

ΣΥΝΟΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Έρευνες
Μελέτες

Δεκέμβριος 2023

Προβληματικές
όψεις της
συνεχιζόμενης
επαγγελματικής
κατάρτισης στην
Ελλάδα. Μια νέα
θεώρηση της
ποιότητας



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

imegsevee.gr

Σε συνεργασία με την
Επιστημονική Ένωση
Εκπαίδευσης Ενηλίκων



ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα

Τηλ: 210 8846852

Email: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

Τίτλος: Προβληματικές όψεις της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Μια νέα θεώρηση της ποιότητας - Σύνοψη μελέτης.

Τύπος δημοσίευσης: Έρευνες – Μελέτες ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης: Δεκέμβριος 2023

Συντακτική ομάδα

Επιστημονικοί υπεύθυνοι: Αλέξης Κόκκος, Δημήτρης Βεργίδης, Πάρης Λιντζέρης

Ερευνητική ομάδα: Έφη Κωσταρά, Γεωργία Μιχαλοπούλου, Ιωάννα Μακρή, Αφροδίτη Βεργίδου

Γλωσσική επιμέλεια: Έφη Κωσταρά

Σελιδοποίηση: Γιάννης Μισεντζής

Βιβλιογραφική αναφορά:

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ & Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων (2023). *Προβληματικές όψεις της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Μια νέα θεώρηση της ποιότητας - Συνοπτική παρουσίαση*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

ΣΥΝΟΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Προβληματικές όψεις της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Μια νέα θεώρηση της ποιότητας.

Για την εκπόνηση της μελέτης συνεργάστηκαν η Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΕΕΕΕ) και το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ)

Έναυσμα και στόχος της μελέτης

Έναυσμα για την εκπόνηση της μελέτης αποτέλεσε η προβληματική ποιότητα των συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση προγραμμάτων ΣΕΚ που πραγματοποιούνται στη χώρα μας. Λίγα χρόνια πριν, το 2019, σύμφωνα με μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2019), το ελληνικό σύστημα ΣΕΚ είχε καταταχθεί τελευταίο ανάμεσα σε εκείνα των κρατών-μελών, με επίδοση μόλις 1.3/5. Τον ίδιο χρόνο, σύμφωνα με έρευνα του Καραλή (2021), η χαμηλή ποιότητα των προγραμμάτων ΣΕΚ ήταν ο δεύτερος κατά σειρά λόγος μη συμμετοχής των ενηλίκων πολιτών σε αυτά.

Στην περίοδο 2019–2023, παρατηρήθηκε εντατική παραγωγική νομοθετικού έργου με στόχο την αναδιάρθρωση του συστήματος ΣΕΚ. Ταυτόχρονα, η έκτακτη χρηματοδοτική ενίσχυση που προέρχεται από το Ταμείο Ανάπτυξης και Ανθεκτικότητας για την περίοδο 2022–2026 σχεδόν διπλασίασε

τους πόρους που διατίθενται για την ΣΕΚ. Στο πλαίσιο αυτό, μείζον πρόσφατο γεγονός αποτελούν δύο προγράμματα ανάπτυξης ψηφιακών και πράσινων δεξιοτήτων ανέργων και εργαζομένων, που συγχρηματοδοτούνται από το ανωτέρω Ταμείο, βρίσκονται σε εξέλιξη και αναμένεται να καταρτίσουν συνολικά 500.000 άτομα μέσα στη συγκεκριμένη περίοδο.

Παρόλα αυτά, η κατάσταση δεν φαίνεται να βελτιώθηκε μέχρι σήμερα. Ενδεικτικά, οι εμπειρογνώμονες που συμμετείχαν στη μελέτη ERASMUS+/REGALE (2023) θεωρούν (91.3%) ότι το ελληνικό σύστημα ΣΕΚ δεν είναι προσανατολισμένο προς τις πραγματικές μείζονες προτεραιότητες, αλλά μόνο προς βραχυπρόθεσμες προτεραιότητες, δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας (86,4%) ούτε στις εκπαιδευτικές ανάγκες των ομάδων με χαμηλές δεξιότητες (91,3%), καθώς και ότι οι φορείς που

παρέχουν ΣΕΚ δεν διαθέτουν κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό, συνεπώς χρειάζεται να πραγματοποιηθούν δράσεις επιμόρφωσής του (82,6%).

Ταυτόχρονα, η μελέτη του ΟΟΣΑ Συστάσεις για την εισαγωγή ενός νέου πλαισίου διασφάλισης ποιότητας για τη μη τυπική εκπαίδευση ενηλίκων στην Ελλάδα (2023) επισήμανε ότι είναι ανάγκη να δημιουργηθεί ένα νέο σύστημα «διασφάλισης ενός ελαχίστου επιπέδου ποιότητας» στην ελληνική ΣΕΚ (σ. 14), το οποίο «θα δίνει ιδιαίτερη έμφαση στους τομείς που σχετίζονται περισσότερο με την εκπαίδευση ενηλίκων, όπως ο σχεδιασμός και η υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, η ανταπόκριση των προγραμμάτων στις μεταβαλλόμενες ανάγκες δεξιοτήτων και ανάγκες κατάρτισης των εκπαιδευομένων και στο προσωπικό των παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης» (σ.15). Η μελέτη του ΟΟΣΑ προσθέτει: «Επιπλέον, οι απαιτήσεις του νέου συστήματος διασφάλισης ποιότητας θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η μεθοδολογία διδασκαλίας είναι

κατάλληλη για ενήλικες και ότι η διαδικασία ανάπτυξης εκπαιδευτικού υλικού περιστρέφεται γύρω από την επίτευξη των επιδιωκόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων των καταρτιζόμενων» (σ.21).

Τέλος, μελέτη του οργανισμού ερευνών διαΝΕΟσις που δημοσιεύτηκε στο τέλος του 2021 έδειξε ότι, σύμφωνα με τη γνώμη 33 Ελλήνων εμπειρογνομόνων, η διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων ΣΕΚ θα πρέπει να αποτελέσει την πρώτη κατά σειρά προτεραιότητα του πεδίου (Κόκκος κ.ά., 2021, σ. 237).

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, η παρούσα μελέτη έθεσε ως στόχο τη διερεύνηση των πρακτικών που εμποδίζουν (ή σε κάποιες περιπτώσεις διευκολύνουν) την ανάπτυξη ποιότητας σε όλες τις φάσεις του 'κύκλου της κατάρτισης', δηλαδή στον σχεδιασμό, την οργάνωση και προετοιμασία των προγραμμάτων ΣΕΚ, την υλοποίηση, διαχείριση και παρακολούθηση των προγραμμάτων, την πιστοποίηση των προσόντων που αποκτώνται μέσω ΣΕΚ, καθώς και την αξιολόγηση των δράσεων.

Μεθοδολογία της μελέτης

Τα ερευνητικά ερωτήματα γύρω από τα οποία περιστράφηκε η διεξαγωγή της μελέτης ήταν τα ακόλουθα.

- Ποια είναι στη χώρα μας η πραγματική ροή/ακολουθία των πρακτικών που συντελούνται

στο πλαίσιο του 'κύκλου της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης', ο οποίος αφορά στις επιμέρους φάσεις προετοιμασίας, σχεδιασμού, υλοποίησης, διαχείρισης, παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων

ΣΕΚ, καθώς και στις φάσεις της πιστοποίησης των προσόντων που αποκτώνται μέσω ΣΕΚ και της προώθησης των καταρτισθέντων στην απασχόληση;

- Ποια είναι τα κρίσιμα σημεία, οι διαδικασίες και το θεσμικό πλαίσιο των ανωτέρω πρακτικών, που κατεξοχήν χρήζουν βελτίωσης;
- Ποια είναι τα θετικά στοιχεία που ενδεχομένως ενυπάρχουν στις εφαρμοζόμενες πρακτικές;

- Ποιες προτάσεις προκύπτουν για τη βελτίωση και διασφάλιση της ποιότητας των πρακτικών του 'κύκλου της κατάρτισης';

Οι ερευνητικές μέθοδοι που ακολουθήθηκαν ήταν η βιβλιογραφική επισκόπηση και οι Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης/ΟΕΣ (focus groups). Έγιναν 4 ΟΕΣ, στις οποίες συμμετείχαν συνολικά 17 εκπρόσωποι αρμοδίων κρατικών υπηρεσιών, κοινωνικών εταίρων, παρόχων ΣΕΚ, καθώς και εκπαιδευτές ενηλίκων.

Διαπιστώσεις, Ερωτήματα, Προτάσεις

Η βασική γενική διαπίστωση που προέκυψε από τη μελέτη είναι ότι το σύστημα ΣΕΚ της χώρας είναι αναποτελεσματικό -λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη τους σημαντικούς πόρους που έχουν διατεθεί- συνεπώς απαιτείται αναδιάρθρωσή του.

Μια δεύτερη διαπίστωση είναι ότι οι λειτουργίες του συστήματος ΣΕΚ υπερκαθορίζονται πρωτίστως από την επιδίωξη βραχυπρόθεσμων στόχων, που συναρτώνται άμεσα με την απορρόφηση των διατιθέμενων ευρωπαϊκών πόρων και την ανάγκη επιλεξιμότητας των ενεργειών. Αυτή η πρόταξη της χρηματοδοτικής ανάγκης οδηγεί σε σημαντικές εκπτώσεις στην ποιότητα των διαδικασιών του συστήματος.

Μια ακόμα διαπίστωση είναι ότι δεν λειτουργούν αποδοτικά οι 'δικλείδες ασφαλείας' που έχουν τεθεί για

τη διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος ΣΕΚ. Συγκεκριμένα: α. Τα διάφορα πιστοποιητικά κατά ISO που απαιτούνται για την επιλεξιμότητα των παρόχων ΣΕΚ έχουν επιφέρει ενδεχομένως μικρή βελτίωση των διοικητικών διαδικασιών (βεβαίως με το αντίστοιχο κόστος απόκτησης της πιστοποίησης), αλλά δεν έχουν συνεπιφέρει αισθητή αναβάθμιση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών τους. β. Οι διαδικασίες πιστοποίησης των προσόντων που αποκτώνται μετά την λήξη των δράσεων ΣΕΚ, μέσω εξετάσεων σύμφωνα με το πρότυπο ISO 17024, δεν έχουν, στην πλειονότητα των περιπτώσεων, απήχηση και πρακτική χρησιμότητα στην αγορά εργασίας ούτε για τους καταρτισθέντες (έμπρακτη αναγνώριση των αποκτηθέντων επαγγελματικών προσόντων), ούτε για τις επιχειρήσεις (αξιόπιστη πληροφόρηση

των εργοδοτών για τα προσόντα των υποψηφίων εργαζομένων). γ. Το ισχύον σύστημα πιστοποίησης των εκπαιδευτών ενηλίκων είναι προβληματικό, πρώτον γιατί οι σχετικές εξετάσεις βασίζονται στην παρωχημένη και ελλιπή ύλη μιας Τράπεζας Θεμάτων και δεύτερον γιατί δεν προσφέρεται ένα πιστοποιημένο επιμορφωτικό πρόγραμμα στους υποψήφιους προς πιστοποίηση. δ. Ο μηχανισμός σύνδεσης της ΣΕΚ με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις εκπαιδευτικές ανάγκες των καταρτιζομένων χρειάζεται ενίσχυση και πιο λειτουργικό συντονισμό. ε. Το σύστημα αξιολόγησης των προγραμμάτων και των παρόχων ΣΕΚ είναι ελλειμματικό.

Μια τελική διαπίστωση είναι ότι καθένας από τους κρίσιμους παράγοντες που παρεμποδίζουν την εφαρμογή ποιοτικών προγραμμάτων ΣΕΚ είναι εξαιρετικά σύνθετος, επιδέχεται αρκετές εύλογες ερμηνείες και ταυτόχρονα αλληλεξαρτάται από τους άλλους. Υπό αυτό το πρίσμα, το πεδίο της ΣΕΚ μπορεί να θεωρηθεί ως ένα περίπλοκο σύστημα, ένα "Όλο", που εμπεριέχει τα μέρη του ως αλληλεπιδρώντα και συνδιαμορφωτικά στοιχεία του, ενώ ταυτόχρονα κάθε μέρος εμπεριέχει τα θεμελιώδη χαρακτηριστικά του "Όλου" (αναποτελεσματικότητα, βραχυπρόθεσμη πρώτιστα στόχευση). Συνακόλουθα, διαπιστώθηκε ότι είναι αμφίβολης αποδοτικότητας το να επιχειρηθεί να διατυπωθούν 'καταληκτικές', 'έγκυρες' προτάσεις για κάθε επιμέρους ζήτημα που

εξετάστηκε. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι, εξαιτίας της πολυπλοκότητας των ζητημάτων, κάθε ενδεχόμενη πρόταση αντιμετώπισης κάποιου επιμέρους ζητήματος, όσο τεκμηριωμένη κι αν είναι, μπορεί να εγείρει εύλογα ερωτήματα ως προς την πληρότητά της, τα οποία με τη σειρά τους μπορεί να οδηγήσουν σε εναλλακτικές και εξίσου ενδιαφέρουσες προτάσεις.

Για παράδειγμα, ένα από τα μείζονα προβλήματα που αναδείχθηκαν στο πλαίσιο της μελέτης είναι πως, λόγω του ότι όλοι σχεδόν οι όροι σχεδιασμού και υλοποίησης της ΣΕΚ είναι προαποφασισμένοι και ανελαστικοί, και ταυτόχρονα ο όγκος των διοικητικών και διαχειριστικών ενεργειών που πρέπει υποχρεωτικά να διεκπεραιωθούν είναι τεράστιος, οι πάροχοι δυσκολεύονται να αναλάβουν πρωτοβουλίες, προκειμένου να αναπτύξουν ποιοτικά το περιεχόμενο, την εκπαιδευτική μεθοδολογία και το εκπαιδευτικό υλικό των προγραμμάτων και να τα προσαρμόσουν στις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας και στις εκπαιδευτικές ανάγκες των καταρτιζομένων. Μια 'αυτονόητη' καταληκτική πρόταση θα ήταν να αναδιαμορφωθεί το θεσμικό πλαίσιο, ώστε οι πάροχοι να μπορούν να δρουν με ευελιξία. Ωστόσο, αυτή η πρόταση θα ήταν δυνατόν να εγείρει εύλογα ερωτήματα και ιδέες για εναλλακτικές προτάσεις δράσης, όπως, ενδεικτικά:

- Μπορούν –και επιθυμούν– όλοι οι πάροχοι να ανταποκριθούν επιτυχώς σε μια τέτοια ρύθμιση;

Έχουν όλοι την αναγκαία κουλτούρα και τεχνογνωσία ΣΕΚ και το απαραίτητο ανθρώπινο δυναμικό;

- Θα ήταν απαραίτητη η συνεχιζόμενη επιμόρφωση των στελεχών και εκπαιδευτών της ΣΕΚ και αν ναι, με ποιους όρους, ποιο κόστος και ποια πρόβλεψη για την υλοποίησή της;
- Θα χρειαζόταν ίσως να αναθεωρηθεί το σύστημα αξιολόγησης των παρόχων και να εφαρμοστούν διαδικασίες ενδιάμεσης εξωτερικής και εσωτερικής αξιολόγησης;
- Πώς θα γινόταν εφικτό να μειωθούν οι γραφειοκρατικές υποχρεώσεις των παρόχων, ώστε να διοχετεύουν την ενέργειά τους στη διασφάλιση της ποιότητας της κατάρτισης;
- Εν τέλει, με δεδομένο ότι ολόκληρο το σύστημα ΣΕΚ, και βέβαια το μέρος που αφορά στο έργο των παρόχων, είναι προσανατολισμένο πρώτιστα προς την απορρόφηση κοινοτικών πόρων και την τήρηση των σχετικών περίπλοκων κανονισμών, θα ήταν εφικτό να διαμορφωθεί μια εθνική πολιτική ΣΕΚ, ενδεχομένως μετά από διαπραγμάτευση με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Ε.Ε., που να συγκεράζει την ανάγκη της απορρόφησης με τη μέριμνα για

τη διασφάλιση της ποιότητας του συστήματος;

Γίνεται, λοιπόν, εμφανές ότι ένα έργο συνυπολογισμού παραμέτρων, σύνθεσης στοιχείων, καθώς και διαμόρφωσης και αξιολόγησης εναλλακτικών προτάσεων για όλες τις συνιστώσες του ελληνικού συστήματος ΣΕΚ είναι ιδιαίτερα μεγάλης εμβέλειας και υπερβαίνει τα όρια της παρούσας μελέτης. Για αυτόν τον λόγο, στις παρακάτω παραγράφους περιοριζόμαστε να προσδιορίσουμε ορισμένους από τους πιο κρίσιμους παράγοντες που παρεμποδίζουν την ανάπτυξη ποιοτικής ΣΕΚ και να διατυπώσουμε ερωτήματα και εναλλακτικές ιδέες για σχέδια δράσης, όπως ήδη κάναμε για το ζήτημα του τρόπου λειτουργίας των παρόχων.

1.Σύνδεση της ΣΕΚ με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των καταρτιζόμενων

Η μελέτη ανέδειξε προβληματικές όψεις της λειτουργίας του Εθνικού Συστήματος Ανάπτυξης Δεξιοτήτων, καθώς και τη δυσλειτουργικότητά του να προσδιορίζονται οι θεματικές ενότητες των προγραμμάτων ΣΕΚ 'από τα επάνω', και μάλιστα σε πανελλαδικό και γενικό επίπεδο (π.χ. γενικές αναφορές σε ψηφιακές ή πράσινες δεξιότητες), παρά το ότι οι διαφορές στις ανάγκες δεξιοτήτων μεταξύ των επιμέρους γεωγραφικών ενοτήτων και των τοπικών κοινωνιών είναι σημαντικές. Επίσης, πολύ συχνά οι εύστοχες επισημάνσεις αναγκών δεξιοτήτων που προκύπτουν από τον

Μηχανισμό Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας δεν φτάνουν στους σχεδιαστές των προγραμμάτων ΣΕΚ έγκαιρα και με αξιοποιήσιμη μορφή. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχουν ή δεν λειτουργούν ικανοποιητικά μηχανισμοί και διαδικασίες διασύνδεσης των προγραμμάτων με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των καταρτιζόμενων. Τα ερωτήματα και οι συνακόλουθες προτάσεις που προκύπτουν είναι, ενδεικτικά:

- Πώς μπορεί να γίνεται πιο συντονισμένα και αποτελεσματικά η διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας, με έμφαση στο τοπικό και στο κλαδικό/ επαγγελματικό επίπεδο;
- Πώς μπορεί η διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων να συμπληρώνεται με διάγνωση αναγκών κατάρτισης (μιας και κάθε επισήμανση έλλειψης δεξιοτήτων δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκη ότι χρειάζεται να πραγματοποιηθεί κατάρτιση);
- Πώς μπορεί να μειωθεί το χρονικό διάστημα μεταξύ της διάγνωσης της ανάγκης κατάρτισης και της υλοποίησης των προγραμμάτων;
- Πώς μπορεί να ενσωματώνονται επαρκώς στον σχεδιασμό των θεματικών ενότητων τα δεδομένα των επαγγελματικών περιγραμμάτων;
- Πώς μπορεί να λειτουργήσουν αποδοτικά τα συστήματα των

Ατομικών Σχεδίων Δράσης και των Ατομικών Λογαριασμών Μάθησης, σε συνδυασμό με την ποσοτική και ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών συμβουλευτικής;

- Πώς μπορεί να διασφαλιστεί η συγκρότηση ομοιογενών τμημάτων μάθησης στις περιπτώσεις που αυτό είναι απαραίτητο;

2. Διαμόρφωση εκπαιδευτικής μεθοδολογίας

Η μελέτη ανέδειξε ότι το θεσμικό πλαίσιο περιέχει αρκετά θετικά στοιχεία αναφορικά με την ακολουθητέα εκπαιδευτική μεθοδολογία. Ωστόσο, δεν συμπεριλαμβάνει α) το σύνολο των βασικών προδιαγραφών ποιότητας της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων και του ΕΚΑΕΤ, β) μέτρα που να υποχρεώνουν τους παρόχους να μεριμνούν για την ποιότητα της εκπαιδευτικής μεθοδολογίας. Επίσης, δεν συμπεριλαμβάνει την παράμετρο της εκπαιδευτικής μεθοδολογίας στα κριτήρια αξιολόγησης των προγραμμάτων και των παρόχων ΣΕΚ. Τα ερωτήματα και οι εναλλακτικές προτάσεις που προκύπτουν έχουν, ενδεικτικά, ως εξής:

- Με ποια διαδικασία διαβούλευσης είναι δυνατόν να συμπληρωθεί το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, ούτως ώστε να ευνοεί πιο αποτελεσματικά την ενσωμάτωση ποιοτικής εκπαιδευτικής μεθοδολογίας στα προγράμματα ΣΕΚ;

- Πώς είναι δυνατόν να διασφαλιστεί ότι η κατάλληλη μεθοδολογία θα ενσωματώνεται στην καθημερινή πρακτική των προγραμμάτων; Θα χρειαζόταν ίσως να πραγματοποιούνται επιτόπιες επισκέψεις αξιολόγησης στις εγκαταστάσεις των παρόχων, όπως ισχύει σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες; Σε αυτήν την περίπτωση, ποιες θα ήταν οι προδιαγραφές των επισκέψεων; Πώς θα λάμβαναν ανατροφοδότηση και περαιτέρω υποστήριξη οι πάροχοι και οι εκπαιδευτές; Ποια θα ήταν η αντίστοιχη διαδικασία αναφορικά με τα προγράμματα τηλεκατάρτισης;
- Θα ήταν εφικτή και καρποφόρα η εφαρμογή ορισμένων πειραματικών προγραμμάτων ΣΕΚ με στόχο τη δοκιμή εναλλακτικών τρόπων συνεργασίας με τους καταρτιζόμενους για την επίτευξη της ποιότητας; Πώς θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν τα συμπεράσματα που θα προέκυπταν από την εφαρμογή τους;

3. Η λειτουργία της τηλεκατάρτισης

Διαπιστώθηκε ότι το σύστημα ΣΕΚ χαρακτηρίζεται από ελλειμματική τεχνογνωσία στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση και από δυσχέρεια σε ό,τι αφορά στη διαμόρφωση κατάλληλου και πρωτότυπου εκπαιδευτικού υλικού

τηλεκατάρτισης. Ερωτήματα και εναλλακτικές προτάσεις:

- Πώς μπορεί η παρεχόμενη εξ αποστάσεως εκπαίδευση να σχετίζεται με τις αρχές και προδιαγραφές της εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων;
- Πώς να γίνει η τηλεκατάρτιση περισσότερο αλληλεπιδραστική;
- Ποιες κατηγορίες εκπαιδευτών ενηλίκων χρειάζεται να επιμορφωθούν στη χρήση της τηλεκατάρτισης;
- Πώς μπορεί η τηλεκατάρτιση να γίνει προσβάσιμη σε άτομα με περιορισμένες δεξιότητες στη χρήση ΤΠΕ;

4. Βαθμός επάρκειας των εκπαιδευτών ενηλίκων

Διαπιστώθηκε ότι μεγάλο μέρος των εκπαιδευτών ενηλίκων δεν έχουν επιμορφωθεί κατάλληλα, συνεπώς είναι αμφίβολο αν διαθέτουν την αναγκαία διδακτική τεχνογνωσία. Επίσης, ο σημερινός τρόπος πιστοποίησης των εκπαιδευτών μέσω της ισχύουσας τράπεζας θεμάτων είναι αναξιόπιστος. Ερωτήματα και εναλλακτικές προτάσεις:

- Ποιο μπορεί να είναι ένα νέο σύστημα επιμόρφωσης των υποψηφίων προς πιστοποίηση εκπαιδευτών (θεματολογία, διάρκεια, εκπαιδευτική μεθοδολογία, διδακτικό υλικό);
- Χρειάζεται να επιμορφωθούν οι

- ήδη πιστοποιημένοι εκπαιδευτές; Αν ναι, σε ποια θέματα; Με ποια κίνητρα θα συμμετείχαν σε πρόγραμμα επιμόρφωσής τους;
- Πώς θα ήταν δυνατόν να εντοπιστούν οι πιστοποιημένοι εκπαιδευτές που δεν χρειάζονται επιμόρφωση στην παρούσα φάση;
 - Θα χρειαστεί να πραγματοποιηθεί επιμόρφωση όσων πραγματοποιούν την εκπαίδευση των υποψηφίων προς πιστοποίηση εκπαιδευτών (και γενικότερα των εκπαιδευτών των εκπαιδευτών) και των αξιολογητών της διδακτικής επάρκειας των εκπαιδευτών;
 - Ποιο θα ήταν ένα σύστημα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης και αξιολόγησης των εκπαιδευτών;
- Θα ήταν ίσως λύση η οργανική σύνδεση της ΣΕΚ με την απόκτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων;
- Θα ήταν εφικτή και καρποφόρα η λειτουργία ορισμένων πιλοτικών προγραμμάτων ΣΕΚ για τη δοκιμή εναλλακτικών τρόπων εμπλοκής των ωφελούμενων με στόχο την υποκίνηση της συμμετοχής τους; Πώς θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν τα συμπεράσματα της πιλοτικής εφαρμογής;
- Σε ποιο βαθμό και πώς θα μπορούσε ο θεσμός της Συμβουλευτικής να συμβάλει στη διαμόρφωση ουσιαστών κινήτρων συμμετοχής;
- Πώς μπορεί να ενισχυθεί η συμμετοχή ευάλωτων κοινωνικά ομάδων στη ΣΕΚ;
- Πώς να αξιοποιηθούν τα αποτελέσματα της πιλοτικής εφαρμογής των ΑΛΜ;

5. Κριτήρια επιλογής και κίνητρα συμμετοχής των καταρτιζόμενων

Στο πλαίσιο των ΟΕΣ διατυπώθηκε από ορισμένους συμμετέχοντες η άποψη ότι η προσδοκία ανάληψης επιδόματος εκ μέρους των καταρτιζόμενων αποτελεί το μείζον κίνητρο συμμετοχής στα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα ΣΕΚ, πράγμα που δεν συμβάλλει στο να διαμορφώνουν κουλτούρα ΣΕΚ οι πάροχοι και οι ωφελούμενοι ούτε, κατά προέκταση, συντείνει στην ανάπτυξη ποιοτικών προγραμμάτων. Επίσης, διαπιστώθηκαν σημαντικά εμπόδια συμμετοχής στη ΣΕΚ των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων. Τα προκύπτοντα ερωτήματα και οι εναλλακτικές προτάσεις είναι, ενδεικτικά:

6. Διαδικασία πιστοποίησης προσόντων

Η μελέτη ανέδειξε μια σειρά προβλημάτων της διαδικασίας πιστοποίησης των προσόντων που αποκτώνται μέσω της συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΚ (αναξιοπιστία και ελλειμματική μεθοδολογία των εξετάσεων που πραγματοποιούν οι διαπιστευμένοι ιδιωτικοί φορείς, πραγματοποίηση ελάχιστων, αν και έγκυρων, δράσεων διαπίστευσης από τον ΕΟΠΠΕΠ, ασύμπτωτη σχέση ανάμεσα στην πιστοποίηση προσόντων

και στην απόκτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων, έλλειψη ελέγχου των φορέων πιστοποίησης, δοσοληψίες ανάμεσα στους παρόχους και στους διαπιστευμένους φορείς πιστοποίησης κ.ά.). Τα προκύπτοντα ερωτήματα και οι εναλλακτικές προτάσεις έχουν, ενδεικτικά, ως εξής:

- Είναι εφικτή, και με ποιον τρόπο, η ριζική βελτίωση του ισχύοντος συστήματος πιστοποίησης;
- Θα ήταν σκόπιμο και εφικτό να αντικατασταθεί αυτό το σύστημα από ένα άλλο, κατά το πρότυπο αρκετών ευρωπαϊκών χωρών, όπου οι εξετάσεις πιστοποίησης πραγματοποιούνται είτε από το κράτος, είτε από τα Επιμελητήρια είτε από τις επιχειρήσεις, στο μέτρο που οι τελευταίες πιστοποιούν γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με δικά τους προϊόντα;
- Είναι δυνατόν, και με ποιο θεσμικό πλαίσιο, να συνδεθεί η πιστοποίηση με επαγγελματικά δικαιώματα;
- Αποτελεί λειτουργική λύση η κατάργηση της διαδικασίας πιστοποίησης και η αντικατάστασή της από εξετάσεις αποτίμησης γνώσεων και δεξιοτήτων από τον ίδιο τον πάροχο κατάρτισης (όπως συμβαίνει σε πολλές περιπτώσεις και χώρες), προκειμένου οι σχετικοί πόροι να διατίθενται για την ενίσχυση της ποιότητας

των προγραμμάτων ΣΕΚ και των συμβουλευτικών υπηρεσιών;

7. Επαγγελματικά δικαιώματα

Διαπιστώθηκε ότι η διαδικασία πιστοποίησης των προσόντων που αποκτώνται μέσω της ΣΕΚ είναι ασύμπτωτη με την απόκτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων. Προκύπτοντα ερωτήματα και προτάσεις:

- Πώς μπορεί να γίνεται διασύνδεση της πιστοποίησης των προσόντων με την απόκτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων;
- Μπορεί η ΣΕΚ, και με ποιες διαδικασίες, να οδηγεί απευθείας στην απόκτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων χωρίς να απαιτείται διαδικασία πιστοποίησης;
- Είναι σκόπιμη και εφικτή η αποτίμηση και αναγνώριση της πρότερης άτυπης μάθησης (που αποκτάται λ.χ. μέσω επαγγελματικής εμπειρίας) ως διαύλου απόκτησης επαγγελματικών δικαιωμάτων;

8. Σύστημα αξιολόγησης των παρόχων

Η μελέτη έδειξε ότι το σύστημα αξιολόγησης των παρόχων ΣΕΚ πάσχει. Πρώτον, βασίζεται σε ελάχιστα κριτήρια, παραγνωρίζοντας μια σειρά άλλα (όπως διάρθρωση του περιεχομένου των πραγματοποιούμενων προγραμμάτων και συσχέτισή του με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις εκπαιδευτικές ανάγκες των συμμετεχόντων, εκπαιδευτική

μεθοδολογία, εκπαιδευτικό υλικό, λειτουργία των εκπαιδευτών, συμμετοχή εκπαιδευομένων από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, σχέσεις διδασκόντων-διδασκόμενων κ.ά.). Δεύτερον, ορισμένα από τα κριτήρια του ισχύοντος συστήματος (εύρεση ή διατήρηση θέσης εργασίας) είναι αμφισβητήσιμα στο πλαίσιο της διεθνούς βιβλιογραφίας. Τρίτον, δεν υπάρχει θεσμική υποχρέωση των παρόχων για ενεργοποίηση της εσωτερικής αξιολόγησης. Τέλος, δεν υπάρχει πρόβλεψη για την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης με στόχο την ανατροφοδότηση και τη βελτίωση των επόμενων εκπαιδευτικών δράσεων. Τα προκύπτοντα ερωτήματα και οι εναλλακτικές προτάσεις είναι, ενδεικτικά:

- Με ποια διαδικασία διαβούλευσης είναι δυνατόν να αναδιαμορφωθεί και συμπληρωθεί το σύστημα αξιολόγησης;
- Πώς μπορεί να ενεργοποιηθεί αποδοτικά η εσωτερική, διαμορφωτική και τελική, αξιολόγηση των παρόχων με τη συμμετοχή των καταρτιζόμενων, των στελεχών ΣΕΚ και των εκπαιδευτών;
- Με ποια μεθοδολογία και ποιες διαδικασίες μπορούν να αξιοποιούνται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης;
- Πώς μπορεί να αναπτυχθεί κουλτούρα αξιολόγησης σε όλο το σύστημα της ΣΕΚ;

9. Βαθμός επάρκειας των παρόχων

Εν τέλει, διαπιστώθηκε ότι ικανό μέρος των παρόχων παρουσιάζουν ελλειμματική επάρκεια σε ό,τι αφορά στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων ΣΕΚ, την ανάπτυξη του προσωπικού τους και τη διεργασία της αυτοαξιολόγησής τους. Ερωτήματα και εναλλακτικές προτάσεις:

- Ποια κίνητρα μπορούν να προταθούν στους παρόχους, προκειμένου να αυτοαξιολογούνται; Πώς θα ελέγχεται η αποδοτικότητα της αυτοαξιολόγησης;
- Απαιτείται πρόσθετη αξιολόγηση από εξωτερικούς αξιολογητές (λ.χ. μέσω επιτόπιων επισκέψεων στους παρόχους) με στόχο την αναβάθμιση του συντελούμενου έργου; Αν ναι, ποια θα είναι τα χαρακτηριστικά των αξιολογητών; Θα χρειαστεί να επιμορφωθούν, προκειμένου να αναλάβουν αυτό το έργο;
- Πώς θα ήταν δυνατόν να αποκτήσουν οι πάροχοι κουλτούρα κατάρτισης;

Καταληκτικές σκέψεις

Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν, προκύπτει το γενικό συμπέρασμα ότι το ελληνικό σύστημα ΣΕΚ, παρά το ότι περιέχει ορισμένα θετικά στοιχεία στο θεσμικό επίπεδο και κατορθώνει να απορροφά σημαντικούς ευρωπαϊκούς πόρους, δεν προσφέρει ποιοτική κατάρτιση και επαγγελματικά εφόδια παρά μόνο σε πολύ μικρό βαθμό. Συνεπώς, χρειάζεται ριζική αναδιαμόρφωση και αναβάθμιση του συστήματος, προκειμένου να λειτουργήσει αποδοτικά και να μπορέσει, μετά τη μείωση της Ευρωπαϊκής χρηματοδότησης που αναμένεται να συμβεί σε λίγα χρόνια, να είναι βιώσιμο και να ασκεί τον ουσιαστικό ρόλο του, που συνιστά τη συμβολή στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της χώρας και στην προσωπική ανάπτυξη των καταρτιζομένων.

Ολοκληρώνοντας την παρουσίαση της μελέτης, επισημαίνουμε ότι όσα αναφέρθηκαν σχετικά με ερωτήματα, προτάσεις και εναλλακτικά σχέδια δράσης με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας του 'κύκλου της κατάρτισης' έχουν ενδεικτικό χαρακτήρα και καλύπτουν μέρος μόνο των ζητημάτων που χρειάζεται να συζητηθούν και διερευνηθούν. Για να ολοκληρωθεί το εγχείρημα, είναι απαραίτητη μια ευρεία διαβούλευση μεταξύ των εκπροσώπων των κρατικών φορέων, των κοινωνικών εταίρων, των εμπειρογνομόνων,

των παρόχων, και των στελεχών και εκπαιδευτών του πεδίου της ΣΕΚ, καθώς επίσης μια επόμενη εκτενής ερευνητική προσέγγιση με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων, η οποία θα αποσκοπεί στη διατύπωση βραχυπρόθεσμων, μεσοπρόθεσμων και στρατηγικού χαρακτήρα προτάσεων παρέμβασης με στόχο την αναβάθμιση της ποιότητας του πεδίου και την εξασφάλιση της βιωσιμότητάς του.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Καραλής, Θ. (2021). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011–2019)*. ΙΝΕ ΓΣΕΕ και ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Κόκκος, Α. κ.ά. (2021). *Η εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα*. ΔιαΝΕΟσις..

ΟΟΣΑ (2023). *Συστάσεις για την εισαγωγή ενός νέου πλαισίου διασφάλισης ποιότητας για τη μη τυπική εκπαίδευση ενηλίκων στην Ελλάδα*. Αδημοσίευτο Κείμενο.

ERASMUS+ / Regional capacity for Adult Learning and Education- REGALE (2023). *Adult Learning Policies in Europe: An Insight of Regional and local Stakeholders*. Διαθέσιμο στο <https://regalenetwork.eu/>

European Commission (2019). *Adult learning policy and provision in the Member States of the EU*. Luxembourg: Publications of European Union.



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

imegsevee.gr

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε ως παραδοτέο με τον τίτλο "Ανάλυση πρακτικών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και προτάσεις βελτίωσης της ποιότητας" στο πλαίσιο του έργου «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020».

Αθήνα

Αριστοτέλους 46, 104 33
210-8846852
info@imegsevee.gr

Θεσσαλονίκη

Κωλέττη 24, 54627
2310-545967, 2310-517843
thessaloniki@imegsevee.gr

Πάτρα

Πανεπιστημίου 170, 264 43
2610-438557
patra@imegsevee.gr

Ηράκλειο

Βασιλείου Πατρικίου 11, 71409
2810-361040, 2810-361080
iraklio@imegsevee.gr

Λάρισα

Καστοριάς 2α, 41335
2410-579876-7
larisa@imegsevee.gr

Ιωάννινα

Σταύρου Νιάρχου 94, 45500
26510-44727
ioannina@imegsevee.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Ευρωπαϊκή Ένωση
2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη