλογής για συμμετοχή στο συγκεκριμένο πρόγραμμα. Κατόπιν θα προσπαθήσουμε εν συντομία να σκιαγραφήσουμε μερικά στοιχεία της προσωπικότητας του κάθε στόμου, όπως αυτή έγινε φανερή μέσα από τη συνεργασία και γενικότερα τη συμμετοχή του στην όλη διαδικασία κατάρτισης. Θα κάνουμε επίσης αναφορά στα κίνητρα του καθενός από τους καταρτιζομένους, όπως αυτά εκδηλώθηκαν στην πορεία και συνεισέφεραν στην επιτυχία ή μη, μερών ή ολόκληρου του προγράμματος.

Θεωρούμε ότι η σκιαγράφηση αυτή είναι απαραίτητη για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε τη δυναμική που έφερε το κάθε άτομο στην ομάδα και το πώς αυτή η δυναμική διαμόρφωσε σε ένα βαθμό τη λειτουργία της ομάδας και επηρέασε τα αποτελέσματα. Ας δούμε όμως πρώτα ποια ήταν η διαδικασία επιλογής της ομάδας των υποψηφίων καταρτιζομένων, με ποιες προδιαγραφές και ποια κριτήρια.

Η διαδικασία επιλογής έγινε με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλιστεί η διαφάνεια και η κατά το δυνατόν αντικειμενικότητα. Η διαδικασία ακολούθησε την εξής πορεία:

Καθορίστηκε επιτροπή επιλογής από τους εκπροσώπους των εξειδικευμένων σε θέματα προσφύγων φορέων της Αναπτυξιακής Σύμπραξης, μεταξύ των οποίων και φορείς που είχαν την πρόθεση να απασχολήσουν έναν

αριθμό ατόμων μετά την κατάρτιση και της ΕΕΤΑΑ, που ανέλαβε το έργο της κατάρτισης και της προώθησης στην απασχόληση των καταρτιζομένων (ΕΕΤΑΑ, ΕΕΣ, ΕΛΙΝΑΣ, ΕΣΠ, Δήμος Νέας Μάκρης).

Προσδιορίστηκαν συγκεκριμένα κριτήρια που σχετίζονται με τους στόχους του προγράμματος και έγιναν εκ των προτέρων γνωστά σε αυτούς που εξεδήλωσαν ενδιαφέρον να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα. Τα κριτήρια ήταν η αποδεδειγμένη κατάσταση ανεργίας, η ηλικία, η σχέση με το αντικείμενο, ο βαθμός ενδιαφέροντος για σχετική μελλοντική θέση εργασίας, ενώ συνυπολογίστηκε και η κοινωνική κατάσταση του υποψηφίου, το ενδιαφέρον για παρακολούθηση του προγράμματος, η πρόθεση και η ικανότητα για απασχόληση σχετική με το αντικείμενο του προγράμματος κατάρτισης, καθώς και η συμμετοχή και των δυο φύλων στο πρόγραμμα. Ως τρόπος επιλογής ορίστηκε η προσωπική συνέντευξη με την επιτροπή επιλογής.

Όλοι οι ενδιαφερόμενοι ειδοποιήθηκαν για τα αποτελέσματα.

Γενικά, βάσει της πρότασης του σχεδίου δράσης, η ομάδα θα έπρεπε να αποτελείται από 5 ανέργους Έλληνες κοινωνικούς επιστήμονες και από 5 άτομα της ομάδας στόχου, δηλαδή άνδρες και γυναίκες αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες, με αντίστοιχα ενδιαφέροντα και δεξιότητες. Η ηλικία που είχε οριστεί ήταν κάτω των 35 ετών. Σχετικά με τη συμμετοχή των ατόμων της ομάδας στόχου, άλλα επί πλέον απαιτούμενα ήταν να έχουν οι πρόσφυγες ή αιτούντες άσυλο καλή γνώση της Ελληνικής γλώσσας, και να είναι κατά προτίμηση επιστήμονες κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών. Λόγω όμως της ιδιαιτερότητας του πληθυσμού αυτού δεν θα έπρεπε να αποκλείεται η συμμετοχή ατόμων που δεν κάλυπταν αναγκαστικά τα προαναφερθέντα τυπικά προσόντα αλλά να είναι δυνατόν να επιλέγονται, εφόσον διέθεταν άτυπα προσόντα και αντίστοιχα, σύμφωνα με το πρόγραμμα ενδιαφέροντα, δεξιότητες και επικοινωνιακές ικανότητες.

Συγκεκριμένα, από την ομάδα των αιτούντων άσυλο, οι τρεις ήταν άνδρες, εκ των οποίων ο ένας ήταν απόφοιτος ελληνικού ΑΕΙ, με ενδιαφέροντα και άτυπη εμπειρία στην παροχή υπηρεσιών σε πρόσφυγες, ένας ήταν απόφοιτος Μέσης εκπαίδευσης της χώρας του και ένας με τριετή τυπική εκπαίδευση μεν, αλλά με υψηλό επίπεδο ατομικής ανάπτυξης και μόρφωσης, εκτενείς γνώσεις του αντικείμενου των προσφύγων καθώς και εθελοντική εμπειρία μεταφραστή και διαμεσολαβητή σε χώρους που ασχολούνται με τους πρόσφυγες και του οποίου η εμπειρία, η θέρμη για απόκτηση γνώσεων και ανταλλαγή εμπειριών απεδείχθησαν πολύτιμα στην ομάδα. Τα άλλα τρία άτομα της ομάδας των ξένων, αιτούντων άσυλο, ήταν γυναίκες εκ των οποίων η μία ήταν φοιτήτρια Ελληνικού ΤΕΙ και οι άλλες δυο ήταν απόφοιτες ΑΕΙ της χώρας τους. Και οι τρεις γυναίκες είχαν υψηλό βαθμό ενδιαφέροντος για το αντικείμενο κατάρτισης ενώ η μια από αυτές διέθετε και επαγγελματική εμπειρία ως κοινωνική λειτουργός στην χώρα καταγωγής της.

Για τις επιλογές από ελληνικής πλευράς, άλλες προδιαγραφές εκτός από τις σπουδές και την ηλικία ήταν να είναι άνεργοι, να έχουν καλή γνώση της Αγγλικής γλώσσας και επιθυμητή εμπειρία στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της απασχόλησης ή (και) εμπειρία στη συμβουλευτική στήριξης ευπαθών ομάδων. Τελικά αυτοί που επελέγησαν ήταν πέντε γυναίκες, κοινωνικοί επιστήμονες όλες με σχετική μεν γνώση του αντικείμενου κατάρτισης αλλά με μεγάλη ανάγκη εξειδικευμένης κατάρτισης στον τομέα της συμβουλευτικής, διαμεσολάβησης και προώθησης στην απασχόληση αιτούντων άσυλο.

Είναι λοιπόν φανερό ότι μια τέτοια σύνθεση ομάδας κατάρτισης από την αρνητική της πλευρά μπορεί να φαίνεται ότι εκ των προτέρων παρουσιάζει ανυπερέβλητες δυσκολίες λόγω της μεγάλης ανομοιογένειας που την χαρακτηρίζει. Μάλιστα, η κατάρτιση μιας τέτοιας ομάδας θα μπορούσε ίσως να θεωρηθεί ως υπεραισιόδοξο ή και ουτοπικό ακόμη εγχείρημα. Από την θετική όμως πλευρά, μια ομάδα σαν και αυτή, παρουσίαζε ένα κρυμμένο θησαυρό γνώσεων, εμπειριών, απόψεων κλπ. που με την ανάλογη διάθεση, ενθουσιασμό, εμπύκωση, εκπαιδευτικές γνώσεις, τεχνικές και εμπειρία των υλοποιητών του προγράμματος θα μπορούσαν όλα αυτά να ανιχνευθούν ώστε να έρθουν στην επιφάνεια, να καλλιεργηθούν, να ανταλλαχθούν και να συντελεστεί έτσι μια ώσμωση, μια ουσιαστική αλληλοκατανόηση της πραγματικότητας που ο καθένας και η κάθε μία έφερναν μαζί τους αλ-

λά και αυτής που από κοινού από το χώρο της κατάρτισης, ώστε να προετοιμαστούν για το πεδίο της απασχόλησης στη συνέχεια. Η ομάδα υλοποίησης επέλεξε την αισιόδοξη άποψη, χωρίς να αγνοεί τις δυσκολίες και να έχει συνείδηση για τις μεγάλες πιθανότητες αποτυχίας και προχώρησε στην εύρεση και επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογίας.

Πριν όμως κλείσουμε το κεφάλαιο της σύνθεσης της ομάδας Ι θεωρούμε σκόπιμο, όπως αναφέραμε πιο πάνω, να κάνουμε μια σύντομη σκιαγράφηση του κάθε ατόμου ξεχωριστά αφού ξεκαθαρίσουμε ότι τα χαρακτηριστικά που θα περιγραφούν είναι **πρώτον**, χαρακτηριστικά τα οποία έγιναν φανερά όχι απαραίτητα από την αρχή και κατά τη διαδικασία της επιλογής αλλά μέσα από τη διαπροσωπική επικοινωνία και συνεργασία των καταρτιζομένων κατά τη διάρκεια της κατάρτισης και **δευτέρον**, υποκειμενικά, με την έννοια ότι προέρχονται από την παρατήρηση της γράφουσας με την ιδιότητά της ως βασικής εκπαιδευτριας, η οποία επέλεξε και αξιοποίησε τις συμμετοχικές τεχνικές εκπαίδευσης βασισμένη κατά το μεγαλύτερο ποσοστό στη **δυναμική της ομάδας**. Παρά την πιθανή υποκειμενικότητά τους όμως, είναι αυτά τα χαρακτηριστικά τα οποία η εκπαιδευτρια έλαβε υπόψη και προστάθηκε να τα αξιοποιήσει κατάλληλα ώστε τα αποτελέσματα να βαίνουν προς το συμφέρον των καταρτιζομένων. Παρουσιάζουμε λοιπόν τα δέκα άτομα της ομάδας Ι :

- Ν.Κ., γυναίκα, πρόσφυγας από ασιατική χώρα, παντρεμένη και μητέρα ενός παιδιού, εγκατεστημένη στην Αθήνα μαζί με την οικογένειά της, υπήρξε καθηγήτρια εικαστικών στην πατριδα της ενώ εδώ ένιωσε απαιξιωμένη, με έντονη διάθεση, μαχητικότητα και αποφασιστικότητα να αλλάξει τη ζωή της, να προσαρμοστεί στη νέα της πραγματικότητα, να κατανοήσει και να ενταχθεί στην Ελληνική κοινωνία και στο χώρο της εργασίας, με μέτρια γνώση της Ελληνικής γλώσσας -παράλληλα σπούδαζε στο τμήμα ξένων γλωσσών του Πανεπιστημίου Αθηνών. Η Ν.Κ. παρά τη δυσκολία της με την Ελληνική γλώσσα δεν δίσταζε να προσπαθεί να επικοινωνήσει με οποιοδήποτε τρόπο. Συχνά η γράφουσα απορούσε πώς είχε μάθει τόσα πολλά για την Ν.Κ. παρά την τόση δυσκολία στην ομιλία της γλώσσας. Η Ν.Κ. συμμετείχε ενεργά στην ομάδα εκφράζοντας συναισθήματα, απόψεις, γνώμες, έθετε τα ζητήματα, διεκδικούσε να κατανοήσει, να ακουστεί, ασκούσε κριτική με τόλμη και ευθύτητα για τα κακώς κείμενα της ελληνικής πραγματικότητας, εντοπίζοντας και περιγράφοντας διαφορές και ομοιότητες της κουλτούρας της σε σχέση με την Ελληνική.

- Α.Χ., άνδρας, πρόσφυγας, από ασιατική χώρα, 22 ετών, προστάτης οικογένειας, εφ' όσον ήλθε στην Ελλάδα με τα τρία ανήλικα αδέρφια του χωρίς γονείς και έχοντας αναλάβει την κηδεμονία τους. Απόφοιτος λυκείου της χώρας του, χωρίς επαγγελματική εμπειρία και με περιστασιακή απασχόληση ως εργάτης, με έντονη την ανάγκη για επαγγελματική αποκατάσταση. Ο Α.Χ. είχε μεγάλη δυσκολία επικοινωνίας λόγω μέτριας γνώσης της Ελληνικής γλώσσας αλλά με μεγάλη διάθεση για να μάθει, όχι ιδιαίτερα ομιλητικός και εκφραστικός εκτός αν του απευθυνόταν ο λόγος οπότε είχε πολλά ενδιαφέροντα να πει. Η συμμετοχή του στην ομάδα ήταν σημαντική διότι είχε πολλές εμπειρίες να μοιραστεί μαζί της όταν η ομάδα του το ζητούσε.

- Κ.Α., άνδρας 17 ετών, από ασιατική χώρα, αιτών άσυλο. Σε άλλες περιπτώσεις ένας δεκαεπτάχρονος θα λεγόταν έφηβος. Ο Κ.Α. πήρε τη ζωή στα χέρια του ως πρόσφυγας σε ηλικία 7 ετών. Υπεύθυνος, ώριμος, δεν παραπονέθηκε ποτέ για τη ζωή του, αισιόδοξος ότι κάποτε θα επανασυνδεόταν με την οικογένειά του, με τριών ετών τυπική εκπαίδευση σε άλλη ασιατική χώρα πριν έλθει στην Ελλάδα, με ατομική ανάπτυξη και ωριμότητα υψηλού επιπέδου που του επέτρεπε να «σταθεί ψηλά» μέσα στην ομάδα. Είχε πρακτική εμπειρία σε θέματα παροχής υπηρεσιών σε πρόσφυγες, συμπεριλαμβανομένης και της διερμηνείας, παρά την μέτρια γνώση της ελληνικής γλώσσας, με γνώση ειδικής σε θέματα προσφύγων ορολογίας, ο Κ.Α. με ιδιαίτερη «δίψα» για μάθηση δεν δίσταζε να εμπλακεί σε συμμετοχικές διαδικασίες της ομάδας και να μοιραστεί εμπειρίες, γνώσεις, απόψεις, συναισθήματα ενώ συχνά, αποτελούσε παράδειγμα για την ομάδα.

- Μ.Ι.Β., γυναίκα αιτούσα άσυλο, από αφρικανική χώρα, 24 ετών παντρεμένη και μητέρα βρέφους, φοιτήτρια Νοσηλευτικής σε Ελληνικό ΤΕΙ, με μέτρια ως καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας. Η Μ.Ι.Β. αντιμετώπιζε πολ-

λά προσωπικά προβλήματα ήταν θλιμμένη τον περισσότερο καιρό, και παράλληλα με το ενδιαφέρον της για το αντικείμενο κατάρτισης, η Β. έβρισκε τη συμμετοχή στην ομάδα ιδιαίτερα καταπραϊντική ενώ παράλληλα την εμπύχωνε και της έδινε τη δυνατότητα να εκφράζεται, να επικοινωνεί και να μοιράζεται πράγματα και εμπειρίες οι οποίες προβλημάτιζαν θετικά την ομάδα. Ο ήπιος τρόπος επικοινωνίας της Μ. Ι. Β. έδινε συχνά τον ρυθμό επικοινωνίας μεταξύ των μελών της ομάδας, ειδικά όταν υπήρχαν εντάσεις.

- Σ. Μ. Κ., άνδρας, πρόσφυγας από Αφρικανική χώρα, απόφοιτος Ελληνικού ΑΕΙ, με πολύ καλή γνώση της ελληνικής γλώσσας και πραγματικότητας. Χωρίς να είναι αποκαλυπτικός ως προς τις προσωπικές του εμπειρίες καθώς ήταν ως προσωπικότητα συγκρατημένος στην έκφραση συναισθημάτων, ο Σ. Μ. Κ. ήταν ιδιαίτερα ομιλητικός κατά τη συμμετοχή του στην κατάρτιση, και υποστηρικτικός σε επεξηγήσεις, διερμηνεία, μοίρασμα απόψεων και εμπειριών, κρίσεις, προτάσεις και επικοινωνία γενικότερα. Ήταν ευχάριστος και πρόθυμος να βοηθήσει όπου μπορούσε.

- Τ. Α., γυναίκα, από την Πολωνία που μετανάστευσε σε μικρή ηλικία σε σκανδιναβική χώρα, κοινωνική λειτουργός στο επάγγελμα, παντρεμένη με Έλληνα, μητέρα 2 παιδιών, διέθετε πολύ καλή γνώση της Ελληνικής γλώσσας και εμπειρία της ελληνικής ζωής και πραγματικότητας. Η Τ. Α. διέθετε επίσης υψηλού επιπέδου επαγγελματική εμπειρία ως κοινωνική λειτουργός στη χώρα της. Η εμπειρία της αυτή απεδείχθη πολύτιμη για την ομάδα καθόσον μάλιστα η Τ. Α. είχε επικοινωνιακές δεξιότητες –η Επικοινωνία αποτελούσε βασική Θεματική Ενότητα της κατάρτισης, οπότε η Τ. Α. σε μεγάλο βαθμό συμμετείχε διακριτικά μεν αλλά πολύ ουσιαστικά στη διαδικασία της αμοιβαίας διδασκαλίας.

- Α. Μ., γυναίκα, Ελληνίδα. Απόφοιτος του τμήματος Φ.Π.Ψ. Ελληνικού ΑΕΙ, άνεργη, χωρίς επαγγελματική εμπειρία αλλά με βασικές θεωρητικές γνώσεις του αντικείμενου κατάρτισης, τις οποίες αξιοποίησε με προθυμία στην πράξη κατά τη διαδικασία των συμμετοχικών τεχνικών και ειδικότερα της αμοιβαίας διδασκαλίας.

- Κ. Ε., γυναίκα, Ελληνίδα. Απόφοιτος του τμήματος Φ.Π.Ψ. Ελληνικού ΑΕΙ, κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου, άνεργη, χωρίς επαγγελματική εμπειρία αλλά με βασικές θεωρητικές γνώσεις του αντικείμενου κατάρτισης, οι οποίες και σ' αυτή την περίπτωση, αξιοποιήθηκαν στην πράξη, κατά τη διαδικασία των συμμετοχικών τεχνικών και ειδικότερα της αμοιβαίας διδασκαλίας.

- Ε.Κ., γυναίκα, μητέρα δυο παιδιών, απόφοιτος του τμήματος Φ.Π.Ψ. Ελληνικού ΑΕΙ, άνεργη, με επαγγελματική εμπειρία στη διδασκαλία Μέσης Εκπαίδευσης, και με βασικές θεωρητικές γνώσεις του αντικείμενου κατάρτισης, οι οποίες επίσης, αξιοποιήθηκαν στην πράξη κατά τη διάρκεια της κατάρτισης.

- Ε.Π., γυναίκα, άνεργη, απόφοιτη ελληνικού ΑΕΙ, του Τμήματος Φ.Π.Ψ., με πολύ καλές επίσης θεωρητικές γνώσεις του αντικείμενου και με την ανάγκη να εστιάσει στον συγκεκριμένο τομέα, να τις εξειδικεύσει και να τις αξιοποιήσει πρακτικά.

Πρέπει να σημειωθεί ότι και οι πέντε Ελληνίδες, οι οποίες συμμετείχαν στο πρόγραμμα κατάρτισης, έδειξαν ιδιαίτερη υπομονή και κατανόηση στα προβλήματα και τις δυσκολίες επικοινωνίας και κατέβαλαν ιδιαίτερες προσπάθειες να γεφυρώνουν το χάσμα αυτό με επαναλήψεις, επεξηγήσεις κλπ.

Όμως τι άλλο έπρεπε να ληφθεί υπόψη κατά τη διερεύνηση και επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογίας;

3.3 Η μεθοδολογία του προγράμματος κατάρτισης

Παρατηρώντας τη σύνθεση της ομάδας των καταρτιζομένων, γίνεται φανερό η μεγάλη ανομοιογένεια στην οποία αναφερθήκαμε εξ αρχής καθώς και οι μεγάλες αντιθέσεις μεταξύ των μελών της. Υπήρχαν άτομα που ήταν πολύ κοντά στο αντικείμενο κατάρτισης, γνώριζαν καλά την ελληνική γλώσσα και πραγματικότητα και υπήρχαν και άτομα που ούτε την γλώσσα γνώριζαν επαρκώς, ούτε την ελληνική πραγματικότητα, ενώ παράλληλα, δεν

είχαν καθόλου γνώση του βασικού αντικειμένου κατάρτισης που ήταν η συμβουλευτική. Από την άλλη πλευρά, υπήρχαν άτομα που ήταν κάμπου ενδιαμέσα. Είχαν δηλαδή μια σχετική κατανόηση της γλώσσας, αλλά ήταν μακριά από το αντικείμενο, όσον αφορά τη θεωρητική κατάρτιση, ενώ παράλληλα, μερικοί από αυτούς, διέθεταν ένα βαθμό εμπειρίας από εθελοντική και περιστασιακή απασχόληση στον τομέα της παροχής υπηρεσιών σε αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες.

Αν προσπαθούσαμε να απεικονίσουμε αυτή την ομάδα, θα μπορούσαμε να τη δούμε σαν ένα ανοικτό ψαλίδι, με τις αντιθέσεις των ατόμων –αντιθέσεις τέτοιες που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την κατάρτιση με κάποιο πιθανόν αρνητικό τρόπο - στα δυο ανοικτά άκρα, με το πρόγραμμα κατάρτισης και τους συντελεστές του να λειτουργούν ως μοχλός με στόχο τη σύγκλιση και ελαχιστοποίηση των αποστάσεων ανάμεσα στις αντιθέσεις. Μοχλό σύγκλισης αποτελούσαν επίσης α) **ο κοινός στόχος**, ο λόγος δηλαδή για τον οποίο παρακολούθησαν το πρόγραμμα κατάρτισης ήτοι, η εκμάθηση του αντικειμένου και μάλιστα με σκοπό την απασχόληση σε οργανισμούς παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής, διαμεσολάβησης και προώθησης στην απασχόληση αιτούντων άσυλο και β) **τα κοινά κίνητρα** για να το κάνουν αυτό, η **κοινή ανάγκη της αλληλοκατανόησης των πολιτισμικών διαφορών, νοοτροπίας** κλπ. καθώς και η **κοινή ανάγκη της ένταξης στην απασχόληση**. Συγχρόνως, θα έπρεπε να βρεθούν οι κατάλληλοι, «αισιόδοξοι», «ριψοκίνδυνοι» και έμπειροι εκπαιδευτές, για να αναλάβουν την ευθύνη της υλοποίησης ενός τέτοιου προγράμματος, να αντιδρούν με πρωτοτυπία και δημιουργικότητα σε νέες συνθήκες, να δοκιμάζουν νέες εξατομικευμένες μεθόδους, να πειραματίζονται και κυρίως να τολμούν. Το μεγάλο ζήτημα όμως ήταν πώς άτομα με τόσο διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης και γενικότερα τόσο ανομοιογένεια θα μπορούσαν να ενταχθούν στην ίδια ομάδα και να διδαχθούν την ίδια ύλη; Πώς ένας αρχάριος στο συγκεκριμένο γνωστικό αντικείμενο θα μπορούσε να συλλειτουργήσει με άτομα που είχαν μικρή ή και προχωρημένη θεωρητική κατάρτιση του αντικειμένου της συμβουλευτικής; Και πώς οι προχωρημένοι θα είχαν πραγματικό ενδιαφέρον να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα κατάρτισης με τόσο μεγάλη διαφορά στο επίπεδο των γνώσεων; Θα έπρεπε να γίνουν μεθοδολογικές επιλογές που θα αντιμετώπιζαν τα προβλήματα της διαφοροποίησης και θα ανήγαγαν ακριβώς τη διαφοροποίηση αυτή σε θετική συνιστώσα και δυναμικό κεφάλαιο του προγράμματος κατάρτισης.

Το πρώτο βήμα συνεπώς μεθοδολογικά ήταν να γίνει αναγνώριση του επιπέδου των γνώσεων του καθενός – συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου γνώσης της γλώσσας αλλά και των ικανοτήτων, δυνατοτήτων και επικοινωνιακών δεξιοτήτων του καθενός, ώστε να αξιοποιηθούν επωφελώς στο πρόγραμμα. Η διάγνωση και κατανόηση των πιο πάνω δεδομένων οδήγησε στο δεύτερο βήμα.

Το δεύτερο βήμα ήταν να διαμορφωθεί η εκπαιδευτική διαδικασία έτσι ώστε να αξιοποιηθούν οι πέντε Ελληνίδες επιστήμονες υποστηρικτικά προς τους συμμετέχοντες πρόσφυγες / αιτούντες άσυλο, δεδομένου ότι οι πρώτες είχαν μια σχετική γνώση του αντικειμένου της Συμβουλευτικής. Θεωρήθηκε ότι ο πλέον ενδεδειγμένος τρόπος για να μπορέσει να λειτουργήσει η μοναδική αυτή ομάδα των δέκα καταρτιζομένων, θα ήταν να αξιοποιηθούν οι υπάρχουσες γνώσεις από τα μισά μέλη της ομάδας έτσι ώστε και οι προχωρημένοι να προχωρήσουν πιο μπροστά αποκτώντας πρακτική εμπειρία ενώ οι «νεοεισερχόμενοι» στο θέμα να αποκτήσουν βασικές γνώσεις με βιωματικό τρόπο. Ως προς το σημείο αυτό, αξιοποιήθηκε η αρχή της επιστήμης της εκπαίδευσης ενηλίκων, ότι δηλαδή «οι ενήλικες θέλουν να μάθουν πράγματα που έχουν νόημα γι' αυτούς, που δίνουν απαντήσεις σε ερωτήματά τους και που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην καθημερινή ζωή τους». Όλοι τους να θέλουν να μάθουν. Να έχουν όφελος οι μεν από τους δε, ώστε να μη χαθεί το ενδιαφέρον των καταρτιζομένων για το ίδιο το πρόγραμμα.

Επομένως η πρώτη κίνηση ήταν να αξιοποιηθούν οι ιδιαίτερες γνώσεις και ικανότητες, ως είχαν, των πέντε προχωρημένων ως προς το γνωστικό αντικείμενο, να βελτιωθούν στη συνέχεια μέσα από την καθοδήγηση της εκπαιδευτήρας, κατά την διαδικασία της πράξης μέσω συμμετοχικών τεχνικών ώστε και οι προχωρημένοι να έχουν όφελος από το πρόγραμμα και με τη σειρά τους να γίνουν φορείς μάθησης « διδάσκοντας » τους αρχάριους.

Η επόμενη κίνηση ήταν να εξηγηθεί στους καταρτιζομένους η μέθοδος η οποία επρόκειτο να ακολουθηθεί, να επιτευχθεί η συναίνεση, συμφωνία μεταξύ τους και με τη βασική εκπαιδευτριά. Αυτό έγινε για να αναπτυχθεί το ενδιαφέρον για την ομαλή συνέχιση του προγράμματος κατάρτισης με συμμετοχικό και ουσιαστικό τρόπο για όλους τους καταρτιζομένους.

Κατόπιν, έγινε επιλογή ζευγαριών, ένας από την ομάδα των προχωρημένων με έναν από την άλλη ομάδα, ενώ αυτό άλλαζε κάθε μέρα για να υπάρχει κυκλικότητα.

Από θεωρητικής πλευράς, οι μεθοδολογικές επιλογές για την επιτυχή πραγματοποίηση του προγράμματος κατάρτισης έγιναν δεδομένου ότι οι ενήλικες προς τους οποίους απευθυνόταν το πρόγραμμα κατάρτισης έρχονταν για να μάθουν πράγματα τα οποία θα απέφεραν άμεσα αποτελέσματα στην ζωή τους. Δεν έρχονταν με σκοπό να «μάθουν» πράγματα για να τα τοποθετήσουν σε «μια άκρη» του ρεπερτορίου τους και να τα αξιοποιήσουν «όταν μεγαλώσουν» αλλά για να ικανοποιήσουν κάποιο σκοπό με πρακτική και άμεση εφαρμογή για ατομική, επαγγελματική ανάπτυξη και βελτίωση των συνθηκών διαβίωσής τους. Έτσι, λάβαμε υπόψη βασικές αρχές της επιστήμης της εκπαίδευσης ενηλίκων (A.Rogers 1999):

«Οι συμμετέχοντες είναι εξ ορισμού ενήλικες» με την έννοια ότι έχουν αναπτύξει την ταυτότητά τους, έχουν μια αυξανόμενη αυτονομία, ανεξαρτησία, έχουν μάθει πώς να παίρνουν αποφάσεις και ασχολούνται με πράγματα που προωθούν την αυτοεκπλήρωσή τους.

«Βρίσκονται σε μια εξελισσόμενη διεργασία ανάπτυξης και όχι στο ξεκίνημα μιας διεργασίας». Δηλαδή δεν έχουν σταματήσει να εξελίσσονται, δεν είναι στατικά άτομα και συμμετέχουν δυναμικά σε μια διαδικασία ανάπτυξης και αλλαγής.

«Φέρνουν μαζί τους ένα σύνολο εμπειριών και αξιών». Οι ενήλικες, κατά τη διάρκεια της αναπτυξιακής τους πορείας, έχουν αποκτήσει διάφορες εμπειρίες και έχουν διαμορφώσει ένα σύστημα αξιών, προκαταλήψεων και στάσεων, στις οποίες έχουν επενδύσει συναισθηματικά και είναι διατεθειμένοι να τις εκφράσουν, να τις στηρίξουν και να αγωνιστούν γι' αυτές.

«Έρχονται στην εκπαίδευση με δεδομένες προθέσεις». Δεν είναι δεδομένο ότι όλοι οι ενήλικες που αποφασίζουν να παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης έχουν και εκ των προτέρων συγκεκριμένα διατυπωμένες ανάγκες γι' αυτό. Ανάγκη για τη συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης μπορεί να αποτελεί η απόκτηση νέων γνώσεων ώστε να μπορεί ο ενήλικας να ανταποκριθεί σε συγκεκριμένες επαγγελματικές απαιτήσεις, να ενημερώνεται για εξελίξεις στον τομέα των δραστηριοτήτων του, να αποκτήσει ορισμένες δεξιότητες, να καλύψει κάποια κενά που θα τον βοηθήσουν να αναπτυχθεί κοινωνικά κ.λπ. Σίγουρα όμως υπάρχουν κάποιες προθέσεις οι οποίες συνδέονται με ανάγκες που οι ενήλικες αισθάνονται και που αυτές δεν σχετίζονται απαραίτητα με τη μάθηση αλλά με την κάλυψη κάποιων άλλων αναγκών όπως π.χ. για κοινωνικές επαφές, για να γεμίζουν το χρόνο τους, για να τύχουν εκπαιδευτικού επιδόματος κ.λπ.. Επομένως, η φύση των προθέσεων και αναγκών επηρεάζει και τα κίνητρα του συμμετέχοντος.

«Έρχονται με προσδοκίες όσον αφορά τη μαθησιακή διεργασία». Ανάλογα με τις εμπειρίες που οι ενήλικες είχαν αποκομίσει από την εκπαίδευση όταν ήταν μικροί, έχουν αποκομίσει και μια αντίληψη για το τι είναι εκπαίδευση, που αποσκοπεί κ.λπ.. οι αντιλήψεις αυτές ποικίλουν από άτομο σε άτομο όπως και οι προσδοκίες για το τι θα αποκομίσουν απ' αυτή. Άλλοι προσδοκούν να πάρουν γνώσεις από τον εκπαιδευτή που είναι ειδήμων σε ένα αντικείμενο, άλλοι προσδοκούν να εμπλακούν ενεργά στη διαδικασία της μάθησης ώστε να ανακαλύπτουν μόνοι τους νέα πράγματα, άλλοι προσδοκούν να είναι απλοί θεατές, κ.λπ.

«Έχουν συγκρουόμενα ενδιαφέροντα». Ενδιαφέροντα συγκρουόμενα μεταξύ τους, δηλαδή ενώ ένα ενδιαφέρον μπορεί να αφορά την εκπαίδευση και επαγγελματική του ανάπτυξη και συνεπώς την παρακολούθηση μαθημάτων για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού, ένα άλλο ενδιαφέρον μπορεί να αποτελεί η κάλυψη οικογενειακών υποχρεώσεων και η αφιέρωση χρόνου στη φροντίδα των παιδιών, τη στήριξη των εξωσχολικών τους δρα-

στηριοτήτων κλπ, πράγμα το οποίο «ανταγωνίζεται» άλλα εξ ίσου σημαντικά ενδιαφέροντα του ενήλικα. Αυτό σημαίνει ότι συχνά ο ενήλικας αναγκάζεται να επαναπροσδιορίσει τις προτεραιότητές του και «θυσιάζει» άλλα σημαντικά ενδιαφέροντα και υποχρεώσεις προκειμένου να προχωρήσει στην παρακολούθηση ενός συγκεκριμένου εκπαιδευτικού προγράμματος και ως εκ τούτου, οι απαιτήσεις του γι' αυτό είναι αυξημένες, ιδιαίτερα συγκεκριμένες και βάσει προσωπικών στόχων.

«Έχουν διαμορφώσει ήδη τα δικά τους μοντέλα μάθησης», με την έννοια ότι ως ενήλικες, έχουν ήδη φτάσει σε ένα βαθμό απόκτησης γνώσεων. Κατά τη διάρκεια της συγκέντρωσης αυτών των γνώσεων έχουν περάσει από μαθησιακές εμπειρίες οι οποίες τους έχουν βοηθήσει στο να διαμορφώσουν το δικό τους μοντέλο μαθησιακών δραστηριοτήτων. Παράλληλα, οι εμπειρίες αυτές αξιοποιούνται όχι μόνο για την απόκτηση νέων γνώσεων αλλά και για τη διαφοροποίηση και μεταφορά των ήδη υπαρχόντων, καθώς και την ενσωμάτωση και αφομοίωση νέων επάνω στις παλαιές.

Με βάση λοιπόν τα πιο πάνω δεδομένα, προσπαθήσαμε να ακολουθήσουμε μια μεθοδολογία η οποία θα λάμβανε υπόψη όλες αυτές τις ιδιαιτερότητες των ενηλίκων εκπαιδευομένων, με αρκετή ευελξία ως προς τις μεθόδους διδασκαλίας, χωρίς να ξεφεύγουμε από το στόχο της εκπαίδευσης. Σε ένα μεγάλο βαθμό, βασιστήκαμε στην εκούσια επιλογή των ατόμων να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα κατάρτισης με στόχο την κάλυψη πραγματικών αναγκών όπως αυτή της κατάρτισης για την απόκτηση δεξιοτήτων οι οποίες θα τους έφερναν πιο κοντά στην κάλυψη βιοποριστικών τους αναγκών. Από αυτή την πλευρά υπήρξε, όπως εκδηλώθηκε στην πορεία της κατάρτισης, ομοιογένεια ως προς τα κίνητρα των καταρτιζομένων, πράγμα το οποίο και διευκόλυνε σε μεγάλο βαθμό τη δυνατότητα λήψης απόφασης σχετικά με το είδος των ενεργητικών, συμμετοχικών τεχνικών που επιθυμούσαν να συμμετάσχουν, π.χ. άλλοι προτιμούσαν περισσότερο τη συμμετοχή στο παίξιμο ρόλων, άλλοι περισσότερο στην ομαδική συνεργασία κλπ. χωρίς βέβαια να απέχουν ολοκληρωτικά από κάποιες συμμετοχικές τεχνικές.

Όσον αφορά την επιλογή των εκπαιδευτών η μέθοδος που ακολουθήθηκε ήταν στις βασικές ενότητες της θεωρητικής φάσης της κατάρτισης να υπάρχει ένας μικρός αριθμός – όπου ήταν εφικτό ένας ανά θεματική ενότητα - ώστε να υπάρχει συνέχεια, να αποφευχθούν οι αλληλοεπικαλύψεις και να επιτευχθεί στενή σχέση μεταξύ εκπαιδευτή και καταρτιζομένων.

Σημαντικό στοιχείο στις μεθοδολογικές επιλογές αποτέλεσε επίσης και ο ρόλος που ο κάθε εκπαιδευτής ένοιωθε ότι έπρεπε να παίξει κατά τη διαδικασία της κατάρτισης. Ως γνωστό, και όπως έχουμε αναφέρει πιο πάνω, πολλοί ενήλικες, οι οποίοι επιστρέφουν στην εκπαίδευση, προσδοκούν να «διδασθούν» όπως τα παιδιά, με τον εκπαιδευτή δηλαδή να παίρνει τον ρόλο του δασκάλου, ο οποίος μεταδίδει γνώσεις, με μειωμένο ενεργητικό ρόλο από την πλευρά του εκπαιδευομένου. Στις πιο πολλές περιπτώσεις οι προσδοκίες αυτές είναι και ανάλογες των προηγούμενων εκπαιδευτικών εμπειριών, πιθανόν επειδή οι εκπαιδευόμενοι δεν είχαν πρωτίτερα εκτεθεί σε συμμετοχικές τεχνικές. Στην περίπτωση της συγκεκριμένης ομάδας, οι συμμετοχικές τεχνικές ήταν πρωτόγνωρες για πολλούς από τους εκπαιδευομένους, πράγμα το οποίο τους ενθουσίασε και λειτούργησε ως κινήτρια δύναμη στην πορεία της κατάρτισης.

Επειδή δεν είχε γίνει εκ των προτέρων σχετικός σχεδιασμός διερεύνησης, δεν υπάρχει δυνατότητα να έχουμε μια γενική εικόνα του ρόλου που έπαιξαν όλοι οι εκπαιδευτές κατά τη διάρκεια του προγράμματος. Ενδεικτικά όμως, μπορούμε να αναφέρουμε την εμπειρία της γράφουσας, η οποία υπήρξε βασική εκπαιδευτριά της θεωρητικής κατάρτισης, όπου ο ρόλος της υπήρξε καθοδηγητικός ως προς την πορεία και τις μεθόδους της παρουσίασης της ύλης, με ένα ποσοστό διδασκαλίας σχετικά με την εισαγωγή σε νέες έννοιες και θεωρίες, αν και μεγάλο μέρος της θεωρητικής κατάρτισης βγήκε και μέσα από βιωματικές ασκήσεις, ενισχυτικός ως προς την ενεργητική συμμετοχή των καταρτιζομένων και εποπτικός όσον αφορούσε τη συνάφεια των δραστηριοτήτων με τους στόχους της διδασκαλίας. Συγχρόνως όπως έχουμε αναφέρει πιο πάνω, υπήρξε φροντίδα ώστε να

αξιοποιηθούν οι εμπειρίες καθώς και οι προηγούμενες γνώσεις των καταρτιζομένων, με τη μέθοδο της αμοιβαίας διδασκαλίας.

Σημαντικό ρόλο επίσης στη δημιουργία των απαραίτητων όρων καλής λειτουργίας όλων των καταρτιζομένων ως ομάδας είχε η πρόβλεψη της ομάδας επικοινωνίας που λειτουργήσε σε σταθερή βάση και συχνότητα με μια από τις εκπαιδευτριες κοινωνική λειτουργό, καθ' όλη τη διάρκεια του Π.Κ. συμπεριλαμβανομένης και της πρακτικής άσκησης.

Γενικά, οι μεθοδολογικές επιλογές που χρησιμοποιήθηκαν, προήγαγαν την ενεργό συμμετοχή όλων, την ενθάρρυνση του διαλόγου, τη διατήρηση του ενδιαφέροντος όλων των καταρτιζομένων. Αυτά επιτεύχθηκαν μέσα από διαδικασίες «ενσυναίσθησης», όπου οι μεν κατάφεραν σε ένα καλό βαθμό να μπουν στην θέση των δε, να την κατανοήσουν, να αναπτύξουν συναισθήματα και δεξιότητες αλληλεγγύης, αμοιβαίου σεβασμού και αποδοχής, δεξιότητες δηλαδή που είναι απαραίτητο να έχουν τα άτομα που εργάζονται σε θέσεις παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και ειδικά των συγκεκριμένων για τις οποίες έγινε η κατάρτιση. Έτσι δημιουργήθηκαν στενοί προσωπικοί δεσμοί, οι οποίοι στη συνέχεια έθεσαν τη βάση για τη δημιουργία ενός αποτελεσματικού δικτύου συμβούλων στο χώρο της ευαίσθητης κοινωνικά ομάδας των προσφύγων και αιτούντων άσυλο.

3.4 Περιγραφή του προγράμματος.

Το πρόγραμμα κατάρτισης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Αιτούντων Άσυλο που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Έργου ΑΝΑΔΡΑΣΗ-ΙΣΤΟΣ, αποσκοπούσε στην εκπαίδευση και την επαγγελματική προετοιμασία δέκα ειδικών συμβούλων προώθησης στην απασχόληση αιτούντων άσυλο, με σκοπό τη στελέχωση δομών συμβουλευτικής και στήριξης που απευθύνονται σε άτομα της ομάδας στόχου. Θέματα που περιλάμβανε η εκπαίδευση αφορούσαν κυρίως τον επαγγελματικό προσανατολισμό και απασχόληση, τη συμβουλευτική στήριξη, εμπύχωση, επικοινωνία και πληροφόρηση ατόμων της ομάδας στόχου καθώς και το θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει τα θέματα των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Προορισμός των συμβούλων αυτών, μετά την κατάρτισή τους ήταν να προωθήσουν κατά προτεραιότητα, δράσεις επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής για την εξεύρεση θέσεων απασχόλησης στην ειδική αυτή κατηγορία αλλοδαπών, οι οποίοι διαμένουν στη χώρα μας για χρονικά διαστήματα, που σε πολλές περιπτώσεις δεν θα κρίνονταν ως προσωρινά. Βασικός στόχος του προγράμματος ήταν, μέσω της απασχόλησης, να αντιμετωπισθεί ο κοινωνικός τους αποκλεισμός και τα ψυχολογικά παράγωγα της αδρανοποίησης και της παθητικότητας, ιδιαίτερα όσων διαμένουν σε Κέντρα Φιλοξενίας, να διαμορφωθούν συνθήκες αυτοσυντήρησης τους με αξιοπρέπεια, για το διάστημα παραμονής τους στην Ελλάδα, να καλυφθούν εποχιακές θέσεις των τοπικών αγορών εργασίας, να αναπτυχθούν δεσμοί με τον ντόπιο πληθυσμό και τέλος να αποκτήσουν πρόσθετα επαγγελματικά εφόδια, χρήσιμα για την αντιμετώπιση της ένταξής τους στην Ελλάδα ή σε άλλες χώρες της ΕΕ ή την επανένταξή τους στον κοινωνικό ιστό της πατρίδας τους, με καλύτερες προοπτικές.

Το πρόγραμμα, που διήρκεσε συνολικά 504 ώρες, αποτελείται από 180 ώρες θεωρητικής κατάρτισης όλων των εκπαιδευομένων, και 220 ώρες πρακτικής άσκησης του συνόλου των εκπαιδευομένων σε δομές προώθησης στην απασχόληση προσφύγων και αιτούντων άσυλο. Οι 104 ώρες που υπολείπονται αφιερώθηκαν στην προκατάρτιση των υπό κατάρτιση ατόμων που ανήκαν στην ομάδα στόχο. Χαρακτηριστικό είναι ότι στην προκατάρτιση αυτή είχαν προεπιλεγεί 12 συνολικά πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο, οι οποίοι είχαν ενημερωθεί εκ των προτέρων ότι μπορεί να μη συμμετείχαν στην τελική κατάρτιση, εφ' όσον με το τέλος της προκατάρτισης θα γινόταν η τελική επιλογή των πέντε πλέον κατάλληλων για να συμμετάσχουν, με βάση τα κριτήρια που έχουμε αναφέρει στο κεφάλαιο 3 παράγραφο 2.

Η προκατάρτιση είχε στόχο, εκτός από την επιλογή των πλέον κατάλληλων, μέσα από την προκαταρκτική δοκιμασία της παρακολούθησης των 104 πρώτων ωρών, να έρθουν οι συμμετέχοντες πρόσφυγες/αιτούντες άσυλο σε επαφή και να γνωρίσουν βασικά στοιχεία του Ελληνικού πολιτεύματος, της ιστορίας και του διοικητικού συστήματος στην Ελλάδα, βασικά στοιχεία από ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο, τα χαρακτηριστικά της Ελληνικής Κοινωνίας – Οικονομίας και Ανάπτυξης, το Εργατικό και Ασφαλιστικό Δίκαιο, να εξεταστούν τα κοινωνικά στερεότυπα και προκαταλήψεις καθώς και η πραγματικότητα που αφορά την Απασχόληση και αγορά της εργασίας στην Ελλάδα. Παράλληλα, αφιερώθηκε χρόνος σχετικά με την συμμετοχή των προσφύγων στον σχεδιασμό των πολιτικών που τους αφορούν.

Το μέρος της θεωρητικής κατάρτισης, στη βάση του ήταν αφιερωμένο στη Συμβουλευτική ως επιστήμη και ως πρακτική, την Επικοινωνία και τη σχέση της με την συμβουλευτική, τις μεθόδους και τεχνικές της συμβουλευτικής διαδικασίας, τα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες του συμβούλου, τη δυναμική της ανθρώπινης συμπεριφοράς, τη δυναμική της ομάδας, τα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις, την αυτογνωσία και αυτοεκτίμηση, τον έλεγχο του στρες και των συγκρούσεων, την Συμβουλευτική και Μεθοδολογία επαγγελματικού προσανατολισμού και ένταξης στην αγορά εργασίας ατόμων ευπαθών ομάδων και λοιπά θέματα σχετικά με τη συμβουλευτική, την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα. Παράλληλα, το πρόγραμμα της θεωρητικής κατάρτισης, περιελάμβανε θέματα της ελληνικής και ευρωπαϊκής πολιτικής για τους πρόσφυγες και πολιτικές ένταξης των προσφύγων και αιτούντων άσυλο στην αγορά εργασίας, ενώ έκανε εκτενή αναφορά στις υπάρχουσες δομές και τις δράσεις τους για την υποστήριξη των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο. Το θεωρητικό μέρος της κατάρτισης περιελάμβανε επίσης και την ανάπτυξη τεχνικών δεξιοτήτων σε Η/Υ με βασικά στοιχεία επεξεργασίας κειμένου σε Windows.

Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό στοιχείο του προγράμματος αυτού είναι ότι έγινε προσπάθεια κάποιοι από τους εκπαιδευτές που συμμετείχαν στην κατάρτιση να προέρχονται από υπηρεσίες εξυπηρέτησης της ομάδας στόχου έτσι ώστε η μάθηση των εκπαιδευομένων να προέρχεται κατ' ευθείαν από την πηγή. Οι περισσότεροι όμως από τους εκπαιδευτές αυτούς δεν ήταν ενταγμένοι στο Μητρώο εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ. Το πρόβλημα αντιμετώπιστηκε με την εθελοντική συμμετοχή των επαγγελματιών αυτών ως εκπαιδευτών στο πρόγραμμα, με τις εκπαιδευτικές επισκέψεις και με τις δυνατότητες που παρέχει η πρακτική άσκηση. Πάντως, ο περιορισμός στις επιλογές μόνο ενταγμένων στο Μητρώο του ΕΚΕΠΙΣ εκπαιδευτών εμπόδιζε σε μεγάλο βαθμό την αξιοποίηση ειδικών οι οποίοι προέρχονταν μέσα από τους χώρους εξυπηρέτησης της ομάδας στόχου και είχαν εκτενή γνώση και εμπειρία στα συγκεκριμένα θέματα. Το πρόβλημα αυτό ήταν αισθητό και κατά τη διάρκεια υλοποίησης του δεύτερου προγράμματος κατάρτισης, όπως θα αναπτυχθεί εκτενέστερα στη συνέχεια.

Όσον αφορά το πρακτικό μέρος του προγράμματος, οι καταρτιζόμενοι είχαν την ευκαιρία να κάνουν την πρακτική τους άσκηση και μαθητεία κοντά σε έμπειρους εκπαιδευτές οι οποίοι κατείχαν θέσεις εργασίας σε οργανισμούς οι οποίοι συμμετείχαν στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη. Εκεί συνδύασαν τη θεωρία με την πράξη στους τομείς της συμβουλευτικής και παροχής υπηρεσιών προώθησης στην απασχόληση στην ειδική ομάδα των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων.

3.5 Τα αποτελέσματα

Όπως έχουμε αναφέρει ήδη, η προσπάθεια υλοποίησης ενός προγράμματος κατάρτισης με μια τόσο ιδιόζουσα ομάδα, αποτέλεσε πρόκληση για τους συντελεστές του προγράμματος, τους εκπαιδευτές και φυσικά τους ίδιους τους καταρτιζόμενους. Αυτό γιατί όλοι γνωρίζαμε εκ των προτέρων ότι δεν επρόκειτο για ένα «εύκολο» και συνηθισμένο εγχείρημα. Ίσως αυτή η γνώση τελικά, να απετέλεσε και την κινητήρια δύναμη για να δοκιμάσουμε νέες μεθόδους και τεχνικές, να ξεφύγουμε από τα καθιερωμένα και να απελευθερώσουμε τις δημιουργικές μας ικανότητες προκειμένου να προσαρμόσουμε την κατάρτιση στις τόσο διαφοροποιημένες ανά-

γκες και διαφορετικά επίπεδα γνώσεων των καταρτιζομένων. Ίσως αυτό ακόμη να συνέβαλε και στην τελική επιτυχία του προγράμματος.

Στην προσπάθειά μας να βρεθούν αποτελεσματικές, δημιουργικές και πρακτικές λύσεις, παράλληλα με τις καθιερωμένες εκπαιδευτικές τεχνικές όπως π.χ. της ολιγόλεπτης εισήγησης και των συμμετοχικών διαδικασιών, αναπτύξαμε σε μεγάλο βαθμό τη συμμετοχική τεχνική της αμοιβαίας διδασκαλίας, όπου οι περισσότεροι προχωρημένοι έπαιζαν ενεργό ρόλο μέσα από βιωματικές ασκήσεις και πρακτική των όσων ήδη γνώριζαν, οπότε μέσα από την πράξη έβγαине η θεωρία.

Για παράδειγμα, οι καταρτιζόμενοι που είχαν γνώσεις στον τομέα των ανθρωπιστικών επιστημών, είχαν μεγαλύτερη ευκολία στο να κατανοήσουν και να μάθουν τι είναι Συμβουλευτική. Δόθηκαν εξηγήσεις για το τι είναι, τι δεν είναι Συμβουλευτική κλπ. από κοινού σε όλους τους καταρτιζομένους. Ήταν εκ των προτέρων εν τω μεταξύ δεδομένο, ότι οι έννοιες αυτές ήταν νέες μεν για όλους αλλά ιδιαίτερα δύσκολες για τους ξένους. Εκεί, η εισαγωγή σε αυτές τις έννοιες έπαιξε παράλληλα ρόλο ανικνευτικό των δυνατοτήτων κατανόησης για τους ξένους, ώστε να προσαρμοσθεί το επίπεδο των βιωματικών ασκήσεων στις ανάγκες τους. Δόθηκαν βασικά στοιχεία ορολογίας, που δεν ήταν εύκολο να κατανοήσουν οι ξένοι λόγω των αφηρημένων εννοιών. Παρ' όλα αυτά, η εισαγωγή αυτή ήταν σημαντική διότι έτσι γνώριζαν εκ των προτέρων τι θα μάθαιναν μέσα από τις συμμετοχικές ασκήσεις. Παράλληλα, οι προχωρημένοι προετοιμάζονταν για την αμοιβαία διδασκαλία. Θα είχε ίσως ενδιαφέρον να περιγραφεί η προσπάθεια της εκπαιδύτριας αλλά και όλων των καταρτιζομένων να γίνουν κατανοητές οι έννοιες. Οι εξηγήσεις αρχικά δίνονταν με χρήση λεξικών, όπου αυτό ήταν δυνατό, για τις γλώσσες δηλαδή που υπήρχαν διαθέσιμα λεξικά στην Ελληνική, όπως π.χ. Γαλλικά / Ελληνικά. Ακολουθούσε διερμηνεία από όσους γνώριζαν την Ελληνική γλώσσα καλύτερα προς τους ομόγλωσσους τους που την κατείχαν λιγότερο, μεσολαβούσαν νοήματα, κινήσεις, παντομίμα και ζωγραφική στον πίνακα και γενικά ό,τι μπορούσε να φανταστεί κανείς προκειμένου να δοθεί το μήνυμα. Αξιοσημείωτη είναι επίσης η προσπάθεια που έκαναν τα άτομα που είχαν κατανοήσει ορισμένες έννοιες, να βοηθήσουν και τους άλλους, με ομαδικό πνεύμα και χωρίς να θίγουν, να προσβάλλουν ή να μειώνουν. Ως προς αυτόν τον τομέα, **η ομάδα έδεσε και η συνεργασία ανάμεσα στα μέλη έγινε αναπόσπαστο μέρος της κατάρτισης.**

Στη συνέχεια, για την κατανόηση των βασικών στοιχείων της Συμβουλευτικής, ακολουθούσε παιχνίδι ρόλων, όπου οι πιο προχωρημένοι συμμετείχαν ακολουθώντας τους κανόνες, τις μεθόδους και τις τεχνικές της Συμβουλευτικής, οπότε η θεωρία γι' αυτά έβγαине μέσα από την πράξη και μέσα από τις παρατηρήσεις, τα σχόλια και τις ερωτήσεις των ξένων, πράγμα που λειτουργούσε και ως ανάδραση για την εκπαιδύτρια σχετικά με την πορεία επίτευξης της μάθησης.

Στο μεγαλύτερο ποσοστό του και κυρίως κατά τις εκατό περίπου ώρες της βασικής κατάρτισης, τις περισσότερες από τις 104 της προκατάρτισης και φυσικά την πρακτική άσκηση, το πρόγραμμα κατάρτισης, όπως αναφέραμε και στο κεφάλαιο σχετικά με την μεθοδολογία, ακολούθησε τις συμμετοχικές αυτές μεθόδους και τεχνικές οι οποίες έδωσαν τη δυνατότητα απόκτησης μιας καλής βάσης και κατανόησης των πλέον θεμελιωδών θεμάτων της κατάρτισης, ενώ προοδευτικά βελτιώθηκε το επίπεδο γνώσης της ελληνικής γλώσσας. Εδώ αξίζει να επαναλάβουμε ότι όλοι οι καταρτιζόμενοι αντιμετώπισαν, όχι απλά θετικά, αλλά με ενθουσιασμό τις συμμετοχικές αυτές διαδικασίες, οι οποίες φαίνεται ότι λειτούργησαν θετικά σε σχέση με τις ανάγκες τους. Κάποιοι ήταν περισσότερο ενθουσιώδεις από κάποιους άλλους, καθώς ο καθένας ακολούθησε τη δική του ταχύτητα ως προς την ενεργό συμμετοχή του, τη λήψη πρωτοβουλιών κλπ. και όλοι μαζί δέθηκαν σε μια ομάδα αλληλοϋποστηρικτική, όπου ο ένας ενθάρρυνε τον άλλο και προσπαθούσε να βοηθήσει όσο μπορούσε για να προχωρήσει ομαλά το πρόγραμμα.

Ο τρόπος συνεργασίας των καταρτιζομένων και των εκάστοτε εκπαιδευτών, στο μεγαλύτερο ποσοστό έδειξε πως η τάξη λειτούργησε περισσότερο ως ομάδα η οποία πέρασε από όλα τα στάδια της λειτουργίας μιας

ομάδας εργασίας, από τη **γνωριμία** στην **οριοθέτηση των κανόνων λειτουργίας**, στη **συνεργασία**, στην **απόκτηση ενότητας και συνέχειας** στην **αλληλοστήριξη** και στην **παραγωγή έργου** (σε αυτή την περίπτωση την απόκτηση γνώσεων), με τις εκάστοτε συγκρούσεις και διαφωνίες, οι οποίες είχαν κυρίως παραγωγικό χαρακτήρα.

Στο τέλος της κατάρτισης οι καταρτιζόμενοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια σχετικά με την άποψη και την εμπειρία τους για την μικτή ομάδα. Συγκεντρωτικά αναφέρονται οι απαντήσεις:

Ερώτηση: Ένας από τους στόχους της μεθοδολογικής προσέγγισης της μικτής ομάδας που ακολουθήθηκε ήταν να επιτευχθεί μια ώσμωση μεταξύ των καταρτιζομένων ώστε οι μεν Έλληνες επιστήμονες να επωφεληθούν πρακτικά από τις προσωπικές εμπειρίες των αιτούντων άσυλο προσφύγων, οι δε δεύτεροι να καταρτιστούν και πρακτικά από την θεωρητική κατάρτιση των πρώτων. Σχετικά με αυτή την πρακτική συμφωνείτε ή διαφωνείτε και γιατί;

Απάντηση: «Ναι συμφωνώ. Η ανταλλαγή, το μοίρασμα διαφόρων εμπειριών και γνώσεων, παρά τις δυσκολίες που υπήρξαν λόγω των μεγάλων ατομικών διαφοροποιήσεων, ήταν πολύτιμη γιατί προετοιμάστηκε μια ομάδα υποστηρικτικών συμβούλων απασχόλησης που μπορεί να προσεγγίζει τους αιτούντες άσυλο και τους πρόσφυγες με ανθρωπιά, ευαισθησία και αποτελεσματικότητα.»

Ερώτηση: Στο βαθμό που εσείς είχατε τη δυνατότητα να διαπιστώσετε, βρίσκετε ότι η ώσμωση επιτεύχθηκε; **Ναι:** Όχι: Δεν Γνωρίζω:

Απάντηση: «Πιστεύω ότι η ώσμωση επιτεύχθηκε αρκετά γιατί οι γνώσεις και οι εμπειρίες για την «άλλη πλευρά» που αποκτήθηκαν, ήταν μοναδικές και δεν θα μπορούσαν να έχουν μοιραστεί παρά μόνο μέσα από μια τέτοια ομαδική εμπειρία. Ένας άλλος τρόπος να αποκτηθούν αυτές οι εμπειρίες θα ήταν μέσα από την πρακτική στους χώρους εξυπηρέτησης των ατόμων της ομάδας στόχου, αλλά εμείς την αποκτήσαμε μέσα από την τάξη. ... η μικτή ομάδα απόκτησε και αναβάθμισε, σε κάποιες περιπτώσεις επαγγελματικές δεξιότητες, ενισχύοντας την λειτουργία των δομών με επαρκέστερα καταρτισμένα άτομα»

Ερώτηση: Ποια ήταν η μεγαλύτερη δυσκολία σας κατά την παρακολούθηση του σεμιναρίου;

Απάντηση: «Κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου δυσκολεύτηκα να παρακολουθήσω κάποιες θεματικές ενότητες διότι η Ελληνική γλώσσα δεν είναι η μητρική μου. Επίσης δεν υπάρχει λεξικό της μητρικής μου γλώσσας, γεγονός «που συνέβαλε σ' αυτή τη δυσκολία» ... «Κατά την διάρκεια του σεμιναρίου, δυσκολεύτηκα όπου χρειαζόταν να γράψω Ελληνικά (που ευτυχώς δεν ήταν σε μεγάλο βαθμό). Επίσης κάποιιοι εκπαιδευτές, κατά την γνώμη μου, δυσκολεύτηκαν να βρουν τον τρόπο επικοινωνίας και το επίπεδο γλώσσας που θα ήταν κατάλληλο για την συγκεκριμένη ομάδα των καταρτιζομένων» ... «Η μεγαλύτερη δυσκολία μου ήταν όταν προσπαθούσα να βρω τρόπο επικοινωνίας με τους ξένους «συμμαθητές» μου ώστε να εξηγήσω ορισμένες έννοιες χωρίς να ξέρω σε ποιο βαθμό το είχα επιτύχει. Επίσης, μερικές φορές θα προτιμούσα να προχωράει η κατάρτιση με μεγαλύτερη ταχύτητα ώστε να μην κουράζει η επανάληψη απλών πραγμάτων αλλά κατανοώ γιατί έπρεπε να γίνει αυτό».

Ερώτηση: Τι σας άρεσε περισσότερο από αυτή την εκπαιδευτική σας εμπειρία;

Απάντηση: «Το σεμινάριο ήταν για μένα μια πολύ θετική εμπειρία διότι βρέθηκα σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον που με ενδυνάμωσε ως επαγγελματία. Μου άρεσε πολύ επίσης, ο συνδυασμός: θεωρητική ενότητα, βιωματικές ασκήσεις, επισκέψεις, πρακτική άσκηση» ... «αυτά που μου άρεσαν ήταν πολλά, ... οι θεματικές ενότητες που αναπτύχθηκαν, ο τρόπος με τον οποίο αναπτύχθηκαν, η σχέση που υπήρξε ανάμεσα στους καταρτιζόμενους, τους εκπαιδευτές και το προσωπικό της ΕΕΤΑΑ» ... «... ήταν μια μοναδική εκπαιδευτική εμπειρία ... δεν είχα παρόμοια ποτέ».

Ερώτηση: Τι σας άρεσε λιγότερο από αυτή την εκπαιδευτική σας εμπειρία;

Απάντηση: «η ανεργία ήταν το κοινό στοιχείο της ομάδας. Οι θέσεις εργασίας ήταν περιορισμένες, γεγονός που οδήγησε στη δημιουργία κλίματος ανταγωνισμού σε κάποια από τα μέλη της ομάδας. Αυτό το στοιχείο δεν μου

άρεσε» ... «Το γεγονός ότι κάποιοι καταρτιζόμενοι ήταν περισσότερο απασχολημένοι με το θέμα της προώθησης παρά με το περιεχόμενο του προγράμματος, η στάση αυτή μου δημιούργησε άγχος και ανταγωνιστικό κλίμα»... «αν έλεγα ότι κάτι μου άρεσε λιγότερο σε αυτό το σεμινάριο θα ήταν η αβεβαιότητα που ένιωθα για το αν και πώς θα αξιοποιούσα αυτά που μάθαινα ... είναι δύσκολο να ξέρεις ότι δεν θα έχεις την ευκαιρία να τα χρησιμοποιήσεις, αλλά γι' αυτό δεν φταίει το σεμινάριο»

Ερώτηση: Ποια κατά τη γνώμη σας ήταν τα θετικά στοιχεία αυτής της μεθοδολογικής προσέγγισης;

Απάντηση: «Ο συνδυασμός των εκπαιδευτικών τεχνικών, η ιδέα της μικτής ομάδας, οι ανταλλαγές εμπειριών και γνώσεων» ... «η ομαδική συνεργασία, η εμπλοκή όλων των καταρτιζομένων» ... «όλα»

Ερώτηση: Ποια κατά τη γνώμη σας ήταν τα αρνητικά στοιχεία αυτής της μεθοδολογικής προσέγγισης;

Απάντηση: «Η μεγάλη διαφορά των καταρτιζομένων σε εκπαίδευση, προϋπηρεσία, βιώματα και ηλικία, δυσκόλεψε αρκετές φορές την ανάπτυξη και προσέγγιση των θεμάτων» ... «κατά τη γνώμη μου, δεν υπήρχαν αρνητικά στοιχεία»

Ερώτηση: Τι αποκομίσατε εσείς από την εμπειρία σας αυτή;

Απάντηση: «Με τη στήριξη του προσωπικού της ΕΕΤΑΑ και των εκπαιδευτών ένιωσα καλύτερα προετοιμασμένη για να αντιμετωπίσω την ανεργία. Μου δόθηκε η δυνατότητα να «φρεσκάρω» τις γνώσεις μου, να αποκτήσω νέες, να έρθω σε επαφή με την αγορά εργασίας και να θέσω στόχους για την επαγγελματική μου σταδιοδρομία»... «μέσα από το σεμινάριο, μου δόθηκε η δυνατότητα να συνειδητοποιήσω ότι υπάρχουν κοινές δυσκολίες ανάμεσα στην ομάδα των προσφύγων και των Ελλήνων, τουλάχιστον ως προς την επαγγελματική αποκατάσταση, γεγονός που με ανακούφισε, με έκανε να πιστέψω περισσότερο στον εαυτό μου και να μπορώ να διεκδικώ αυτά που θέλω» ... «ανεξάρτητα από την επαγγελματική μου αποκατάσταση, το σεμινάριο μου έδωσε την ευκαιρία να αναπτυχθώ σαν άτομο, έμαθα να επικοινωνώ καλύτερα, να κατανοώ τους άλλους καλύτερα και να αλλάξω κάποιες στάσεις μου απέναντι σε συγκεκριμένα κοινωνικά θέματα»

Ερώτηση: αν σχεδιάζατε εσείς το πρόγραμμα κατάρτισης της συγκεκριμένης ομάδας, θα κάνατε κάτι διαφορετικά; Αν ναι, τι;

Απάντηση: «αν μπορούσα να σχεδιάσω εγώ το συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης, το μόνο ίσως που θα έκανα διαφορετικά θα ήταν να δώσω περισσότερη έμφαση στην εκμάθηση ορολογίας σχετικής με τις θεματικές ενότητες που αναπτύχθηκαν, για την καλύτερη κατανόηση των θεμάτων από την ομάδα των προσφύγων/αιτούντων άσυλο» ... «Ίσως αντικαθιστούσα κάποιες θεματικές ενότητες που ήταν λιγότερο σχετικές με το αντικείμενο του προγράμματος» ... «δεν θα άλλαζα τίποτα, ήταν πολύ ικανοποιητικό όπως ήταν»... «ήταν πρωτότυπο, δεν θα άλλαζα τίποτα».

Όπως φαίνεται και από τις απαντήσεις των καταρτισθέντων, υπήρξαν και ορισμένα αρνητικά στοιχεία όπως αυτό του ανταγωνισμού σε σχέση με την πλήρωση των περιορισμένων θέσεων εργασίας, πράγμα που πιθανόν να απετέλεσε και κίνητρο για τη συμμετοχή και την προσπάθεια να δημιουργηθούν και οι ανάλογες εντυπώσεις από τους εκπαιδευτές οι οποίοι προφανώς και θα πρότειναν την προώθηση των πλέον κατάλληλων. Ο ανταγωνισμός αυτός δεν έγινε εμφανής κατά τη διάρκεια των μαθημάτων –σημειώνεται ότι τα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν μετά τη λήξη του ΠΚ- και μπορεί να ήταν υπαρκτός ή μπορεί να ήταν συμπεριφορά που από μερικούς εκλήφθηκε ως ανταγωνιστική. Όπως και να έχει το πράγμα, η ομάδα φαίνεται πως λειτουργήσε σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό, ανταλλάχθηκαν γνώσεις, εμπειρίες, υπήρξε επικοινωνία, οι Έλληνες έδωσαν με απλό τρόπο τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους στους ξένους, οι πρόσφυγες μοιράστηκαν τις δικές τους εμπειρίες με όλους, κατανόησαν οι μεν την πραγματικότητα των δε, και η ώσμωση που είχε τεθεί σαν στόχος φαίνεται να επιτεύχθηκε. Συνολικά, καταρτίστηκαν 9 άτομα (αποχώρησε οικειοθελώς μια Ελληνίδα κοινωνική επιστήμων, που βρήκε εργασία σε ΚΕΚ σχετική με την προώθηση στην απασχόληση), εκ των οποίων οι 5 συνεργάζονται με φορείς- εταίρους της Α.Σ.

4. Σχεδιασμός του δευτέρου εγχειρήματος

Μετά τα θετικά αποτελέσματα της πρώτης εφαρμογής, στόχος του σχεδιασμού του δεύτερου προγράμματος κατάρτισης ήταν η επανεξέταση της μεθοδολογικής προσέγγισης που είχε ακολουθηθεί την πρώτη φορά, ώστε να αποκρυσταλλωθεί η εμπειρία για τέτοια μικτού τύπου προγράμματα και να αποτελέσει μεθοδολογικό εργαλείο ευρύτερων παρεμβάσεων και εφαρμογών στο μέλλον.

Ο σχεδιασμός του προγράμματος που υλοποιήθηκε και πάλι από την ΕΕΤΑΑ, που συμμετείχε στην Α.Σ. ΑΚΤΙΝΕΡΓΙΑ, έγινε σε μεγάλο βαθμό με βάση το προηγούμενο, με πολλές ομοιότητες και μερικές διαφορές. Ως προς τις ομοιότητες:

σκοπός ήταν η εκπαίδευση και επαγγελματική προετοιμασία 13 ειδικών συμβούλων προώθησης στην απασχόληση αιτούντων άσυλο, για τη στελέχωση δομών συμβουλευτικής στήριξης που απευθύνονται σε άτομα της ομάδας στόχου.

Οι στόχοι και αυτοί του Π.Κ. ήταν ίδιοι ακριβώς όπως και αυτοί του προηγούμενου, δηλαδή η κατάρτιση μέσω συνθετικών εκπαιδευτικών διαδικασιών για να συνδυαστούν οι θεωρητικές γνώσεις των συμμετεχόντων Ελλήνων επιστημόνων με τη βιωματική εμπειρία των συμμετεχόντων προσφύγων/αιτούντων άσυλο, να δημιουργηθεί δηλαδή μια βιωματική και θεωρητική σύνθεση πριν ακολουθήσει η προώθηση των καταρτιζομένων στην απασχόληση.

Ίδια παρέμεινε κατά βάση και η διδακτέα ύλη και οι βασικές θεματικές ενότητες του περιεχομένου.

Παράλληλα, ο σχεδιασμός της μεθοδολογίας υλοποίησης παρέμεινε βασικά ο ίδιος, με την εκπαιδευτική διαδικασία στηριζόμενη σε μεγάλο βαθμό στη **δυναμική της ομάδας**.

Μια άλλη ομοιότητα μεταξύ των δυο Π.Κ. υπήρξε στη διάθεση και τον ενθουσιασμό των συντελεστών του προγράμματος για την αποτελεσματική υλοποίησή του, επάνω στα βήματα του προηγούμενου, έχοντας επιπλέον ως πλεονέκτημα τη θετική κατά βάση εμπειρία του πρώτου προγράμματος.

Όσον αφορά τις διαφορές του δεύτερου Π.Κ. από το πρώτο, μια από αυτές αποτελεί το γεγονός ότι:

Σε αυτό το πρόγραμμα οι ώρες διάρκειας του Π.Κ. αυξήθηκαν στις 600 με κατανομή: α) 200 ώρες προκατάρτισης για όλους τους καταρτιζομένους, Έλληνες και ξένους, β) 180 ώρες θεωρητικής κατάρτισης και γ) 220 ώρες πρακτικής άσκησης/μαθητείας σε δομές και υπηρεσίες που απευθύνουν τις υπηρεσίες τους στην ομάδα στόχο.

Μία άλλη διαφορά, η οποία αφορά τον σχεδιασμό του προγράμματος αλλά και την υλοποίηση σχετίζεται με τη δυνατότητα επιλογής ενός μικρού ποσοστού (20%) μη πιστοποιημένων εκπαιδευτών, κατόπιν σχετικού αιτήματος προς την ΕΥΔ EQUAL, ώστε να γινόταν δυνατή η αξιοποίηση επαγγελματιών κυρίως του χώρου των προσφύγων. Αυτό σήμαινε σε αριθμό εκπαιδευτών έξι (6) μη πιστοποιημένους σε συνολικό αριθμό τριάντα ενός (31) πιστοποιημένων εκπαιδευτών. Το μικρό αυτό ποσοστό όμως που εγκρίθηκε τελικά δεν ήταν επαρκές, με αποτέλεσμα να χρειαστεί να καλυφθεί και πάλι η ανάγκη μέσα από την εθελοντική συμμετοχή αρκετών από τους επαγγελματίες αυτούς, που ενίσχυσαν το πρόγραμμα μεταφέροντας τις εμπειρίες τους από το χώρο άσκησης των επαγγελματιών τους δραστηριοτήτων. Επιβαλλόταν συνεπώς να θεωρηθεί το πρόγραμμα ως «ειδικού» τύπου, ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί επαρκώς στις ανάγκες των καταρτιζομένων και να αξιοποιηθεί η εμπειρία και τεχνολογία των στελεχών των εξειδικευμένων φορέων σε ζητήματα προσφύγων/αιτούντων άσυλο, που διαθέτουν μεν την απαραίτητη επαγγελματική εμπειρία, αλλά δεν έχουν προβεί στις αναγκαίες διαδικασίες με βάση τις προδιαγραφές που απαιτούνται για να ενταχθούν στο Μητρώο εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ. Ο περιορισμός αυτός δημιούργησε προβλήματα στον προγραμματισμό και την υλοποίηση του Π.Κ. τα οποία θα αναφερθούν και στη συνέχεια.

Διαφορετικά επίσης, έγινε και η αξιολόγηση για τη μεθοδολογική προσέγγιση της μικτής ομάδας, εφ' όσον κατά το δεύτερο εγχείρημα, συγκεντρώθηκαν απόψεις όχι μόνο από τους εκπαιδευόμενους αλλά και από τους εκπαιδευτές, οι οποίοι απήγησαν τον ίδιο τύπο ερωτηματολογίου με τους πρώτους και των οποίων τα σχόλια παρατίθενται στην υποενότητα 8,2.

Τέλος, σχετικά με τη στήριξη των εκπαιδευομένων κατά την διάρκεια του Π.Κ. υπήρξε διαφοροποίηση μεταξύ των δυο προγραμμάτων. Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης της πρακτικής άσκησης του δεύτερου Π.Κ. η στήριξη έγινε σε ένα μεγάλο βαθμό από την επόπτηρα της πρακτικής άσκησης, επιστημονικά υπεύθυνη του προγράμματος μέσω συναντήσεων με όλους τους εκπαιδευόμενους ανά δυο περίπου εβδομάδες. Οι συναντήσεις ελάμβαναν χώρα σε έναν από τους φορείς όπου πραγματοποιείτο η πρακτική άσκηση και γινόταν συζήτηση για την πορεία της άσκησης, τη διευκόλυνσή της, τα πιθανά προβλήματα που προέκυπταν και τη λύση τους. Στόχος αυτής της πρακτικής ήταν να μην αφηθούν οι εκπαιδευόμενοι στην τύχη τους αλλά να υποστηρίζονται συνεχώς. Παράλληλα, λόγω της κατά διαστήματα συγκέντρωσης όλων στον κάθε χώρο της πρακτικής άσκησης, όλοι οι εκπαιδευόμενοι είχαν την ευκαιρία να γνωρίσουν από κοντά βασικούς φορείς που παρέχουν υπηρεσίες στην ομάδα στόχο.

5. Περιγραφή της ομάδας κατάρτισης II (Κ.Π. EQUAL ΑΚΤΙΝΕΡΓΙΑ)

Η ομάδα που συμμετείχε στο δεύτερο εγχείρημα αποτελέτο από 13 άτομα, εκ των οποίων οι 6, τρεις άνδρες και τρεις γυναίκες, ήταν Έλληνες πτυχιούχοι, ως επί το πλείστον ανθρωπιστικών επιστημών και οι 7 ήταν πέντε γυναίκες και δύο άνδρες, ξένοι πρόσφυγες/αιτούντες άσυλο. Ως γνωστό, προϋπόθεση για συμμετοχή στο πρόγραμμα για όλους ήταν να είναι άνεργοι. Οι χώρες προέλευσης των ξένων ήταν κυρίως το Ιράκ και Αφγανιστάν, με μια Ιρακινή εκπαιδευόμενη Αρμενικής καταγωγής. Από αυτούς, οι τέσσερις ήταν απόφοιτοι Μέσης εκπαίδευσης από σχολεία της χώρας τους, ο ένας είχε πανεπιστημιακή μόρφωση σε αρχικό επίπεδο και οι δύο ήταν απόφοιτες Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από πανεπιστήμια της χώρας τους.

Όλοι επελέγησαν με βάση το ενδιαφέρον τους για το συγκεκριμένο τομέα απασχόλησης, ενώ μερικοί είχαν κάποια σχετική εμπειρία στον τομέα της εξυπηρέτησης ατόμων της ομάδας στόχου από εθελοντική εργασία, αλλά κυρίως είχαν την δική τους προσωπική εμπειρία, ως άτομα της ομάδας στόχου τα οποία είχαν στραφεί για να εξυπηρετηθούν σε δομές και υπηρεσίες όπως αυτές στις οποίες μετά την κατάρτιση προσδοκούσαν να απασχοληθούν.

Έχοντας την προηγούμενη εμπειρία της μικτής ομάδας, και έχοντας διαπιστώσει την σημασία της δυναμικής της ομάδας για το συγκεκριμένο Π.Κ. θεωρήθηκε εκ νέου ότι η επιτυχία και αυτού του προγράμματος θα βασιζόταν σε μεγάλο βαθμό στη δυναμική της ομάδας. Γι' αυτό το λόγο η επιλογή των κατάλληλων καταρτιζομένων είχε μεγάλη σημασία για τη δημιουργία της ομάδας. Δηλαδή, παρά τις μεγάλες διαφορές μεταξύ τους, τα μέλη ήταν σημαντικό να έχουν και κάποια κοινά χαρακτηριστικά, κοινούς στόχους και ενδιαφέροντα καθώς και κοινά σημεία ώστε να μπορέσουν να συνυπάρξουν μέσα στο πρόγραμμα με πνεύμα συνεργασίας, αλληλεγγύης και διάθεσης για ενεργό συμμετοχή σε μια ομάδα που εκ των προτέρων γνώριζαν ότι ήταν προγραμματισμένη για να λειτουργήσει συμμετοχικά και με την προϋπόθεση ότι όλοι είχαν πράγματα να δώσουν και να πάρουν. Όλοι, Έλληνες και ξένοι, πληροφορήθηκαν από τη διαδικασία επιλογής για τη φύση του Π.Κ. τις απαιτήσεις του για προσωπική συμμετοχή του καθενός και για το ρόλο που καλούνταν να παίξουν. Γνώριζαν δηλαδή όλοι ότι μαζί με το δικαίωμά τους για παρακολούθηση, είχαν και την υποχρέωση για ατομική συμμετοχή και συνεργασία και ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών σε υποομάδες και ζευγάρια. Όλοι δέχθηκαν την πρόκληση θετικά.

Επειδή λοιπόν, τα χαρακτηριστικά των ατόμων που συμμετείχαν στην ομάδα κατάρτισης II, ήταν σε μεγάλο βαθμό αυτά που θα καθόριζαν και τη μορφή, την πορεία και τα αποτελέσματα της ομάδας, κρίνουμε απαραίτητο να παραθέσουμε μια σύντομη περιγραφή των ατόμων που συμμετείχαν, όπως κάναμε και με την περιγραφή της ομάδας I.

- Α.Α. άνδρας 32 ετών, απών άσυλο, από το Ιράκ. Ο Α. βρίσκεται στην Ελλάδα πάνω από ένα χρόνο, φιλοξενείται σε Κέντρο Φιλοξενίας για πρόσφυγες, με επίπεδο σπουδών Μ.Ε. από σχολείο της χώρας του, με γνώση της ελληνικής γλώσσας κάτω του μετρίου, με κλίση προς τα τεχνικά επαγγέλματα, λιγομίλητος ως προς τη συμμετοχή του στην ομάδα αλλά πάντα με το λεξικό στο χέρι και την προσπάθεια να κατανοήσει έννοιες και να βοηθηθεί και άλλους να τις κατανοήσουν. Κατά την πορεία του προγράμματος ο Α. συχνά εκδήλωνε μια επιφυλακτική στάση απέναντι στην Συμβουλευτική ως επιστήμη και ως υπηρεσία, εκφράζοντας την άποψη ότι κανένας δεν είναι τόσο αξιόπιστος ώστε να ενδιαφέρεται να σε βοηθήσει. Σημάσια γι' αυτόν είχε να βρει δουλειά. Στο πρόγραμμα είχε να προσφέρει την εμπειρία του ως αιτών άσυλο, τη διάθεσή του για συμμετοχή και ανταλλαγή γνώσεων, εμπειριών από την δική του κουλτούρα..

- Μ.Α. άνδρας 22 ετών, απών άσυλο, από το Αφγανιστάν. Είχε παρακολουθήσει Διοίκηση Επιχειρήσεων σε πανεπιστήμιο της χώρας του για ένα χρόνο, με γνώσεις Αγγλικής γλώσσας, πράγμα το οποίο τον βοηθούσε στην κατανόηση εννοιών, μια και δεν υπήρχε λεξικό της γλώσσας του και με μέτρια γνώση της Ελληνικής γλώσσας. Ο Μ. είχε εκφράσει επανειλημμένα ότι ήθελε να συνεχίσει τις πανεπιστημιακές του σπουδές, ήταν φιλομαθής, συμμετείχε στις εργασίες αν και είχε δυσκολία στην κατανόηση εννοιών. Αρκετά ομιλητικός, στο πρόγραμμα είχε να προσφέρει την εμπειρία του ως πρόσφυγας, την ανταλλαγή εμπειριών και γνώσεων από την δική του πραγματικότητα και την διάθεσή του για συμμετοχή στην ομάδα.

- Χ.Μ. γυναίκα, πρόσφυγας, 26 ετών, από το Ιράκ. Με μέτρια γνώση της Ελληνικής γλώσσας, επίπεδο σπουδών Μ.Ε. από σχολείο της χώρας της, λιγομίλητη και αποστασιοποιημένη από τις συμμετοχικές διαδικασίες, με τάση αποχώρησης όταν επρόκειτο να γίνει καταμερισμός της ομαδικής συνεργασίας και συχνά με κάποια δικαιολογία αδιαθεσίας για να μη συμμετάσχει. Γενικά, η παρουσία της μέσα στην τάξη ήταν «αθόρυβη», η επικοινωνία περιοριζόταν συχνά σε ένα χαμόγελο, εκτός τάξης, ήταν φιλική, κοινωνική και ομιλητική, κυρίως με συμπατριώτες της. Αυτά που είχε να δώσει, αν συμμετείχε ενεργά θα ήταν η εμπειρία της ως γυναίκα πρόσφυγας, η κουλτούρα της χώρας της, η εμπειρία της στην Ελλάδα κλπ.

- Ν.Μ. γυναίκα, αιτούσα άσυλο, 36 ετών, από το Ιράκ. Με μέτρια γνώση της Ελληνικής, εκπαιδευτικό επίπεδο Μ.Ε., ευχάριστη αλλά λιγομίλητη, με όχι ιδιαίτερη διάθεση για συμμετοχή, αν δεν της δινόταν ο λόγος.

- Σ.Α. γυναίκα, πρόσφυγας 35 ετών, Αρμενικής καταγωγής από το Ιράκ, με σύζυγο και δυο μικρά παιδιά, με εκπαιδευτικό επίπεδο Μ.Ε. από σχολείο της χώρας της και με πολύ καλή γνώση της Ελληνικής γλώσσας και πραγματικότητας. Ιδιαίτερα δραστήρια και εργατική, η Σ. απασχολείτο σε διάφορες εργασίες πριν το πρόγραμμα, όπως υπάλληλος σε κρεοπωλείο, συνοδός σε σχολικό λεωφορείο ή υποαπασχολείτο στον κοινωνικό της περίγυρο προσφέροντας υπηρεσίες αισθητικής. Η συμμετοχή της στην ομάδα ήταν έντονη, ιδιαίτερα χρήσιμη και δημιουργική εφ' όσον, εκτός από την προσφορά της δικής της εμπειρίας, έπαιξε και ρόλο διερμηνέα, σε πολλές περιπτώσεις όπου κάποιοι άλλοι συμπατριώτες της είχαν πρόβλημα επικοινωνίας. Λόγω της ανάγκης της για επαγγελματική απασχόληση η Σ. έκανε εμφανές το ενδιαφέρον της για τον τομέα για τον οποίο καταρτιζόταν και συμμετείχε ουσιαστικά στις διαδικασίες της ομάδας.

- Σ. Ν. γυναίκα 40 ετών, αιτούσα άσυλο από το Ιράκ. Με σύζυγο και δυο μικρά παιδιά. Πτυχιούχος Μικροβιολογίας από πανεπιστήμιο της χώρας της, η Σ. φαινόταν ιδιαίτερα προβληματισμένη με το θέμα του επαγγελματικού επαναπροσανατολισμού και αποκατάστασής της. Ήπιου, «γλυκού» χαρακτήρος, και με μια αίσθηση ευγένειας και λεπτότητας, η Σ. επειδή ένιωθε ότι υστερούσε στην κατανόηση της Ελληνικής γλώσσας, προτιμούσε να μη διακόπτει για να ζητήσει εξηγήσεις αλλά να αφήνει την εκπαιδευτική διαδικασία να «κυλάει» και

ας μην καταλάβαινε κάποιες φορές. Πράγματι, η εμπειρία της γράφουσας ήταν ότι με τον ρόλο της εκπαιδευτριας, οι μόνες φορές που έπαιρνε ανάδραση για τον βαθμό κατανόησης ορισμένων εννοιών ήταν όταν σταματούσε για να ρωτήσει συγκεκριμένα άτομα, συμπεριλαμβανομένης και της Σ. αν και τι είχαν κατανοήσει. Όταν όμως η Σ. κατάφερε να ξεπεράσει το εμπόδιο αυτό και να προσπαθήσει να επικοινωνήσει, είχε πολύ σημαντικά πράγματα να προσφέρει στην ομάδα.

- Μ.Τ. γυναίκα 39 ετών Ιρακινής καταγωγής, πρόσφυγας μαζί με τον σύζυγο και τα δυο τους ανήλικα παιδιά. Με σημαντικές ελλείψεις, ως προς την γνώση της Ελληνικής γλώσσας, η Μ. ήταν Φυσικομαθηματικός, εκπαιδευτικός Μ.Ε στην χώρα της. Με παρόμοια συναισθήματα απογοήτευσης όπως η Σ., προσπαθούσε να βρει επαγγελματική διέξοδο. Η Μ. είχε παρόμοια με της Σ. προσέγγιση ως προς τις ερωτήσεις και τις διακοπές για εξηγήσεις στη διάρκεια των εκπαιδευτικών διαδικασιών. Έτσι, οι εκπαιδευτές δεν είχαν τη δυνατότητα να γνωρίζουν επακριβώς τι είχε καταλάβει η Μ. και τι όχι, αν δεν σταματούσαν επί τούτου, επανειλημμένα να ρωτήσουν. Παρ' όλα αυτά, η Μ., όπως και η Σ. έδειχνε πολύ ευχαριστημένη για ό,τι καταλάβαινε. Κατά τις προσπάθειες επίσης των εκπαιδευτών να πάρουν ανάδραση από την Μ. καθώς και κατά τη διάρκεια των συμμετοχικών ασκήσεων, γινόταν φανερό ότι υπήρχαν κάποια κενά κατανόησης. Γενικά όμως, μολονότι δίσταζε να συμμετάσχει, λόγω της αίσθησης ανεπάρκειας ως προς τη χρήση της Ελληνικής γλώσσας, όταν συμμετείχε η Μ. είχε να προσφέρει στην ομάδα σημαντικά πράγματα.

- Σ.Α. Ελληνίδα, 25 ετών, Πτυχιούχος Ανθρωπιστικών σπουδών Ελληνικού ΑΕΙ, με διαμορφωμένη επαγγελματική συμπεριφορά και δεξιότητες επάνω στο αντικείμενό της και με μεγάλο ενδιαφέρον για τον τομέα εξυπηρέτησης των ατόμων της ομάδας στόχου, η Σ. επελέγη επειδή είχε όλες τις προδιαγραφές που απαιτούσε η συμμετοχή της στο Π.Κ. Δηλαδή, η Σ. είχε την διάθεση, τη θέληση, τις γνώσεις και δεξιότητες για να παίξει τον συμμετοχικό και αλληλοδιδασκτικό ρόλο που απαιτούσε το πρόγραμμα. Εξ αρχής, η παρουσία και συμφωνία μαζί της για συμμετοχή και το ρόλο της στο πρόγραμμα προδιέγραφε κατά κάποιο τρόπο, τις βάσεις για την καλή λειτουργία των ομαδικών διαδικασιών. Δυστυχώς, η Σ. αποχώρησε οικειοθελώς από το πρόγραμμα από τη φάση της προκατάρτισης, λόγω σοβαρών οικογενειακών προβλημάτων, πράγμα το οποίο επηρέασε τη δυναμική της αρχικής ομάδας.

- Θ.Υ. Ελληνίδα 24 ετών, Πτυχιούχος του Τμήματος Φ.Π.Ψ και του Τμήματος Ψυχολογίας Ελληνικού ΑΕΙ, με πολύ καλή θεωρητική κατάρτιση, όπως φαίνεται και από τις σπουδές της, στον τομέα του αντικείμενου του προγράμματος και με την ανάγκη να αναπτύξει τις πρακτικές δεξιότητες για την άσκηση των καθηκόντων συμβούλου απασχόλησης στην ομάδα των προσφύγων/αιτούντων άσυλο, επελέγη για συμμετοχή στο Π.Κ. λόγω των προσόντων της. Όπως όλοι οι υποψήφιοι για συμμετοχή στο πρόγραμμα Έλληνες, έτσι και η Θ. είχε ενημερωθεί για τον συμμετοχικό ρόλο που θα καλείτο να παίξει στην ομάδα πράγμα για το οποίο και συμφώνησε.

- Σ.Σ. Ελληνίδα 27 ετών, απόφοιτος Φ.Π.Ψ ελληνικού ΑΕΙ, με άριστες επικοινωνιακές δεξιότητες, υπευθυνότητα, συνειδητοποίηση και επαγγελματική συμπεριφορά και γενικά καταλληλότητα για τον τομέα της Συμβουλευτικής. Η Σ. δέχθηκε τους όρους και τις προϋποθέσεις για συμμετοχή στο Π.Κ με υπευθυνότητα και έπαιξε σημαντικό ρόλο στην ομαλή εξέλιξη των συμμετοχικών διαδικασιών, εξασκώντας συγχρόνως και αναπτύσσοντας τις πρακτικές της δεξιότητες στη Συμβουλευτική. Παρέμεινε στο πρόγραμμα κατά το μεγαλύτερο του μέρος με σημαντική προσφορά στην ομάδα, αλλά αποχώρησε οικειοθελώς ένα περίπου μήνα πριν τη λήξη της θεωρητικής κατάρτισης, λόγω επαγγελματικής της αποκατάστασης.

- Ζ.Κ. Ελληνίδα 34 ετών, κοινωνική λειτουργός, με εμπειρία και ανεπτυγμένες επικοινωνιακές και επαγγελματικές δεξιότητες, με ενδιαφέρον για παροχή υπηρεσιών στον τομέα των ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων όπως η ομάδα των προσφύγων. Η Ζ. δέχθηκε να συμμετάσχει στο Π.Κ. κατανώντας καλά τον ρόλο που το πρόγραμμα της ζητούσε να παίξει και τον οποίο έπαιξε με ιδιαίτερη συνέπεια και αποτελεσματικότητα κατά τη διάρκεια της συμμετοχής της στο πρόγραμμα, Δυστυχώς όμως για το πρόγραμμα, και η Ζ. αποχώρησε λίγο μετά τη μέση της διάρκειάς του, οικειοθελώς, λόγω εύρεσης εργασίας.

- Γ.Γ. Έλληνας 36 ετών, πτυχιούχος Διοίκησης Επιχειρήσεων από Ελληνικό ΑΕΙ, με προϋπηρεσία σε διάφορες εργασίες, με καλές επικοινωνιακές δεξιότητες και ενδιαφέρον για τον τομέα παροχής υπηρεσιών σε άτομα της ομάδας στόχου. Είχε και αυτός πληροφορηθεί για το είδος, τις ιδιαιτερότητες του προγράμματος κατάρτισης και φύσης της ομαδικής συνεργασίας καθώς και τις προσδοκίες της ομάδας από αυτόν. Στην ομάδα είχε να προσφέρει τις γνώσεις και την εμπειρία του παίρνοντας συγχρόνως τις ειδικές γνώσεις για τη συμβουλευτική και τον τομέα της προώθησης στην απασχόληση των ατόμων της ομάδας στόχου.

- Γ.Ε. Έλληνας 30 ετών, πτυχιούχος ελληνικού ΑΕΙ στην Ψυχολογία, με Μεταπτυχιακό τίτλο και προηγούμενη συμμετοχή του στο επιστημονικό δυναμικό προγραμμάτων καταπολέμησης της εξάρτησης από ουσίες κλπ. Οι εμπειρίες του αυτές και οι τίτλοι σπουδών του ήταν το πλέον βασικό κριτήριο για την επιλογή του.

- Β.Μ. Έλληνας 25 ετών, πτυχιούχος Κοινωνικής Ανθρωπολογίας από ελληνικό ΑΕΙ, με εθελοντική εμπειρία στον τομέα παροχής υπηρεσιών σε αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες, με πραγματικό ενδιαφέρον για το αντικείμενο κατάρτισης και ιδιαίτερη ευαισθησία για την ομάδα στόχο. Ο Β. αντικατέστησε ως επιλαχών στις επιλογές την πρώτη αποχωρήσασα από το πρόγραμμα, οπότε και του εξηγήθηκε η φύση του ρόλου που θα έπαιζε σαν μέλος της ομάδας, ρόλο τον οποίο δέχθηκε με ενδιαφέρον και αντιμετώπισε με συνέπεια ως το τέλος του προγράμματος. Ιδιαίτερα φιλομαθής, ο Β. έθετε ερωτήματα και προβληματισμούς σε σχέση με το αντικείμενο κατάρτισης, που έδειχναν την σοβαρότητα της εμπλοκής του στο αντικείμενο κατάρτισης και στην ομάδα. Η συμμετοχή του υπήρξε καταλυτική για την ομάδα, ιδιαίτερα προς το τέλος του προγράμματος που υπήρξαν οι αποχωρήσεις μελών που στήριζαν την ομάδα και είχε αρχίσει να διακρίνεται ένας σχετικός αποσυντονισμός της.

Με τη σύντομη περιγραφή των μελών της δεύτερης ομάδας γίνεται προφανές ότι λόγω της μεγάλης ανομοιογένειας και των μεγάλων ατομικών διαφορών και το δεύτερο εγχείρημα, όπως και το πρώτο απέτυχε μια πρόκληση για όλους όσους συμμετείχαν σε αυτό, τους εκπαιδευόμενους, τους εκπαιδευτές και τους συντελεστές του σχεδιασμού και υλοποίησης. Η αρχική υπόθεση που στήριζε το σχεδιασμό και την υλοποίηση του δεύτερου εγχειρήματος ήταν ότι «κάτι που δούλεψε θετικά και αποτελεσματικά την μια φορά θα μπορούσε να δουλέψει θετικά και αποτελεσματικά και τη δεύτερη». Αυτό είναι μια καλή υπόθεση γιατί αν μη τι άλλο έχουν τεθεί κάποιες βάσεις με τη γνώση της προηγούμενης εμπειρίας. Αυτό που μένει είναι να δούμε αν η υπόθεση αυτή αποδεικνύεται σωστή ή κατά μέρος σωστή, ή όχι, και τι μάθαμε στην πορεία.

6. Περιγραφή και σκεπτικό των εκπαιδευτικών στόχων και πρακτικών. Θεωρητική υποδομή

Τους εκπαιδευτικούς στόχους και το σκεπτικό της δημιουργίας της μικτής ομάδας τα έχουμε ήδη αναφέρει κατά την περιγραφή του πρώτου εγχειρήματος, γι' αυτό επαναλαμβάνουμε συνοπτικά ότι αυτοί ήταν:

Η εκμάθηση του θεωρητικού μέρους σχετικά με την Συμβουλευτική, την προώθηση στην απασχόληση, την αγορά εργασίας, την Κοινωνική Πολιτική, τις σχετικές με τους πρόσφυγες πολιτικές στην Ελλάδα και την Ευρώπη, την προετοιμασία για την αγορά της εργασίας κλπ

Η απόκτηση δεξιοτήτων παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών μέσω της θεωρητικής αλλά και της πρακτικής εξάσκησης

Η απόκτηση γνώσης και η κατανόηση, με βιωματικό τρόπο των πραγματικοτήτων που βιώνουν οι δύο, πολιτισμικά, εθνικά, θρησκευτικά, κοινωνικά και πολιτικά διαφέρουσες υποομάδες, θα λέγαμε, των καταρτιζομένων, ώστε οι μεν να κατανοήσουν καλύτερα τους δε και να μπορούν να συνεργαστούν ομαλά και αποτελεσματικά.

Για τους πρόσφυγες, η βελτίωση της γνώσης της Ελληνικής γλώσσας, σ' ένα επίπεδο τέτοιο που να τους επιτρέ-

πει να λειτουργήσουν στη συνέχεια, εξοικειωμένοι με τις έννοιες και την ορολογία, αποτελεσματικά ως σύμβουλοι απασχόλησης.

Οι πρακτικές που σχεδιάστηκαν, όπως και στο προηγούμενο εγχείρημα, ήταν κυρίως δια της οδού των συμμετοχικών τεχνικών, με μικρές εισηγήσεις, ερωτήσεις/απαντήσεις, ασκήσεις, παίξιμο ρόλων, βιωματικές ασκήσεις και αμοιβαία διδασκαλία/μάθηση μεταξύ των εκπαιδευομένων. Στο δεύτερο αυτό εγχείρημα οι εκπαιδευτές ήταν σε κάποιο ποσοστό τους ίδιοι με αυτούς που συμμετείχαν και στο προηγούμενο. Επειδή όμως μιλάμε για **μικτή ομάδα**, αναφερόμενοι έτσι σε κάτι ιδιαίτερο, όχι απλά σε μια τάξη, αλλά σε μια ιδιόμορφη ομάδα, με ιδιαίτερες ανάγκες και απαιτήσεις, επάνω στην οποία στηρίζεται η λειτουργία και η επιτυχία του Π.Κ., εκ των πραγμάτων γίνεται φανερή η αναγκαιότητα να γίνει μια σύντομη αναφορά στη θεωρητική υποδομή σχετικά με την ομάδα και τη δυναμική της επάνω στην οποία υποδομή στηρίχτηκαν οι εκπαιδευτικές μέθοδοι και τεχνικές για την πραγματοποίηση των δυο Π.Κ.

Η εμπειρία από το πρώτο εγχείρημα μας έδειξε ότι η εκπαίδευση μιας τόσο ανομοιογενούς «τάξης» ενηλίκων ήταν όντως δυνατόν να επιτευχθεί, πράγμα το οποίο και έγινε τελικά, στηριζόμενη στο μεγαλύτερο της βαθμό στις τεχνικές και τις αρχές της δυναμικής της ομάδας, ώστε ο εκπαιδευτής, παίζοντας συγχρόνως και τον ρόλο του «διευκολυντή» και εμπυκωτή, να μπορεί να χειριστεί κατάλληλα τις διαδικασίες λειτουργίας της και να τις στρέψει προς τον προσδοκώμενο στόχο, αξιοποιώντας εποικοδομητικά τις δυνατότητες και τα δυνατά σημεία των μελών της ομάδας. Όμως η εμπειρία μας έδειξε επίσης πως ό,τι λειτούργησε αποτελεσματικά με τη μία ομάδα, δεν αποτελεί δεδομένο ότι θα λειτουργήσει το ίδιο αποτελεσματικά και με μια άλλη, αν δεν υπάρξουν προσαρμογές, ανάλογα με τις εκάστοτε ιδιαίτερες ανάγκες. Κάθε ομάδα αποτελεί μια ξεχωριστή οντότητα με ξεχωριστά χαρακτηριστικά, η οποία δημιουργείται από τη σύνθεση των χαρακτηριστικών των δικών της μελών και είναι τόσο μοναδική όσο είναι και τα μέλη τα οποία την αποτελούν. Αυτή η ξεχωριστή οντότητα η οποία εξελίσσεται ανάλογα με τις καταστάσεις που αντιμετωπίζει, τα θέματα που επιλύει και τις εκάστοτε ιδιαίτερες αντιδράσεις των μελών της συνιστά και τη **δυναμική** της.

Όπως θα δούμε και από τα αποτελέσματα του δεύτερου εγχειρήματος, δεν είναι τυχαίο ότι γενικά υπάρχουν αντικρουόμενες εκτιμήσεις σχετικά με την ομάδα, εκτιμήσεις οι οποίες είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη από οποιονδήποτε ασχολείται με εργασία με ομάδες.

Έχοντας όλοι μας υπάρξει μέλη κάποιων ομάδων σε διάφορες στιγμές της ζωής μας, έχουμε διαπιστώσει και προσωπικά ότι άλλες φορές λειτουργούμε πολύ καλύτερα μέσα από ομαδικές διαδικασίες, άλλοτε λιγότερο καλά και άλλοτε καθόλου. Μερικές φορές, η ομαδική συνεργασία μας έχει βοηθήσει να εργαστούμε λιγότερο σκληρά από ό,τι αν εργαζόμασταν μόνοι μας, άλλες φορές όμως ίσως έχει τύχει να νιώσουμε ότι «κουβαλάμε» μόνοι μας το φορτίο της ομάδας. Όποια όμως και να είναι η εμπειρία μας, η ομαδική συνεργασία φαίνεται να είναι όλο και πιο σημαντική στην εκπαιδευτική διαδικασία και μάλιστα με τους ενήλικες, για τους λόγους που ήδη έχουμε αναφέρει σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων. Επιπλέον, η εμπειρία έχει δείξει ότι οι εκπαιδευόμενοι που συμμετέχουν περισσότερο σε ομαδικές συνεργασίες και συνεργάζονται καλά με τα άλλα μέλη της ομάδας, είναι και αυτοί που αποκομίζουν και περισσότερα οφέλη από την εκπαίδευση. Αυτό, φαίνεται να αποτελεί, όλο και πιο πολύ μια πραγματικότητα για εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές που συμμετέχουν σε ομαδικές διεργασίες. Εφ' όσον όμως έτσι κι αλλιώς μια «τάξη» που συμμετέχει σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα αποτελείται από πολλά άτομα, που συνιστούν δηλαδή μια ομάδα, τι εννοούμε ακριβώς με τον όρο **ομάδα**;

Ένας ορισμός της **ομάδας** είναι: *δυο ή περισσότερα άτομα τα οποία α) επικοινωνούν και συνεργάζονται μεταξύ τους, β) αντιλαμβάνονται ότι μοιράζονται μεταξύ τους κάποιους κοινούς στόχους και ενδιαφέροντα και γ) συγκεντρώνονται σε τακτά διαστήματα για να συμμετάσχουν ενεργά σε μια διαδικασία -εν προκειμένω εκπαιδευτική-, η οποία εκ των προτέρων τους έχει εξηγηθεί και έχουν αποδεχθεί τον ρόλο και τη συμμετοχή τους σ' αυτή.* Η ομάδα αυτή, όπως δημιουργήθηκε και λειτούργησε στα δύο συγκεκριμένα προγράμματα, η οποία επιλέγεται με ειδικά κριτήρια ώστε να ανταποκρίνε-

ται στις ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης κατάρτισης, διαφέρει από τις συνήθεις εκπαιδευτικές ομάδες όπου οι εκπαιδευόμενοι συναντώνται μεν σε τακτά διαστήματα για την παρακολούθηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, χωρίς να είναι υποχρεωμένοι να συνεργαστούν μεταξύ τους, να συμμετάσχουν σε διαδραστικές δραστηριότητες, να αναλάβουν ρόλους και υποχρεώσεις πέρα από την απλή συμμετοχή τους με ένα σχετικό βαθμό συμμετοχής στα παραπάνω. Αυτό σημαίνει ότι σε τέτοιες ομάδες, μπορεί να μην αναπτυχθεί σε ικανοποιητικό βαθμό η **συνοχή**, η οποία στην περίπτωση των δυο ομάδων που αναλύουμε είναι απαραίτητη για την αποτελεσματικότητά της. *Αν δηλαδή τα μέλη, ψυχολογικά δεν νιώθουν ότι ανήκουν στην ομάδα και δεν έχουν την ανάλογη επαφή μεταξύ τους δεν μπορούμε να πούμε ότι ένα Γ.Κ. που βασίζεται στη δυναμική της ομάδας έχει πιθανότητες να λειτουργήσει χωρίς προβλήματα.* Επιπλέον, για να είναι αποτελεσματικό ένα τέτοιο πρόγραμμα 1) τα μέλη πρέπει να έχουν ένα ικανοποιητικό βαθμό συνεργασίας, 2) να συμμερίζονται τους κοινούς στόχους και 3) να έχουν παρόμοια στάση και θέση απέναντι στο πρόγραμμα και στις **νόρμες**, τους ρυθμιστικούς δηλαδή κανόνες της συμπεριφοράς που έχουν διαμορφωθεί, για τη λειτουργία της ομάδας και την επίτευξη των στόχων. Αν και από έρευνα που έχει γίνει επάνω στην αποτελεσματικότητα των ομάδων δεν υπάρχει άμεση ένδειξη ως προς τη σχέση της με τον υψηλό βαθμό συνοχής, είναι εύλογο ότι η συνοχή της ομάδας αμβλύνει τις διαφωνίες που εμποδίζουν τη λειτουργία της, προς χάριν της συνεργασίας και της επίτευξης του κοινού στόχου και έτσι ευνοείται η αποτελεσματικότητά της.

Βάσει των θεωριών για τις ομαδικές διαδικασίες, σημαντικά για την αποτελεσματική λειτουργία της ομάδας είναι επίσης και τα κίνητρα του καθενός από τα μέλη καθώς και αυτά των εκπαιδευτών, ιδιαίτερα όταν αποφασίζουν να συμμετάσχουν σε μια τόσο ειδική ομάδα κατάρτισης. Οι λόγοι οι οποίοι φέρνουν το άτομο να δηλώσει συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης είναι αυτοί που αρχικά θα καθορίσουν σ' ένα βαθμό τον ρυθμό της εμπλοκής και κινητοποίησής του μέσα στο πρόγραμμα. Για τον εκπαιδευτή αυτό σημαίνει ότι η έγκαιρη αναγνώριση αυτών των κινήτρων, θα τον βοηθήσει να επαναπροσδιορίσει τις μεθόδους και τεχνικές του, το ρόλο που θα παίξει ως εκπαιδευτής, τη χρησιμότητα και βατότητα της διδακτέας ύλης, τις ανάγκες και ικανότητες των εκπαιδευομένων κ.λπ, ώστε να αναπτύξει το ενδιαφέρον, να εμπυκώσει και να δραστηριοποιήσει τους εκπαιδευόμενους προς την κατάλληλη κατεύθυνση, βελτιώνοντας το επίπεδο των γνώσεών τους στο πλαίσιο των μαθησιακών στόχων του προγράμματος, καλλιεργώντας δεξιότητες και διευρύνοντας κατά το δυνατόν τα αρχικά κίνητρα συμμετοχής για τη βέλτιστη εξέλιξη κάθε καταρτιζόμενου.

Παράλληλα, από την πλευρά του εκπαιδευτή, η επανεξέταση των προσωπικών του λόγων για τους οποίους αναλαμβάνει να φέρει σε πέρας ένα τέτοιο εγχείρημα, η αυτοαξιολόγησή του σχετικά με τις δυνατότητες, την εμπειρία, τις γνώσεις, την ευχέρεια αναγνώρισης των εκπαιδευτικών αναγκών και της εξέλιξης της εκπαιδευτικής πορείας, ώστε να αναπροσαρμόζει την ύλη, τις μεθόδους και τεχνικές του, είναι κρίσιμα για τη συμμετοχή και το ρόλο που θα παίξει στην επιτυχία ενός τέτοιου προγράμματος. Εξ' ίσου σημαντικό είναι επίσης να μπορεί ο εκπαιδευτής να διακρίνει τους **ρόλους** που οι εκπαιδευόμενοι αναλαμβάνουν μέσα στην ομάδα, και να λαμβάνει σοβαρά υπόψη το πώς αυτοί οι ρόλοι δυναμώνουν, στηρίζουν ή εμποδίζουν την πορεία εξέλιξής της, να τους αξιοποιεί και να παρεμβαίνει ανάλογα ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι με κατάλληλη αντιμετώπιση των εμποδίων που τυχόν παρουσιάζονται μέσα από τους ρόλους των μελών.

Με τον όρο **ρόλοι** εννοούμε τη θέση και στάση που παίρνει το κάθε μέλος της ομάδας απέναντι σε αυτήν και τις διαδικασίες της και που είναι απόρροια της προσωπικότητάς του, των κινήτρων, των προσδοκιών του κ.λπ. Παραδείγματος χάριν, σε μια ομαδική διεργασία, παράλληλα με τον εκπαιδευτή ο οποίος εξ' ορισμού θεωρείται και ο ηγέτης του εκπαιδευτικού έργου το οποίο συντελείται στην ομάδα, συνήθως αναδεικνύεται μια ή περισσότερες ηγετικές μορφές μέσα από τα μέλη. Σε μια τέτοια περίπτωση, όταν δηλαδή οι ηγέτες είναι περισσότεροι, δημιουργούνται ιδιαίτερες συνθήκες στη διαδικασία της ομαδικής εργασίας όπου οι ηγέτες αυτοί είναι σημαντικά να αξιοποιηθούν δημιουργικά και όχι ανταγωνιστικά μεταξύ τους. Εν πάσει περιπτώσει, ένας ηγέτης αναδύεται στην ομάδα είτε λόγω ειδικών γνώσεων και εμπειριών, είτε λόγω ατομικών χαρακτηρι-

στικών και ηγετικού χαρίσματος παίρνοντας πρωτοβουλίες, οργανώνοντας και καθοδηγώντας το έργο κ.λπ και μπορεί να προσφέρει πολλά στην ομάδα. Παράλληλοι ρόλοι που αναδεικνύονται σε μια ομάδα μπορεί να είναι αυτοί του **βοηθού**, ο οποίος θέτει τις εκτελεστικές του υπηρεσίες στη διάθεση του ηγέτη ή των άλλων μελών, του **γραμματέα**, ο οποίος κρατά σημειώσεις, πρακτικά, υπενθυμίζει κ.λπ., του **αξιολογητή**, ο οποίος εξετάζει την πορεία του έργου με βάση τους στόχους και τους κανόνες στρέφει την προσοχή των μελών προς αυτά και τους επαναφέρει στη «σωστή» πορεία όταν υπάρχουν παρεκκλίσεις, αυτού που **κάνει συνέχεια ερωτήσεις**, διακόπτοντας και εμποδίζοντας την εξέλιξη της διαδικασίας, του **συναισθηματικού υπευθύνου**, ο οποίος κυρίως προσπαθεί να «προστατέψει» τα μέλη της ομάδας που εκφράζουν κάποια συναισθηματική φόρτιση όπως λύπη, δυσφορία, απογοήτευση κ.λπ., αυτού που αναλαμβάνει να «ελαφρύνει» την ατμόσφαιρα με χιούμορ, του **εμπυκωτή**, που καλλιεργεί το θετικό κλίμα ενθαρρύνοντας, εξισορροπώντας «δύσκολες» καταστάσεις, επαιμώντας, επιλύοντας συγκρούσεις κ.λπ., του **αμφισβητία**, ο οποίος εκφράζεται μέσα από την αντίρρηση, την αντιπαράθεση και την «παρακώλυση» της διαδικασίας, του **ιδιόμορφου**, που συμμετέχει στην ομάδα μόνον όταν έχει να εκφράσει ερωτηματικά σχετικά με το νόημα όλων όσων γίνονται κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, τη χρησιμότητά τους στην πραγματικότητα εκτός αίθουσας διδασκαλίας κ.λπ. και τέλος του **αποδιοπομπαίου**, αυτού δηλαδή στον οποίο κυρίως αποδίδεται η ευθύνη από όλη την ομάδα αν κάτι δεν πάει καλά.

Τέλος, η **σύνθεση** της ομάδας και οι επιπτώσεις που θα μπορούσαν να έχουν οι διάφορες αλλαγές λόγω αποκώρησης ή προσέλευσης νέων μελών υπήρξε ένα από τα βασικά σημεία που ελήφθησαν υπόψη κατά τον προγραμματισμό και την υλοποίηση του Π.Κ., καθώς κάθε νέα αλλαγή διαταράσσει τη συνοχή της ομάδας και την ξαναφέρει σε αρχικό στάδιο ανάπτυξης. Στη συνέχεια, κατά την αναφορά των αποτελεσμάτων θα δούμε πώς αυτοί οι παράγοντες επέδρασαν στην πραγματοποίηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων κατάρτισης.

7. Μεθοδολογία-Εφαρμογή

7.1 Μεθοδολογία

Η Μεθοδολογία σχεδιασμού και υλοποίησης που ακολουθήθηκε για το δεύτερο εγχείρημα του Π.Κ. ήταν η ίδια με αυτή του πρώτου με μικρές διαφορές, μια εκ των οποίων ήταν το γεγονός ότι η προκατάρτιση του δεύτερου Π.Κ. συμπεριέλαβε όλους τους εκπαιδευόμενους Έλληνες και ξένους, σε αντίθεση με το πρώτο που όπως έχουμε αναφέρει οι 104 πρώτες ώρες της κατάρτισης αφορούσαν την προκατάρτιση/ενημερωτικές συναντήσεις μιας ομάδας προσφύγων/αιτούντων άσυλο, από την οποία τελικά επελέγησαν οι πέντε τελικοί συμμετέχοντες. Στο δεύτερο εγχείρημα, οι ξένοι καταρτιζόμενοι επελέγησαν εκ των προτέρων και η προκατάρτιση συμπεριέλαβε το σύνολο των καταρτιζομένων. Παράλληλα, η εκπαιδευτική μεθοδολογία που σχεδιάστηκε δεν διέφερε από αυτήν του προηγούμενου εγχειρήματος, μολονότι οι εκπαιδευτές γνώριζαν ότι αυτή θα μπορούσε να διαφοροποιηθεί με βάση τις ανάγκες, την ανταπόκριση των εκπαιδευομένων στις διάφορες τεχνικές, την ετοιμότητά τους για συμμετοχή σε αυτές, τον βαθμό ενεργοποίησής τους στην διαδικασία της κατάρτισης και γενικότερα την δυναμική της συγκεκριμένης ομάδας. Η αμοιβαία διδασκαλία / μάθηση μέσα από ομαδική συνεργασία και συνεργασία ανά δυο εκπαιδευομένους, ήταν μια από τις κύριες συμμετοχικές τεχνικές επάνω στις οποίες στηρίχθηκε σε μεγάλο βαθμό και το δεύτερο εγχείρημα.

Για να γίνει περισσότερο κατανοητό, ένα παράδειγμα αμοιβαίας διδασκαλίας είναι αυτό που ακολουθεί: Στην ενότητα «Επικοινωνία» η οποία είναι ένα μέρος της ευρύτερης ενότητας της Συμβουλευτικής, πρέπει να γίνει κατανοητή η έννοια της **ανάδρασης**. Σημειωτέον, ότι ο όρος ανάδραση είναι άγνωστος ακόμη και σε αρκετούς Έλληνες πράγμα το οποίο σημαίνει ότι η εκπαιδευτρια πρέπει να βεβαιωθεί ότι η έννοια γίνεται κατανοητή από όλους, αλλά κυρίως αρχικά από τους Έλληνες. Δίνεται λοιπόν μια αρχική εξήγηση για την έννοια, δίνονται παραδείγματα, ορισμένοι εκ των Ελλήνων αναστρέφουν στα λεξικά που είναι διαθέσιμα για τις μητρικές γλώσσες των

ξένων καταρτιζόμενων, βρίσκουν την αντίστοιχη λέξη στην ξένη γλώσσα, την υποδεικνύουν, ορισμένοι την καταννοούν γρηγορότερα οπότε την επεξηγούν στην γλώσσα τους και στους άλλους και εφ' όσον υπάρξει ανάδραση από το σύνολο ότι κατανοούν επαρκώς τι σημαίνει αυτό, ακολουθεί ένα παίξιμο ρόλων ενός προς έναν, όπου ένας Έλληνας καταρτιζόμενος παίζει τον ρόλο του συμβούλου, ενώ ένας ξένος το ρόλο του συμβουλευόμενου. Κατά τη διαδικασία αυτή, ο «σύμβουλος» δίνει ανάδραση στον συμβουλευόμενο και ζητά ανάδραση από αυτόν και προσπαθεί παράλληλα να βεβαιωθεί ότι αυτό που γίνεται είναι ανάδραση και ότι ο «συμβουλευόμενος» έχει κατανοήσει την έννοια και την τεχνική της, ώστε να μπορεί να την επαναλάβει με την ανταλλαγή των ρόλων. Όταν η ανάδραση, σε περισσότερο προχωρημένο στάδιο της ενότητας της Συμβουλευτικής, σχετικά με τις τεχνικές συνέντευξης αφορά την αντανάκλαση συναισθημάτων, δίνεται παράλληλα και η ευκαιρία για συζήτηση και ανταλλαγή πολιτισμικών διαφορών σε σχέση με την έκφραση ή μη των συναισθημάτων, από άνδρες και γυναίκες, την κατανόηση της λεκτικής ή μη λεκτικής έκφρασης κλπ. οπότε, η ανταλλαγή εμπειριών και πολιτισμικών εμπειριών και η κατανόησή τους δίνει μια βαθύτερη διάσταση στην αμοιβαία διδασκαλία.

Η μέθοδος της αμοιβαίας διδασκαλίας εφαρμόστηκε με διάφορες τεχνικές συμμετοχικού χαρακτήρα όπως βιωματικές ασκήσεις, ερωτήσεις, απαντήσεις, μελέτες περιπτώσεων.

Από πλευράς βοηθητικού διδακτικού υλικού, δόθηκαν σημειώσεις από τους εκάστοτε εκπαιδευτές των διαφόρων ενότητων, σενάρια ασκήσεων, έντυπο πληροφοριακό υλικό, από διάφορες δομές που παρέχουν υπηρεσίες στην ομάδα στόχο και προβλήθηκαν βιντεοταινίες με υλικό σχετικό με τις διδακτικές ενότητες, ενώ παράλληλα αξιοποιήθηκε ο διάλογος και η ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών στα θέματα που απασχολούσαν τους εκπαιδευόμενους σχετικά με το αντικείμενο του Π.Κ.

Κατά την πρακτική άσκηση, οι εκπαιδευόμενοι ενεπλάκησαν ενεργά σε πραγματικές καταστάσεις σχετικές με την παροχή υπηρεσιών στην ομάδα στόχο, όπως π.χ. συμπλήρωση εντύπων, αναζήτηση εργασίας, προγραμματισμό, ραντεβού με νοσοκομεία, πιστοποιητικά εργασίας κλπ, όπως αυτές πραγματοποιούνται από τους εργαζομένους στους διάφορους φορείς όπου οι καταρτιζόμενοι έκαναν την πρακτική τους. Στο τέλος της πρακτικής άσκησης οι καταρτιζόμενοι συνέταξαν μια έκθεση δραστηριοτήτων στις οποίες συμμετείχαν. Τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης που συμπληρώθηκαν από τους καταρτιζόμενους και τους εκπαιδευτές για το θεωρητικό και το πρακτικό μέρος της κατάρτισης, θα αναλυθούν και θα συζητηθούν πιο κάτω στο κεφάλαιο 8. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον για όλους τους εκπαιδευόμενους αλλά και για τους εκπαιδευτές είχαν οι συναντήσεις που γίνονταν σε τακτά χρονικά διαστήματα κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης. Οι συναντήσεις αυτές που είχαν προβλεφθεί για την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των καταρτιζομένων και την υποστήριξή τους κατά τη διάρκεια της πρακτικής, υπήρξαν πραγματικά εργαστήρια παραγωγής σκέψης, ιδεών, προβληματισμών και προτάσεων. Ήταν μια ιδιαίτερα παραγωγική και ενδιαφέρουσα διαδικασία όχι μόνο για τους εκπαιδευόμενους αλλά και για τους συμμετέχοντες εκπαιδευτές-επαγγελματίες συμβούλους στο χώρο των προσφύγων.

7.2 Εφαρμογή (Πλεονεκτήματα — Μειονεκτήματα)

Η εμπειρία που προέκυψε από την εφαρμογή και του δεύτερου Π.Κ. απέδειξε για μια ακόμη μια φορά ότι ένας καλός προγραμματισμός ενός εκπαιδευτικού προγράμματος φαίνεται στην εφαρμογή του. Όταν μιλάμε για έναν καλό προγραμματισμό εννοούμε, εκτός των άλλων που είναι δεδομένα, δηλαδή της καταλληλότητας της ύλης σε σχέση με το επίπεδο και την ετοιμότητα των εκπαιδευομένων, το χρόνο που απαιτείται για την παράδοση και επεξεργασία της ύλης, τις κατάλληλες για τους εκπαιδευόμενους εκπαιδευτικές μεθόδους και τεχνικές, την κάλυψη των αναγκών των καταρτιζομένων κλπ, κυρίως την ικανότητα και δυνατότητα από την πλευρά του εκπαιδευτή να εντοπίζει και να διαγιγνώσκει προβλήματα που αφορούν το επίπεδο ετοιμότητας, τις ανάγκες των εκπαιδευομένων και την κάλυψή τους, καθώς και τον δικό του ρόλο ως εκπαιδευτή, ώστε να προβαίνει στις ανάλογες προσαρμογές και να επιτυγχάνει έτσι στο μέγιστο δυνατό βαθμό τους εκπαιδευτικούς στόχους. Ανάγκη

για την ανάλογη δυνατότητα υπάρχει και από την πλευρά των συντελεστών του προγράμματος ώστε να υπάρξει η απαιτούμενη ελαστικότητα αναπροσαρμογής των εκπαιδευτικών μεθόδων κλπ και να βελτιστοποιούνται τα αποτελέσματα προς όφελος των καταρτιζομένων. Τέτοιες αναπροσαρμογές χρειάστηκε να γίνουν κατά τη διάρκεια του προγράμματος, για το οποίο γίνεται λόγος, σε αντίθεση με τη ροή της εφαρμογής του προηγούμενου προγράμματος. Δηλαδή, ενώ με την μια ομάδα ο συγκεκριμένος σχεδιασμός, οι στόχοι, η ύλη, οι μέθοδοι και οι τεχνικές λειτούργησαν όπως περίπου είχαν προβλεφτεί, με την άλλη ομάδα δεν φάνηκε να ήταν αποδοτικός χωρίς κάποιες προσαρμογές στα «μέτρα» των καταρτιζομένων. Οι προσαρμογές αυτές είχαν σχέση με την ετοιμότητα των καταρτιζομένων, πρώτον για να παρακολουθήσουν με άνεση το θεωρητικό μέρος της κατάρτισης, λόγω μη επαρκούς γνώσης της ελληνικής γλώσσας και δεύτερον για συμμετοχή τους στις ενεργητικές τεχνικές οι οποίες απαιτούσαν μια σε περισσότερο βάθος εμπλοκή. Ενδιαφέρον έχει εδώ ότι η αντίσταση για συμμετοχή σε τέτοιες τεχνικές προερχόταν κυρίως από Έλληνες καταρτιζομένους οι οποίοι έβρισκαν κάποιες φορές δύσκολο να υποστηρίξουν τους ξένους με μια συνεργασία ενός προς έναν. Αυτό δηλαδή που εκ των προτέρων είχαν συμφωνήσει να κάνουν, ενώ θεωρητικά το έβρισκαν πολύ ενδιαφέρον, στην πράξη διαπίστωσαν ότι ήταν περισσότερο δεσμευτικό απ' ό,τι περίμεναν σε σχέση επίσης με τα δικά τους κίνητρα και τις προσδοκίες από το Π.Κ. Αυτό μείωσε τη χρησιμότητα της τεχνικής της αμοιβαίας διδασκαλίας επάνω στην οποία είχαμε στηριχθεί εξ αρχής και μας ώθησε στη δοκιμή άλλων τεχνικών όπου ο εκπαιδευτής έπρεπε να παίξει τον ρόλο που αρχικά είχε σχεδιαστεί για τους συν - καταρτιζομένους και είχε γίνει αποδεκτός από αυτούς. Η αντίσταση των ξένων επάνω στο ίδιο θέμα αφορούσε κυρίως τη δυσκολία τους με την γλώσσα αφ' ενός και πιθανόν την άποψη που είχαν για τον ρόλο του εκπαιδευτή, τον ρόλο του καταρτιζόμενου και τη σχέση αυτών των δυο πλευρών μεταξύ τους. Σε μια ίσως και δυο περιπτώσεις η αντίσταση από την πλευρά των ξένων μπορεί να θεωρηθεί ότι είχε σχέση με τα κίνητρα και τον βαθμό ενδιαφέροντος για το Π.Κ. Στη συγκεκριμένη ομάδα, οι ξένοι καταρτιζόμενοι, προφανώς λόγω κουλτούρας, είχαν μια περισσότερο παραδοσιακή στάση απέναντι στην εκπαίδευση, με την προσδοκία από τον εκπαιδευτή να παίξει το ρόλο της «αυθεντίας» και να διδάσκει από την έδρα. Αυτό στην πορεία της κατάρτισης, άρχισε κάπως να αλλάζει, με την ενθάρρυνση που εισέπρατταν μετά από επιτυχείς προσπάθειες σε συμμετοχικές διαδικασίες. Παρ' όλα αυτά, υπήρξε μια γενικότερη επιφύλαξη για ενεργό συμμετοχή από την πλευρά των ξένων. Αυτό δυσκόλευε τα πράγματα για τον εκάστοτε εκπαιδευτή ο οποίος ήταν αναγκασμένος να διακόπτει επανειλημμένα τη ροή των πραγμάτων για να πάρει ανάδραση από τον κάθε έναν ξεχωριστά διότι παρά την ενθάρρυνση των καταρτιζομένων και κυρίως των ξένων να διακόπτουν και να κάνουν ερωτήσεις, η άποψη των ξένων, η οποία και διατυπώθηκε από αυτούς ήταν ότι δεν είναι πρόβλημα να διακόπτεις το μάθημα. Αν σκεφθεί κανείς το πόσο δύσκολο είναι να υπάρξει ανάδραση και αποτελεσματική επικοινωνία ακόμη και μεταξύ ατόμων που μιλούν την ίδια γλώσσα και που συχνά δεν μας είναι εντελώς ξεκάθαρο αν αυτό που εμείς εννοούμε, ο άλλος το έχει κατανοήσει όπως ακριβώς το εννοούμε, μπορεί να καταλάβει την αβεβαιότητα που αντιμετωπίζει ένας εκπαιδευτής όταν δεν λαμβάνει επαρκή ανάδραση και ως εκ τούτου επιβάλλεται να εφευρίσκει διαρκώς τρόπους, είτε με ασκήσεις, κουίζ ή ερωτήσεις για να βεβαιώνεται ότι είναι συντονισμένος με την ομάδα.

Στην εφαρμογή του λοιπόν, το συγκεκριμένο πρόγραμμα, εκτός των πιο πάνω, είχε και ορισμένα άλλα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τα οποία επηρέασαν την πορεία του και πιθανόν τα αποτελέσματα με τον δικό τους τρόπο. Ξεκινώντας από τα πλεονεκτήματα θα μπορούσαμε να πούμε ότι επηρέασαν θετικά τα πιο κάτω:

Η προηγούμενη εμπειρία και τα θετικά αποτελέσματα με τη μικτή ομάδα. Αυτό αποτελεί πλεονέκτημα διότι, μολοντί η δεύτερη εφαρμογή δεν είχε στόχο να γίνει «πιστό αντίγραφο» της πρώτης, υπήρχε τουλάχιστον ένα προηγούμενο το οποίο αξιοποιήθηκε σαν εφαλτήριο για περαιτέρω εξάσκηση. Αποτέλεσε επίσης πλεονέκτημα διότι συνειδητοποιήσαμε από τη δική μας πλευρά ότι όλες οι ομάδες δεν «κωρούν στο ίδιο καλούπι» και ότι η προηγούμενη εμπειρία μπορεί να αξιοποιηθεί με σαν οδηγός αλλά με τις ανάλογες προσαρμογές στα μέτρα της εκάστοτε περίπτωσης.

Η συμμετοχή ενός ποσοστού εκπαιδευτών με την προηγούμενη εμπειρία επάνω σε μικτή ομάδα. Όπως έχουμε αναφέρει, ένα μέρος των εκπαιδευτών της δεύτερης ομάδας είχε συμμετάσχει και στην κατάρτιση της προηγούμενης. Έτσι οι εκπαιδευτές μπορούμε να πούμε ότι ήταν πιθανόν σε πλεονεκτικότερη θέση να προβλέψουν τα πιθανά εμπόδια που θα μπορούσαν να προκύψουν και να προετοιμαστούν κατάλληλα γι' αυτά και τις δυσκολίες που υπάρχουν σε ένα τέτοιο εγχείρημα και να μπορούν έτσι να βελτιώσουν και να προχωρήσουν την προσέγγιση και την μεθοδολογία της εκπαίδευσης της μικτής ομάδας πιο μπροστά.

Η δυνατότητα της γράφουσας και βασικής εκπαιδευτριάς για συνεργασία και ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών με μερικούς από τους εκπαιδευτές, σχετικά με την πορεία του προγράμματος, ώστε να υπάρχει συντονισμός μεταξύ εκπαιδευτών αφ ενός και προετοιμασία βάσει αναγκών που εκδηλώνονταν κατά τη διάρκεια της κατάρτισης αφ ετέρου.

Από πλευράς μειονεκτημάτων, υπήρξαν ορισμένα τα οποία έφεραν σημαντικά εμπόδια στην εξέλιξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Αυτά ήταν:

Η δυνατότητα αξιοποίησης ενός μικρού μόνο ποσοστού μη πιστοποιημένων από το ΕΚΕΠΙΣ εκπαιδευτών. Όπως έχει αναφερθεί και στο Κεφάλαιο 4, επαγγελματίες στους χώρους παροχής υπηρεσιών σε άτομα της ομάδας στόχου, με εμπειρία από την πράξη, οι οποίοι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν ως εκπαιδευτές, φέρνοντας ουσιαστικά την εμπειρική παράλληλα με τη θεωρητική γνώση μέσα στην αίθουσα διδασκαλίας, δεν είχαν τη δυνατότητα να αξιοποιηθούν σε ικανοποιητικό βαθμό. Θα έπρεπε να αντιμετωπιστεί το συγκεκριμένο πρόγραμμα ως ειδικό και να υπάρχει η δυνατότητα αξιοποίησης εκπαιδευτών ανεξάρτητα αν αυτοί είναι πιστοποιημένοι ή όχι από το ΕΚΕΠΙΣ. Αυτό πιστεύουμε ότι στέρησε αρκετά το πρόγραμμα και κατ' επέκταση τους κατάρτιζόμενους από τα αγαθά της μετάδοσης της εμπειρικής γνώσης.

Η αποχώρηση από το πρόγραμμα τριών πολύ βασικών μελών της ομάδας, σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα. Και τα τρία αυτά μέλη είχαν πολύ υψηλού επιπέδου θεωρητική και πρακτική γνώση του αντικείμενου της συμβουλευτικής, είχαν δεσμευτεί να συμμετάσχουν ενεργά μέσα από τους ρόλους που τους είχε ζητηθεί να παίξουν, είχαν τηρήσει τη δέσμευση όσο συμμετείχαν στο πρόγραμμα και είχαν μεγάλο μερίδιο στις υψηλές προδιαγραφές από ελληνικής πλευράς, με τις οποίες ξεκίνησε η ομάδα. Οι δυο μάλιστα ελληνίδες είχαν βιωματική εμπειρία, καταγόμενες από προσφυγικές οικογένειες. Από τις τρεις αυτές αποχωρήσεις υπήρξε μόνο μια αντικατάσταση, δεδομένου ότι μόνο η πρώτη έγινε σε αρχικό στάδιο της κατάρτισης όπου υπήρχαν ακόμη τα περιθώρια αντικατάστασης. Με βάση τα όσα έχουμε αναφέρει πιο πάνω σε σχέση με τους ρόλους των μελών μέσα στην ομάδα, τα μέλη αυτά είχαν ένα δυναμικό-θετικό ρόλο και προήγαγαν τον προβληματισμό όλης της ομάδας, η δε αποχώρησή τους δημιούργησε σαφώς μια ανισορροπία στην ομάδα. Συνεπώς, είχαν αρνητικές συνέπειες για το πρόγραμμα οι τρεις αυτές αποχωρήσεις, η μια στην αρχή, η δεύτερη περίπου στα μέσα της κατάρτισης με την αποχώρηση ενός μέλους του οποίου η προσφορά στην ομάδα ήταν πολύτιμη, πράγμα το οποίο δημιούργησε ένα κενό που ήταν δύσκολο να αναπληρωθεί και η τρίτη προς το τέλος. Αν και το τρίτο μέλος αποχώρησε προς το τέλος της θεωρητικής κατάρτισης και λογικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτό θα ήταν λιγότερο «επώδυνο» για την ομάδα, η αποχώρηση διατάραξε την ηρεμία της, εφόσον δημιούργησε την ανάγκη μιας ακόμη προσαρμογής και από πλευράς κατάρτιζομένων και από πλευράς εκπαιδευτών.

Η δυσκολία ορισμένων βασικών μελών από ελληνικής πλευράς ως προς την τήρηση της αρχικής συμφωνίας σχετικά με τον ρόλο που προτίθεντο να παίξουν στην ομάδα. Η διαφοροποίησή τους από την πιο πάνω δέσμευση ήταν προφανώς το αποτέλεσμα της δοκιμής μιας νέας εκπαιδευτικής προσέγγισης, η οποία θεωρητικά φαινόταν ελκυστική αλλά στην πράξη αποδείχθηκε περισσότερο δύσκολη και απαιτητική απ' όσο οι ίδιοι είχαν φανταστεί. Η εξέλιξη αυτή απαιτούσε νέες προσαρμογές στις εκπαιδευτικές διαδικασίες από την πλευρά των εκπαιδευτών. Επιπλέον, μετά τις προαναφερόμενες αποχωρήσεις μειώθηκε ο αριθμός των ελλήνων κατάρτιζομένων σε τέσσερις, οι οποίοι έπρεπε πλέον να μοιραστούν μεγαλύτερο βάρος ευθύνης και στήριξης απέναντι

στους ξένους συναδέλφους τους.

Παρά τις δυσκολίες που έχουν αναφερθεί, η έκβαση του Π.Κ. απέφερε ούτως ή άλλως σε αρκετά καλό βαθμό τα αναμενόμενα αποτελέσματα, τα οποία θα αναλυθούν πιο κάτω όπως προέκυψαν από τα φύλλα αξιολογήσεων που συμπληρώθηκαν από τους καταρτιζόμενους και τους εκπαιδευτές.

8. Αποτελέσματα - Συμπεράσματα - Προτάσεις

8.1 Αποτελέσματα

Τρία συνολικά ερωτηματολόγια χρησιμοποιήθηκαν για να συλλέξουν πληροφορίες σχετικά με τις αντιδράσεις, την ανταπόκριση και τα αποτελέσματα του δεύτερου Π.Κ.. Το ένα αφορούσε την άποψη για την ιδέα της κατάρτισης σε **μικτή ομάδα** και απαντήθηκε και από τις δυο πλευρές, δηλαδή των καταρτιζομένων και των εκπαιδευτών. Τα άλλα δυο που συμπλήρωσαν μόνο οι καταρτιζόμενοι αφορούσαν την αξιολόγηση του θεωρητικού και του πρακτικού μέρους της κατάρτισης.

Οι απαντήσεις που δόθηκαν παρατίθενται πιο κάτω ξεκινώντας από τις αντιδράσεις των καταρτιζομένων για τη μικτή ομάδα. Θα ακολουθήσουν οι αντιδράσεις των εκπαιδευτών για το ίδιο θέμα. Κατόπιν θα ακολουθήσουν οι αξιολογήσεις των εκπαιδευομένων για τη θεωρητική και την πρακτική κατάρτιση.

Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου για τη μικτή ομάδα που ακολουθούν ήταν οι ίδιες που δόθηκαν και στους καταρτιζόμενους του πρώτου προγράμματος κατάρτισης. Οι απαντήσεις παρατίθενται συγκεντρωτικά.

Ερώτηση: Ένας από τους στόχους της μεθοδολογικής προσέγγισης της μικτής ομάδας που ακολουθήθηκε ήταν να επιτευχθεί μια ώσμωση μεταξύ των καταρτιζομένων ώστε οι μεν Έλληνες επιστήμονες να επωφεληθούν πρακτικά από τις προσωπικές εμπειρίες των αιτούντων άσυλο προσφύγων, οι δε δεύτεροι να καταρτιστούν και πρακτικά από την θεωρητική κατάρτιση των πρώτων. Σχετικά με αυτή την πρακτική συμφωνείτε ή διαφωνείτε και γιατί;

Απάντηση: Συμφωνώ. Σίγουρα οι Έλληνες επωφελήθηκαν από τις εμπειρίες των αιτούντων άσυλο. Όμως, οι αιτούντες, πέρα από τη μεταφραστική βοήθεια των Ελλήνων και την προθυμία τους στα ελάχιστα παιχνίδια ρόλων δεν νομίζω ότι συντέλεσαν στην πρακτική κατάρτιση ... Οι προσωπικές εμπειρίες των αιτούντων άσυλο ήταν πολύ χρήσιμες σε ό,τι αφορά την κατανόηση των δυσκολιών και των προβλημάτων που αυτοί αντιμετωπίζουν τόσο κατά την είσοδό τους στη χώρα μας όσο και στην προσαρμογή τους στην καθημερινότητα. Από την άλλη, εμείς προσπαθήσαμε να τους βοηθήσουμε κυρίως στο γλωσσικό πρόβλημα που είχαν και στην κατανόηση επιστημονικών και άλλων εννοιών ... Δεν ξέρω τι εννοείτε με την λέξη «ώσμωση» αλλά πάντα σε μια ομάδα που είναι μαζί 5 μήνες θα υπάρχουν ανταλλαγές εμπειριών και τρόπων σκέψευσης. Οι Έλληνες ρώτησαν και έμαθαν κυρίως στα διαλείμματα σε κατ' ιδίαν συζητήσεις για τις εμπειρίες των προσφύγων. Στην αρχή που ήμασταν 6 Έλληνες υπήρχε αριθμητική ισορροπία και η βοήθεια προς τους ξένους του σεμιναρίου ήταν μεγαλύτερη ... Συμφωνώ διότι η συνάντηση εμπειρίας και θεωρητικής γνώσης ήταν και είναι πάντα το ζητούμενο στο χώρο των επιστημών και πολύ περισσότερο στο χώρο των κοινωνικών επιστημών ... Ναι, συμφωνώ. Οι μεν Έλληνες πρέπει να κατάλαβαν τα προβλήματα που επικρατούν στους πρόσφυγες ώστε να προσπαθήσουν με νέα προγράμματα (:), οι δε πρόσφυγες πιστεύω ότι βοηθηθήκανε ανάλογα με το πρόβλημα (ανάγκες;) και το αίτημα (προσδοκίες;) που είχε ο καθένας ... Συμφωνώ γιατί εγώ δεν καταλαβαίνω καλά και έχω τη «φίλη» μου την Ελληνίδα για να μου εξηγήει. Τώρα μπορώ να μιλάω πολύ καλύτερα από ό,τι όταν ήρθα και έκανα και φίλες. Ήταν χρήσιμο σε μένα γιατί πήραμε κάτι μαζί μας, ... κι εγώ συμφωνώ γιατί με βοήθησαν πάρα πολύ και έγινε το μάθημα πιο ζεστό γιατί έγιναν ερωτήσεις που οι Έλληνες μπορούσαν να μας βοηθήσουν να καταλάβουμε, όπως και με τις ασκήσεις μας βοηθήσαν. ... Συμφωνώ. Έμαθα πολλά πράγματα που δεν ήξερα πριν, για τους νόμους κλπ. Επίσης γνώρισα και φίλους που δεν είχα εδώ στην Ελλάδα ... Συμφωνώ. Γνώρισα φίλους, μάθαμε πράγ-

ματα που δεν ξέραμε από πριν για τη ζωή εδώ, για τους Έλληνες και συνέβη και με αυτούς το ίδιο και μας βοήθησαν σε πράγματα που δεν καταλαβαίναμε.

Ερώτηση: Στο βαθμό που εσείς είχατε την δυνατότητα να διαπιστώσετε, βρίσκετε ότι η ώσμωση επιτεύχθηκε; *Ναι: Όχι: Δεν Γνωρίζω:*

Απάντηση: Η ώσμωση ήταν θετική. ...Ναι. Πρώτα από όλα πιστεύω ότι οι σχέσεις που δημιουργήθηκαν ήταν φιλικότερες. Υπήρξε συνεργασία, αλληλεγγύη και αλληλοκατανόηση σε μεγάλο βαθμό. Κάποιες ιδιαιτερότητες και στερεότυπα που υπήρχαν ξεπεράστηκαν και γενικά η ομάδα είχε μια θετική δυναμική. ... Το ίδιο το σεμινάριο και οι εκπαιδευτικές πρακτικές πέρα από ελάχιστα σημεία δεν είχε αυτό το σκοπό ούτε έδινε τρόπους για μια ανάμιξη των ομάδων και προσπάθεια καλύτερης συνεργασίας και επικοινωνίας. Στο διάλειμμα, τις περισσότερες φορές οι Ιρακίνοι μιλούσαν μεταξύ τους, δημιουργήθηκαν δυο ομάδες, ενώ ο Μ. (Αφγανός) ήταν περισσότερο με τους Έλληνες. Ο Μ. ενδιαφέρεται για το Ελληνικό λεξιλόγιο και μας ρωτούσε λέξεις, ενώ έδειχνε μεγάλη προθυμία να επικοινωνήσει. ... Η ώσμωση είναι κάτι που δεν είναι σούπα για να πει κανείς ότι πέτυχε ή δεν πέτυχε. Κάποια στοιχεία της ομάδας αναδείχθηκαν και κάποια όχι. Πιστεύω ότι στην ομάδα πολλά στοιχεία δεν αναπτύχθηκαν όσο θα έπρεπε. Αυτό είχε να κάνει: α) Με το μεγαλύτερο κομμάτι των εκπαιδευτών που δεν ενδιαφέρθηκαν να φέρουν στην επιφάνεια την εμπειρία αυτών των ανθρώπων, β) από τα κίνητρα συμμετοχής των ίδιων των εκπαιδευμένων, γ) από δυσκολίες επικοινωνίας μεταξύ των μελών, π.χ. δυσκολίες στη γλώσσα, στο βαθμό που αυτές δεν δουλεύτηκαν. ... Νομίζω πως η ώσμωση όντως επιτεύχθηκε διότι είμαστε μια ομάδα, ο καθένας παίζει το ρόλο του, μάθαμε που αρχίζει η δουλειά και που τελειώνει, ποια είναι η ευθύνη του καθένα, πως προσεγγίζει ο ένας τον άλλο τι δίνει και τι παίρνει ο καθένας, έχουμε διάθεση για συνεργασία και ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών για κοινά συμπεράσματα.

Ερώτηση: Ποια ήταν η μεγαλύτερη δυσκολία σας κατά την παρακολούθηση του σεμιναρίου;

Απάντηση: Μετά από ένα σημείο άρχισα να κουράζομαι να παρέχω μακροσκελείς διερμηνείες για γενικές και παρόμοιες έννοιες προς τους πρόσφυγες. Η καλή θέληση από μέρος μου δεν άργησε να μετατραπεί σε κόπωση. ... Η μεγαλύτερη προσωπική μου δυσκολία ήταν η υπερβολική θεωρία των περισσότερων εννοιών. Αυτό ήταν περισσότερο δύσκολο για τους αιτούντες άσυλο που με την μέτρια γνώση των Ελληνικών δυσκολεύονταν να κατανοήσουν πολύπλοκες έννοιες και επιστημονικούς όρους. Σε αυτές τις περιπτώσεις γινόταν εμφανής η ανομοιογένεια της ομάδας και παρουσιάσαμε σημεία κόπωσης. ... Η διαφορά μορφωτικού επιπέδου Ελλήνων και ξένων και η δυσκολία συνεννόησης λόγω γλώσσας. Η διαφορά στα κίνητρα των ατόμων της ομάδας. Δεν υπήρχε η διάθεση για εκπαίδευση από πολλά μέλη της ομάδας, με δεδομένη τη δυσκολία κατανόησης εννοιών της Ελληνικής και τη δυσκολία έκφρασης των παιδιών από τις άλλες χώρες. ... οι βασικοί εκπαιδευτές του σεμιναρίου δεν είχαν εμπειρία στη δουλειά με ομάδα προσφύγων. Αυτό με αποδιοργάνωνε και μου έδινε μια αίσθηση αναποτελεσματικότητας. Την έλλειψη εμπειρίας προσπάθησαν να την καλύψουν με την εφαρμογή τεχνικών, δημιουργώντας μου την αίσθηση ότι συνέχεια περιστρεφόμαστε γύρω από το πρόβλημα αλλά ποτέ δεν ασχολούμαστε με αυτό. ... δεν αντιμετώπισα ιδιαίτερη δυσκολία ούτε είχα κανένα πρόβλημα εκτός από το γεγονός ότι συχνά δεν καταλάβαινα ορισμένες λέξεις. ... η γλώσσα επειδή δεν ξέρουμε να γράφουμε και να διαβάζουμε καλά. Στην αρχή είχα δυσκολία να διακόπτω και να κάνω ερωτήσεις για πράγματα που δεν καταλάβαινα γιατί φοβόμουν ότι θα με κοιτούσαν λοξά. ... ότι οι εκπαιδευόμενοι διέκοπταν τον εκπαιδευτή για να διαφωνήσουν μαζί του. Θα έλεγα ότι κατά 80% 2-3 άτομα διέκοπταν και διαφωνούσαν.

Ερώτηση: Τι σας άρεσε περισσότερο από αυτή την εκπαιδευτική σας εμπειρία;

Απάντηση: Γνώρισα ανθρώπους ενός άλλου πολιτισμού και ανέπτυξα στενές σχέσεις σε προσωπικό επίπεδο. Έμαθα να εκτιμώ και να σέβομαι ανθρώπους που ήρθαν από άλλες χώρες μαζί με την προσωπική τους ιστορία. ... ήταν μοναδική εμπειρία. Οι αφηγήσεις των περιπετειών των προσφύγων, η επαφή με την κουλτούρα τους μου άρεσαν όπως επίσης και το πνεύμα συνεργασίας που υπήρχε και η ανθρωπιά που μας χαρακτηρίζει. ... Προ-

σαρμύστηκα γρήγορα στην ομάδα αν και μπήκα στην ομάδα με καθυστέρηση 2 εβδομάδων. Ήρθα σε επαφή με ανθρώπους του χώρου των ΜΚΟ, των πανεπιστημίων, της Συμβουλευτικής, ενδιαφέροντες που ενδεχομένως να συνεργαστώ στο μέλλον μαζί τους σε επαγγελματικό ή ερευνητικό επίπεδο. Η ευελιξία στο πρόγραμμα από πλευράς σχεδιασμού σε περιπτώσεις κούρασης ομάδας και εκπαιδευτών. ... η μικτή ομάδα ήταν μια πραγματικά ωφέλιμη εμπειρία. Ζωές ανθρώπων από διαφορετικές αφετηρίες συναντιούνται και παλεύουν για το καλύτερο, ή τουλάχιστον προσπαθούν. ... μου άρεσαν περισσότερο οι διάφορες συμβουλές, ιδιαίτερα για τα διάφορα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι πρόσφυγες κατά την ένταξή τους στο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον. ... οι πληροφορίες που πήραμε για τη ζωή εδώ. ... το γεγονός ότι ήρθαν εδώ πολλοί άνθρωποι από διάφορους χώρους και μας έδωσαν χρήσιμες πληροφορίες, μας έδωσαν αριθμούς τηλεφώνων οργανισμών και υπηρεσιών, websites και διευθύνσεις. Σήμερα ο κ. Μόσχος μας μίλησε για τα δικαιώματα των παιδιών, κάτι που δεν είχαμε ξανακούσει ποτέ. ... Μου άρεσε πολύ που μάθαμε για νομικά θέματα.

Ερώτηση: Τι σας άρεσε λιγότερο από αυτή την εκπαιδευτική σας εμπειρία;

Απάντηση: Προς το τέλος άρχισαν να επαναλαμβάνονται οι πληροφορίες, οι πρακτικές και οι συμβουλές. Πολλές φορές γίνονταν μακροσκελείς επεξηγήσεις που δεν εξυπηρετούσαν την κατανόησή τους από τους πρόσφυγες αλλά ήταν καθαρή αδυναμία των εισηγητών. ... κάποιες ενότητες ήταν πολύ και μονόπλευρα θεωρητικές. Η εισήγηση γινόταν μονότονη και η παρακολούθηση αδύνατη όταν προσπαθούσαμε διαρκώς να εξηγήσουμε και να μεταφράζουμε στους πρόσφυγες τα λεγόμενα των εισηγητών. ... κάποιιοι εισηγητές έδειξαν διάθεση για προσαρμογή στις δικές μας ανάγκες ατομικά και ως σύνολο στη δυναμική της ομάδας ενώ κάποιοι άλλοι είχαν «ξύλινη» γλώσσα και συγκεκριμένες θεωρίες που δεν προσαρμόζονταν στην ομάδα στόχο ούτε εφαρμόζονταν σε πρακτικές ασκήσεις και ομάδες εργασίας. Ακόμη πιο δύσκολο γινόταν σε περιπτώσεις που ο εκπαιδευτής είχε αναλάβει πολλές ημέρες εκπαίδευσης οπότε η εκπαιδευτική δραστηριότητα είχε φθίνουσα πορεία και ολοένα λιγότερο ενδιαφέρον ή αποτέλεσμα. ... Η εφαρμογή στεγνών τεχνικών επικοινωνίας, εύρεσης εργασίας κ.λπ. που σου έδινε την αίσθηση ότι κάναμε την επαφή μας με την πραγματικότητα. Πολλές φορές δεν επικοινωνούσαμε, μαθαίναμε για την επικοινωνία! Δεν μιλάγαμε για τις δυσκολίες και τα όνειρά μας επάνω στη δουλειά αλλά πώς θα «παρουσιαστούμε» σε μια δουλειά! Πολλές φορές ένιωθα σαν προϊόν προς πώληση που οι άνθρωποι που θα έρχονταν σε μένα να τους εξυπηρετήσω ως σύμβουλος, θα έπρεπε να τους δω σαν προϊόντα προς πώληση. Δυστυχώς αυτό, από πολλούς εκπαιδευτές έγινε και σημαία στην εκπαίδευσή τους! Δεν μπορούσαν να δουν ότι αυτοί οι νόμοι της αγοράς και της κατανάλωσης δημιουργούν κοινωνικά προβλήματα δεν λύνουν. ... καμιά φορά γινόταν συζήτηση για διάφορα γεγονότα που μας ήταν ήδη γνωστά και επαναλαμβάνονταν. ... Οι ατέλειωτες διαφωνίες του Γ. με όλους και σε όλα, που εκνεύριζαν και ας μην καταλάβαινα ακριβώς τι γινόταν.

Ερώτηση: Ποια κατά τη γνώμη σας ήταν τα θετικά στοιχεία αυτής της μεθοδολογικής προσέγγισης;

Απάντηση: Ένας άνθρωπος δεν μπορεί να σου εκθέσει τις εμπειρίες του και τι πραγματικά θέλει σε μια ώρα. 400 ώρες με ανθρώπους διαφορετικής κουλτούρας ήταν δώρο εμπειρία. Θα επιδιώξω και άλλες. ... οι φιλικές σχέσεις που αναπτύχθηκαν, το πνεύμα συνεργασίας, κατανόησης και αλληλεγγύης η γνωριμία με άλλους λαούς και πολιτισμούς, η ανταλλαγή εμπειριών. ... κυρίως μέσω διαλειμμάτων γνωρίσαμε την καθημερινότητα τους και κάποια στοιχεία καθημερινών πρακτικών μέσα από κουβέντες Ελλήνων – αλλοδαπών. ... το παίξιμο των ρόλων, οι ασκήσεις, ... η συνεργασία ενός προς έναν με τους Έλληνες ως προς τη διερμηνεία και την κατανόηση των όσων κάναμε, ... το ότι μπορούσαμε να μιλάμε άνετα με τη συντονίστρια και η βοήθεια που μας προσέφερε καθημερινά, το ίδιο και με τη γραμματεία. ... Θα μπορούσαμε να μάθουμε από τη γνώση και εμπειρία τους αν δούλευε σωστά η συνεργασία, επειδή εμείς εδώ είμαστε σαν αγράμματοι, αλλά δυστυχώς πολλές φορές ένιωσα ότι βαριούνταν να συνεργαστούν.

Ερώτηση: Ποια κατά τη γνώμη σας ήταν τα αρνητικά στοιχεία αυτής της μεθοδολογικής προσέγγισης;

Απάντηση: κούραση με τη μετάφραση, κύλησε αργά, χρειαζόμουν ακόμη ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης. Δεν θεωρώ το συγκεκριμένο χαμηλό, αλλά τα θέματα και οι ορολογίες έπρεπε να γίνονται κατανοητά από όλους και αυτό κούραζε αυτούς που τα γνώριζαν. ... τα αρνητικά στοιχεία περιορίζονται στη μεγάλη ανομοιογένεια της ομάδας κυρίως σε γνωστικό επίπεδο. ... Δυσκολία από κάποιους εκπαιδευτές να μιλήσουν σε κοινή γλώσσα για όλους τους συμμετέχοντες. Αν μιλούσαν πολύ αργά και απλά χανόταν το ενδιαφέρον από τους Έλληνες, αν μιλούσαν καλύτερα Ελληνικά, χανόταν το ενδιαφέρον από τους πρόσφυγες. Δύσκολα δούλεψαν και οι μικτές ομάδες στις περισσότερες περιπτώσεις, όχι λόγω έλλειψης συνεννόησης ή συνεργασίας αλλά λόγω κούρασης. ... Θεωρώ ότι η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε ήταν σωστή. Δυσκολίες παρουσιάστηκαν στην εφαρμογή της, οι οποίες και αναλύθηκαν στις προηγούμενες ερωτήσεις. ... πέρασαμε καλά, θα στενοχωρηθούμε όταν τελειώσει αυτό το πρόγραμμα. ... Όταν λείπει κάποιος αμέσως παίρνουμε τηλέφωνο, «τι έγινε;» «γιατί άργησες;» κλπ, κάνουμε ωραία παρέα. ... Όταν οι εισηγητές μιλάνε γρήγορα εμείς δεν μπορούσαμε να παρακολουθήσουμε όλα όσα έλεγαν, ... κατά τις πρώτες μέρες, μας ήταν πολύ δύσκολο να διακόπτουμε και να ρωτάμε τι εννοούν. ... Νιώσαμε ότι βαριούνταν όταν κάναμε ρωτήσεις που αυτοί ήξεραν και για έννοιες που έπρεπε να επαναληφθούν.

Ερώτηση: Τι αποκομίσατε εσείς από την εμπειρία σας αυτή;

Απάντηση: Να ακούσω έναν αιτούντα άσυλο και να καταλαβαίνω σε βάθος τις ομοιότητες και τις διαφορές στις εμπειρίες μας. ... Τα συμπεράσματα ήταν πολύτιμα και χρήσιμα. Με τέτοια προγράμματα γεφυρώνονται οι διαφορές και οι ιδιαιτερότητες, καταρρίπτονται στερεότυπα και ερχόμαστε πιο κοντά στα προβλήματα των προσφύγων ώστε τελικά η αποδοχή τους και η ενσωμάτωσή τους στην κοινωνία μας και η συνύπαρξη μαζί τους να είναι επιτυχής. ... Θεωρώ ότι λόγω του ότι οι πρόσφυγες δεν γνωρίζουν καλά την Ελληνική, έχαναν το ενδιαφέρον τους, μιλούσαν μεταξύ τους, άλλοι παρέμεναν σιωπηλοί και ευγενικοί όταν οι εκπαιδευτές ρωτούσαν αν κατάλαβαν ή αν ήθελαν κάποια διευκρίνιση. Μια «στρατηγική» στάση για να τα έχουν με όλους καλά.

Ίσως να θεωρούν και πολυτέλεια που βρίσκονται σε αυτό το σεμινάριο και πληρώνονται ενώ δεν μπορούν και να εκφραστούν καλά με τη γλώσσα. Οι γυναίκες δεν μπορούν να αφιερωθούν σε αυτό το σεμινάριο ή να διεκδικήσουν ένα επαγγελματικό μέλλον αφού πρώτη προτεραιότητα έχει το σπίτι και η οικογένεια και ύστερα μια δουλειά όσο γίνεται πιο κοντά στο σπίτι. Μεγάλη πρόκληση για τους εκπαιδευτές και παράλληλα μεγάλη δυσκολία για το μάθημά τους. Χωρίς να κατηγορώ τα παιδιά από τις άλλες χώρες, αφού δεν καταλάβαιναν την γλώσσα, προσπαθούσαν οι εκπαιδευτές να κάνουν μάθημα με 2-3 εκπαιδευόμενους που ενδιαφέρονται. Επίσης πολλές φορές ακούστηκε η έκφραση: «τι κάνουμε εδώ;», «αυτό το πρόγραμμα δεν θα μας βρει δουλειά» «τι μαθαίνουμε;» και παρατηρήθηκε μια χαλάρωση. ... Πολλά θεωρητικά κομμάτια της εκπαίδευσης αυτής ήταν εξαιρετικά ωφέλιμα για εμένα. Ωφέλιμο επίσης ήταν το άκουσμα εμπειριών, κυρίως των ανθρώπων από άλλες χώρες, είτε στα πλαίσια των μαθημάτων είτε εκτός αυτών. Επίσης σχηματίστηκε από την πλευρά μου μια εικόνα του πώς δουλεύουν και κινούνται κάποιοι άνθρωποι στο χώρο. Ακόμη και η διαπίστωση ότι δεν συμφωνώ με κάποια πράγματα ή με ένα τρόπο δουλειάς ήταν εξαιρετικά χρήσιμη για μένα. ... Τώρα γνωρίζω πώς μπορώ να βοηθήσω κάποιον πρόσφυγα και έμαθα για τις διάφορες υπηρεσίες που υπάρχουν για την υποστήριξη των μεταναστών και προσφύγων. Παλιά γνώριζα μόνο για το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες και για τον Ερυθρό Σταυρό. ... Πιο πολύ πληροφορίες για τα δικαιώματα, για τους νόμους, για τη δουλειά, για το πώς ζουν εδώ, για την κουλτούρα, τη γλώσσα. ... Τώρα μάθαμε πώς να βοηθούμε κάποιον που χρειάζεται βοήθεια, πώς να κάνει τα χαρτιά του, πώς να βρει δουλειά κλπ. ... κατάλαβα πώς ζούνε. ... Πήρα πάρα πολλά από τους εκπαιδευτές, όχι από την ομάδα. Μπορώ να βοηθήσω άλλους που θα έρθουν εδώ από την πατρίδα μου. Σε άλλο σεμινάριο που πήγα για ξυλουργική δεν έμαθα τίποτα, αν και πήρα το αποδεικτικό. Εδώ όμως έμαθα.

Ερώτηση: αν σχεδιάζατε εσείς το πρόγραμμα κατάρτισης της συγκεκριμένης ομάδας, θα κάνατε κάτι διαφορετικά; Αν ναι, τι;

Απάντηση: Θεωρώ ότι το πρόγραμμα ήταν πολύ καλά σχεδιασμένο με όρεξη, σοβαρότητα και υπευθυνότητα, πράγμα που έγινε ορατό. Ήταν έτσι η φύση της ομάδας που παρά τα μικροπροβλήματα ταίριαξε στο πρόγραμμα. Θα ήθελα: Λιγότερη θεωρία, περισσότερη πράξη και αντί για « Προκατάρτιση – Κατάρτιση – Πρακτική», θα ήθελα: « Κατάρτιση – Προπρακτική – Πρακτική». ... Πιστεύω γενικά ότι το πρόγραμμα ήταν πολύ καλά σχεδιασμένο και οργανωμένο. Ίσως προσπαθούσα να το κάνω λίγο πιο απλό, λιγότερο θεωρητικό, ακόμη μπορεί να σκεπτόμουν και σε κάποιες περιπτώσεις να ζητούσα και τη συνδρομή κάποιου διαμεσολαβητή – διερμηνέα ώστε να μην υπάρχει αυτή η δυσκολία με τη γλώσσα και τα εμπόδια στη ροή της εκπαιδευτικής διαδικασίας. ... Άνθρωποι με φρεσκάδα στη σκέψη και στη διαδικασία εκπαίδευσης με διάθεση να δώσουν και να πάρουν, χωρίς την αγωνία να καλύψουν μια συγκεκριμένη ποσότητα ύλης, ήρθαν, δυστυχώς, για λίγο, συνήθως για μια μέρα. Θα τους έφερνα για περισσότερες μέρες αν ήμουν σχεδιαστής του προγράμματος αν και γνωρίζω τους περιορισμούς λόγω πιστοποίησης. Θα επέλεγα την ομάδα καταρτιζομένων με άτομα που έχουν περίπου τους ίδιους ατομικούς και επαγγελματικούς στόχους, δίψα για γνώση και μάθηση και το βασικότερο κίνητρο. Το κίνητρο είναι βασικό συστατικό για συνεργασία και καλύτερη απόδοση. Η ομάδα των προσφύγων, να γνωρίζει λίγο καλύτερα Ελληνικά για την κατανόηση και επικοινωνία στο μάθημα, καλύτερη ενημέρωση και κατανόηση για το τι πρόκειται να παρακολουθήσουν. Θα έφτιαχνα το πρόγραμμα περισσότερο προσανατολισμένο στην ομάδα στόχο, τους πρόσφυγες. Ακόμα και οι ίδιοι μπερδεύονταν σε σχέση με τον ρόλο τους αφού είχαν διπλή ιδιότητα -και του πρόσφυγα και του συμβούλου σε άλλον πρόσφυγα-, με δεδομένη μια συναισθηματική φόρτιση που δημιουργείται, κάποιος θα έπρεπε να μιλήσει μέσω της εμπειρίας του γι' αυτό το ρόλο στους καταρτιζόμενους πρόσφυγες. Θα προσπαθούσα τέλος, να βγάλω την ομάδα τουλάχιστον δυο φορές τον μήνα έξω από την αίθουσα κατάρτισης και το κτίριο. Μια πρακτική εκπαιδευτική δραστηριότητα, μια επίσκεψη σε ένα χώρο εργασίας και συζήτηση με εργοδότη και εργαζομένους ή μια δομή ΜΚΟ, ακόμη και μια επίσκεψη στην Ακρόπολη θα ξεκούραζε την ομάδα. Κάποιο πάρτυ ή συγκέντρωση απόγευμα για καλύτερη επικοινωνία της ομάδας. Όπως στο σχολείο τον παλιό καλό καιρό! ... Μεγαλύτερη διερεύνηση των κινήτρων συμμετοχής στο πρόγραμμα από την πλευρά των Ελλήνων αλλά και των ανθρώπων από άλλες χώρες. Βάση στη συμμετοχή εκπαιδευτών που έχουν δουλέψει σε χώρους προσφύγων και μεταναστών. Διασφάλιση συνθηκών εκπαίδευσης πιο ζωντανών. Πολλές φορές, «άπειρες» ώρες θεωρητικής κατάρτισης χωρίς τη δυνατότητα εκπαιδευτές αλλά και κυρίως εκπαιδευόμενοι να προτείνουν πράγματα, να βγουν και έξω από το χώρο, ακόμη και να παρουσιάσουν οι ίδιοι πράγματα μέσα στον κύκλο των μαθημάτων, είτε από την εμπειρία τους, είτε από την πανεπιστημιακή τους εκπαίδευση – πάντα σε σχέση με τους στόχους του σεμιναρίου. ... δεν νομίζω ότι θα ήθελα κάτι περισσότερο. Με αυτά που υπάρχουν είμαι καλυμμένη και ευχαριστημένη. Σας ευχαριστώ όλους θερμά. ... Θα ήταν καλύτερα αν είχαμε ένα μεταφραστή γιατί και οι Έλληνες που μας βοηθούσαν είχαν πολλές έννοιες που και αυτοί δεν καταλάβαιναν. ... Να χρησιμοποιούνται πιο απλές λέξεις. ... Τίποτα, ήταν πολύ καλό όπως ήταν ... σεβασμό στο ωράριο, σεβασμό στον εκπαιδευτή, να μην ενοχλούν την πορεία του σεμιναρίου. Θα απαιτούσα τον σεβασμό και προς αυτούς που θέλουν να μάθουν. Εγώ άφησα τη δουλειά μου για να έρθω εδώ να μάθω και πολλοί δεν το σεβάστηκαν αυτό.

Το ίδιο ερωτηματολόγιο σχετικά με την άποψη για την μικτή ομάδα απαντήθηκε και από τους **εκπαιδευτές**, όπως έχουμε ήδη αναφέρει και οι απαντήσεις παρατίθενται επίσης συγκεντρωτικά αμέσως μετά:

Ερώτηση 1: Ένας από τους στόχους της μεθοδολογικής προσέγγισης της μικτής ομάδας που ακολουθήθηκε ήταν να επιτευχθεί μια ώσμωση μεταξύ των καταρτιζομένων ώστε οι μεν Έλληνες επιστήμονες να επωφεληθούν πρακτικά από τις προσωπικές εμπειρίες των αιτούντων άσυλο προσφύγων, οι δε δεύτεροι να καταρτιστούν και πρακτικά από την θεωρητική κατάρτιση των πρώτων. Σχετικά με αυτή την πρακτική συμφωνείτε ή διαφωνείτε και γιατί;

Απάντηση: Συμφωνώ. Η μικτή ομάδα έχει μεγαλύτερο ποσοστό αλληλεπίδρασης και συλλογικότητας σε θεωρητικό επίπεδο εφόσον υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις όπως τις απαντώ στην ερώτηση αρ. 7. Η απόλυτη ομοιογένεια των καταρτιζομένων δεν είναι παιδαγωγικά σωστή κατά τη γνώμη μου. Από την άλλη μεριά, πάλι σε θεωρητικό επίπεδο, η ανομοιογένεια και η πολυπολιτισμικότητα δεν αποτελούν μοναδικό κριτήριο για την επιτυχία της μεθόδου. ... Η ομάδα φαίνεται να συνδέθηκε και να αναπτύχθηκε ζεστά και φιλικά. Οι Έλληνες επιστήμονες ευαισθητοποιήθηκαν σε μεγάλο βαθμό (σε διαφορετική ένταση ο καθένας) στα ζητήματα των προσφύγων, οι αντίστοιχοι πρόσφυγες φαίνεται να βελτιώθηκαν σε επίπεδο επικοινωνιακών δεξιοτήτων σχετικών με το ελληνικό πολιτισμικό περιβάλλον. ... Η ώσμωση ως στόχος είναι αποδεκτή. Το θέμα είναι ποιες προϋποθέσεις πρέπει να εκπληρούνται, ώστε ο στόχος αυτός να επιτευχθεί. Οι μικτές ομάδες καταρτιζομένων παρουσιάζουν πολλά ανόμοια και αντιφατικά χαρακτηριστικά που άλλες φορές επιτρέπουν και άλλες όχι την ώσμωση. Οι προϋποθέσεις αυτές κατά τη γνώμη μου, και όχι περιοριστικά είναι:

Κοινό εκπαιδευτικό επίπεδο π.χ. δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Γνώση έστω μέτρια τόσο της ελληνικής όσο και μιας άλλης γλώσσας π.χ. αγγλικά.

Όχι πάνω από δυο εθνικότητες καταρτιζομένων στο πρόγραμμα

Εξεύρεση συντονιστών που να γνωρίζουν έστω και λίγο την πραγματικότητα της χώρας από την οποία προέρχονται οι καταρτιζόμενοι και θα παίζουν το ρόλο του «υποβολέα» στο πρόγραμμα

Προσαρμογή του προγράμματος κατάρτισης στα χαρακτηριστικά των καταρτιζομένων π.χ. εισαγωγικά μαθήματα για τους αλλοδαπούς και μάλιστα αν είναι δυνατόν στη γλώσσα τους, εισαγωγική συνάντηση των Ελλήνων καταρτιζομένων για να ενημερωθούν για τα χαρακτηριστικά των συναδέλφων τους.

Ειδική προετοιμασία τουλάχιστον ορισμένων καθηγητών και φυσικά

Για να υλοποιηθούν τα παραπάνω, αυξημένες αμοιβές στα αντίστοιχα άτομα ... Προφανώς υπάρχουν πλεονεκτήματα στη στρατηγική που ακολουθήθηκε. Στην εκμάθηση υπολογιστών δεν έδρασε θετικά. ... Καλό είναι ο εκπαιδευτής να γνωρίζει εκ των προτέρων τις λεπτομέρειες για την ομάδα για να προετοιμάζεται πιο κατάλληλα. Συμφωνώ ως προς την ώσμωση γιατί υπάρχουν πολλές μορφές και πηγές γνώσης (κοινωνικό). Η μάθηση είναι πρωτίστως μια συλλογική διαδικασία. Ο τρόπος που διδάσκει στο Πανεπιστήμιο είναι όχι για τη μάθηση αλλά για τη μετάδοση γνώσης. Σε αυτή την ομάδα κατάρτισης η σχέση και η αντίδραση των καταρτιζομένων λειτούργησαν για τη μάθηση και αυτό ήταν θετικό. ... Διαφωνώ. Έτσι όπως το διατυπώνετε είναι σαν εκ προοιμίου να θεωρείτε ότι η ομάδα αποτελείται από δυο υποομάδες. Δεν είναι όμως έτσι τα πράγματα ακριβώς. Για την ομάδα, η ιδέα ότι αποτελείται από δυο κομμάτια μπορεί να προκύψει μέσα στη διαδικασία ως ασυνείδητος συλλογικός μηχανισμός άμυνας. Μοιάζει σαν ο θεσμός, η ΕΕΤΑΑ εν προκειμένω, να συμμαχεί με αυτή την φαντασίωση της ομάδας και να της δίνει ένα αληθινό άλλοθι. ... συμφωνώ. Ως σύλληψη είναι πολύ σημαντική. ... Συμφωνώ με αυτή την πρακτική γιατί οι Έλληνες επιστήμονες μπορούν να γνωρίσουν καλύτερα την ομάδα – στόχο και να κατανοήσουν τις ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης ομάδας. Επίσης, αυτή η πρακτική τους βοηθάει να έχουν καλύτερη κατανόηση στην αντιμετώπιση των προβλημάτων και των αναγκών της συγκεκριμένης ομάδας – στόχου με στόχο την αποτελεσματικότερη εξυπηρέτησή τους. Όσον αφορά τους ίδιους τους αιτούντες άσυλο με αυτή την πρακτική μπορούν να αντλήσουν αρκετή θεωρητική κατάρτιση από τους Έλληνες επιστήμονες. ... Η ομάδα των εκπαιδευομένων είναι πιο πλούσια σε εμπειρίες - κουλτούρες και γνώση του αντικείμενου και μπορεί να συνδέσει το περιεχόμενο της εκπαίδευσης με την προσωπική εμπειρία (πρόσφυγες) ή με σπουδές (Έλληνες πτυχιούχοι). Λόγω της μικτής ομάδας αλληλοεκπαιδεύονται τα μέλη στην αποδοχή του διαφορετικού και στην ισότιμη συνεργασία με ανθρώπους με διαφορετικά background και που έχουν ο καθένας διαφορετικά «σχυρά σημεία» π.χ. κάποιος ξέρει τη νοοτροπία των προσφύγων μιας χώρας, κάποιος τις συνθήκες ζωής των προσφύγων – γυναικών, κάποιος ξέρει περισσότερα για τη συμβουλευτική, κάποιος βιώνει προσωπικά το πρόβλημα της ανεργίας και μπαίνει στην ψυχολογία του ανέργου, παρά την ύπαρξη πτυχίου. Πα-

ντρεύονται δηλαδή «δυνατά» και «αδύνατα» σημεία των εκπαιδευομένων, αν το προωθήσει αυτό η ίδια η εκπαιδευτική διαδικασία. ... συμφωνώ γιατί με αυτή την προσέγγιση, δίνεται η δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους (Έλληνες και αλλοδαπούς) να διαπιστώσουν και να αντιμετωπίσουν ήδη από την εκπαιδευτική διαδικασία τα προβλήματα και τις δυσκολίες που θα συναντήσουν στην μελλοντική τους εργασία.

Ερώτηση 2: Στο βαθμό που εσείς είχατε τη δυνατότητα να διαπιστώσετε, βρίσκατε ότι η ώσμωση επιτεύχθηκε; Ναι: Όχι: Δεν Γνωρίζω: Αν Ναι, προς ποια κατεύθυνση;

Απάντηση: Επιτεύχθηκε μόνο σε ένα βαθμό (και αυτό εξ αιτίας των δυσκολιών που αναφέρω ως απάντησή μου στην ερώτηση 3). Όμως αν απαντούσα «όχι», θα αδικούσα τους παρόντες καταρτιζόμενους στη διάρκεια των εισηγήσεών μου που συμμετείχαν ουσιαστικά και προσπάρτησαν να παρακάμψουν τις αντικειμενικές δυσκολίες, ... δεν γνωρίζω. Τα μαθήματα που έκανα ήταν στην αρχή του προγράμματος, οπότε επικρατούσε φιλικό κλίμα αλληλογνωριμίας, αναγκαίο μεν αλλά όχι βασικό στοιχείο της ώσμωσης. ... πράγματι είχαν σχηματιστεί ζευγάρια όπου οι Έλληνες καταρτιζόμενοι δρούσαν ως εκπαιδευτές των προσφύγων. ... Ναι αλλά όχι πλήρως. Είδα ένα πνεύμα συνεργασίας και αλληλεγγύης αλλά όχι το ίδιο για όλους. Μπορεί να έπαιξε ρόλο η ηλικία, υπήρξε μια διάθεση «μοιράσματος». Οι άνδρες φαίνεται να είναι λιγότερο δεμένοι μεταξύ τους, όμως μέσα στη δουλειά που κάναμε, μοιραζόντουσαν πράγματα, όχι όμως με την ίδια ένταση. Οι ταχύτερες ήταν η μεγαλύτερη δυσκολία αλλά αυτό το είδα σαν πρόκληση. Ήταν κουραστικό αλλά ήταν μια ικανοποίηση. Μια άλλη πρόκληση για μένα ήταν η έλλειψη ενός κοινού εννοιολογικού υπόβαθρου. Π.χ. «καπιταλισμός», έπρεπε να «ξαναενοήσω» την έννοια από την αρχή για να την εξηγήσω και μάλιστα σε άτομα που δεν γνωρίζουν τη γλώσσα. ... Όταν ήρθα για δεύτερη φορά στην ομάδα τα πράγματα ήταν πολύ διαφορετικά από την προηγούμενη. Η ιδέα ότι είμαστε δυο ομάδες μέσα στην ίδια ομάδα έμοιαζε να έχει επικρατήσει και να οδηγεί σε μια σύγκρουση. Έμμεσα προσπαθούσαμε να δουλέψουμε πάνω σε αυτό το ζήτημα ασχολούμενοι με την ετερότητα και με το ζήτημα που έχει να κάνει με το πόσο η εμπειρία του «άλλου» μπορεί να βιώνεται άκρως απειλητικά στην περίπτωση των προσφύγων. ... Ναι προς την κοινωνική κατεύθυνση δεδομένου ότι η ομάδα παρουσίασε ενότητα και συντροφικότητα. Η ώσμωση αυτή δεν ήταν μόνο συναδελφική αλλά και εξωσπουδαστική. ... Δεν γνωρίζω γιατί τις ώρες που παραβρέθηκα στο πρόγραμμα είχα να κάνω με το βιωματικό κομμάτι που απαιτούσε τη συμμετοχή και τη συνεργασία όλης της ομάδας. Θα ήθελα να επισημάνω ότι αυτές τις ώρες τα μέλη της ομάδας ήτανε μεταξύ τους συνεργάσιμα. Ο ένας προσπαθούσε να βοηθήσει τον άλλο και να ανταλλάξουν ιδέες και απόψεις. ... Μάλλον. Έχω την εντύπωση ότι οι διαχωρισμοί συνεχίστηκαν στη διάρκεια του προγράμματος π.χ. οι γυναίκες πρόσφυγες συνέχισαν να μιλούν κυρίως μεταξύ τους και ομοίως οι Έλληνες πτυχιούχοι άνεργοι κυρίως μεταξύ τους. Όμως υπήρξε αντικειμενικά αρκετός χρόνος για εξοικείωση/επικοινωνία/ξεπέραςμα (ή αναπαραγωγή ίσως) των στερεοτύπων που έχει ο ένας για τον άλλο και που δεν μπορούν να διαγραφούν αυτόματα. Σίγουρα όλοι σκέφτηκαν πράγματα, συνεργάστηκαν, λειτούργησαν μαζί για μακρύ χρονικό διάστημα και από ό,τι ξέρω κάποιοι συνεχίζουν να κάνουν τις πρακτικές τους με παρόμοιο τρόπο. Νομίζω ότι στα κεφάλια των εκπαιδευομένων υπάρχουν ακόμα ζητήματα που ή δεν δουλεύτηκαν γιατί δεν είναι δυνατόν ή διότι θα χρειάζονταν περισσότερα βιωματικά σεμινάρια που να δούλευαν οι συμμετέχοντες τα θέματα της εξέλιξης των στερεοτύπων σε διακρίσεις και πώς μπορεί κανείς να έχει ενημερότητα γι' αυτά και πώς ως επαγγελματίας σύμβουλος να προσπαθεί να τηρήσει κάποιες αρχές ή κάποια απόσταση και όρια από τον εξυπηρετούμενο. ... Ναι. Διαπίστωση κλίμα συνεργασίας, αλληλοβοήθειας και αλληλοκατανόησης. Είναι χαρακτηριστικό ότι στα διαλείμματα οι συζητήσεις περιστρέφονταν γύρω από τις συνθήκες στο φαγητό, στα ήθη, έθιμα, κλπ. διαφόρων χωρών αλλά και σε πιο «σοβαρά» θέματα όπως ο πόλεμος στο Ιράκ, καθότι κάποιοι-ες εκπαιδευόμενοι-ες είναι από το Ιράκ.

Ερώτηση 3: ποια ήταν η μεγαλύτερη σας δυσκολία κατά τις εισηγήσεις σας;

Η μεγάλη ανομοιογένεια των καταρτιζομένων

Η μη επαρκής γνώση της γλώσσας από πλευράς των ξένων

Το να κρατηθεί το ενδιαφέρον των καταρτιζομένων

Οι ταχύτητες (άλλοτε αργά για τους Έλληνες, άλλοτε γρήγορα για τους ξένους)

Άλλο

Απάντηση: Η μη επαρκής γνώση της γλώσσας με αποτέλεσμα να μη λειτουργούν ομαλά οι ομάδες συλλογικής εργασίας. ... Όλα τα πιο πάνω. ... Δεν είχα καμία δυσκολία άλλη πέρα από το γεγονός ότι είχα να αντιμετωπίσω και εγώ «μέσα» μου την αναπαράσταση του «ξένου». ... Όλα τα πιο πάνω. Βέβαια συντονιστήκαμε, αλλά αυτό είναι ένα εγγενές πρόβλημα των μικτών ομάδων.

Ερώτηση 4: Ποια κατά την γνώμη σας ήταν τα θετικά στοιχεία αυτής της μεθοδολογικής προσέγγισης;

Απάντηση: Η μεθοδολογία των μικτών ομάδων καταρτιζομένων είναι γενικά σωστή. Τα θετικά της στοιχεία που επιβεβαιώθηκαν και στις εισηγήσεις μου ήταν: Η στήριξη των δυο πλευρών και η δημιουργική συνεργασία τους στη διάρκεια των ασκήσεων του σεμιναρίου, η ανταλλαγή σημαντικών πληροφοριών και εμπειριών μεταξύ τους που αφορούσαν το περιεχόμενο του σεμιναρίου. ... η ανταλλαγή και αλληλεπίδραση μεταξύ των καταρτιζομένων που προέρχονταν από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα. Η σύνδεση της ομάδας επιτεύχθηκε. Η ομάδα φάνηκε στενότερα συνδεδεμένη σε σύγκριση με αμιγείς ομάδες. Πιστεύω ότι πλέον του περιεχομένου της κατάρτισης, η βιωματική εμπειρία συνεργασίας θα είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στη σταδιοδρομία τους. ... Θετικά για τους καταρτιζόμενους: η γνώση που απόκτησαν δια-δραστικά και η άμεση επαφή και έκθεση σε άλλες εμπειρίες και προσλαμβάνουσες που αφορούν διαφορετικά κοινωνικά και πολιτισμικά συστήματα. Ήταν πολύ καλό να βγαίνουν και οι Έλληνες επιστήμονες από τα στεγανά τους. Γί' αυτούς, οι ευκαιρίες απόκτησης γνώσεων και το βίωμα μιας άλλης διδακτικής εμπειρίας ήταν σημαντικές. Συνήθως σκεπτόμαστε το τι μαθαίνουμε και όχι το πώς μαθαίνουμε. Όταν το συνειδητοποιούν αυτό οι εκπαιδευόμενοι συνήθως τους αρέσει. ... Σε προγράμματα κατάρτισης με μικτό πληθυσμό καταρτιζομένων, οι ημεδαποί ουσιαστικά εκπαιδεύουν μερικά τους αλλοδαπούς και τους βοηθούν να ενταχθούν στην πραγματικότητα της αγοράς εργασίας που έχει σχέση με το πρόγραμμα κατάρτισης. Οι αλλοδαποί με την κουλτούρα, τις γνώσεις και τη συμπεριφορά τους αποτελούν το καλύτερο άμεσο παράδειγμα μιας διαφορετικής κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας. ... οι Έλληνες έρχονται σε άμεση επαφή με τους πρόσφυγες για τους οποίους εκπαιδεύονται. ... Το γεγονός ότι τους προτείνεται να εργαστούν σε πλαίσιο ομάδας είναι χρήσιμο. ... Η πολιτισμική προσέγγιση, η κοινωνική προσαρμογή, η διάλυση ρατσιστικών μύθων, η σταδιακή εργασιακή ενσωμάτωση, η επιλογή αξιόλογων σπουδαστών που συμμετέχουν με ενδιαφέρον. ... Να γνωριστούν τα μέλη της ομάδας καλύτερα, να ανταλλάξουν ιδέες και απόψεις. ... Η εκπαίδευση δεν είναι μόνο θέμα περιεχομένου αλλά και διαδικασίας. Η σύνθεση της ομάδας ήταν και βοηθητική, μια άλλου τύπου εκπαίδευση. Για την ακρίβεια, μόνον έτσι θα πρέπει να γίνεται η εκπαίδευση των επαγγελματιών του χώρου. Αναφέρθηκε πριν: η συμμετοχή των προσφύγων είναι αναγκαία για να κρίνεται συνεχώς η εκπαιδευτική διαδικασία και για να αλληλοεκπαιδούνται όλοι στον διαφορετικό τρόπο δουλειάς. Ο σύγχρονος τρόπος είναι: «να δουλεύεις με την ομάδα – στόχο», επομένως η προετοιμασία προσφύγων συμβούλων ή διαμεσολαβητών είναι must για την επιτυχία και τη συνέχιση ενός προγράμματος. ... Δίνεται η δυνατότητα στους Έλληνες εκπαιδευόμενους να γνωρίσουν από κοντά την κουλτούρα, τη νοοτροπία, τις διαφορετικές ίσως συμπεριφορές ανθρώπων από άλλες χώρες, γεγονός που διευρύνει την επικοινωνιακή τους δυνατότητα και τους καθιστά πιο αποτελεσματικούς στη μελλοντική εργασία τους. Αντιστοίχως, οι αλλοδαποί εκπαιδευόμενοι διαπιστώνουν και συνειδητοποιούν τα προβλήματα επικοινωνίας που ενδεχομένως έχουν (γλώσσας, κουλτούρας, νοοτροπίας, συμπεριφοράς κλπ) και ανακαλύπτουν τρόπους υπέρβασής τους.

Ερώτηση 5: Ποια κατά τη γνώμη σας ήταν τα αρνητικά στοιχεία αυτής της μεθοδολογικής προσέγγισης;

Απάντηση: Τα αρνητικά στοιχεία, όχι της μεθόδου αλλά της εφαρμογής της στη συγκεκριμένη ομάδα με τα προβλήματα που αναφέραμε ήταν: Οι δυσκολίες στη συγκρότηση των ομάδων και την ανάθεση έργου, οι δυσκολίες κατανόησης από την πλευρά των ξένων στη διάρκεια των εισηγήσεων που επιβράδυναν αναγκαστικά την ταχύτητα για τους Έλληνες. ... Αρνητικά στοιχεία απετέλεσε το γεγονός ότι: Χρειάζεται χρόνο αλλά και διαφο-

ρετική διαχείριση του χρόνου ένα τέτοιο σεμινάριο, γι' αυτό πρέπει να σχεδιάζεται με διαφορετική αντίληψη της κατανόησης των εννοιών ώστε να αναδεικνύονται τα θετικά στοιχεία, επίσης, το να χειριστεί ο εκπαιδευτής μια τόσο μεγάλη διαφορά επιπέδων απαιτείται πολύ μεγάλη ένταση, κόπωση κλπ γι' αυτό χρειάζεται αναζήτηση τρόπων οργάνωσης του όλου προγράμματος. ... Δυσκολία να προσαρμοστεί το περιεχόμενο της κατάρτισης κυρίως λόγω της γλώσσας. Δυσκολία που υπεραναπληρώθηκε από τη βιωματική εμπειρία που αναφέρθηκε πιο πάνω. ... Τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των καταρτιζομένων υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να λειτουργήσουν σε βάρος του περιεχομένου του προγράμματος και των γνώσεων που πρέπει να αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι. ... Πολύ δύσκολο να σε καταλάβουν όλοι, λόγω πολλαπλής ανομοιογένειας. ... Η ίδια η μέθοδος δεν νομίζω ότι έχει αρνητικά στοιχεία. Απλώς στην προκείμενη περίπτωση ήταν εμφανής η γνωσιολογική ανισοκατανομή. ... Αν βγαίνουν οι αντιλήψεις μας για τους πρόσφυγες ή την ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών από τις ελληνικές ΜΚΟ, θα πρέπει να υπάρξει ένας τρόπος να δουλεύεται το ζήτημα. Όμως αν σε ένα σεμινάριο ενός εισηγητή προκύπτει π.χ. μια ρατσιστική τοποθέτηση ή ένα ζήτημα που αφορά άλλον εισηγητή, ο δεύτερος δεν θα το μάθει για να μπορεί να επιμείνει σε κάτι και να ανοίξει ίσως έναν εκπαιδευτικό κύκλο ή να προετοιμάσει ένα ειδικό βιωματικό μέρος. Χωρίς να είναι αρνητικό της μεθοδολογίας αλλά ορισμένων επιλογών στην υλοποίηση του σεμιναρίου, νομίζω ότι υπήρξαν δυο ζητήματα: α) ορισμένοι εισηγητές «κακοποίησαν» την ομάδα μέσα από κουραστικές και θεωρητικές προσεγγίσεις που δεν λάμβαναν υπόψη τη σύνθεση του ακροατηρίου ή β) διότι έχουν συνηθίσει να απευθύνονται με συγκεκριμένο τρόπο σε ακροατήρια Ελλήνων πτυχιούχων.

Ερώτηση 6: Τι αποκομίσατε εσείς από την εμπειρία σας αυτή;

Απάντηση: Δεν είναι η πρώτη φορά που είχα την εμπειρία να διδάξω σε μικτή ομάδα καταρτιζομένων με παρόμοιο προφίλ και στόχους. Όμως τα προβλήματα που αντιμετώπισα αυτή τη φορά ήταν περισσότερα. Η προθυμία και το ενδιαφέρον των παρόντων ήταν δεδομένα (με ελάχιστες εξαιρέσεις). Η αποδυνάμωση της ομάδας των Ελλήνων καταρτιζομένων ήταν εκείνη που με δυσκόλεψε να συντονίσω τις ομάδες εργασίας και να συνεισφέρω στην επιθυμητή ώσμωση. Αυτοκρυστάλλως, θα έλεγα ότι πέτυχα λιγότερα από όσα περίμενα να πετύχω. ... Μεγάλες γνώσεις και εμπειρία από ανθρώπους, αυτογνωσία για την επάρκεια των δικών μου εκπαιδευτικών δεξιοτήτων. Με έβγαλε από τα καθιερωμένα, με ανάγκασε να προβληματιστώ και να ασχοληθώ με εναλλακτικές μεθόδους κατάρτισης αλλά και για την όλη διαδικασία εκπαίδευσης σε διαφορετικές συνθήκες. ... ως εκπαιδευτρια χρειάστηκε να αναπροσαρμόσω αρκετά από τα δεδομένα που συνήθως χρησιμοποιού σε ομοιογενείς ομάδες και για εμένα, η βιωματική εμπειρία με τόσο ανομοιογενή ομάδα πιστεύω ότι εμπλούτισε την επαγγελματική μου γνώση. ... Συνεχή ανασφάλεια αν γίνομαι κατανοητός από τους καταρτιζομένους και αναζήτηση εναλλακτικών εκπαιδευτικών τεχνικών για τη μετάδοση της γνώσης. ... Με ενδιέφερε ιδιαίτερα. ... Μια περαιτέρω κοινωνική επαφή και εμπειρία. ... Τις γνώσεις και εμπειρίες από τους καταρτιζόμενους. ... Την επαφή με τους εκπαιδευόμενους, εμπειρίες και ερωτήματα, κομμάτια των προβλημάτων τους (Ελλήνων και αλλοδαπών), που αποδεικνύουν ότι όλοι κινούμαστε με ανάλογα προβλήματα: ο κοινωνικός αποκλεισμός μας αφορά όλους! την ευχαρίστηση ότι επικοινωνούσαμε, καταλαβαίνόμασταν και μπορούσαμε επί τόπου να δουλέψουμε ένα θέμα που προέκυπτε, είτε αυτό ήταν στο θέμα της ημέρας είτε όχι (άμεσα). ... Ήταν μια πλούσια εμπειρία τόσο σε επίπεδο επικοινωνίας με τους εκπαιδευόμενους μου (γλώσσας και αλληλοκατανόησης) όσο και σε επίπεδο καθαρά εκπαιδευτικό. Αναγκάστηκα να μετατρέψω τις εκπαιδευτικές μου μεθόδους και να ανακαλύψω άλλες με σκοπό να ενταχθούν δημιουργικά όλοι οι εκπαιδευόμενοι. Το ανομοιογενές επίπεδο γνώσεων που οφειλόταν κυρίως στη γνώση της γλώσσας και όχι τόσο στο αντικείμενο Η/Υ, δημιουργούσε ανυπέρβλητο πρόβλημα με την κλασική μου μέθοδο διδασκαλίας. Οι Έλληνες ένοιωθαν ότι δεν «προχωράνε», οι αλλοδαποί δεν καταλάβαιναν καθόλου. Η κλασική λύση – για τα εκπαιδευτικά δεδομένα – δυάδες αρχάριου – έμπειρου, ενέτεινε το πρόβλημα. Δημιούργησα δυο ομάδες έμπειρων και αρχάριων (και χωροταξικά). Στην ομάδα των έμπειρων εντάχθηκαν και δυο αλλοδαποί. Τροποποίησα τη διδακτέα ύλη, «προχώρησα» τους έμπειρους και «φρέναρα»

τους αρχάριους. Το αποτέλεσμα ήταν όλοι οι εκπαιδευόμενοι να μείνουν ευχαριστημένοι.

Ερώτηση 7: Αν σχεδιάζατε εσείς το πρόγραμμα κατάρτισης της συγκεκριμένης ομάδας θα κάνατε κάτι διαφορετικά;

Απάντηση: θα φρόντιζα στο μέτρο του δυνατού τα παρακάτω: 1) να υπάρχει μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ του αριθμού των Ελλήνων και των ξένων καταρτιζομένων. Αυτό δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι θα έπρεπε να είναι 50 -50% , πάντως στη συγκεκριμένη διοργάνωση η ισορροπία είχε διαταραχθεί (4 Έλληνες, μετά τις αποχωρήσεις – 7 ξένοι), 2) να υπάρχει καλύτερη ενημέρωση και συναίνεση των καταρτιζομένων σχετικά με το περιεχόμενο και τους στόχους του προγράμματος, 3) να υπάρχει επαρκής γνώση της Ελληνικής γλώσσας από πλευράς των ξένων. Τουλάχιστον ένα επίπεδο γνώσης που να επιτρέπει την επικοινωνία στα πλαίσια ενός προγράμματος κατάρτισης με το συγκεκριμένο περιεχόμενο, 4) να γίνει επιλογή των καταρτιζομένων με βάση όλα τα παραπάνω. ... Πιθανά θα έπρεπε να υπάρξει ένα στάδιο προκατάρτισης με δυνατότητα δουλειάς σε μικρές ομάδες, με συγκεκριμένα παραδείγματα και ενδεχομένως τη δημιουργία έντυπου υλικού, δουλειά σε βάση εξαστομικευμένης διδασκαλίας, που όμως συνεπάγεται και το ανάλογο κόστος και προετοιμασία. ... εναλλασόμενη θεωρητική κατάρτιση – πρακτική. ... Όχι εκπαίδευση στη χρήση Η/Υ όλοι μαζί. Σε άλλα θέματα μπορεί αυτό να λειτουργήσει καλά, στο συγκεκριμένο υπήρχε πρόβλημα. ... Θα έδινα μεγαλύτερη έμφαση σε μια ψυχοδυναμικού τύπου διεργασία της δυναμικής της ομάδας. ... γνωρίζω τις δυσχέρειες αυτών των προγραμμάτων και είμαι βέβαιος από την πολυετή συνεργασία μας ότι η ΕΕΤΑΑ θα μεγιστοποίησε τις προσπάθειές της. Πλην όμως οι συνθήκες (ανεργία, κλπ) δεν επιτρέπουν την εφαρμογή εξορθολογισμένων επιλεκτικών μεθόδων καθώς και την εφαρμογή προωθημένων διδακτικών προγραμμάτων. Κάτω λοιπόν από αυτές τις συνθήκες φρονώ ότι το πρόγραμμα ήταν επιτυχές. ... Αν το σχεδιάζα εγώ δεν θα έκανα κάτι διαφορετικό. ... θεωρώ πολύ σημαντική τη συνεργασία που είχα με τους υπεύθυνους υλοποίησης του προγράμματος. Σχεδόν όλες μου οι υποδείξεις (θέματα κλπ) έγιναν δεκτές. Ήταν μια καλή εποικοδομητική συνεργασία ίσως θα πρόσθετα ορισμένα βιωματικά σεμινάρια, τα οποία όμως δεν μπορούν να υλοποιηθούν στους τυποποιημένους χώρους Κέντρων ή τουλάχιστον είναι δύσκολο για αντικειμενικούς λόγους. Χρειάζονται π.χ. αίθουσες, χώρος, θρανία, με μοκέτα κάτω, που να επιτρέπουν την κίνηση στο χώρο και να επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να «νιώσουν» διαφορετικά. Πολλές φορές μαθαίνουμε από αυτό που νιώθουμε ή από αυτό που δουλεύουμε βιωματικά ... επομένως περισσότερες ενεργητικές και βιωματικές μεθόδους και λιγότερο εισηγήσεις εν είδει μαθήματος, θα βοηθούσαν και θα ενίσχυαν την ήδη ορθά σχεδιοποιημένη διαδικασία και το εκπαιδευτικό πρόγραμμα. ... Δεν γνωρίζω αν θα έκανα κάτι διαφορετικά, σίγουρα όμως θα εφιστούσα την προσοχή των εκπαιδευτών στο συγκεκριμένο ζήτημα. Θα πρέπει οι εκπαιδευτές να ανακαλύψουν μεθόδους, να τις προσαρμόσουν στις δικές τους και να προσαρμοστούν και οι ίδιοι στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Εδώ τελειώνουν οι απαντήσεις του πρώτου ερωτηματολογίου από τους εκπαιδευτές σχετικά με τη μικτή ομάδα και πιο κάτω παρατίθενται οι αξιολογήσεις των εκπαιδευομένων για το μέρος της θεωρητικής κατάρτισης ενώ θα ακολουθήσουν οι αξιολογήσεις για την πρακτική κατάρτιση. Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείτο: α) από γενικές ερωτήσεις σχετικά με τις προσδοκίες από το Π.Κ. και τις σχέσεις που δημιουργήθηκαν, β) ερώτηση σχετικά με τη δομή και το περιεχόμενο του Π.Κ., και γ) ερωτήσεις σχετικά με τους συντελεστές και το επιμορφωτικό υλικό.

1η ερώτηση: Από τη μέχρι τώρα πορεία του Προγράμματος, σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι έχουν επαληθευτεί οι προσδοκίες σας από αυτό;

I. Πλήρως **II.** Σε μεγάλο βαθμό **III.** Σε ικανοποιητικό βαθμό **IV.** Καθόλου

Από τους εννέα καταρτιζόμενους που απήντησαν οι τρεις απήντησαν ότι οι προσδοκίες τους επαληθεύτηκαν **πλήρως**, τρεις σε **μεγάλο βαθμό** και τρεις σε **ικανοποιητικό βαθμό**.

2η ερώτηση: Πώς κρίνετε τις σχέσεις σας, όπως έχουν διαμορφωθεί μέχρι τώρα, στη διάρκεια του Προγράμματος;

A.) Σε σχέση με τους άλλους καταρτιζόμενους: **Άριστες, Πολύ καλές, Μέτριες, Κάτω του μετρίου**

β.) Σε σχέση με τους επιμορφωτές – εισηγητές: **Άριστες, Πολύ Καλές, Μέτριες, Κάτω του Μετρίου**

Οι απαντήσεις των καταρτιζομένων σχετικά με τις σχέσεις τους με τους άλλους καταρτιζόμενους ήταν επτά Πολύ Καλές και δυο Άριστες. Ίδιες ήταν και οι απαντήσεις τους σε σχέση με τους επιμορφωτές εκπαιδευτές.

Στην Τρίτη ερώτηση η οποία ζητούσε την άποψη των εκπαιδευομένων για τις θεματικές ενότητες του Π.Κ. ξεχωριστά και υπήρχε η δυνατότητα απαντήσεων σε δυο διαβαθμίσεις σχετικά με την ποιότητά τους, οι απαντήσεις ήταν:

Για την **Εισαγωγή στο Πρόγραμμα** πέντε είχαν την άποψη ότι αναπτύχθηκαν συγκριτικά καλύτερα απ' ό,τι περίμεναν, δυο θεώρησαν ότι έπρεπε να αναλυθεί και να διαρκέσει περισσότερο, μία ότι αποδόθηκε με υπερβολικά θεωρητικό τρόπο, μία ότι έπρεπε να εμπλουτιστεί με περισσότερα παραδείγματα και μία ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά χειρότερα απ' ό,τι περίμεναν.

Για την ενότητα: **Πολιτικές Θεσμοί – Νομοθεσία για τους Αιτούντες Άσυλο/Πρόσφυγες** τρεις απήντησαν ότι κατά τη γνώμη τους ήταν πιο σημαντική, τέσσερις ότι αναπτύχθηκαν συγκριτικά καλύτερα τέσσερις ότι έπρεπε να αναλυθεί και να διαρκέσει περισσότερο και δυο ότι αποδόθηκε με υπερβολικά θεωρητικό τρόπο.

Για την ενότητα: **Κοινωνική Πολιτική**, τέσσερις θεώρησαν ότι ήταν κατά τη γνώμη τους πιο σημαντική, δυο ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά καλύτερα, τέσσερις ότι έπρεπε να αναλυθεί και να διαρκέσει περισσότερο, ένας ότι αποδόθηκε με υπερβολικά θεωρητικό τρόπο και ένας ότι έπρεπε να εμπλουτισθεί με παραδείγματα.

Για την ενότητα: **Συμβουλευτική**, ένας είχε την άποψη ότι ήταν πιο σημαντική, τέσσερις ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά καλύτερα, δυο ότι αποδόθηκε με υπερβολικά θεωρητικό τρόπο, δυο ότι έπρεπε να εμπλουτισθεί με παραδείγματα και ένας ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά χειρότερα.

Για την ενότητα: **Προετοιμασία για την Αγορά Εργασίας**, τρεις θεώρησαν ότι ήταν πιο σημαντική, ένας ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά καλύτερα, δυο ότι έπρεπε να αναλυθεί και να διαρκέσει περισσότερο, δυο ότι αποδόθηκε με υπερβολικά θεωρητικό τρόπο, ένας ότι έπρεπε να εμπλουτισθεί με παραδείγματα και ένας ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά χειρότερα.

Για την ενότητα: **Επιχειρηματικότητα**. Τρεις απήντησαν ότι ήταν πιο σημαντική, δυο ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά καλύτερα, ένας ότι έπρεπε να αναλυθεί και να διαρκέσει περισσότερο και ένας ότι αποδόθηκε με υπερβολικά θεωρητικό τρόπο.

Για την ενότητα: **Επικοινωνία**, πέντε απήντησαν ότι ήταν πιο σημαντική, τέσσερις ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά καλύτερα, ένας ότι έπρεπε να αναλυθεί και να διαρκέσει περισσότερο και ένας ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά χειρότερα.

Για την ενότητα: **Πολιτισμός**, ένας απήντησε ότι ήταν πιο σημαντική, πέντε ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά καλύτερα, δυο ότι έπρεπε να αναλυθεί και να διαρκέσει περισσότερο και ένας ότι αναπτύχθηκε συγκριτικά χειρότερα.

Ακολούθησε ερώτηση αξιολόγησης της απόδοσης των εκπαιδευτών ως προς **τη γνώση του αντικειμένου, τον τρόπο παρουσίασης και τη μεταδοτικότητα, τη χρησιμοποίηση παραδειγμάτων κατά την διδασκαλία, την παροχή εκπαιδευτικού υλικού και τη χρήση εποπτικών μέσων**. Οι συνολικές απόψεις για τους εκπαιδευτές κυμαίνονταν από άριστα ως άνω του μετρίου ως προς τη γνώση του αντικειμένου, τη μεταδοτικότητα και τη χρήση παραδειγμάτων ενώ ενδιαφέρον έχει ότι κανείς δεν αξιολόγησε την χρήση εποπτικών μέσων μολονότι χρησιμοποιήθηκε επιδοσκόπιο, PPT, έγινε προβολή Video κλπ.

Όσο για το επιμορφωτικό υλικό, από πλευράς ποσότητας, τέσσερις το βρήκαν άριστο και πέντε άνω του μετρίου, από πλευράς ποιότητας, τρεις το βρήκαν άριστο, πέντε άνω του μετρίου και ένας κάτω του μετρίου. Από πλευράς καταλληλότητας, δυο το βρήκαν άριστο, έξι άνω του μετρίου και ένας κάτω του μετρίου. Τέλος από πλευράς χρησιμότητας, τρεις το βρήκαν άριστο, πέντε άνω του μετρίου και ένας κάτω του μετρίου. Στις ερωτήσεις **Πώς κρίνετε την παρουσία των οργανωτών – υπευθύνων του Προγράμματος και Πώς κρίνετε την γραμματειακή υποστήριξη του Προγράμματος** η απάντηση ήταν ομόφωνα **άριστη**.

Τέλος, οι απαντήσεις στην τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου: *Ποια είναι η γενική εικόνα που έχετε για το πρόγραμμα μέχρι σήμερα; (Στο τέλος της θεωρητικής κατάρτισης)*. Με δικαίωμα δυο επιλογών και με βάση τις επιλογές: **πολύ θεωρητικό, εξειδικευμένο, καλή προσπάθεια, καλά οργανωμένο, έχει ελλείψεις, χάσιμο χρόνου**, τρεις το αξιολόγησαν ως πολύ θεωρητικό, ένας ως εξειδικευμένο, έξι ως καλή προσπάθεια, επτά ως καλά οργανωμένο και ένας με ελλείψεις ενώ κανείς δεν το θεώρησε ως χάσιμο χρόνου. Το τέταρτο μέρος του φύλλου αξιολόγησης που αφορούσε τα γενικά σχόλια, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις δεν απαντήθηκε από κανέναν εκπαιδευόμενο.

Το τελευταίο φύλλο αξιολόγησης συμπληρώθηκε από 11 καταρτιζόμενους στο τέλος του Π.Κ. Οι ερωτήσεις ήταν παρόμοιες με αυτές του προηγούμενου ερωτηματολογίου και οι απαντήσεις έδειξαν ότι οι προσδοκίες τους έχουν επαληθευτεί πλήρως για τέσσερις, σε μεγάλο βαθμό για πέντε, και σε ικανοποιητικό βαθμό για δυο. Όσον αφορά τις σχέσεις που διαμορφώθηκαν με τους άλλους καταρτιζόμενους, επτά τις αξιολόγησαν ως άριστες και τέσσερις ως πολύ καλές, τις δε σχέσεις με τους εκπαιδευτές, τρεις τις αξιολόγησαν ως άριστες και οκτώ ως πολύ καλές.

Στην επόμενη ερώτηση οι καταρτιζόμενοι εκλήθησαν να αξιολογήσουν τις φάσεις του προγράμματος. Οι απαντήσεις για τη φάση της προκατάρτισης ήταν: άριστη για έναν, άνω του μετρίου για εννέα και κάτω του μετρίου για έναν. Η φάση της θεωρητικής κατάρτισης αξιολογήθηκε ως άριστη για δυο, άνω του μετρίου για οκτώ και κάτω του μετρίου για δυο. Τέλος, η πρακτική άσκηση αξιολογήθηκε ως άριστη από τέσσερις, άνω του μετρίου από πέντε και κάτω του μετρίου από δυο.

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε την αξιολόγηση του θεματολογίου στο σύνολό του, όπου έξι το βρήκαν άριστο και πέντε άνω του μετρίου και τον τρόπο και την πληρότητα της κάλυψης των θεμάτων, όπου ένας τον βρήκε άριστο, εννέα άνω του μετρίου και ένας κάτω του μετρίου.

Σχετικά με την πρακτική άσκηση, η ερώτηση εστίασε σε τέσσερις άξονες:

Ως προς την συνάφειά της με την θεωρητική κατάρτιση, όπου πέντε την αξιολόγησαν ως άνω του μετρίου, πέντε ως κάτω του μετρίου και ένας ως μη ικανοποιητική.

Ως προς την επάρκεια των κατευθύνσεων από εκπαιδευτές πρακτικής, όπου τέσσερις τη βρήκαν άριστη και επτά άνω του μετρίου.

Ως προς την αποτελεσματικότητά της σε σχέση με το γνωστικό αντικείμενο του προγράμματος, όπου δυο τη βρήκαν άριστη, οκτώ άνω του μετρίου και ένας κάτω του μετρίου.

Ως προς τους διαθέτουμε προς τους καταρτιζόμενους δομή του φορέα υλοποίησης της πρακτικής άσκησης, όπου οι τέσσερις τη βρήκαν άριστη, οι τρεις άνω του μετρίου, οι δυο κάτω του μετρίου και οι δυο ως μη ικανοποιητική.

Η αξιολόγηση της απόδοσης των εισηγητών της πρακτικής άσκησης ήταν συγκεντρωτικά άριστα (δέκα απαντήσεις) και άνω του μετρίου (μια απάντηση), ως προς την γνώση του αντικείμενου άριστα (εννέα απαντήσεις) και άνω του μετρίου (δυο απαντήσεις) και ως προς τη χρησιμοποίηση παραδειγμάτων, άριστα (εννέα απαντήσεις) και άνω του μετρίου (δυο απαντήσεις). Τέλος, άριστη βρήκαν οι καταρτιζόμενοι την ποσότητα, την ποιότητα, την καταλληλότητα και τη χρησιμότητα του διδακτικού υλικού, την παρουσία των οργανωτών – υπευθύνων του Προγράμματος της Πρακτικής άσκησης, τη γραμματειακή υποστήριξη ενώ η γενική εικόνα του Π.Κ. ήταν ότι ήταν εξειδικευμένο και καλά οργανωμένο.

Παράλληλα με τις απαντήσεις στις ερωτήσεις, μερικοί καταρτιζόμενοι έκαναν και τα εξής σχόλια: «θα ήθελα περισσότερη εφαρμογή της θεωρίας στην πρακτική...», «πιστεύω ότι η μεγαλύτερη χρησιμότητα του προγράμματος συνίσταται στη δημιουργία και ανάπτυξη σχέσεων ανάμεσα στους καταρτιζόμενους της μικτής ομάδας. Πολύ καλή συνεργασία, επικοινωνία και στήριξη από τους φορείς του προγράμματος. Πρωτόγνωρη εμπειρία. Ίσως

να ήταν ακόμη πιο καλό το πρόγραμμα αν ήταν λιγότερο θεωρητικό. Ευχαριστούμε πολύ», «περισσότερη εφαρμογή της θεωρίας στην πρακτική και καλύτερη υποδομή». «Στο θεωρητικό κομμάτι του Π.Κ. έμαθα πολλά πράγματα τόσο για τα θέματα των προσφύγων όσο και για τα επαγγελματικά. Δυστυχώς όμως, πολλές ώρες της θεωρίας ήταν άγονες. Η πρακτική άσκηση που μας προσφέρθηκε από το πρόγραμμα κατάρτισης ήταν μια πολύ δημιουργική διαδικασία για μένα. Σας ευχαριστώ για όλη αυτή την εμπειρία που μου προσφέρθηκε και ελπίζω να είστε ικανοποιημένοι από την παρουσία μου συνολικά στο πρόγραμμα. Από την πλευρά μου προσπάθησα να δώσω τον καλύτερό μου εαυτό».

Όπως φάνηκε από τις πιο πάνω συγκεντρωτικές απαντήσεις στα ερωτηματολόγια των αξιολογήσεων του προγράμματος οι απόψεις των καταρτιζομένων αφ' ενός και των εκπαιδευτών αφ' ετέρου είχαν μεγάλο ενδιαφέρον και χρειάζονται την ανάλογη επεξεργασία ώστε τα συμπεράσματα που θα προκύψουν, να αξιοποιηθούν εποικοδομητικά και δημιουργικά κατά τον σχεδιασμό, προγραμματισμό και την υλοποίηση παρόμοιων προγραμμάτων με στόχο τη διαρκή βελτίωση. Ο αναγνώστης του Οδηγού αυτού θα καταλήξει επίσης στα δικά του συμπεράσματα. Τα δικά μας είναι αυτά που ακολουθούν.

8.2 Συμπεράσματα

Πριν προχωρήσουμε στη διατύπωση των συμπερασμάτων που προέκυψαν από την εμπειρία των δυο επιχειρημάτων κατάρτισης σε μικτές ομάδες, θα ήταν καλό να υπενθυμίσουμε ότι μολονότι ο σχεδιασμός τους δεν ήταν πανομοιότυπος και ενώ επίσης υπήρξαν διαφοροποιήσεις και στην υλοποίηση, η διδακτέα ύλη ήταν η ίδια, η φιλοσοφία ήταν η ίδια καθώς επίσης ίδια ήταν και η χρήση των εκπαιδευτικών τεχνικών. Οι διαφορές υπήρξαν αρχικά ως προς το σχεδιασμό της προκατάρτισης, τις προεπιλογές των εκπαιδευομένων από πλευράς προσφύγων, τον μικρότερο βαθμό διαπολιτισμικότητας της δεύτερης ομάδας, και τη σειρά διεξαγωγής των διδακτικών ενοτήτων του Π.Κ. για λόγους οι οποίοι θα αναφερθούν πιο κάτω.

Σκόπιμο είναι επίσης να αναφέρουμε ότι οι διαφοροποιήσεις που υπήρξαν στο δεύτερο Π.Κ. δεν ήταν προϊόν σχεδιασμού του με στόχο τη συστηματική παρακολούθηση, μελέτη και σύγκριση μεταξύ των δύο, αλλά επειδή αυτές προέκυψαν λόγω διαφορετικών συνθηκών από αυτές που υπήρξαν κατά το σχεδιασμό του πρώτου, και σαν αποτέλεσμα επηρέασαν τον προγραμματισμό και την υλοποίησή του. Κατά την πορεία του σχεδιασμού και της υλοποίησης διαμορφωνόταν παράλληλα και οι τρόποι της παρατήρησης και συλλογής των στοιχείων που συνέθεσαν την εμπειρία της κατάρτισης των δυο μικτών ομάδων. Στη συνέχεια, καταγράφηκαν στοιχεία ώστε να αποτελέσουν ένα υλικό για περαιτέρω παρατήρηση, μελέτη, βελτίωση, ανάπτυξη της πρακτικής της κατάρτισης σε μικτές ομάδες, που πιθανόν να χρησιμοποιηθούν και ως σημείο αναφοράς για παρόμοιες περιπτώσεις κατάρτισης ενηλίκων. Εάν όλα αυτά είχαν μεθοδολογικά ολοκληρωθεί από τον αρχικό σχεδιασμό του Π.Κ. θα υπήρχε και εκ των προτέρων σχεδιασμός πληρέστερου συστήματος αξιολόγησης για να περιλαμβάνει και την εξυπηρέτηση των στόχων του παρόντος Οδηγού. Βέβαια, θα μπορούσε να αναρωτηθεί κάποιος: Γιατί τόση κατανάλωση ενέργειας και χρόνου για την ανάπτυξη μιας εκπαιδευτικής πρακτικής με μικτές ομάδες, μια πρακτική με μικρή ίσως πιθανότητα επανεφαρμογής; Η άποψή μας είναι ότι η μέθοδος της μικτής ομάδας στην επαγγελματική κατάρτιση είναι μια μέθοδος που θα εμφανίζεται όλο και πιο συχνά, αν λάβει κάποιος υπόψη τη μαζική εισροή προσφύγων και μεταναστών στη χώρα μας από τρίτες χώρες και τη δυνατότητα συμμετοχής τους στην επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου εκπαίδευση. Είναι λοιπόν οι μικτές ομάδες ο τύπος ομάδων που όλο και πιο πολύ θα παύει να αποτελεί εξαίρεση στην εκπαίδευση και κατάρτιση και όλο και πιο πολύ θα χρήζει έρευνας και ανάπτυξης.

Η πραγματοποίηση των δυο Π.Κ. με μικτές ομάδες μας έδειξε για μια ακόμη φορά τη μοναδικότητα της δυναμικής της ομάδας από πλευράς εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών, καθώς και το πώς αυτή η δυναμική εξελίσσεται, διαμορφώνει και καθορίζει το χαρακτήρα ενός προγράμματος και επηρεάζει τα αποτελέσματα σχετικά με

το βαθμό επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί. Με βάση τις αξιολογήσεις, που καταγράψαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, μπορούμε να πούμε ότι τα αποτελέσματα από την υλοποίηση και των δυο προγραμμάτων ήταν σε γενικές γραμμές θετικά, δηλαδή και τα δυο πραγματοποιήθηκαν επιτυχώς και γενικά εκπαιδευόμενοι και εκπαιδευτές έκριναν ότι και έμαθαν πράγματα και ωφελήθηκαν από αυτά καθώς επίσης και ότι βρήκαν την εμπειρία τόσο ενδιαφέρουσα που θα την επαναλάμβαναν εάν τους δινόταν μια άλλη ευκαιρία. Όπως έχουμε πει, δεν έχουμε τρόπο να μετρήσουμε το βαθμό στον οποίο οι στόχοι της συγκεκριμένης εφαρμογής (της μικτής ομάδας) επιτεύχθηκαν, εφ' όσον εκ των προτέρων δεν είχε προβλεφθεί αντικειμενικό (ποσοτικό) σύστημα αξιολόγησης – πράγμα το οποίο θα αποτελέσει μέρος των προτάσεων στην υποενοότητα 8.3. Παρ' όλα αυτά, οι ποιοτικές αξιολογήσεις που έγιναν και από τις δυο πλευρές δηλαδή των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων έδειξαν ότι, ενώ οι τελικοί στόχοι φαίνεται ότι έχουν γενικώς επιτευχθεί, υπήρξαν αρκετοί ικανοποιημένοι από τη συνολική εμπειρία, μερικοί λιγότερο ικανοποιημένοι, ενώ ελάχιστοι (ένας ή δυο) εμφανίστηκαν ως μερικώς δυσαρεστημένοι. Μολοντί οι λόγοι για τους οποίους οι περισσότεροι εκπαιδευόμενοι και των δυο ομάδων είναι ικανοποιημένοι είναι σημαντικοί και χρήζουν αναγνώρισης, σκοπός μας είναι να δώσουμε μεγαλύτερη σημασία στους λόγους για τους οποίους υπήρξαν αρνητικά σχόλια, να τους ερμηνεύσουμε και να τους κατανοήσουμε για να μάθουμε από αυτούς και να μην τους επαναλάβουμε. Σημαντικό είναι επίσης το γεγονός ότι μέσα από τη σύγκριση μεταξύ των απαντήσεων των δυο πακέτων αξιολογήσεων, βλέπουμε τα περισσότερα θετικά σχόλια για το σύνολο του Π.Κ να προέρχονται από τους καταρτιζόμενους του πρώτου εγχειρήματος, οι οποίοι μίλησαν για την εμπειρία τους με ιδιαίτερο ενθουσιασμό. Ενώ δηλαδή οι καταρτιζόμενοι του πρώτου Π.Κ. είχαν σχεδόν μόνο θετικά σχόλια να κάνουν, οι απαντήσεις των καταρτιζομένων του δεύτερου Π.Κ. περιελάμβαναν και αρνητικά σχόλια. Κρίνοντας, εν τω μεταξύ, πρώτον από τα αντικειμενικά στοιχεία των χαρακτηριστικών των καταρτιζομένων και δεύτερον από την πρακτική εμπειρία της γράφουσας λόγω της σχέσης της και με τις δυο ομάδες ως εκπαιδύτριας, είναι γεγονός ότι υπήρξαν παράλληλα, όπως άλλωστε ήταν αναμενόμενο, και πολύ μεγάλες διαφορές στα χαρακτηριστικά των δυο ομάδων οι οποίες επηρέασαν και τα αποτελέσματα της κατάρτισης. Οι διαφορές αυτές αξίζει να αναφερθούν γιατί πιστεύουμε ότι έπαιξαν μεγάλο ρόλο κατά τη διεξαγωγή της κατάρτισης και γιατί αναφέρονται σε χαρακτηριστικά που θα πρέπει να συνυπολογισθούν σε μελλοντικό σχεδιασμό παρόμοιων προγραμμάτων. Επαναλαμβάνουμε ότι ποτέ δυο ομάδες δεν είναι ίδιες μεταξύ τους και ότι ακόμη και η ίδια ομάδα δεν είναι ίδια σε όλες της τις εκφάνσεις αλλά διαμορφώνει τη συμπεριφορά της ανάλογα με τη συγκυρία, τα γεγονότα που ρέουν, τα θέματα που την απασχολούν, το βαθμό συμμετοχής του κάθε ατόμου, τα κίνητρα και αμέτρητους άλλους παράγοντες. Επομένως θα τις συγκρίνουμε σε σχέση με το βαθμό σύγκλισης ή απόκλισης των χαρακτηριστικών των ατόμων που τις αποτελούν.

Ενώ δηλαδή στην πρώτη ομάδα μιλήσαμε για ένα ανοικτό ψαλίδι με τους κοινούς στόχους σε τάση σύγκλισης αλλά και με προοπτική γι' αυτήν, η προοπτική και η τάση για σύγκλιση στη δεύτερη ομάδα υπήρξε περισσότερο δύσκολη στην εφαρμογή της και λιγότερο εμφανής, με τις διαφορές να παραμένουν σε διάσταση, πράγμα που έκανε επιπακτική την ανάγκη για περισσότερη ενέργεια και από τους εκπαιδευτές και από τους καταρτιζόμενους. Έτσι, ενώ κατά το πρώτο εγχείρημα η ομάδα είχε μια εμφανή συνοχή, κατά το δεύτερο, ήταν εμφανής σε κάποιο βαθμό ο διαχωρισμός του τύπου «εμείς και οι άλλοι», ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων όπου οι πρόσφυγες καταρτιζόμενοι, πλην ενός, ο οποίος επεδίωκε την επαφή με τους Έλληνες καταρτιζόμενους, συγκεντρώνονταν μεταξύ τους και συζητούσαν στη δική τους γλώσσα. Στην προσπάθεια να δώσουμε μια εξήγηση γι' αυτό, είναι καλό να δούμε κάποιους πιθανούς λόγους. Ρίχνοντας μια ματιά στη σύνθεση των δυο ομάδων για εντοπισμό κάποιων διαφορετικών χαρακτηριστικών παρατηρούμε ότι στην πρώτη ομάδα σε σχέση με τη δεύτερη, πρώτον, το στοιχείο της διαπολιτισμικότητας ήταν «πλουσιότερο» εφόσον υπήρχε αντιπροσώπηση περισσότερων ξένων χωρών από ό,τι στη δεύτερη ομάδα, δεύτερον, υπήρχε ποικιλία ομιλουμένων γλωσσών με διαθέσιμα λεξικά, τρίτον, υπήρχε υψηλότερο επίπεδο γνώσης της ελληνικής γλώσσας από τους περισσότερους ξένους καταρτιζόμενους και τέταρτον, από πλευράς των ξένων καταρτιζομένων οι οποίοι δεν κατείχαν

καλά την Ελληνική γλώσσα, υπήρχε και προσπάθεια εκμάθησής της εκτός Γ.Κ., εφόσον η μία παρακολουθούσε παράλληλα και μαθήματα Ελληνικής στο Τμήμα Ξένων Γλωσσών του Πανεπιστημίου Αθηνών, ενώ οι άλλοι δυο είχαν πρακτική γνώση του αντικειμένου κατάρτισης από εθελοντική συμμετοχή σε χώρους εξυπηρέτησης στόμων της ομάδας στόχου. Εκτός από τους τρεις προαναφερθέντες, υπήρχαν και δυο γαλλόφωνοι με πολύ καλή γνώση της Ελληνικής, εκ των οποίων ένας πτυχιούχος Ελληνικού ΑΕΙ και μια φοιτήτρια Ελληνικού ΤΕΙ, καθώς και μια κοινωνική λειτουργός με άριστη γνώση της Ελληνικής. Αυτό βοήθησε πάρα πολύ στην προσπάθεια της επικοινωνίας, σύγκλισης και συνεργασίας και έκανε τη μικτή ομάδα περισσότερο ενδιαφέρουσα και λιγότερο επίπονη την προσπάθεια για επικοινωνία. Παράλληλα, η θέρμη με την οποία οι καταρτιζόμενοι της πρώτης ομάδας αντιμετώπιζαν τις προκλήσεις της ομαδικής συνεργασίας έκανε εμφανή και τα κίνητρα που ο κάθε καταρτιζόμενος είχε εξ αρχής για τη συμμετοχή του στο Γ.Κ., τα οποία ανεξάρτητα από τα οικονομικά, φαίνεται να ήταν και σχετικά με τη μόθηση, την επαγγελματική ανάπτυξη, τη δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης και ένταξης, την ανάγκη για επικοινωνία κλπ.

Στη δεύτερη ομάδα, υπήρχε μικρότερος βαθμός διαπολιτισμικότητας καθώς οι ξένοι εκπαιδευόμενοι προέρχονταν οι έξι από μια ξένη χώρα και ο ένας από μια άλλη γειτονική, ενώ το σύνολο των ξένων μιλούσε την ίδια γλώσσα. Ενώ λοιπόν το στοιχείο αυτό θα μπορούσε να θεωρηθεί ως θετικό γιατί θα λέγαμε ότι συντείνει στη μεγαλύτερη ομοιογένεια της ομάδας από πλευράς πολιτισμικών καταβολών και γλώσσας, στην προκειμένη περίπτωση η ομοιότητα αυτή φάνηκε να γίνεται ένα δυνατό σημείο επαφής, μέσα στο οποίο οι καταρτιζόμενοι ένιωθαν άνετα και συνεπώς λιγότερο διατεθειμένοι να αφήσουν αυτή την άνεση και να προσπαθήσουν να διεισδύσουν στο σύνολο την ομάδας των καταρτιζομένων.

Ενδιαφέρον έχει επίσης η πολιτισμική διαφορά μεταξύ τους από πλευράς θρησκείας. Από τους ξένους καταρτιζόμενους, οι τέσσερις ήταν Χριστιανοί και οι τρεις Μουσουλμάνοι. Από αυτούς, οι δυο τηρούσαν αυστηρά το Ραμαζάν, και ο ένας όχι. Αρκετά μεγάλο μέρος της θεωρητικής κατάρτισης, συνέπεσε με τη νηστεία του Ραμαζάν. Το γεγονός αυτό αναφέρουμε διότι οι συντελεστές τέτοιων προγραμμάτων κατάρτισης οφείλουν να συνυπολογίζουν όλους τους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των πολιτισμικών. Η παρακολούθηση του προγράμματος από την πλευρά των δυο συγκεκριμένων ήταν στο μεγαλύτερο βαθμό παθητική με ελάχιστη συμμετοχή η οποία πιθανότατα να ήταν και σε συνάρτηση με τα κίνητρα για παρακολούθηση του σεμιναρίου και επιπλέον με την αντίληψή τους για το ρόλο του εκπαιδευτή. Επαναλαμβάνουμε ότι όχι μόνο οι δυο προαναφερθέντες αλλά όλοι οι ξένοι καταρτιζόμενοι της συγκεκριμένης κουλτούρας είχαν μια ιδιαίτερα παραδοσιακή αντίληψη για το ρόλο του εκπαιδευτή, που τον έβλεπαν σαν τον ειδήμονα που όταν «κάνει μάθημα» δεν μιλούν, δεν έχουν αντιρρήσεις και θεωρούν αγένεια και έλλειψη σεβασμού το να διακόπτουν, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι είχαν ενθαρρυνθεί κατ' επανάληψιν να το κάνουν, είτε για να ζητήσουν διευκρινίσεις, είτε για να προσθέσουν κάτι. Αυτό όπως έχουμε ξαναπεί αποτελούσε μεγάλο πρόβλημα για τον εκάστοτε εκπαιδευτή ο οποίος έπρεπε να παίρνει ανατροφοδότηση ανά πάσα στιγμή και για τα πιο απλά πράγματα, εφ' όσον μάλιστα το επίπεδο γνώσης της Ελληνικής γλώσσας ήταν σχετικά χαμηλό, με την εξαίρεση μιας ξένης καταρτιζόμενης, η οποία είχε μεγαλύτερη άνεση με τη γλώσσα και η οποία λειτούργησε και βοηθητικά για την ομάδα μεσολαβώντας και κάνοντας διερμηνεία όπου ήταν δυνατόν. Το πρόβλημα της γλώσσας υπήρξε πράγματι έντονο από την πλευρά της δεύτερης ομάδας.

Όσον αφορά τη δυναμική της ομάδας, δημιουργούνταν η διαρκής ανάγκη από την πλευρά των εκπαιδευτών για επαναξιολόγηση του επιπέδου ανάπτυξης της ομάδας και σαν σύνολο αλλά και ατομικά ώστε να γίνονται οι ανάλογες παρεμβάσεις. Συχνά οι διαπιστώσεις για το βαθμό συνοχής και το επίπεδο συνεργασιών, κατανόησης των εννοιών κλπ. ήταν αρνητικές, πράγμα που απαιτούσε από την πλευρά των συντελεστών του Γ.Κ. ιδιαίτερη προσοχή και προσαρμογές στα μέτρα των εκπαιδευομένων, οι οποίες όμως «σκόνατσαν» συχνά σε διαδικαστικές «αγκυλώσεις». Ενώ παραδείγματος χάριν, σε μερικές περιπτώσεις η θεωρία θα γινόταν πιο εύκολα κατανοητή μέσα από μια επίσκεψη σε πραγματικούς χώρους εργασίας, το πρόγραμμα δεν επέτρεπε μια τέτοια

προσαρμογή, επειδή η εκπαιδευτική επίσκεψη δεν μπορεί να εντάσσεται στο θεωρητικό μέρος της κατάρτισης. Η πραγματοποίηση μέρους της θεωρητικής κατάρτισης του προγράμματος δεν ήταν δυνατή σε οποιοδήποτε άλλο χώρο εκτός του ΚΕΚ.

Επανερχόμενοι στα συμπεράσματα για τη λειτουργία της δεύτερης ομάδας, η πραγματική ουσιαστική συνεργασία μεταξύ των καταρτιζομένων, από την πλευρά των προσφύγων έγινε από δυο εξ αυτών δηλαδή μια γυναίκα με επαρκή γνώση της Ελληνικής γλώσσας, δραστήρια, φιλομαθή και με κίνητρα για μάθηση και επαγγελματική αποκατάσταση, η οποία προσέφερε πολλά στην ομάδα ενώ παράλληλα, πολύ συχνά λειτούργησε και ως διερμηνέας. Το άλλο άτομο το οποίο έκανε μεγάλες προσπάθειες να αφομοιωθεί με την ομάδα και να συνεργαστεί επί ίσοις όροις ήταν ένας άνδρας με μέτριο μεν βαθμό γνώσης της Ελληνικής γλώσσας αλλά με μεγάλη φιλομάθεια, φιλοπρόδοος και πρόθυμος για συνεργασία, με υψηλά κίνητρα για να «απορροφήσει» τις νέες γνώσεις και να αποκατασταθεί επαγγελματικά. Δεν είναι τυχαίο ότι ο καταρτιζόμενος αυτός ήδη εργάζεται με σύμβαση σε έναν από τους οργανισμούς της ΑΣ, που παρέχουν υπηρεσίες στην ομάδα στόχο. Αντιστοίχως, η διερεύνηση που έγινε προς την προαναφερόμενη πρόσφυγα καταρτιζόμενη, η οποία προσέφερε πολλά στην ομάδα, για την πιθανότητα ολιγόμηνης απασχόλησής της σε οργανισμό που προσφέρει υπηρεσίες σε άτομα της ομάδας στόχου δεν τελεσφόρησε, λόγω της μεγάλης απόστασης του χώρου εργασίας από το σπίτι της και των οικογενειακών της υποχρεώσεων.

Από ελληνικής πλευράς τώρα, η διεξαγωγή του Π.Κ. θα ήταν περισσότερο ομαλή αν δεν είχαν υπάρξει οι αποχωρήσεις ατόμων τα οποία έπαιζαν σημαντικό ρόλο για τη δημιουργία συνοχής και δυναμικής συνεργασίας στην ομάδα. Οι αποχωρήσεις έγιναν μεν σταδιακά αλλά δεν μπορεί κανείς να πει ότι υπάρχει κατάλληλη στιγμή για αποχώρηση μέλους από μία ομάδα, ιδιαίτερα αν το μέλος διαδραματίζει κείμενο ρόλο. Κάθε φορά που ένα μέλος αποχωρούσε, η ισορροπία της ομάδας διαταρασσόταν, και ήταν σαν να ξεκινάει πάλι από την αρχή, ακόμη και στην περίπτωση της πρώτης αποχώρησης που υπήρξε αντικαταστάτης, ο οποίος είχε χαρακτηριστικά παρόμοια και αντίθετα του ατόμου που αποχώρησε και έγινε αμέσως αποδεκτός από την ομάδα σηκώνοντας αρκετά μεγάλο βάρος με τη συμμετοχή του στην αμοιβαία διδασκαλία, η οποία στη δεύτερη ομάδα θα μπορούσαμε να πούμε ότι λειτούργησε «μετ' εμποδίων». Αυτό έγινε διότι, παρά το γεγονός ότι κατά τις συνεντεύξεις επιλογής των καταρτιζομένων, όλοι οι Έλληνες κοινωνικοί επιστήμονες που επιλέχθηκαν βρήκαν το ρόλο που καλούνταν να διαδραματίσουν μέσα στην ομάδα πολύ ενδιαφέροντα, στην πράξη διαπίστωσαν ότι συχνά οι δυσκολίες στην επικοινωνία με τους ξένους ήταν μεγάλες, με αποτέλεσμα να κουράζονται με τις συχνές επαναλήψεις εννοιών που γι' αυτούς ήταν πολύ απλές και κατανοητές ενώ αντίθετα για τους ξένους «συμμαθητές» τους ήταν πολύ δυσνόητες ή το ενδιαφέρον αρκετές φορές έμοιαζε να είναι μειωμένο και τα κίνητρα ασαφή. Σε αυτή την περίπτωση, ενώ η εμπειρία με την προηγούμενη ομάδα έδειξε ότι η ψαλίδα έτεινε προς την σύγκλιση, με την ομάδα αυτή η ψαλίδα άνοιγε όλο και πιο πολύ. Δηλαδή, αρκετές φορές το χάσμα της επικοινωνίας φάνταζε αγεφύρωτο και άφηγε κενά στους καταρτιζόμενους και συχνά την αίσθηση του ανεκπλήρωτου στους εκπαιδευτές.

Οι εκπαιδευτές από την άλλη, περισσότερο συχνά από ό,τι ήταν δυνατόν για ένα Π.Κ. βρίσκονταν στην ανάγκη να επαναπροσαρμόζουν το πρόγραμμα, τις μεθόδους και τις τεχνικές ανάλογα με το βαθμό ενεργού συμμετοχής των καταρτιζομένων. Από την ομάδα των τεσσάρων Ελλήνων που συμμετείχαν μέχρι τη λήξη του Π.Κ. ο ένας είχε ρόλο άκρως συμμετοχικό, ηγετικό, συνεργάσιμο και υποστηρικτικό, ο δεύτερος, σε συνεργασία με τον προηγούμενο, στήριξε, μεσολάβησε, έσβησε φωτιές και εξομάλυνε καταστάσεις δρώντας καταλυτικά για την ομάδα, ενώ δυο άτομα, συχνά γίνονταν φορείς προβλημάτων για την ομάδα των καταρτιζομένων στο σύνολό της, δυναμιτίζοντας με τον τρόπο και τη συμπεριφορά τους σε κάποιες περιπτώσεις την πρόοδο της κατάρτισης.

Γενικά, από πλευράς ρόλων που οι καταρτιζόμενοι έπαιξαν στην κάθε ομάδα, αν κάνουμε μια συγκριτική αναφορά μεταξύ των δυο ομάδων θα δούμε ότι:

α) στην πρώτη ομάδα αναδύθηκαν περισσότεροι αρχηγοί, οι οποίοι ήταν και διατεθειμένοι να αλλάζουν ρόλους και να ακολουθούν άλλους ανάλογα με την περίπτωση (ειδικές γνώσεις, διάθεση, κλπ) και μετά από συμφωνία μεταξύ τους, πράγμα που έκανε τη συνεργασία περισσότερο «με ίσους όρους». Οι ίδιοι οι καταρτιζόμενοι που άλλοτε έπαιζαν ηγετικό ρόλο σε άλλες περιπτώσεις έπαιζαν ρόλο βοηθού, γραμματέα, υποστηρικτή, εμψυχωτή κλπ, με ένα φυσικό τρόπο που έδειχνε ότι ένιωθαν άνετα με την ομάδα. Οι τυχόν αντιρρήσεις διατυπώνονταν με διάθεση συνεργατική και όχι ανταγωνιστική, ενώ δεν υπήρξαν «ιδιαίτεροι» ή «αποδιοπομπαίοι τράγοι».

β) στη δεύτερη ομάδα όπως αναφέραμε πιο πάνω, υπήρξαν τρία άτομα που έχοντας τις ηγετικές ικανότητες έβρισκαν τον εαυτό τους επανειλημμένα να παίρνουν τη θέση του αρχηγού, επειδή αυτό πιθανά προσδοκούσαν οι υπόλοιποι καταρτιζόμενοι, πράγμα το οποίο μπορεί και να γινόταν κουραστικό, ενώ από τους υπόλοιπους υπήρξαν δυο που σχεδόν μονίμως είχαν αμφισβητήσεις τις οποίες είτε διατύπωναν λεκτικά με διαρκή αντίλογο και οξεία κριτική είτε με παθητική αντίσταση είτε ακόμη και με προσπάθεια να επηρεάσουν τα άλλα μέλη της ομάδας όχι εποικοδομητικά προς το πρόγραμμα αλλά αρνητικά, ενώ λίγες ήταν οι περιπτώσεις που «αναδύθηκαν» κάποιοι εμψυχωτές.

Με μια τέτοια σύνθεση και με τις συνθήκες που εξελίχθηκαν με τη συγκεκριμένη ομάδα, δεν θα μπορούσαμε να πούμε ότι η όλη διαδικασία κατάρτισης ήταν εύκολη, ευχάριστη και γόνιμη στη μεγαλύτερη διάρκειά της. Αν και οι προβληματισμοί που δημιουργήθηκαν ήταν τέτοιοι που θα λέγαμε ότι «τάραξαν τα λιμνασμένα νερά» για όλους τους συντελεστές του Π.Κ., θα λέγαμε μάλλον ότι σε σχέση με την προηγούμενη εμπειρία και για τις δυο πλευρές, δηλαδή και για τους καταρτιζόμενους και για τους εκπαιδευτές, το δεύτερο εγχείρημα ήταν περισσότερο επίπονο και δύσκολο ενώ απαιτούσε και περισσότερη ευελιξία. Ήταν δηλαδή ακριβώς αυτή η δυσκολία που απετέλεσε μεγάλη πρόκληση για πολλούς από τους εκπαιδευτές για διαρκείς αναζητήσεις τρόπων και μεθόδων αντιμετώπισης όχι πλέον του προβλεπόμενου αλλά του απρόβλεπτου. Η εμπειρία της γράφουσας ως εκπαιδευτριας ήταν ότι καθημερινά έπρεπε να προετοιμάζει τη διδακτέα ύλη με διαφορετικές εναλλακτικές μεθόδους διδασκαλίας ώστε να αντιμετωπίσει το εκάστοτε κλίμα. Επιπλέον, έγινε φανερή η ανάγκη για κάτι που δεν είχε εξ αρχής προβλεφθεί, δηλαδή τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτών για το σχεδιασμό μιας διεπιστημονικής διδακτικής προσέγγισης. Για παράδειγμα, οι βασικές δεξιότητες Η/Υ θα μπορούσαν να συνδυαστούν με τη μάθηση βασικών δεξιοτήτων σύνταξης βιογραφικού σημειώματος με τη μορφή της πρακτικής άσκησης στη χρήση Η/Υ. Αν και το θέμα αυτό θα επαναληφθεί στο κεφάλαιο 8.3 που αφορά τις προτάσεις για αλλαγές και βελτιώσεις στο σχεδιασμό και την υλοποίηση του Π.Κ. για το οποίο γίνεται λόγος, το αναφέρουμε εδώ σαν παρατήρηση, με αφορμή κάποιες δυσκολίες που προέκυψαν στην πορεία και επηρέασαν την ομαλή διεξαγωγή της κατάρτισης.

Δυσκολία για την ομαλή διεξαγωγή του δεύτερου Π.Κ. επίσης προέκυψε και από το γεγονός ότι η διαδικασία επιλογής των καταρτιζομένων ήταν διαφορετική για τη δεύτερη ομάδα. Δηλαδή, για το δεύτερο εγχείρημα δεν έγιναν οι προεπιλογές, οι οποίες είχαν γίνει για τους πρόσφυγες καταρτιζόμενους της πρώτης ομάδας. Μη έχοντας κατανοήσει το πόσο σημαντικό ήταν αυτό, οι συντελεστές του σχεδιασμού και υλοποίησης βασίστηκαν σε ένα άλλο λογικό κριτήριο για να μην επαναληφθεί η διαδικασία της προεπιλογής. Είχε δηλαδή η προεπιλογή κάποια αρνητικά στοιχεία. Ενώ από την πλευρά των προσφύγων, μια ομάδα ξεκίνησε με δώδεκα άτομα και δόθηκε η ευκαιρία σ' αυτά τα άτομα να παρακολουθήσουν το πρώτο μέρος με τη μορφή της προκατάρτισης, εκ των πραγμάτων μόνο πέντε ήταν αυτοί που θα μπορούσαν να επιλεγούν, με αποτέλεσμα οι υπόλοιποι να νιώθουν ότι απορρίπτονται, πράγμα που θα μπορούσε να επηρεάσει τη μετέπειτα πορεία τους, λαμβανομένου υπόψη και του γεγονότος ότι λόγω της κατάστασής τους ο βαθμός της αυτοεκτίμησής τους δεν είναι και ιδιαίτερα υψηλός ώστε να μην επηρεαστούν ψυχολογικά. Αν λοιπόν για τους μεν καταρτιζόμενους, μια τέτοια διαδικασία επιλογής πιθανόν να μην είναι ιδανική, για το πρόγραμμα έγινε φανερό ότι ήταν, ότι καλύτερο μπορούσε να γίνει

γιατί έτσι είχε την δυνατότητα να επιλέξει τα άτομα με τις περισσότερες ικανότητες, με στόχους και με διάθεση για συμμετοχή με τη μεγαλύτερη δηλαδή προσωπική ωριμότητα και ετοιμότητα για το συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης. Αντίθετα, η διαδικασία αλλά και αυτή καθ' εαυτή η επιλογή των προσφύγων καταρτιζομένων για τη δεύτερη ομάδα αντιμετώπισε σημαντικά προβλήματα. Ενώ δηλαδή υπήρχαν περίπου σαράντα αιτήσεις Ελλήνων και μάλιστα εξαιρετικά υψηλού επιπέδου (μερικοί με διδακτορικά), με σκοπό να επιλεγούν έξι, από πλευράς προσφύγων οι αιτήσεις που κατατέθηκαν δεν ήταν πολλές. Έτσι χρειάστηκε, στα σχετικά στενά χρονικά περιθώρια που υπήρχαν, να γίνει μεγάλη έρευνα από τον ΟΑΕΔ και τους εξειδικευμένους σε θέματα προσφύγων φορείς όπως ο Ε.Ε.Σ., το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες κλπ. Έκαναν αιτήσεις και προσήλθαν στις επιλογές δώδεκα μόνο αιτούντες άσυλο-πρόσφυγες, από τους οποίους επελέγησαν οι επτά.

Εκ των υστέρων, κάνοντας έναν απολογισμό των όσων συνετέλεσαν στην επιτυχή ή λιγότερο επιτυχή διεξαγωγή των δυο προγραμμάτων και βλέποντας πίσω, διαπιστώνουμε ότι υπήρξαν και άλλα τεχνικά προβλήματα τα οποία δυσκόλεψαν μια κατάσταση που ήταν εκ των πραγμάτων από την αρχή της δύσκολη. Ένα απ' αυτά που επηρέασαν τη δεύτερη ομάδα είναι η καθυστέρηση της έναρξης του Π.Κ., με αποτέλεσμα να πιεστεί να ολοκληρωθεί σε μικρότερο χρονικό διάστημα και «χωρίς αναπνοές». Χρησιμοποιήσαμε την έκφραση «χωρίς αναπνοές» διότι η κατάρτιση στη δεύτερη ομάδα έγινε τροχάδην, χωρίς εναλλαγές και χωρίς διαλείμματα ανάμεσα στις φάσεις του. Τα διαλείμματα αυτά θα επέτρεπαν, δεδομένων και των προβλημάτων ελληνικής γλώσσας, όσον αφορά τους πρόσφυγες, την αναγκαία χαλάρωση των καταρτιζομένων και την καλύτερη εμπέδωση των γνώσεων. Έτσι, η καθημερινή συνεχής υλοποίηση ενός τέτοιου μεγάλης διάρκειας προγράμματος (600 ωρών), από το Σεπτέμβριο του 2006 έως τον Ιανουάριο του 2007 έκανε κατά διαστήματα, δύσκολη και κουραστική την παρακολούθηση για τους καταρτιζόμενους. Αντίθετα, με την κατάρτιση της πρώτης ομάδας, η θεωρία και η πράξη «έσπασαν» σε τέσσερις φάσεις με τη σειρά: πρώτη φάση θεωρίας, η οποία ακολουθήθηκε από τη δεύτερη φάση της πρακτικής και κατόπιν η τρίτη φάση της θεωρίας με τέταρτη της πρακτικής. Βέβαια και σε αυτό το χειρίσμα υπήρξαν μειονεκτήματα διότι μολονότι μ' αυτόν τον τρόπο έσπαγε η μονοτονία, οι καταρτιζόμενοι έφταναν για πρακτική άσκηση με ελλείψεις θεωρητικών γνώσεων, πράγμα το οποίο επιβάρυνε τους εκπαιδευτές της πρακτικής άσκησης, οι οποίοι δεν είχαν πάντα τον απαιτούμενο χρόνο να συμπληρώνουν τα κενά αυτά. Τελειώνοντας τις παρατηρήσεις, σημειώνουμε ότι για τη δεύτερη ομάδα, εκτός των τεχνικών προβλημάτων σημαντικά επηρέασαν την επιτυχία του χειρίσματος εκτός από τα κίνητρα και τα ατομικά χαρακτηριστικά των ατόμων που συνέθεσαν την ομάδα, οι αποχωρήσεις μερικών εκ των πλέον σημαντικών ατόμων γεγονός που διατάραξε τις ισορροπίες όσον αφορά τη δυναμική της ομάδας, και η παραμονή τριών ατόμων με αμφιλεγόμενη διάθεση και ατομικά κίνητρα μη συμβατά με αυτά των κοινών στόχων για την ομαλή λειτουργία της ομάδας.

8.3 Προτάσεις

Η verbatim αναφορά στα σχόλια και τις προτάσεις εκπαιδευομένων και εκπαιδευτικών που έγινε στο 8.1 και η διατύπωση των πιο πάνω παρατηρήσεων δεν θα είχαν ουσιαστικό νόημα αν δεν ακολουθούσαν και οι ανάλογες προτάσεις ώστε να πραγματοποιηθεί ο στόχος για τον οποίο εκπονήθηκε η παρούσα καταγραφή της εμπειρίας κατάρτισης σε μικτή ομάδα.

Οι προτάσεις που ακολουθούν γίνονται με την ελπίδα ότι θα ληφθούν υπόψη καθ' όλες τις φάσεις της δημιουργίας ενός παρόμοιου προγράμματος κατάρτισης από τον **σχεδιασμό** ως και την **υλοποίηση** και **αξιολόγηση**, έτσι ώστε να αποφευχθούν οι καταστάσεις που πιθανόν παρεμπόδισαν την ομαλή λειτουργία της κατάρτισης της μικτής ομάδας και να εξελιχθεί αυτή η πρακτική κατάρτισης σε ένα επόμενο επίπεδο.

Αρχίζοντας από το επίπεδο του **σχεδιασμού** και λαμβάνοντας υπόψη το πώς σχεδιάστηκε το κάθε ένα από τα δυο Π.Κ., πώς υλοποιήθηκε και ποια ήταν τα αποτελέσματά του, έχουμε τη δυνατότητα να διαλέξουμε τα θετι-

κά σημεία του κάθε ενός και να τα συνδυάσουμε έτσι ώστε να προσπαθήσουμε να εξασφαλίσουμε τη μέγιστη δυνατή επιτυχία. Παράλληλα, θα προτείνουμε και πράγματα που « μας έλειψαν» επειδή δεν είχαν προβλεφθεί και που στην πορεία ανακαλύψαμε ότι αν τα είχαμε θα ήταν καλύτερα. Έτσι λοιπόν σε επίπεδο σχεδιασμού προτείνεται:

Συμμετοχή έμπειρων εκπαιδευτών στην ομάδα σχεδιασμού του Π.Κ., από αυτούς που θα συμμετάσχουν και στην υλοποίησή του. Συνήθως ένα Π.Κ. σχεδιάζεται πρώτα από έμπειρα στελέχη τα οποία γνωρίζουν μεν πολύ καλά την διαδικασία του σχεδιασμού ενός εκπαιδευτικού προγράμματος αλλά δεν είναι απαραίτητα εκπαιδευτές ώστε να γνωρίζουν τις ιδιαίτερες ανάγκες από εκπαιδευτικής πλευράς. Κατόπιν οι εκπαιδευτές καλούνται να προσαρμόσουν την ύλη και τις μεθόδους διδασκαλίας στα μέτρα του ήδη υπάρχοντος σχεδιασμού. Αυτό δεν είναι απαραίτητα αρνητικό, και αποτελεί την συνήθη πρακτική αλλά στην ειδική αυτή περίπτωση δημιουργείται το ερώτημα τι θα ήταν καλύτερο να προσαρμοστεί σε τι; Δηλαδή, το εκπαιδευτικό υλικό, οι μέθοδοι, οι τεχνικές και η επιλογή των κατάλληλων εκπαιδευτών να καθορίσουν το σχεδιασμό του προγράμματος ή ο σχεδιασμός του προγράμματος να καθορίσει το εκπαιδευτικό υλικό με τις απαραίτητες μεθόδους, τους εκπαιδευτές κλπ.; Στην προκειμένη περίπτωση, για την παροχή κατάρτισης σε μια τόσο ειδική ομάδα, διαπιστώσαμε στην πορεία ότι θα ήταν καλύτερα αν όλα αυτά είχαν συνυπολογιστεί κατά το σχεδιασμό του προγράμματος ώστε να μπου παράλληλα και οι προδιαγραφές της διδακτέας ύλης, του εκπαιδευτικού υλικού, των μεθόδων και τεχνικών, των ειδικών προσόντων από πλευράς εκπαιδευτών, του διαχωρισμού των διδακτικών εννοιών, της αποφυγής αλληλοεπικαλύψεων κλπ, καθώς και της επιλογής των κατάλληλων καταρτιζομένων, όπως θα δούμε πιο κάτω στις προτάσεις σχετικά με την επιλογή της ομάδας.

Να προβλέπεται η συνεχής παρουσία ενός συντονιστή/εμπυκωτή, ο οποίος θα αποτελεί ένα πρόσωπο αναφοράς σε σταθερή βάση στο πλευρό των καταρτιζομένων και των εκπαιδευτών και ο οποίος θα παρευρίσκεται στην αίθουσα κάνοντας τις αναγκαίες συνδέσεις ανάμεσα στις θεματικές ενότητες του προγράμματος. Η συγκεκριμένη πρόβλεψη παίζει σημαντικό ρόλο στη δημιουργία των απαραίτητων όρων για την καλή λειτουργία συνολικά του προγράμματος, καθόλη τη διάρκεια του, με θετικό αντίκτυπο στη δυναμική της ομάδας, την επικοινωνία μεταξύ όλων των συντελεστών και τη ροή των διαδικασιών.

Να προβλέπεται μια περισσότερο ισόρροπη αναλογία ομοιογένειας και ανομοιογένειας στη μικτή ομάδα. Δηλαδή, μεγάλος βαθμός διαπολιτισμικότητας, μεγάλη αντιπροσώπευση χωρών καθώς αυτό μπορεί να συντείνει στην πιο πολύπλευρη κατανόηση των διαπολιτισμικών διαφορών ενώ παράλληλα ωθεί τα άτομα να βγουν από την «ζώνη άνεσής τους» και να μη λειτουργούν ως «γκέτο» μέσα στο πρόγραμμα. Βρίσκονται στη ζώνη άνεσής τους όταν ευνοείται η επικοινωνία μόνο με τους «όμοιους» και οικείους, πράγμα το οποίο συνέβη με τη δεύτερη ομάδα, ενώ ο στόχος της ανομοιογένειας σε αυτή την περίπτωση είναι η ανάμιξη. Η μεγαλύτερη ομοιογένεια των προσφύγων της δεύτερης ομάδας από πλευράς καταγωγής, κουλτούρας και γλώσσας, φαίνεται ότι λειτούργησε αντίθετα με το στόχο της ώσμωσης και έκανε την επίτευξη του δυσκολότερη επειδή ενυπήρχε ο «κίνδυνος» του διαχωρισμού της γενικής ομάδας σε δυο υποομάδες του τύπου «εμείς και εκείνοι», κάτι το οποίο έπρεπε να αντιμετωπίσουν ανάλογα οι εκπαιδευτές. Παράλληλα, προτείνεται να υπάρχει επίσης και ένας ανάλογος βαθμός κοινού εδάφους για επικοινωνία, μια κοινή γλώσσα. Γι' αυτό είναι σημαντικό να έχει αποφασιστεί εκ των προτέρων η κοινή γλώσσα επικοινωνίας, που στην περίπτωσή μας είναι η Ελληνική και είτε να γίνει η επιλογή των ξένων καταρτιζομένων με βάση την ήδη υπάρχουσα επαρκή για τις ανάγκες του προγράμματος γνώση της κοινής γλώσσας είτε να προβλέπεται:

Προκατάρτιση για την εκμάθηση της Ελληνικής, σε ένα επαρκή βαθμό, με την εκμάθηση της στοιχειώδους ορολογίας για τη συμμετοχή στο συγκεκριμένο Π.Κ. Κατόπιν να γίνεται η επιλογή των πλέον κατάλληλων ατόμων για την επόμενη φάση της κατάρτισης. Με αυτόν τον τρόπο, εφόσον θα υπάρχει όφελος για όλους τους καταρτιζομένους της προκατάρτισης, που είναι η βελτίωση γνώσης της Ελληνικής γλώσσας, θα αποφευχθεί η δημιουργία της αίσθησης της αποτυχίας και της απόρριψης από την πλευρά αυτών που δεν θα επιλεγούν για την

επόμενη φάση. Αυτό θα εξασφαλίσει ένα βαθμό ομοιογένειας από την πλευρά των ξένων καταρτιζομένων σε σχέση με τον βαθμό γνώσης και κατανόησης της κοινής γλώσσας επικοινωνίας και θα μεγιστοποιήσει τα αναμενόμενα αποτελέσματα της κατάρτισης. Η ανάγκη για την μεγαλύτερη ομοιογένεια στον τομέα της γλώσσας, ως γνωστόν, έγινε φανερή από την εμπειρία του δεύτερου εγχειρήματος όπου τα διαφορετικά επίπεδα κατανόησης δημιούργησαν δύσκολες συνθήκες μάθησης.

Να υπάρχει πρόβλεψη και οικονομικός προϋπολογισμός για τη δημιουργία ενιαίου εκπαιδευτικού πακέτου για το συγκεκριμένο Π.Κ. με τη συνεργασία εξειδικευμένων εκπαιδευτών κατά προτίμηση αυτών που θα συμμετάσχουν και στην υλοποίηση, ώστε να υποστηρίζονται ενιαία οι διδακτικές ενότητες, να αλληλοσυμπληρώνονται χωρίς αλληλοεπικαλύψεις και να είναι γραμμένες σε ένα επίπεδο που πρώτον εξυπηρετεί τους Έλληνες καταρτιζόμενους για την αμοιβαία διδασκαλία ενώ παράλληλα είναι κατανοητό από τους ξένους. Ένα παράδειγμα αλληλοσυμπλήρωσης είναι αυτό που αναφέραμε πιο πάνω (Ενότητα 8,2) δηλαδή ο συνδυασμός διδασκαλίας βασικών δεξιοτήτων Η/Υ με τη σύνταξη Βιογραφικού Σημειώματος, Συνοδευτικής επιστολής κ.λπ. Μ' αυτό τον τρόπο θα υπάρχει επίσης μια συλλογική προεργασία από πλευράς εκπαιδευτών ώστε να έχουν και αυτοί μια πλήρη εικόνα του διδακτικού υλικού αφ' ενός και να ανταλλάσσονται απόψεις, ιδέες και εμπειρίες σχετικά με τις μεθόδους και τεχνικές που θα χρησιμοποιηθούν αφ' ετέρου. Το πακέτο αυτό θα είναι σχεδιασμένο με ποικιλία εκπαιδευτικών μεθόδων και τεχνικών, κυρίως συμμετοχικών και βασισμένων στις αρχές που διέπουν την εκπαίδευση ενηλίκων και θα περιλαμβάνει σύστημα αυτοαξιολόγησης εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων στο τέλος κάθε θεματικής ενότητας. Ειδικά για τη συγκεκριμένη περίπτωση της κατάρτισης της μικτής ομάδας, θα εξυπηρετούσε πολύ η δημιουργία μιας απλοποιημένης μορφής σημειώσεων σε μορφή Power Point, με βασικές έννοιες του αντικείμενου (μια έννοια ανά σελίδα, με εικόνες), που να είναι κατανοητές από τους ξένους εκπαιδευόμενους για να αξιοποιηθεί σε επίπεδο αρχικής κατάρτισης, σε συνεργασία με τους Έλληνες, με την τεχνική της αμοιβαίας διδασκαλίας. Αυτό ήταν μια τεχνική που είχε δοκιμαστεί σε «αυτοσχέδια» μορφή κατά τη διάρκεια του εγχειρήματος, όχι με Power Point, αλλά με ζωγραφική στον πίνακα, σαν λύση ανάγκης θα λέγαμε και η οποία είχε υψηλή απήχηση στους εκπαιδευόμενους. Μ' αυτό τον τρόπο, οι Έλληνες παίζοντας τον ρόλο του ατόμου που παρέχει υπηρεσίες σε άτομα της ομάδας στόχου θα προσπαθήσουν να βρουν τρόπους να μεταδώσουν αυτές τις έννοιες.

Να υπάρχει πρόβλεψη και οικονομικός προϋπολογισμός για συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτών σε τακτά διαστήματα κατά τη διάρκεια του προγράμματος, με στόχο την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών καθώς και την επεξεργασία εναλλακτικών σχεδίων δράσης ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες της ομάδας.

Να περιλαμβάνεται στο σχεδιασμό η εκπαίδευση των εκπαιδευτών σε διαπολιτιστικά θέματα διεθνούς εκπαίδευσης και απασχόλησης. Η ιδέα για αυτού του είδους την εκπαίδευση που έχει δοκιμαστεί στην Θουριγγία (Thuringia) της Γερμανίας φαίνεται να ταιριάζει απόλυτα για εφαρμογή σε Π.Κ. όπως το συγκεκριμένο για το οποίο γράφτηκε ο Οδηγός αυτός. Η εκπαίδευση του είδους αυτού που αναφέρεται πιο πάνω, όπως πραγματοποιείται στην Θουριγγία, περιλαμβάνει ενημέρωση για την ομάδα στόχο, τη νομική τους υπόσταση στη χώρα υποδοχής, η οποία επηρεάζει τις προοπτικές τους για εργασία καθώς και τη γενικότερη συμμετοχή τους στην κοινωνία. Περιλαμβάνεται επίσης στην εκπαίδευση αυτή και συζήτηση για τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που υπάρχουν συχνά για τα άτομα που προέρχονται από άλλες χώρες και για τον τρόπο αντιμετώπισης της κατάστασης όταν και όπου εντοπίζονται αυτά. Έτσι, οι εκπαιδευτές θα είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για να δουλέψουν περισσότερο αποτελεσματικά με διαπολιτισμικές ομάδες καταρτιζομένων, ξεκινώντας πρώτα και από τη δική τους ατομική ανάπτυξη στον τομέα της αυτοκατανόησης και αυτοαξιολόγησης σχετικά με τη θέση που οι ίδιοι παίρνουν απέναντι στα πιο πάνω θέματα.

Να υπάρχει πρόβλεψη για τη διεξαγωγή συναντήσεων ομάδων στήριξης σε τακτά διαστήματα ώστε τυχόν προβλήματα να εντοπίζονται έγκαιρα και να λαμβάνονται τα ανάλογα μέτρα για την επίλυσή τους.

Να χαρακτηρίζονται τέτοια Π.Κ. ως «ειδικού τύπου», ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητές τους και να υπάρχει η απαιτούμενη ελαστικότητα κατά την επιλογή εκπαιδευτών αφ' ενός και την υλοποίησή τους αφ' ετέρου, διαδοχικά σε χώρους του ΚΕΚ αλλά και σε άλλους χώρους που έχουν σχέση με το αντικείμενο κατάρτισης. Όσον αφορά την επιλογή εκπαιδευτών ειδικότερα, για να μπορέσει να ανταποκριθεί επαρκώς το πρόγραμμα στις ανάγκες των καταρτιζομένων είναι απαραίτητο να αξιοποιηθεί η εμπειρία και τεχνογνωσία των στελεχών των εξειδικευμένων φορέων σε ζητήματα προσφύγων/αιτούντων άσυλο, που διαθέτουν μεν την απαραίτητη επαγγελματική εμπειρία, αλλά επειδή η κύρια επαγγελματική δραστηριότητα τους δεν είναι η εκπαίδευση, δεν έχουν ενταχθεί στο Μητρώο Εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ. Ο περιορισμός αυτός ο οποίος ίσχυσε για την πραγματοποίηση των δυο Π.Κ., λόγω του οποίου τα στελέχη αυτά δεν μπορούσαν να αξιοποιηθούν επειδή δεν ήταν ενταγμένα στο Μητρώο Εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ, δημιούργησε προβλήματα στον προγραμματισμό και την υλοποίηση τους όπως έχουμε προαναφέρει. Παρόλα αυτά το πρόβλημα επιχειρήθηκε να αντιμετωπισθεί με την εθελοντική συμμετοχή αρκετών επαγγελματιών, που μετέφεραν εμπειρίες από το πεδίο της εφαρμογής, παρουσίασαν μεθοδολογίες και πρακτικές από τους χώρους της εργασίας προσδίδοντας ζωντάνια και ενδιαφέρον στο πρόγραμμα. Δεν μπορεί όμως κάθε φορά να δίνεται λύση μέσω της προσωπικής προσφοράς κάποιων ενώ ήταν σίγουρα αναγκαία η συμμετοχή περισσότερων επαγγελματιών συμβούλων απασχόλησης και επαγγελματιών από το χώρο των προσφύγων, πράγμα που θα μπορούσε να γίνει με άνεση αν το πρόγραμμα είχε θεωρηθεί ειδικού τύπου. Πιστεύουμε ότι ειδικά στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων είναι απαραίτητο να υπάρχει ένας βαθμός ελαστικότητας ως προς την τήρηση των κανονισμών που τη διέπουν, με την πρόβλεψη ορισμένων εξαιρέσεων, όπου αυτές κρίνονται απαραίτητες, για τη διεξαγωγή της κατάρτισης με βάση τις ιδιαίτερες ανάγκες της. Είναι κατανοητό ότι από την μια πλευρά, οι αρμόδιοι φορείς για την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης οφείλουν να φροντίζουν για την ομαλή και ακεραία διεξαγωγή των Π.Κ. Για τον λόγο αυτό φροντίζουν να τηρούνται οι υπάρχοντες νόμοι, κανονισμοί και περιορισμοί οι οποίοι έχουν στόχο να εξασφαλίσουν την ομοιόμορφη, νόμιμη, επίσημη και ομαλή διεξαγωγή της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων. Ένας φορέας όμως, ο οποίος υπάγεται στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ειδικεύεται σε θέματα σχετικά με την αγορά εργασίας και θεωρείται αυθεντία σε αυτά είναι κατανοητό να μη μπορεί παράλληλα και να θεωρείται αυθεντία σε θέματα Παιδαγωγικής και Εκπαίδευσης. Σαφώς οι αρμοδιότητες του Υπουργείου Απασχόλησης και των φορέων των σχετικών με την Αγορά Εργασίας έχουν άμεση σχέση με τα πιο πάνω αντικείμενα αλλά η εξειδίκευση της εκπαίδευσης υπάγεται στην σφαίρα της Παιδαγωγικής Επιστήμης και σε αυτήν πιστεύουμε ότι θα έπρεπε να έχουν λόγο τα ΚΕΚ, που ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών κατάρτισης. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να μπορούν να αποφασίζουν με την απαραίτητη τεκμηρίωση για την διεξαγωγή ενός Π.Κ. με την απαιτούμενη ελαστικότητα προς το συμφέρον της εκπαίδευσης/κατάρτισης, εφ' όσον προκύπτουν θέματα που επιβάλλουν μικρές ή μεγαλύτερες αλλαγές που κρίνονται απαραίτητες για την μέγιστη βελτιστοποίησή της. Θα πρέπει συνεπώς να προβλέπεται ένα σύστημα που θα επιπρέπει κάποια σχετική ευελιξία ιδιαίτερα προς όφελος προγραμμάτων που θεωρούνται καινοτομικά. Η ελαστικότητα ως προς τους εκπαιδευτές, η δυνατότητα αναπροσαρμογών και η προσαρμοστικότητα στις εκάστοτε ανάγκες των εκπαιδευομένων είναι κανόνες επιβεβλημένοι για ένα νέο μοντέλο κατάρτισης ενηλίκων, που δεν μπορεί να αναπτυχθεί μέσα σε δύσκαμπτα και αυστηρά διαχειριστικά πλαίσια. Απαιτούνται επιπλέον νέες πρακτικές που θα εξυπηρετούν την ώριμη άσκηση του λειτουργήματος του εκπαιδευτή ενηλίκων, οι οποίες μάλιστα επικροτούνται και έχουν υιοθετηθεί διεθνώς.

Τέλος, σε επίπεδο σχεδιασμού προτείνεται η εκ των προτέρων διαμόρφωση ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης για την πρόοδο της κατάρτισης, την καταλληλότητα των εκπαιδευτικών μεθόδων, την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτών και των μέσων, την αποτελεσματικότητα του Π.Κ. κλπ. Είναι σημαντικό, οι αξιολογήσεις να γίνονται από όλους τους συμμετέχοντες στο Π.Κ., καταρτιζόμενους, εκπαιδευτές και συντελεστές ώστε να μη μένουν κενά κατά την πορεία της κατάρτισης, να συγκεντρώνονται πληροφορίες οι οποίες θα βοηθήσουν

σε τυχόν αλλαγές, προσαρμογές και βελτιώσεις κατά την πορεία αλλά και κατά το σχεδιασμό μελλοντικών παρόμοιων προγραμμάτων. Στα πιο πάνω προγράμματα κατάρτισης μικτών ομάδων, υπήρχε αρχικά η πρόβλεψη φύλλων αξιολόγησης του Π.Κ ως εϊθισται κατά το τέλος των φάσεων του προγράμματος, τα οποία συμπληρώνονται από τους καταρτιζόμενους. Στην πορεία όμως έγινε φανερή η αναγκαιότητα για ένα πληρέστερο σύστημα αξιολόγησης όπως προτείναμε πιο πάνω, το οποίο θα μπορούσε να μας δώσει περισσότερα και αντικειμενικότερα κατόπιν συσχετισμών στοιχεία και πληροφορίες για την αποτελεσματικότητα του Π.Κ.

Στη συνέχεια των προτάσεων, σε επίπεδο **υλοποίησης**, επειδή η κατάρτιση της συγκεκριμένης «ειδικής» ομάδας βασίστηκε σε μεγάλο βαθμό σε μεθόδους της **δυναμικής της ομάδας**, πρέπει να θεωρηθεί εκ των προτέρων δεδομένο ότι για να λειτουργήσει ικανοποιητικά και αποτελεσματικά, χρειάζεται η επιλογή των μελών της να γίνει με συγκεκριμένες προδιαγραφές που απαιτεί η δυναμική της ομάδας όπως θα αναφέρουμε πιο κάτω, προδιαγραφές πέρα από αυτές που απαιτούσε το Π.Κ. για μια «κοινή» ομάδα κατάρτισης, πράγμα το οποίο δεν συνέβη κατά την διαδικασία επιλογής. Και ναι μεν κατά το πρώτο εγχείρημα, η ομάδα «έτυχε» να δέσει και να λειτουργήσει εξαιρετικά ικανοποιητικά, δεν ήταν δεδομένο όμως ότι ακολουθώντας τις ίδιες τακτικές και με το δεύτερο εγχείρημα θα είχαμε την ίδια «τύχη». Έπρεπε λοιπόν εκ των προτέρων να αποφασίσουμε αν η κατάρτιση θα βασιζόταν επάνω στην ομάδα όπως και την πρώτη φορά ή αν θα ακολουθούσαμε ένα περισσότερο παραδοσιακό τρόπο βασιζόμενοι λιγότερο στη δυναμική της ομάδας. Από τη στιγμή που αποφασίσαμε ότι η δυναμική της ομάδας θα έπαιζε κυρίαρχο ρόλο στην κατάρτισή μας, ήταν απαραίτητο εκ των προτέρων να δημιουργήσουμε μια ομάδα η οποία θα είχε κοινά χαρακτηριστικά σαν σημείο εκκίνησης της συνεργασίας. Η ομάδα αυτή θα έπρεπε να επιλεγεί με ειδικό τρόπο όπως θα δούμε πιο κάτω. Γι αυτό προτείνεται:

Η συμμετοχή ορισμένων βασικών εκπαιδευτών και δη αυτών που έχουν σχεδιάσει την κατάρτιση που είναι βασισμένη στη δυναμική της ομάδας στην επιλογή των υποψηφίων καταρτιζομένων. Η συμμετοχή αυτή μπορεί να είναι είτε με τη φυσική παρουσία κατά τη διάρκεια των διαδικασιών επιλογής (που είναι η προτιμότερη πρόταση), είτε με προσυνεννόηση με τους συντελεστές του Π.Κ. σχετικά με συγκεκριμένες προδιαγραφές που είναι απαραίτητο να πληρούν οι υποψήφιοι για να μπορούν να συμμετάσχουν στο ειδικών απαιτήσεων πρόγραμμα κατάρτισης. Αν αυτό δεν είναι δυνατόν να γίνει και αν καταστεί δύσκολο να βρεθούν άτομα που θα απαρτίσουν τη συγκεκριμένη ομάδα, στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα υλοποίησης, τότε γίνεται απαραίτητο να υπάρξει εναλλακτικό σχέδιο μεθόδων κατάρτισης το οποίο δεν θα βασίζεται σε τόσο μεγάλο βαθμό στην δυναμική της ομάδας. Μερικές από τις προδιαγραφές για κατάρτιση βασισμένη στη δυναμική της ομάδας είναι:

Το επίπεδο γνώσης της κοινής γλώσσας επικοινωνίας. Εκτίμηση της ικανότητας συμμετοχής των υποψηφίων στο Π.Κ. ή της αναγκαιότητας για προκατάρτιση, την οποία έχουμε ήδη προτείνει ως σημαντική κατά το στάδιο του σχεδιασμού. Ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των υποψηφίων για το στάδιο της προκατάρτισης, θα αποφασιστεί και το ακριβές αντικείμενο, αν θα είναι δηλαδή βασικές δεξιότητες επικοινωνίας στην κοινή γλώσσα ή ορολογία επάνω στο αντικείμενο κατάρτισης κλπ.

Διερεύνηση των προθέσεων – κινήτρων των υποψηφίων για συμμετοχή στο Π.Κ. Όπως λέει και μια ξένη παροιμία: «Μπορείς να οδηγήσεις το άλογο στο ποτάμι αλλά δεν μπορείς να το κάνεις να πει νερό!». Στην προκειμένη περίπτωση για να έχουμε τη μεγαλύτερη δυνατή επιτυχία θέλουμε να επιλέξουμε άτομα που «θέλουν να πιούν» γι' αυτό μας ενδιαφέρει να διερευνήσουμε τις προθέσεις τους για συμμετοχή. Η συμβατότητα των προθέσεων μεταξύ των υποψηφίων αλλά και με τις απαιτήσεις του Π.Κ. σχετικά με το τι είναι διατεθειμένοι να κάνουν για να το παρακολουθήσουν, σε ποιο βαθμό προτίθενται να εμπλακούν, πόσο τους ενδιαφέρει το θέμα, πώς θα ήθελαν να αξιοποιήσουν τις νέες γνώσεις που θα αποκτήσουν κλπ μπορεί να αποτελέσει μια καλή ένδειξη για τα κίνητρά τους να συμμετάσχουν σε ένα τόσο ιδιαίτερο πρόγραμμα. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι περισσότερες θεωρίες που έχουν διατυπωθεί από τις αρχές της δεκαετίας του '70 σχετικά με τα κίνητρα στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων είναι βασισμένες στις παρατηρήσεις ενός άλλου τύπου εκπαίδευσης ενηλίκων όπου σε μεγάλο βαθμό, οι ενήλικες πληρώνουν για να συμμετάσχουν σε ένα Π.Κ. ή στην καλύτερη περι-

πωση τους παρέχεται δωρεάν από ορισμένους φορείς, πράγμα το οποίο αντιμετωπίζουν με ανακούφιση επειδή δεν υπάρχει η οικονομική επιβάρυνση και αποφασίζουν να συμμετάσχουν ανάλογα με τις προσωπικές τους ανάγκες, θυσιάζοντας άλλες δραστηριότητες οπότε και τα κίνητρα είναι ανάλογα, κυρίως μακροπρόθεσμα και με βάση συγκεκριμένο στόχο για την ατομική ή επαγγελματική τους ανάπτυξη και βελτίωση. Στην προκειμένη περίπτωση, και με βάση τα Ευρωπαϊκά δεδομένα, οι ενήλικες συμμετέχουν στα Π.Κ. με ανάμικτα κίνητρα που συχνά τα βραχυπρόθεσμα (επιδότησης) υπερεισχύουν των μακροπρόθεσμων (ατομική και επαγγελματική ανάπτυξη). Έτσι, υπάρχει ο κίνδυνος, σε ένα Π.Κ. που είναι ιδιαίτερα απαιτητικό να συμμετέχουν άτομα με λάθος κίνητρα που δυναμιτίζουν την εξέλιξη του Π.Κ. και των άλλων συγκαταρτιζομένων. Γι' αυτό είναι σημαντικό να επιλέγονται και από τις δυο πλευρές των Ελλήνων και των ξένων, τα άτομα που είναι τα πλέον κατάλληλα για ένα τέτοιο δύσκολο εγχείρημα και να συμμετέχουν με την ανάλογη διάθεση και τον ενθουσιασμό που αυτό χρειάζεται για να τελεσφορήσει. Η εμπειρία μας με το δεύτερο εγχείρημα μας έδειξε ότι τα κίνητρα ορισμένων από τους καταρτιζόμενους που δεν ήταν συμβατά με αυτά που θα συνέφεραν στην πορεία εξέλιξης της ομάδας, έγιναν φανερά στην πορεία της κατάρτισης ενώ θα μπορούσαν σ' ένα βαθμό να είχαν ανιχνευτεί εκ των προτέρων.

Εναλλακτικές λύσεις σχετικές με μεθόδους και τεχνικές της εκπαιδευτικής διαδικασίας καθώς και ελαστικότητα στην εναλλαγή των ρόλων των εκπαιδευτών σε περίπτωση που η ομάδα δεν μπορεί να «δέσει» και να λειτουργήσει σαν ομάδα, όπως αναφέραμε και πιο πάνω.

Τέλος, η εμπειρία μας με τα δυο εγχειρήματα που περιγράψαμε σε αυτόν τον Οδηγό, όπως είπαμε και στην αρχή, αποδείχθηκε τόσο ενδιαφέρουσα και θα λέγαμε συναρπαστική παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίσαμε. Θα λέγαμε μάλιστα πώς οι δυσκολίες αυτές και οι ιδιαιτερότητες που ήταν πρωτόγνωρες για αρκετούς από εμάς ήταν αυτές που μας ώθησαν να κινηθούμε δημιουργικά και να ενεργοποιήσουμε δυνάμεις, γνώσεις και δυνατότητες πέρα από τις συνηθισμένες και παραδοσιακές και να συμμετάσχουμε και εμείς σε μία διαδικασία μάθησης, ατομικής και επαγγελματικής ανάπτυξης. Γι' αυτό, πιστεύουμε ότι το εγχείρημα αυτό αξίζει να επαναληφθεί και να βελτιωθεί περαιτέρω.

9. Επίλογος

Δυο «ειδικά» Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων ολοκληρώθηκαν, η ιδιαιτερότητά τους αποτέλεσε και το έναυσμα για να γραφεί ο Οδηγός αυτός. Πάνω από είκοσι ενήλικες είχαν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν σε αυτά. Κάποιοι από αυτούς απέκτησαν βασικές γνώσεις σε ένα αντικείμενο το οποίο θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν επαγγελματικά, κάποιοι προσέθεσαν γνώσεις σε αυτές που ήδη είχαν, κάποιοι άλλοι είχαν την ευκαιρία να προσληφθούν σε φορείς που ασχολούνται με το αντικείμενο κατάρτισης και να αξιοποιήσουν επαγγελματικά τις γνώσεις που απέκτησαν. Άλλοι δοκίμασαν την εμπειρία, πήραν λίγα ή περισσότερα πράγματα από αυτήν και προχώρησαν για κάπου αλλού. Κάθε ένας παίρνει με τον δικό του τρόπο ό,τι χρειάζεται, το τοποθετεί στο δικό του οικοδόμημα γνώσεων και εμπειριών, το επεξεργάζεται ανάλογα με τις δικές του ανάγκες, ικανότητες και δυνατότητες και το αξιοποιεί ανάλογα, μετατρέποντας παράλληλα και την συμπεριφορά του η οποία επηρεάζεται από την καινούργια γνώση. Οι περισσότεροι εκπαιδευόμενοι – σχεδόν όλοι - είδαν την πρόκληση σαν μια πραγματική ευκαιρία για την απόκτηση πρωτόγνωρης εμπειρίας. Μερικοί την σχολίασαν θετικά και έκαναν εποικοδομητικές προτάσεις, υπήρξαν και ορισμένα αρνητικά σχόλια - όχι αβάσιμα - , τα οποία λάβαμε υπόψη και τα μεταφέραμε απόφια όπως διατυπώθηκαν από τους καταρτιζόμενους.

Από την πλευρά των εκπαιδευτών πάλι, μερικοί αξιοποίησαν την ήδη υπάρχουσα εμπειρία επάνω στην συγκεκριμένη ιδιαιτερότητα του προγράμματος, άλλοι αντιμετώπισαν την πρόκληση για πρώτη φορά, άλλοι έδωσαν περισσότερα άλλοι λιγότερα. Δόθηκαν ευκαιρίες για αξιοποίηση καινούργιων γι' αυτούς εκπαιδευτικών τεχνικών, αναγκάστηκαν να βάλουν στην άκρη τις παραδοσιακές μεθόδους διδασκαλίας και να αναζητήσουν νέους τρό-

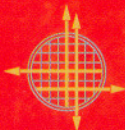
πους επικοινωνίας με περισσότερη συμμετοχή και περισσότερη ανάδραση. Δόθηκαν επίσης ευκαιρίες για αυτοαξιολόγηση, για φιλοσοφική τοποθέτηση επάνω στη συνηθισμένη εκπαιδευτική πρακτική, για τους ρόλους που κλήθηκαν να παίξουν ως εκπαιδευτές, έγιναν προτάσεις βελτίωσης.

Ελπίζουμε ότι η μελέτη και ο αναστοχασμός γύρω από τα στοιχεία που έχουν καταγραφεί και η ανάλογη αξιοποίησή τους θα βοηθήσουν ώστε στο μέλλον παρόμοια προγράμματα κατάρτισης να σχεδιαστούν και να πραγματοποιηθούν με τις ανάλογες βελτιώσεις προς όφελος των καταρτιζομένων .

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Craig R. L.** Training and Development Handbook. (p.p 168 – 180). McGraw Hill. 1987
- Knowles M. S.** The Adult Learner. A Neglected species. 3rd Edition. Gulf publishing Co. 1984
- Merriam S., Cafarella R.** Learning in Adulthood. A comprehensive Guide. Jossey – Bass. San Francisco. 1999. 2nd Edition.
- Noye D., Piveteau J.** *Πρακτικός Οδηγός του Εκπαιδευτή*. Μεταίχμιο, Αθήνα 2002
- Rogers A.** *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. (Κεφ. 11). Μεταίχμιο 1999
- Κόκκος Α.** *Εκπαιδευτικές Τεχνικές*. Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. (εκπαιδευτικό υλικό θεωρητικής κατάρτισης, Κεφ. 5), Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Κόκκος Α.** *Χαρακτηριστικά των Ενηλίκων Εκπαιδευομένων και Προϋποθέσεις Αποτελεσματικής Μάθησης*. Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών (εκπαιδευτικό υλικό θεωρητικής κατάρτισης, Κεφ. 3 σελ. 97), Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Μαυρογιώργος Γ.** *Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Έργου*. Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών (εκπαιδευτικό υλικό θεωρητικής κατάρτισης, Κεφ. 11), Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Πολέμη – Τοδούλου Μ.** *Αξιοποίηση της Διεργασίας της Ομάδας στην Εκπαίδευση ενηλίκων*. Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. (εκπαιδευτικό υλικό θεωρητικής κατάρτισης, Κεφ. 10), Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών. Εκπαιδευτικό Υλικό για τους Εκπαιδευτές Θεωρητικής Κατάρτισης. ΕΚεΠις Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Τόμοι 1, 2 και 3
- Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL, Second Round, *Education and Employment International*, Φορέας: DGB – Bildungswerk Thuringen e.V., Γερμανία.

ΕΚΔΟΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΗ
ΕΕΤΑΑ Α.Ε.



ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ:
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ (75%)
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ (25%)

