

Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία

Τόμ. 2 (2019)

Πρακτικά του 2ου Πανελληνίου Επιστημονικού Συνεδρίου με Διεθνή Συμμετοχή «Ελλάδα-Ευρώπη 2020: Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα, Νέες Τεχνολογίες, Καινοτομία και Οικονομία», Λαμία 28, 29, 30 Σεπτεμβρίου 2018



Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και Μάθηση με Βάση την Εργασία

Ελευθερία Λεωνίδας Ρώμα

doi: [10.12681/elrie.1550](https://doi.org/10.12681/elrie.1550)

Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και Μάθηση με Βάση την Εργασία

Ρώμα Ελευθερία

eroma@sev.org.gr

MSc, ΣΕΒ

Περίληψη

Η παρούσα εργασία στοχεύει στον εντοπισμό καλών πρακτικών για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EEK) και των μορφών της που περιλαμβάνουν μεθόδους Μάθησης με Βάση την Εργασία (MBE) στην Αρχική και τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Μέσω καλών πρακτικών εφαρμογής τους σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες και λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα και τις ανάγκες της EEK στην Ελλάδα, αναζητούνται κίνητρα και πρωτοβουλίες που πρέπει να αναληφθούν από την πολιτεία, τις επιχειρήσεις αλλά και τα μεμονωμένα άτομα προκειμένου οι μεν πρώτες να αμβλύνουν τις αδυναμίες που εντοπίζονται στο πλαίσιο οργάνωσης και παροχής EEK που περιλαμβάνει MBE, οι δε να ενισχύσουν τη συμμετοχή τους σε αυτά τα προγράμματα. Σημαντικές ενέργειες προς αυτή την κατεύθυνση αποτελούν η εφαρμογή πλαισίου ποιότητας για τη MBE, τόσο στο πλαίσιο της τυπικής, όσο και της μη τυπικής εκπαίδευσης, η χρηματοδότηση προγραμμάτων που περιλαμβάνουν MBE υπό όρους και προϋποθέσεις, καθώς και η εξέταση μιας διαφορετικής προσέγγισης του συστήματος διακυβέρνησης της EEK, με μεγαλύτερη και ουσιαστικότερη εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων.

Λέξεις κλειδιά: Μάθηση, Αρχική, Συνεχιζόμενη, Κατάρτιση

Abstract

The paper hereby aims at identifying good practices for Vocational Education and Training (VET) and its forms that include Work-Based Learning (WBL) methods in Initial and Continuing Vocational Education and Training. Using good practices from European countries and taking into account the present situation and needs of VET in Greece, incentives and initiatives are to be undertaken by the state, businesses and individuals so that methods using Work based Learning are to be promoted and enhanced. Significant actions in this direction are the implementation of a quality framework for WBL, both in formal and non-formal education, funding programs involving WBL on terms and conditions, as well as examining a different approach to the system of governing VET, with greater and more effective involvement of the social partners.

Keywords: Learning, Initial, Continuing, Training

1. Εισαγωγή

Η ανάπτυξη και ενίσχυση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (EEK) και των μορφών της οι οποίες περιλαμβάνουν μεθόδους Μάθησης με Βάση την Εργασία (MBE) είναι αδιαμφισβήτητο ζητούμενο, με θεσμική αφετηρία το ανακοινωθέν της Bruges και τα συμπεράσματα της Ρίγας, με βάση τα οποία, στο πλαίσιο των προτεραιοτήτων για την EEK, πρέπει να προωθηθεί η MBE σε όλες της τις μορφές, με ταυτόχρονη ενίσχυση της ευρωπαϊκής συμμαχίας για θέσεις Μαθητείας και την ενίσχυση της έγκαιρης πρόβλεψης των αναγκών σε δεξιότητες για την αγορά εργασίας.

2. Μάθηση με βάση την εργασία

2.1. Ορισμοί

Ο όρος «Μάθηση με Βάση την Εργασία» (MBE) αποτελεί μετάφραση του αγγλικού όρου “Work-Based-Learning” και ορίζεται ως η μαθησιακή διαδικασία, η οποία βασίζεται – με την ευρεία έννοια του όρου – στην εργασιακή εμπειρία (ΣΕΒ, 2014).

Η MBE αποτελεί διεθνώς, εδώ και πολλά χρόνια, μια δοκιμασμένη και επιτυχή μορφή επαγγελματικής εκπαίδευσης & κατάρτισης (EEK) και αξιολογείται ως ένα απαραίτητο συστατικό για την απόκτηση ενός πλήρους κι ολοκληρωμένου συνόλου προσόντων (γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων). Αυτή η μορφή της MBE καλύπτεται από τον όρο «Μαθητεία (apprenticeship)».

Επιπρόσθετα, ως MBE θεωρείται η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, μετά το πέρας των σπουδών (σε τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα, συνηθέστερα τεχνολογικής κατεύθυνσης), για μια σύντομη περίοδο, η οποία αυξάνει τα προσόντα του συμμετέχοντος σ’ αυτήν άτομου και συνεπώς τις πιθανότητες εξεύρεσης μιας θέσης εργασίας. Ο όρος που καλύπτει αυτή την περίπτωση είναι η «Πρακτική Άσκηση, (traineeship/internship)».

Σε αυτές τις δύο περιπτώσεις MBE, θα μπορούσε να προστεθεί και μια τρίτη, αυτή της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με Βάση την Εργασία (WBL in CVET). Εδώ η MBE υλοποιείται με τη μορφή της εκπαίδευσης κατά την εργασία (on the job training), της εναλλαγής θέσεων εργασίας (job rotation), της καθοδήγησης (mentoring) καθώς και της σκιώδους παρακολούθησης (job shadowing). Βασικό χαρακτηριστικό της είναι ότι λειτουργεί σε ένα λιγότερο ρυθμισμένο πλαίσιο σε σχέση με την αρχική EEK και συνηθέστερα παρέχεται στο πλαίσιο της στρατηγικής ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων (CEDEFOP, 2017).

Η MBE υφίσταται με διαφορετικές μορφές και συγκεκριμένα (ΣΕΒ, 2014):

1) Ως μέρος μιας τυπικής μαθησιακής διαδικασίας (π.χ. στο πλαίσιο του δυικού συστήματος, δηλαδή της «εναλλασσόμενης» επαγγελματικής εκπαίδευσης), η επιτυχής περάτωση της οποίας (με πτυχίο, δίπλωμα κλπ.) δίνει στον/στην κάτοχό της τη δυνατότητα, πέρα από την άμεση πρόσβαση στην αγορά εργασίας, να συνεχίσει (εφόσον το επιθυμεί) σπουδές στην αμέσως ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα. Μια παρόμοια περίπτωση είναι και αυτή της εκπαίδευσης σε επαγγελματικές σχολές, σε εργαστήρια με εξοπλισμό, τα οποία παρέχουν τη δυνατότητα προσομοίωσης με εργασιακές διαδικασίες, ανάλογες με εκείνες μιας πραγματικής παραγωγής.

2) Ως μέρος μιας μη τυπικής μαθησιακής διαδικασίας (non-formal learning), όπως π.χ. ενδο-επιχειρησιακή εκπαίδευση ή κατάρτιση (αρχική ή συνεχιζόμενη), η επιτυχής περάτωση της οποίας μπορεί μεν να μη δίνει δικαίωμα συνέχισης σπουδών σε ανώτερη βαθμίδα, αλλά παρέχει στο συμμετέχον άτομο τη δυνατότητα να πιστοποιήσει και να αναγνωρίσει – μέσα από κοινά αποδεκτές και τυποποιημένες διαδικασίες - την απόκτηση επιπρόσθετων προσόντων (γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων), τα οποία μπορεί να συμβάλλουν αποφασιστικά στην επαγγελματική του ανέλιξη.

3) Ως μέρος μιας άτυπης μαθησιακής διαδικασίας (informal learning), που συνίσταται στη βιωματική και εν μέρει μη συνειδητή απόκτηση νέων προσόντων, η οποία επιτυγχάνεται χάρη στην απασχόληση του ατόμου στη συγκεκριμένη θέση εργασίας του, αλλά και στο ευρύτερο εργασιακό και κοινωνικό του περιβάλλον.

Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στη MBE που πραγματοποιείται στο πλαίσιο της τυπικής μαθησιακής διαδικασίας και λαμβάνει τη μορφή Μαθητείας ή Πρακτικής Άσκησης και παράλληλα στη MBE που πραγματοποιείται ως μέρος μια μη τυπικής μαθησιακής διαδικασίας και έχει τη μορφή ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

Τα οφέλη της ΜΒΕ

Η μέχρι σήμερα ενεργοποίηση μεγάλου αριθμού οργανισμών (ΟΟΣΑ, ILO, ΕΕ, CEDEFOP, διεθνή ιδρύματα, συλλογικές οργανώσεις, δίκτυα επιχειρήσεων κλπ.) προς την κατεύθυνση προώθησης της ΜΒΕ, ως μέσο απόκτησης ή και διεύρυνσης της επαγγελματικής εμπειρίας, αλλά και διευκόλυνσης της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση, με παράλληλη βελτίωση της ποιότητάς της, καταδεικνύει τη χρησιμότητά της, η οποία χαρακτηρίζεται, καταρχάς, ως μια win – win προσέγγιση, τόσο για τους ασκούμενους όσο και για τις επιχειρήσεις που προσφέρουν τέτοιου είδους θέσεις. Επιπρόσθετα οφέλη όμως υπάρχουν και για τους παρόχους της ΕΕΚ και ευρύτερα για όλο το κοινωνικό σύνολο. Χαρακτηριστικά, ως οφέλη από τη ΜΒΕ καταγράφονται τα εξής (ΟΟΣΑ, 2014):

- Απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας στην πράξη, γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ θεωρητικής διδασκαλίας και πραγματικού περιβάλλοντος εργασίας και ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των συμμετεχόντων ασκούμενων ως προς τις δεξιότητες και ικανότητες που μόλις έχουν αποκτήσει στην τάξη, καθώς τους παρέχεται η ευκαιρία να τις εφαρμόσουν, με παράλληλη ενίσχυση των οριζόντιων δεξιοτήτων τους. Για τους σπουδαστές, η ΜΒΕ διαμορφώνει ένα ισχυρό μαθησιακό περιβάλλον. Η Μάθηση με Βάση την Εργασία προσφέρει ρεαλιστικές λύσεις και εμπειρία και καθιστά ευκολότερη την απόκτηση πρακτικών δεξιοτήτων στη χρήση σύγχρονου εξοπλισμού με τη συμβολή συναδέλφων και εποπτών που είναι εξοικειωμένοι με τις σύγχρονες τεχνολογίες και τις μεθόδους εργασίας. Οριζόντιες δεξιότητες, όπως για παράδειγμα, η διαχείριση πελατών μαθαίνεται επίσης αποτελεσματικότερα στους χώρους εργασίας παρά στις αίθουσες διδασκαλίας ή σε προσομοιωμένα περιβάλλοντα εργασίας.
- Δημιουργία διαύλων σύνδεσης με την αγορά εργασίας επ' ωφελεία των σπουδαστών, αλλά και των επιχειρήσεων. Η βούληση των επιχειρήσεων να συμμετέχουν σε αυτή τη διαδικασία και η επακόλουθη προσφορά θέσεων εργασίας, σηματοδοτεί την αξία του εκάστοτε προγράμματος για την αγορά εργασίας. Σε συστήματα τα οποία η προσφορά θέσεων συνδέεται με τη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας, οι επιχειρήσεις μπορούν να επηρεάσουν τα προγράμματα ΜΒΕ μέσω της πρόθεσής τους να προσφέρουν θέσεις.
- Η ΜΒΕ συνιστά ένα αποτελεσματικό εργαλείο πρόσληψης, καθώς προσφέρει την ευκαιρία της «ζύμωσης» στον εργασιακό χώρο. Στο χώρο εργασίας οι εργοδότες γνωρίζουν και αξιολογούν τους εκπαιδευόμενους, οι οποίοι με τη σειρά τους εξοικειώνονται με τις συνθήκες εργασίας και με τον εργοδότη, παρέχοντας σε αμφότερα τα μέρη χρήσιμες πληροφορίες.
- Ανάπτυξη ειδικών και, ταυτόχρονα, επίκαιρων τεχνικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε ένα συγκεκριμένο πεδίο, οι οποίες ζητούνται από τους εργοδότες, τη δεδομένη χρονική στιγμή.
- Ευκαιρία για αξιολόγηση της ικανότητας, αλλά και της επιθυμίας για επαγγελματική εξέλιξη σε ένα συγκεκριμένο κλάδο, μέσα από τη διαδικασία πρακτικής άσκησης σε αυτόν καθώς και διεύρυνση της γνώσης επί των επιλογών εξειδίκευσης μέσα στον ίδιο τον κλάδο.
- Δικτύωση και ανάπτυξη επαγγελματικών επαφών εντός της επιχείρησης και του κλάδου, που θα ενισχύσουν τις προοπτικές μελλοντικής απασχόλησης των ασκούμενων.
- Αλλαγή της κουλτούρας των επιχειρήσεων, μέσα από την επένδυση στην εκπαίδευση, ως έναυσμα για τη συνολική θεώρηση από πλευράς επιχειρήσεων αλλά και εργαζομένων, περί της χρησιμότητας της Δια Βίου Μάθησης.
- Αναβάθμιση της εταιρικής εικόνας της επιχείρησης και του ρόλου της στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ), ειδικά όταν πρόκειται για ποιοτικά προγράμματα

πρακτικής άσκησης, καθώς και βελτίωση της ελκυστικότητας και του ονόματός της ως εργοδότη.

Οι προκλήσεις και τα εμπόδια που παρουσιάζονται

Σύμφωνα με έρευνες και μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε σειρά χωρών, εντοπίζονται κοινά προβλήματα που σχετίζονται με την ποιότητα της ΜΒΕ. Σημαντικό στοιχείο που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι ότι οι σχετικές έρευνες αφορούν κατά κύριο λόγο στην ΑΕΕΚ και πιο συγκεκριμένα στην Πρακτική Άσκηση. Ωστόσο, οι προκλήσεις και τα εμπόδια που αναφέρονται στη συνέχεια συναντώνται σε όλες τις μορφές της ΜΒΕ, είτε στο πλαίσιο της ΑΕΕΚ, είτε στο πλαίσιο της ΣΕΕΚ:

- Έλλειψη υψηλής ποιότητας μαθησιακού περιεχομένου

Το μαθησιακό περιεχόμενο, αλλά και οι προσφερόμενες γνώσεις και δεξιότητες μπορεί να είναι ανεπαρκή, μη επικαιροποιημένα ή και ανύπαρκτα. Οι δάσκαλοι, οι εκπαιδευτές και οι μέντορες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη μετάδοση της γνώσης, αλλά είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι όλοι αυτοί οι συντελεστές είναι επαρκώς ενημερωμένοι ως προς το αντικείμενο που διδάσκουν. Αν δεν πληρείται αυτή η προϋπόθεση, ελλοχεύει ο κίνδυνος να υπάρξουν αντικρουόμενα ή συγκεχυμένα μηνύματα προς τους εκπαιδευόμενους ή / και διαφορές στο επίπεδο γνώσης και κατανόησης μεταξύ του εκπαιδευτή / μέντορα και του εκπαιδευόμενου, ιδίως όταν πρόκειται για αποφοίτους που εισέρχονται για πρώτη φορά στο εργατικό δυναμικό.

- Αναποτελεσματικό ή παρωχημένο εκπαιδευτικό υλικό

Με την πάροδο του χρόνου, οι πρακτικές του εργασιακού χώρου και του εργατικού δυναμικού αλλάζουν ώστε να αντικατοπτρίζουν τις σύγχρονες πολιτικές και πρακτικές για την παραγωγή και την ανάπτυξη εν γένει. Ταυτόχρονα με τις εξελίξεις αυτές, υπάρχει εξίσου σημαντική ανάγκη να διασφαλιστεί ότι το εκπαιδευτικό υλικό, τα εργαλεία και οι διαδικτυακές πλατφόρμες εκσυγχρονίζονται. Σε περιπτώσεις για παράδειγμα που χρησιμοποιούνται οι πιο σύγχρονες τεχνολογίες όπως για τον έλεγχο και τη διασφάλιση της ποιότητας των προϊόντων της μεταποίησης, είναι μεν δυνατή η διδασκαλία των σχετικών εννοιών στην τάξη, αλλά συχνά υπάρχει ανάγκη να ενισχυθεί και να συμπληρωθεί η διδασκαλία με πρακτική εφαρμογή. Στο σημείο αυτό είναι κρίσιμη η χρήση προηγμένων τεχνολογικών εργαλείων μάθησης.

- Χρησιμοποίηση των ασκούμενων/εκπαιδευόμενων για την εκτέλεση εργασιών, χωρίς ενδιαφέρον και προστιθέμενη αξία - μέσο υποκατάστασης μόνιμου προσωπικού

Η περίπτωση αυτή συναντάται κατά την Πρακτική Άσκηση σπουδαστών. Η Πρακτική Άσκηση μπορεί να προκαλέσει προβλήματα στην κοινωνία, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν μη αμειβόμενους ή χαμηλόμισθους ασκούμενους ως χαμηλού κόστους υποκατάστατα έναντι τακτικών εργαζομένων. Στη Γαλλία, μια σχετική ομάδα πίεσης, η “Generation précaire” αναφέρει, ότι μεταξύ των τομέων στους οποίους οι εκπαιδευόμενοι συχνά χρησιμοποιούνται για να υποκαταστήσουν τακτικό προσωπικό, είναι τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το εμπόριο, ο τουρισμός και ο χρηματοοικονομικός κλάδος. Οι επιχειρήσεις αυτές, όχι μόνο δεν αμείβουν σωστά τους νέους ασκούμενους, αλλά αρνούνται σε άλλους εν δυνάμει εργαζόμενους (κυρίως νέους) την πιθανότητα είτε προσωρινής είτε μόνιμης απασχόλησης (ΣΕΒ, 2017).

- Σύγκρουση προτεραιοτήτων

Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι μαθητευόμενοι είναι ταυτόχρονα και εργαζόμενοι, είτε πλήρους είτε μερικής απασχόλησης και παράλληλα απαιτείται να παρακολουθούν μαθήματα σε κάποιο εκπαιδευτικό ίδρυμα, μπορεί να σημειώνονται επικαλύψεις ή και συγκρούσεις προτεραιοτήτων μάθησης

- Προσωπικές ή οικογενειακές δεσμεύσεις

Η προσωπική ή οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευόμενων μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη διευκόλυνση ή τον περιορισμό της πρόσβασης στη μάθηση. Επομένως κατά τον

σχεδιασμό μαθησιακών δραστηριοτήτων, ιδιαίτερα εκείνων που λαμβάνουν χώρα εκτός ωρών και θέσεων εργασίας, είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη και άλλες δεσμεύσεις που μπορεί να έχουν οι εκπαιδευόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που συνδέονται με τη φροντίδα των παιδιών, την υγεία, το εισόδημα ή την οικογενειακή υποστήριξη.

Όσον αφορά στις επιχειρήσεις και στο κατά πόσο διαθέτουν τη βούληση να προσφέρουν ευκαιρίες μάθησης, σημειώνονται αντικειμενικές δυσκολίες οι οποίες λειτουργούν ανασταλτικά για την προσφορά θέσεων. Μεταξύ των παραγόντων που λειτουργούν περισσότερο επιβαρυντικά επισημαίνονται οι εξής:

- **Δυσκολία/έλλειψη προσφοράς θέσεων**

Δεν είναι πάντα εύκολο να βρεθούν εταιρείες που επιθυμούν να προσφέρουν ευκαιρίες μάθησης, είτε για τους δικούς τους εργαζόμενους, είτε για όσους συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (Μαθητεία, Πρακτική Άσκησης). Σε κάθε περίπτωση, είναι σημαντικό να γνωρίζουν οι επιχειρήσεις τα οφέλη που αποκομίζουν από τη διευκόλυνση ή την παροχή μάθησης. Τα σημαντικότερα από αυτά τα οφέλη για τις επιχειρήσεις είναι η δυνητική εξέλιξη των εργαζομένων εντός της επιχείρησης, η διακράτηση του προσωπικού, καθώς και η πρόσβαση σε νέες ομάδες εν δυνάμει εργαζομένων.

- **Διαθέσιμοι πόροι (χρόνος, υποστήριξη προσωπικού)**

Η κουλτούρα εκμάθησης μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στον καθορισμό του κατά πόσο οι μαθητευόμενοι συμμετέχουν και επιτυγχάνουν τους μαθησιακούς τους στόχους. Επομένως, οι επιχειρήσεις πρέπει να διασφαλίζουν ότι υπάρχει ανοικτή δέσμευση για μάθηση σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, ξεκινώντας από τη διοίκηση και προχωρώντας και στα υπόλοιπα επίπεδα. Κρίσιμο σε αυτή τη διαδικασία είναι να υπάρχει η δυνατότητα εκείνοι που είναι υπεύθυνοι για τη διευκόλυνση της μάθησης (δ/ση ανθρώπινου δυναμικού, εκπαιδευτές, μέντορες) να μπορούν να κατανέμουν επαρκώς το χρόνο τους μεταξύ του εκπαιδευτικού ρόλου που έχουν αναλάβει και των λοιπών εργασιών που ενέχουν η θέση και οι αρμοδιότητές τους στην επιχείρηση.

Πολύ σημαντική παράμετρο για μια επιχείρηση αποτελεί η επιχειρησιακή ετοιμότητα σε σχέση με την οργάνωση της ΜΒΕ, καθώς τα καθήκοντα που θα ασκούνται στο πλαίσιο της ΜΒΕ θα πρέπει να συνάδουν και να εξυπηρετούν τους στόχους της επιχείρησης. Αυτό απαιτεί αυξημένη επιχειρησιακή ικανότητα, δεδομένου ότι, η επιχείρηση έχει να διαχειριστεί εργαζόμενους με κάποια εμπειρία σε ένα αντικείμενο, ωστόσο με ελάχιστη ή καθόλου εμπειρία και δεξιότητες σε αλλαγές ή σε καινοτομίες. Σε αυτή την περίπτωση, τη λύση μπορεί να δώσει ένας οργανισμός εκτός επιχείρησης.

Στη δε περίπτωση προσφοράς θέσεων για ΑΕΕΚ, υπάρχουν επιχειρήσεις που δεν προσφέρουν εισαγωγική εκπαίδευση (induction training) στην επιχείρηση ή/και δεν διασφαλίζουν σωστή καθοδήγηση ή επίβλεψη των ασκούμενων, γεγονός που αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για τους ασκούμενους.

3. Η ΜΒΕ στην Ελλάδα

3.1. Γενικά στοιχεία για την ΕΕΚ στην Ελλάδα

Στις περισσότερες χώρες-μέλη της ΕΕ διαπιστώνεται μια σημαντική αναντιστοιχία ανάμεσα στα προσόντα, που έχουν αποκτήσει οι νέοι/ες κατά τη διάρκεια των σπουδών και αυτών που ζητάει η αγορά εργασίας. Σε πρόσφατη ανακοίνωση της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης (European Commission, 2018) εντοπίστηκε μια σειρά επαγγελματιών σε επίπεδο 3ηφγιου ISCO τα οποία βρίσκονται σε έλλειψη στην αγορά εργασίας ορισμένων χωρών, ενώ εμφανίζονται ως πλεονασματικά στην αγορά εργασίας άλλων χωρών. Παρά το γεγονός ότι η Ελλάδα δεν περιλαμβάνεται στα πορίσματα αυτής της έρευνας, δεν αποτελεί εξαίρεση, καθώς στην ελληνική

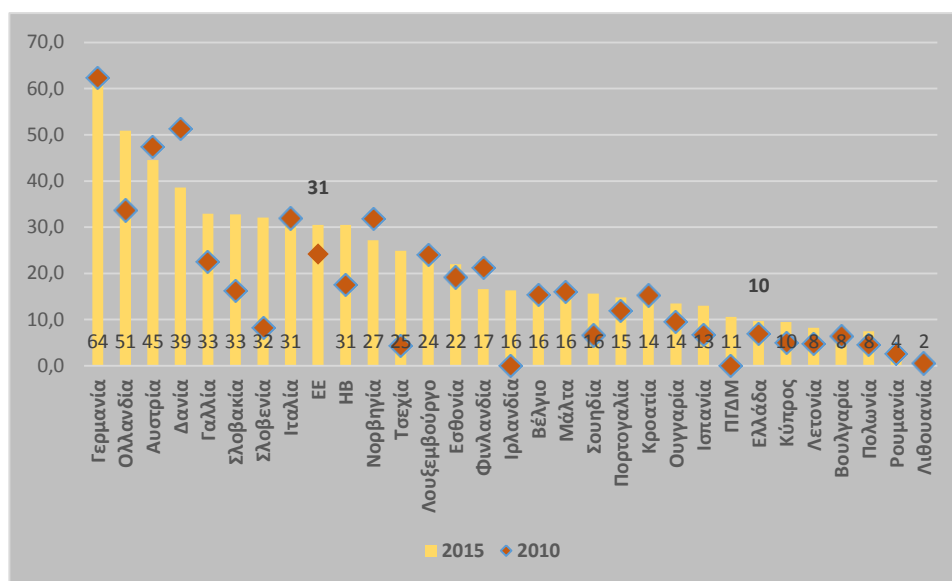
αγορά εργασίας παρατηρείται αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης και σημειώνεται έλλειψη ορισμένων επαγγελματιών και πλεονασματική προσφορά κάποιων άλλων.

Μια λύση σε αυτό το ζήτημα θα συνίστατο στην αύξηση του μεριδίου των διαδικασιών ΜΒΕ στην ΕΕΚ, κάτι που είναι εδώ και πολλές δεκαετίες το ζητούμενο στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα.

Η ΑΕΕΚ στην Ελλάδα παρέχεται ανέκαθεν στη συντριπτική της πλειονότητα ενδοσχολικά. Η θεωρητική διδασκαλία – η οποία πολλές φορές δεν ακολουθεί τις σύγχρονες εξελίξεις – καταλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος των αναλυτικών προγραμμάτων, με τα σχολικά εργαστήρια να αποτελούν τη μοναδική επαφή των μαθητών με το πεδίο των πρακτικών δεξιοτήτων. Το τελευταίο, όμως, δε συνιστά σε καμία περίπτωση εξοικείωση με τον πραγματικό κόσμο της εργασίας. Αν και οι λίγες περιπτώσεις, στις οποίες η ΜΒΕ αποτελεί αναπόσπαστο και κυρίως υποχρεωτικό κομμάτι της διαδικασίας εκπαίδευσης & κατάρτισης (Μαθητεία ΟΑΕΔ & τέταρτο έτος ΕΠΑΛ, Πρακτική Άσκηση Τ.Ε.Ι., αλλά και στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης) έχουν να επιδείξουν αξιόλογα αποτελέσματα και μολονότι ακόμη και η προαιρετική Πρακτική Άσκηση (στα Α.Ε.Ι.) απολαμβάνει τα τελευταία χρόνια συνεχώς αυξανόμενη εκτίμηση, δεν είναι επαρκής η ενσωμάτωση της ΜΒΕ στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Ακόμα και στην περίπτωση των ΙΕΚ, σύμφωνα με το Νόμο 4186/2013, με τον τρόπο που δηλώνεται η υποχρεωτικότητα της πρακτικής άσκησης, επί της ουσίας καθίσταται μη υποχρεωτική, γεγονός το οποίο συνδυάζει την απουσία ΜΒΕ και βέβαια υποβαθμίζει τη σημασία της.

Σημαντική πρωτοβουλία προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της ΕΕΚ, αποτελεί η πρόσφατη ρύθμιση του Νόμου 4485/2017 για την «Οργάνωση και λειτουργία της ανώτατης εκπαίδευσης/ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις», ο οποίος ψηφίσθηκε τον Αύγουστο του 2017 και δίνει τη δυνατότητα οργάνωσης στα Α.Ε.Ι. διετών προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για αποφοίτους των Επαγγελματικών Λυκείων (ΕΠΑ.Λ.). Σε συνέχεια της ρύθμισης αυτής, ο Νόμος 4521/2018, για την «Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις» αποφασήνισε το πλαίσιο ίδρυσης και λειτουργίας των «Κέντρων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης» (Κ.Ε.Ε.), τα οποία θα είναι υπεύθυνα για τα διετή προγράμματα σπουδών εντός των Α.Ε.

Ο ρόλος των επιχειρήσεων είναι κομβικός στην απόκτηση εμπειρίας σε πραγματικές συνθήκες εργασίας, μέσω των θέσεων που αυτές διαθέτουν στο πλαίσιο των προγραμμάτων Πρακτικής Άσκησης και Μαθητείας. Οι έρευνες δείχνουν ότι το 2015 μόλις μία στις δέκα επιχειρήσεις προσέφερε θέσεις για Πρακτική Άσκηση και Μαθητεία. Η επίδοση αυτή είναι σαφώς βελτιωμένη σε σχέση με μία πενταετία πριν (το 2010 οι επιχειρήσεις που πρόσφεραν θέσεις για αρχική επαγγελματική κατάρτιση ανέρχονταν στο 7% του συνόλου), υστερεί όμως πάνω από 20 ποσοστιαίες μονάδες συγκρινόμενη με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο ο οποίος διαμορφώνεται στο 31% (Σχήμα 1).



Σχήμα 1: Επιχειρήσεις που προσφέρουν θέσεις Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (% επί του συνόλου των επιχειρήσεων), Πηγή: Eurostat, CVT Survey

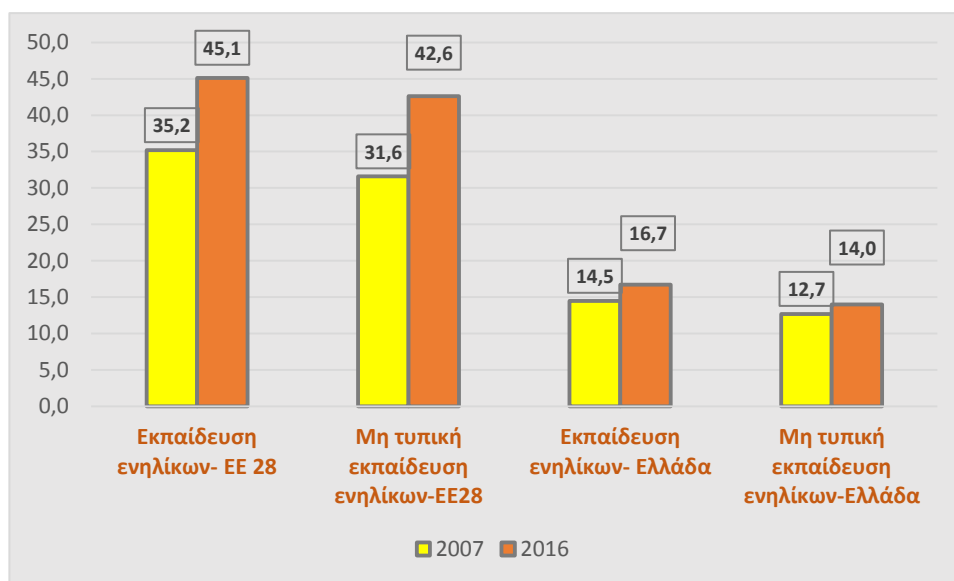
Όσον αφορά στη ΣΕΕΚ και στο κατά πόσο ενσωματώνονται σε αυτήν πρακτικές ΜΒΕ, ένδειξη, αν και όχι καθολική ή εξαντλητική (καθόσον τα στοιχεία που τηρούνται δεν μπορούν να δώσουν τέτοια πληροφορία) για τη σημασία της ΜΒΕ, παίρνουμε α) από τη συμμετοχή των ενηλίκων στη ΔΒΜ και β) από τη συμμετοχή των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης.

3.2. Συμμετοχή των ενηλίκων στη ΔΒΜ

Η συμμετοχή των ενηλίκων στη χώρα σε προγράμματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (τυπικής και μη τυπικής) κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα. Το 2016 διαμορφώθηκε, στο 16,7%, ενώ αντίστοιχα, πριν από μια δεκαετία περίπου, η συμμετοχή έφθανε το 14,5% (Σχήμα 2). Παρά το ότι υστερεί σημαντικά σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο ο οποίος ανέρχεται στο 45,1%, αδιαμφισβήτητα έχει σημειωθεί βελτίωση την τελευταία δεκαετία στη συμμετοχή των ενηλίκων στα προγράμματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Ειδικότερα όσον αφορά στη Μη Τυπική Εκπαίδευση, η συμμετοχή στα προγράμματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης διαμορφώνεται στο 14% το 2016, έναντι 12,7% το 2007, επίδοση που επίσης απέχει πολύ από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο που ανέρχεται στο 42,6% (Σχήμα 2).

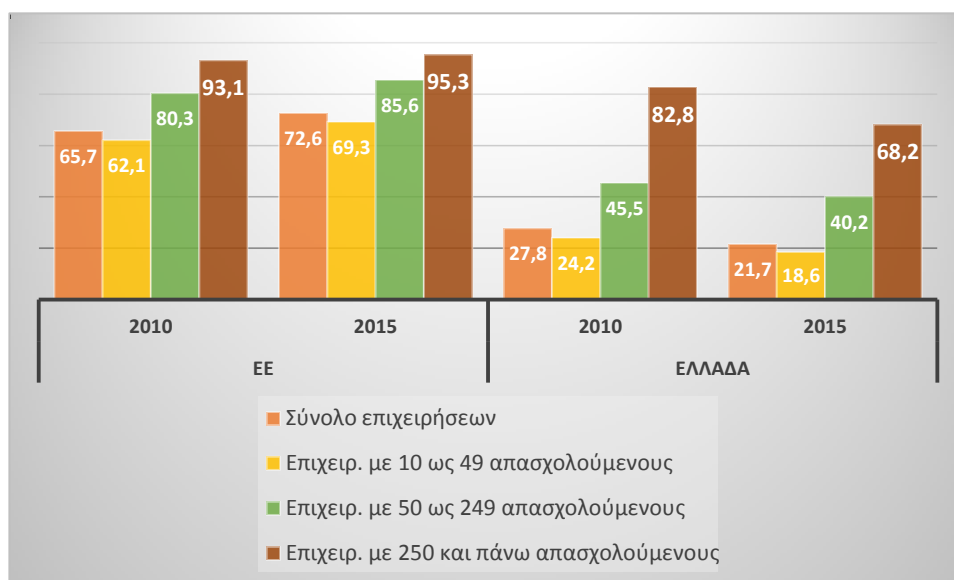
Παρά το ότι η συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα Τυπικής και Μη Τυπικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης αποτελεί μια (αδρή) ένδειξη για το βαθμό ενσωμάτωσης της ΜΒΕ στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, όσο χαμηλότερη είναι αυτή η συμμετοχή είναι προφανές ότι θα είναι αντίστοιχα χαμηλή και η συμμετοχή σε προγράμματα που περιλαμβάνουν ΜΒΕ, ειδικότερα στο πλαίσιο της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.



Σχήμα 2: Συμμετοχή ενηλίκων στη ΔΒΜ, Πηγή: Eurostat, LFS series

3.3. Συμμετοχή επιχειρήσεων και εργαζομένων στη ΣΕΕΚ

Οι επιχειρήσεις που οργανώνουν προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στο ανθρώπινο δυναμικό που απασχολούν, αποτελούν τη μειονότητα ως προς το σύνολο των επιχειρήσεων στη χώρα μας. Συγκεκριμένα, μόλις το 22% περίπου του συνόλου των επιχειρήσεων οργάνωσε κάποια μορφή ΣΕΕΚ το 2015. Δυσοίωνα εξέλιξη αποτελεί το γεγονός ότι το ποσοστό αυτό εμφανίζεται μειωμένο σε σχέση με το 2010, σε αντίθεση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο που σημειώνει αύξηση, από 65,7% το 2010 σε 72,6% το 2015 (Σχήμα 3).

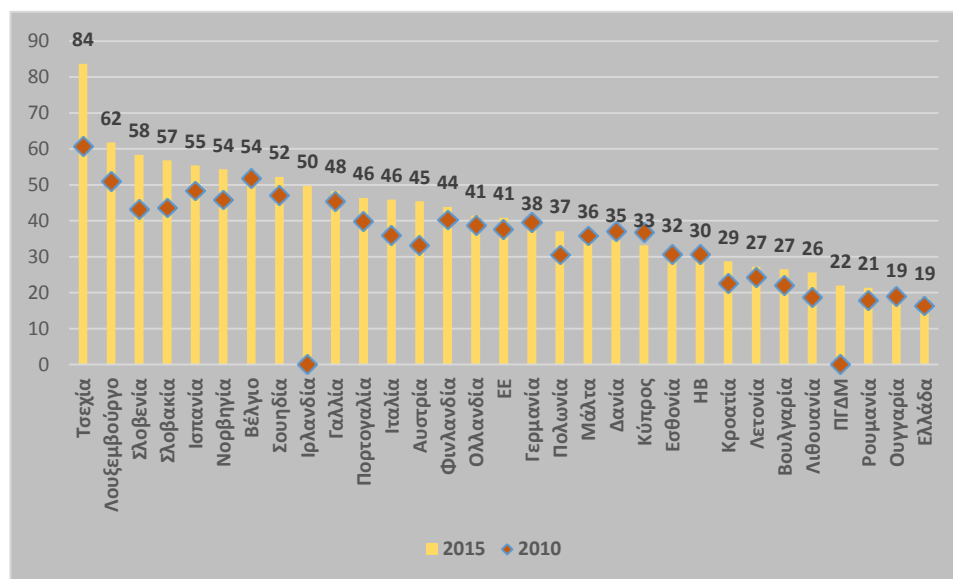


Σχήμα 3: Επιχειρήσεις που παρέχουν προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης (% στο σύνολο των επιχειρήσεων), Πηγή: Eurostat, CVT Survey

Το μέγεθος των επιχειρήσεων παίζει πρωτεύοντα ρόλο σε αυτό, καθώς οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις είναι αυτές οι οποίες οργανώνουν περισσότερο συστηματικά προγράμματα κατάρτισης. Όπως διαπιστώνεται και από το ανωτέρω Σχήμα 3, η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης που οργανώνουν οι επιχειρήσεις φθίνει, όσο μειώνεται το μέγεθος των επιχειρήσεων.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι στα προγράμματα της ΣΕΕΚ κυριαρχούν οι «λοιπές μορφές ΣΕΕΚ» δηλαδή εκείνες που περιλαμβάνουν Μάθηση με Βάση την Εργασία, έναντι των καθαρά θεωρητικών/σεμιναριακών μαθημάτων τα οποία οργανώνονται εντός της επιχείρησης ή εκτός επιχείρησης, σε ειδικά εκπαιδευτικά κέντρα. Στις λοιπές μορφές ΣΕΕΚ που συνηθέστερα εφαρμόζονται στην Ελλάδα κυριαρχεί η εξατομικευμένη εκπαίδευση στη θέση εργασίας και κατά τη διάρκεια της εργασίας (περιλαμβάνει όλες τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στη θέση εργασίας, αλλά έχουν εκ των προτέρων προγραμματιστεί), σε ποσοστό 10,5%. Ακολουθεί η εκπαίδευση μέσω προγραμματισμένων συναντήσεων και εκδηλώσεων όπως εργαστήρια, ημερίδες, διαλέξεις κλπ, δηλαδή μια μορφή εκπαίδευσης που σχετίζεται με τη συμμετοχή σε «Εκπαιδευτικούς» ή «Ποιοτικούς» κύκλους (οι «Εκπαιδευτικοί κύκλοι» είναι ομάδες εργαζομένων που συνέρχονται τακτικά προκειμένου να μάθουν περισσότερα για τις απαιτήσεις του οργανογράμματος και τις διάφορες εργασιακές διαδικασίες, ενώ οι «Ποιοτικοί κύκλοι» είναι ομάδες εργαζομένων που συνέρχονται με αντικειμενικό σκοπό την επίλυση προβλημάτων στη διαδικασία της παραγωγής ή στο εργασιακό περιβάλλον). Το ποσοστό συμμετοχής αυτών των μορφών ανέρχεται σε 6,9%. Τέλος, η εκπαίδευση μέσα από εναλλαγή θέσεων εργασίας (job rotation), ανταλλαγές υπαλλήλων, αποσπάσεις ή εκπαιδευτικές επισκέψεις, αποτελεί τη λιγότερη συχνή μορφή ΣΕΕΚ. Απαραίτητη προϋπόθεση για αυτή τη μορφή ΣΕΕΚ είναι να έχει προγραμματιστεί εκ των προτέρων με απώτερο στόχο των ανάπτυξη δεξιοτήτων των εμπλεκόμενων υπαλλήλων).

Ωστόσο και από την πλευρά των εργαζομένων η συμμετοχή τους στα προγράμματα ΣΕΕΚ ως προς το σύνολο των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις είναι χαμηλή, η χαμηλότερη που σημειώνεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Σχήμα 4).



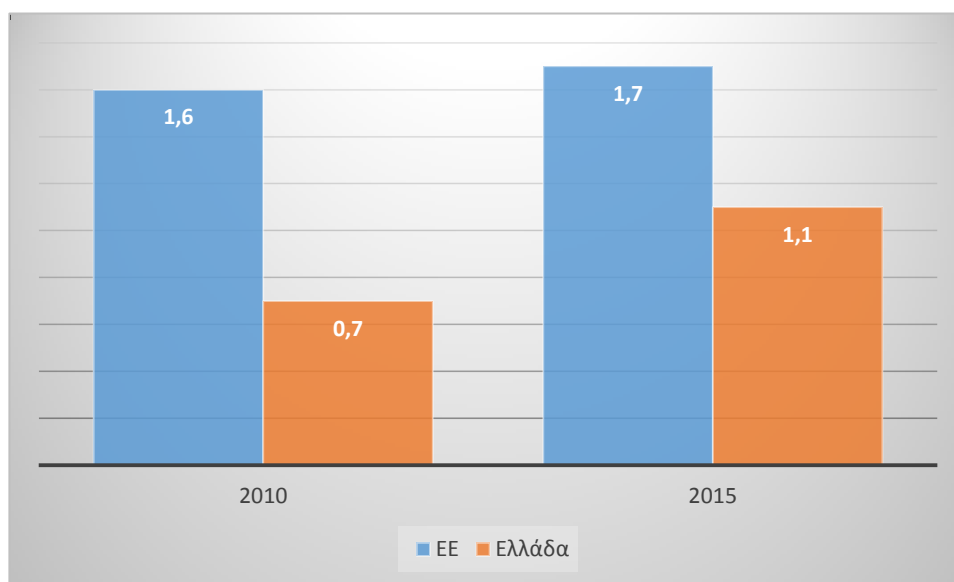
Σχήμα 4: Ποσοστό εργαζομένων που συμμετέχουν σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, 2010 και 2015, Πηγή: Eurostat, CVT Survey

Η χαμηλή συμμετοχή των επιχειρήσεων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση –είτε αυτή αφορά την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, είτε την Μαθητεία, είτε την Πρακτική Άσκηση– είναι αποτέλεσμα πολλών παραγόντων. Σε αυτό, σημαντικότερη επίδραση έχουν παράγοντες όπως:

- η διάρθρωση της επιχειρηματικού τοπίου στην Ελλάδα το οποίο στην πλειονότητά του κυριαρχείται από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις,
- η έλλειψη οικονομικών και φορολογικών κινήτρων,

- ο διοικητικός φόρτος που συνοδεύει τις διαδικασίες,
- η απουσία επαρκούς πληροφόρησης για την ύπαρξη διαθέσιμων προγραμμάτων στήριξης,
- η έλλειψη υποστήριξης από τους φορείς που εμπλέκονται στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και ενός σαφώς καθορισμένου πλαισίου που θα περιλαμβάνει με ξεκάθαρο τρόπο τη διάκριση αρμοδιοτήτων μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων, αλλά και θα λαμβάνει υπόψη του την λειτουργικότητα και τις ανάγκες επιχειρήσεων και εκπαιδευομένων,
- η αντίληψη ότι τα οφέλη για την επιχείρηση είναι περιορισμένα,
- οι δυσμενείς οικονομικές συνθήκες στην Ελλάδα.

Η μικρή κινητοποίηση των επιχειρήσεων για την οργάνωση προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης πιστοποιείται και από τη συμμετοχή του κόστους των προγραμμάτων της ΣΕΕΚ ως προς το συνολικό εργατικό κόστος. Όπως φαίνεται και στο Σχήμα 5, το 2015 το κόστος της ΣΕΕΚ για τις επιχειρήσεις αντιπροσώπευε το 1,1% του συνολικού εργατικού κόστους, έναντι 1,7% του ευρωπαϊκού μέσου όρου.



Σχήμα 5: Κόστος μαθημάτων της ΣΕΕΚ, ως ποσοστό του συνολικού εργατικού κόστους μιας επιχείρησης, 2010 και 2015, Πηγή: Eurostat, CVT Survey

Οι ελληνικές επιχειρήσεις φαίνεται να αντιμετωπίζουν αποσπασματικά τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων και εν τέλει να διαμορφώνουν τα προγράμματα κατάρτισης με βάση τις ευκαιρίες χρηματοδότησης που υπάρχουν κάθε φορά. Χαρακτηριστικό είναι ότι στην περίοδο της οικονομικής στενότητας που συνόδευσε την οικονομική κρίση, τα προγράμματα κατάρτισης αποτέλεσαν ένα από τα πρώτα πεδία περικοπών.

Η χαμηλή συμμετοχή, τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων, στην Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα αποτελεί μία κατάσταση η οποία πρέπει να αναστραφεί, ως μέρος της απάντησης στην υψηλή ανεργία αλλά και στην έλλειψη και αναντιστοιχία των δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας, δεδομένης της αυξημένης σημασίας που δίνεται σε αυτούς τους τομείς και σε επίπεδο ΕΕ. Σήμερα, η γενική τάση στην Ε.Ε. –και διεθνώς– φαίνεται να είναι η ανάπτυξη μοντέλων Δια Βίου Μάθησης που θα συμβάλλουν στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας, στη βιώσιμη απασχόληση και θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων σε δεξιότητες και σε επαγγέλματα που θα μπορούν να καταστούν «βιώσιμα» με την πάροδο του χρόνου. Αυτό είναι εφικτό υπό την προϋπόθεση ότι η κατάρτιση

συνδέεται με την πρόβλεψη των αναγκών της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων, καθώς και με τα Εθνικά Πλαίσια Προσόντων. Τα περισσότερα κράτη μέλη της Ε.Ε., μεταξύ αυτών και η Ελλάδα, εργάζονται για να συνδέσουν την κατάρτιση ενηλίκων με τις τρέχουσες και τις μελλοντικές ευκαιρίες απασχόλησης, είτε άμεσα μέσω εξατομικευμένων προγραμμάτων, είτε έμμεσα με βάση τις προβλέψεις των αναγκών της αγοράς εργασίας.

4. Συμπεράσματα και συστάσεις

Δεδομένων των ωφελειών για αμφότερες τις συμμετέχουσες πλευρές, πρέπει σε κάθε περίπτωση να επιδιώκεται η αύξηση των επιπέδων συμμετοχής στη Μάθηση με Βάση την Εργασία, αλλά και στη Δια Βίου Εκπαίδευση ατόμων όλων των ηλικιών και των κοινωνικών ομάδων. Η συμμετοχή σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης που περιλαμβάνουν ΜΒΕ δημιουργεί ένα σταθερό περιβάλλον σύνδεσης μεταξύ της εκπαίδευσης και των παραγωγικών φορέων της αγοράς, με απτά οφέλη για τις επιχειρήσεις αλλά και για τους εκπαιδευόμενους, με σημαντικότερη την απόκτηση κρίσιμων και χρήσιμων δεξιοτήτων. Σημαντικό στοιχείο στη διαμόρφωση του παραπάνω πλαισίου είναι η καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ώστε η στενή συνεργασία μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και των επιχειρήσεων να τροφοδοτήσει τη βελτίωση της ποιότητας και της ελκυστικότητας της ΕΕΚ.

Στην Ελλάδα η συμμετοχή των επιχειρήσεων σε δράσεις ΑΕΕΚ και ΣΕΕΚ είναι σημαντικά χαμηλότερη από τη συμμετοχή που καταγράφεται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Κατά συνέπεια, χαμηλή είναι και η συμμετοχή των εκπαιδευόμενων σε ενέργειες εκπαίδευσης και κατάρτισης που στηρίζονται στη ΜΒΕ.

Κατευθύνσεις-συστάσεις για την ΑΕΕΚ

Στη διεθνή καταξιωμένη εκδοχή της η Μαθητεία διεξάγεται εναλλασσόμενα μεταξύ σχολείου και επιχείρησης και δεν αποτελεί μετέπειτα «προσθήκη» - με τη μορφή πρακτικής άσκησης ή εργασιακής εμπειρίας - μετά την αποπεράτωση του θεωρητικού σκέλους της ΕΕΚ. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται μια συνεχής όσο και ενδιαφέρουσα, αμφίδρομη «επαλήθευση - επιβεβαίωση» των όσων μαθαίνουν οι εκπαιδευόμενοι, αφενός μεν στη θεωρία και αφετέρου στην πράξη.

Σε αρκετές χώρες έχουν αναπτυχθεί καινοτόμες μορφές ΕΕΚ γενικότερα και Μαθητείας ειδικότερα, οι οποίες παρέχουν στους αποφοίτους της μια «διπλή διέξοδο», είτε για άμεση ένταξη στην αγορά εργασίας, αλλά και περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη, είτε για σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αυτή η τελευταία δυνατότητα «κάθετης κινητικότητας» είναι ένα από τα σημαντικότερα κίνητρα επιλογής της ΕΕΚ από τους νέους, καθώς αυξάνει δραστικά την ελκυστικότητά της.

Είναι σημαντικό να αναπτυχθεί ένα πλήρες πλαίσιο για τη Μαθητεία στο οποίο θα μπορούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και μέσω του οποίου θα συστηματοποιείται η απόκτηση βασικών δεξιοτήτων στις επιχειρήσεις. Η συστηματοποίηση της διαδικασίας κοινωνικού διαλόγου για θέματα Μαθητείας, με αυξημένο ρόλο των κοινωνικών εταίρων σε ζητήματα κατάθεσης προτάσεων και αλλαγών, αλλά και λήψης αποφάσεων μπορεί να γίνει μέσω:

- της πραγματοποίησης του κοινωνικού διαλόγου τόσο σε κεντρικό όσο και σε τοπικό και κλαδικό επίπεδο,
- της διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου μέσα σε συγκεκριμένα χρονικά πλαίσια προκειμένου να διασφαλιστεί η ενσωμάτωση των προτεινόμενων θέσεων και συστάσεων,
- της λειτουργίας των κοινωνικών εταίρων ως ενδιάμεσων φορέων μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, για την ενίσχυση της συμμετοχής των επιχειρήσεων και την υποστήριξή τους κατά τη διάρκεια του προγράμματος,

- της δημιουργίας βάσης συγκέντρωσης μελετών, ερευνών, οδηγιών και άλλων αντίστοιχων κειμένων που παράγονται στο πλαίσιο εθνικών και ευρωπαϊκών δράσεων των εμπλεκόμενων φορέων (π.χ. κοινωνικοί εταίροι, ΟΑΕΔ, Υπουργεία)
- Σύναψη συνεργασιών και συνέργιες μεταξύ κοινωνικών εταίρων και επιχειρήσεων. Οι κοινωνικοί εταίροι και κυρίως οι εργοδοτικές οργανώσεις είναι εκείνοι, που εξ αντικειμένου θα πρέπει να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες βελτίωσης υφισταμένων επαγγελματικών περιγραμμάτων ή δημιουργίας νέων, μετά από συνεχή και συστηματική παρακολούθηση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας. Οι σχετικές προτάσεις τους θα αποτελούν τη βάση για την αναδιάρθρωση υπαρχόντων ή τη διατύπωση νέων προγραμμάτων Μαθητείας. Προϋπόθεση για πρωτοβουλίες αυτού του είδους είναι η ύπαρξη κατάλληλων δομών, μεθόδων και μέσων έγκαιρης διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε επαγγέλματα και εξειδικεύσεις. Σημαντική είναι επίσης η ανάπτυξη συνεργιών μεταξύ των εργοδοτικών φορέων, για να αξιοποιηθεί η τεχνογνωσία και εμπειρία που διαθέτει ο καθένας τους στον τομέα. Πάγια επιδίωξη θα πρέπει να είναι η καλύτερη δυνατή συνεργασία, με αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων, υλικών και μη, κάθε φορέα, προκειμένου να επιτευχθούν πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα.
- Ουσιαστική παράμετρος για τη διάδοση και διεύρυνση των θεσμών της Μαθητείας και της πρακτικής άσκησης είναι η ενημέρωση για τα οφέλη που αυτές συνεπάγονται σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα για τις επιχειρήσεις, καθώς ένας από τους ανασταλτικούς παράγοντες είναι η έλλειψη ενημέρωσης και διασύνδεσης των προγραμμάτων, κυρίως με τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.
- Όσον αφορά στο σύστημα διακυβέρνησης της ΕΕΚ η περίπτωση της Δανίας αποτελεί μια καλή πρακτική, κατά την οποία το Υπουργείο Παιδείας ασκεί τη γενική εποπτεία της ΕΕΚ, οι Κοινωνικοί Εταίροι έχουν θεσμικό ρόλο, με συμβουλευτικές αρμοδιότητες σε εθνικό και σε τοπικό επίπεδο, με βραχίονες αφενός τις Εθνικές Επαγγελματικές Επιτροπές, σκοπός των οποίων είναι η παρακολούθηση των εξελίξεων ανά επάγγελμα, αφετέρου τις Τοπικές Επιτροπές Κατάρτισης, οι οποίες διασφαλίζουν την κάλυψη των αναγκών των τοπικών αγορών εργασίας. Επίσης, προκειμένου να χρηματοδοτήσει τις δράσεις Μαθητείας, η Δανία έχει θεσπίσει ένα ανταποδοτικό ταμείο για τους εργοδότες, στο οποίο συνεισφέρουν σε ετήσια βάση, με ένα πάγιο ποσό, τόσο οι δημόσιες, όσο και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Ο ρόλος των επιχειρήσεων είναι σημαντικός. Είναι κρίσιμο οι επιχειρήσεις (και οι εργοδότες) να κατέχουν συγκεκριμένο ρόλο στο σύστημα διακυβέρνησης της Μαθητείας και να συμβάλουν στη διαμόρφωση του προγράμματος σπουδών, σε συνεργασία με τα συνδικάτα, όπου απαιτείται (Business Europe, 2018). Κρίσιμος είναι ο ρόλος των εργοδοτών και στον προσδιορισμό των μαθησιακών αποτελεσμάτων, σημείο μάλιστα που μπορεί να λειτουργήσει θετικά ως προς την προσφορά περισσότερων θέσεων Μαθητείας από τις επιχειρήσεις.

Κατευθύνσεις-συστάσεις για την ΣΕΕΚ

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΣΕΕΚ), ιδίως οι μορφές της που περιλαμβάνουν ΜΒΕ, είναι εξαιρετικά σημαντική στις σημερινές οικονομίες που μετασχηματίζονται ταχύτατα. Η ΜΒΕ στη ΣΕΕΚ μπορεί να προωθήσει την (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας, την κοινωνική συνοχή, να συμβάλει στη μείωση της υποαπασχόλησης των ενηλίκων, ενώ αποτελεί εργαλείο για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Σε στρατηγικό και αναπτυξιακό επίπεδο υποστηρίζει τις πολιτικές μιας χώρας για την καινοτομία, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη και αποτελεί μέρος της αλυσίδας ανθρώπινου κεφαλαίου.

Στην Ελλάδα, ως βασικό εμπόδιο για τη συμμετοχή σε προγράμματα ΣΕΕΚ και το οποίο προκύπτει από σχετικές έρευνες (Eurostat 2015, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2017) είναι το κόστος συμμετοχής. Επιπλέον, εκτός από το κόστος συμμετοχής, στην ομάδα των συνηθέστερων και σημαντικότερων εμποδίων καταγράφονται η έλλειψη πληροφόρησης/ελλιπής ενημέρωση, η έλλειψη χρόνου λόγω επαγγελματικών ή άλλων υποχρεώσεων, αλλά και λόγοι που σχετίζονται με την οργάνωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων όπως οι ημέρες και ώρες υλοποίησης, η ποιότητά τους, ο τρόπος διεξαγωγής καθώς και η μεγάλη διάρκειά τους (ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, 2018). Επομένως, η παροχή περισσότερο ευέλικτων προγραμμάτων, με ταυτόχρονη μείωση του κόστους θα συμβάλει στην άμβλυνση των εμποδίων και εκτιμάται ότι θα συντελέσει θετικά στην ελκυστικότητα της ΣΕΕΚ. Μια λύση στη δυσκολία που συνδέεται με το χρόνο και τον τόπο υλοποίησης είναι η παροχή εναλλακτικών μεθόδων μάθησης, όπως τα προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης (e-learning). Τα προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης είναι η κυριότερη εναλλακτική μορφή παροχής Μη Τυπικής Εκπαίδευσης. Τα προγράμματα αυτά παρέχονται από οργανισμούς, όπως τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα οποία προσφέρουν σειρά προγραμμάτων για βελτίωση γνώσεων και δεξιοτήτων σε συγκεκριμένα θεματικά πεδία, αν και στην Ελλάδα δεν είναι ακόμα ιδιαίτερα διαδεδομένη αυτή η μορφή ΣΕΕΚ.

Η πιστοποίηση της ΣΕΕΚ αποτελεί ιδιαίτερα κρίσιμο παράγοντα. Στο διεθνές περιβάλλον διαπιστώνεται μια σαφής κατεύθυνση προς την ανάπτυξη των συστημάτων πιστοποίησης τη μη τυπικής (και άτυπης) μάθησης με στόχο την ευελιξία και τη διαμόρφωση ενός ευρύτερου πεδίου δυνατοτήτων αναγνώρισης των εναλλακτικών μορφών μάθησης που ένα άτομο έχει υλοποιήσει. Υπό την έννοια αυτή, τα συστήματα πιστοποίησης της μη τυπικής μάθησης αποσκοπούν στο να γίνουν εύχρηστα και κυρίως να καταστούν διακριτά τα μαθησιακά αποτελέσματα που αποκτήθηκαν εκτός των παραδοσιακών δομών του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Η κυρίαρχη τάση της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής υποστηρίζει ότι είναι σημαντικό να διερευνηθούν όλες εκείνες οι παράμετροι που καθιστούν τα μαθησιακά αποτελέσματα αναγνωρίσιμα και κοινώς αποδεκτά μέσα από έγκριτες, έγκυρες και διαφανείς διαδικασίες πιστοποίησης. Σε αυτό το πλαίσιο, τα μαθησιακά αποτελέσματα και οι εμπειρίες που έχουν αποκτηθεί στη διάρκεια του επαγγελματικού βίου ενός ατόμου είναι σημαντικό σταδιακά να αξιολογούνται και να πιστοποιούνται όπως ακριβώς και αυτά που αποκτήθηκαν μέσω παραδοσιακών εκπαιδευτικών διαδρομών.

Η εξεύρεση χρηματοδότησης προγραμμάτων της ΣΕΕΚ συνιστά παράγοντα ο οποίος λειτουργεί ανασταλτικά ως προς την ανάληψη πρωτοβουλιών ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Το συνηθέστερο είναι οι επιχειρήσεις να αξιοποιούν τα εκάστοτε επιδοτούμενα προγράμματα, αλλά να μην χρησιμοποιούν ίδιους πόρους για τη διεξαγωγή τέτοιων προγραμμάτων, μη επενδύοντας κεφάλαια στον τομέα της εκπαίδευσης. Μια καλή πρακτική συστήματος χρηματοδότησης αποτελεί η περίπτωση της Ιταλίας. Εκεί η χρηματοδότηση αντίστοιχων προγραμμάτων εξασφαλίζεται μέσω Κοινών Διεπαγγελματικών Ταμείων (Joint Interprofessional Funds /JIPFs), τα οποία αποτελούν διμερείς οργανισμούς που διοικούνται από κοινού από συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες και τα οποία είναι αρμόδια για τη χρηματοδότηση της κατάρτισης των μελών τους. Κάποια από τα Ταμεία, όπως το Fondimpresa, συμπεριλαμβάνουν μεταξύ των προτεραιοτήτων τους και μορφές μη συμβατικής εκπαίδευσης (εκπαίδευση εξ αποστάσεως, συμβουλευτική, καθοδήγηση) για τις οποίες επίσης δίδονται οικονομικά κίνητρα, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Για να αποτελέσει η ΜΒΕ συστατικό στοιχείο των προγραμμάτων της ΣΕΕΚ, θα πρέπει να αποτελέσει προϋπόθεση επιλεξιμότητας για χρηματοδότηση του προγράμματος. Η Γαλλία είναι μια περίπτωση χώρας που εφαρμόζει αντίστοιχη πρακτική. Παρά το ότι το πλαίσιο δεν είναι ιδιαίτερα ευνοϊκό, δεδομένου ότι, αφενός η χώρα δεν έχει συγκεκριμένη προσέγγιση για τη ΜΒΕ στη ΣΕΕΚ, αφετέρου δεν εφαρμόζονται στη χώρα αναγνωρισμένα προγράμματα ΣΕΕΚ που να απαιτούν ειδικά την εφαρμογή μεθόδων ΜΒΕ, εντούτοις έχει εισαχθεί μια αποτελεσματική ρύθμιση: προκειμένου ένα πρόγραμμα κατάρτισης να είναι επιλέξιμο για χρηματοδότηση από τους Οργανισμούς

Συλλογικών Φορέων (OPCA), τίθεται ως προϋπόθεση χρηματοδότησης να περιλαμβάνει μεθόδους Μάθησης με Βάση την Εργασία.

Ο ρόλος των επιχειρήσεων κρίνεται κομβικός στο ζήτημα αυτό. Η έγκαιρη πρόβλεψη των τάσεων και των προκλήσεων, που καλείται να αντιμετωπίσει μια επιχείρηση στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της, παρέχει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν εγκαίρως στις συχνές αλλαγές του. Στο πλαίσιο αυτό, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού ούτως ώστε να συνδέεται η εκπαίδευση των εργαζομένων με τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης, είναι εξαιρετικά σημαντική. Για να είναι αυτό εφικτό, είναι απαραίτητη η συστηματική διερεύνηση των αναγκών της επιχείρησης και η κατάρτιση εκπαιδευτικού πλάνου σε ετήσια βάση (ΣΕΒ, 2018). Η εκπαίδευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις θα πρέπει να αποτελεί τμήμα μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής διαχείρισης και διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης, θα πρέπει να ενσωματώνονται νέες μέθοδοι και τεχνικές μάθησης, όπως επιβάλλεται από τις τεχνολογικές εξελίξεις αλλά και τις εξελίξεις στο εργασιακό περιβάλλον. Ο παραδοσιακός τρόπος εκμάθησης στην αίθουσα είναι πλέον ξεπερασμένος, ενώ έχουν αναδειχθεί πολλές νέες εναλλακτικές μέθοδοι, όπως το blended learning. Η μέθοδος αυτή μάθησης συνδυάζει πληθώρα μέσων και μεθοδολογιών (role plays, χρήση video και πολυμέσων, αξιοποίηση σεναρίων πραγματικών επιχειρήσεων κλπ), για την επίτευξη του επιθυμητού μαθησιακού αποτελέσματος.

Τέλος, καίριος είναι ο ρόλος του ρυθμιστικού περιβάλλοντος. Η αποτελεσματική λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης (και πρόγνωσης) των αναγκών της αγοράς εργασίας, με ροή δεδομένων από τις επιχειρήσεις και με ενεργό κινητοποίηση συλλογικών επιχειρηματικών φορέων, η ρύθμιση της αγοράς των παρόχων υπηρεσιών εκπαίδευσης εργαζομένων, η πιστοποίηση των προγραμμάτων και των εκπαιδευτών, η αξιοποίηση του προτύπου ISO 17024 για την πιστοποίηση δεξιοτήτων/μαθησιακών αποτελεσμάτων σε επίπεδο προσώπων, καθώς και η βελτίωση των ρυθμίσεων που αφορούν στον ΕΛΕΚΠ (π. ΛΑΕΚ) με αποκέντρωση της διαχείρισης, ευχερή ανάκτηση πόρων, καλύτερη αξιοποίηση από τις επιχειρήσεις, περισσότερες και καλύτερες υπηρεσίες, αποτελούν σημαντικές προϋποθέσεις για την ΣΕΕΚ και για τη ΜΒΕ.

Εν κατακλείδι, συνάγεται ότι η Μάθηση με Βάση την Εργασία αποτελεί αποδεδειγμένα βέλτιστη πρακτική απόκτησης, βελτίωσης και αναβάθμισης οριζόντιων (γενικών) αλλά και επαγγελματικών (κάθετων) δεξιοτήτων, επομένως συνιστά αναντικατάστατη μέθοδο μάθησης και απόκτησης εμπειριών, τόσο στην Αρχική όσο και στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.

Για την Αρχική ΕΕΚ, η ΜΒΕ αναδεικνύεται, σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία, σε μια πολύ σημαντική μέθοδο διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την απασχόληση, προς όφελος και των δυο πλευρών, διευκολύνοντας τη μετάβαση των νέων από το σχολείο στην ενεργό ζωή και την εξεύρεση εργασίας. Η ρύθμιση του πλαισίου για τη Μαθητεία, η δυνατότητα επιλογής επαγγελματικών διαδρομών, η ενημέρωση των επιχειρήσεων, ιδίως των μικρών και μεσαίων για τα δυνητικά οφέλη από την προσφορά θέσεων Μαθητείας και Πρακτικής Άσκησης, αποτελούν παράγοντες που θα αναβαθμίσουν τη ΜΒΕ και θα αυξήσουν την ελκυστικότητα της ΕΕΚ, αναδεικνύοντάς την σε πρώτη επιλογή και όχι σε επιλογή ανάγκης.

Η Συνεχιζόμενη ΕΕΚ αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία. Η έξοδος της χώρας από την κρίση και οι επενδύσεις σε διεθνώς εμπορεύσιμα προϊόντα και υπηρεσίες θα οδηγήσουν σε υψηλότερο αυτοματισμό διαδικασιών και διεργασιών και επακόλουθα τεχνολογικά απαιτητικότερες θέσεις εργασίας, δηλαδή ανθρώπινο δυναμικό με αναπτυγμένες / εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες, εντείνοντας τα προβλήματα εξεύρεσης κατάλληλα ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και τις απαιτήσεις επανακατάρτισης πλεονάζοντος ανθρώπινου δυναμικού. Η προώθηση της Δια Βίου Μάθησης, η άμβλυνση των εμποδίων για τη συμμετοχή, η ανάπτυξη νέου τύπου πιστοποιημένων επαγγελματικών περιγραμμάτων, τα οποία θα ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και θα αποτελούν τη βάση σχεδιασμού των προγραμμάτων αναβάθμισης των επαγγελματικών δεξιοτήτων, η προετοιμασία προγραμμάτων επανεκπαίδευσης και απόδοσης νέων

δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και η προώθηση της MBE στο πλαίσιο των προγραμμάτων ΣΕΕΚ με την απόδοση κινήτρων για τις επιχειρήσεις, αποτελούν αναγκαίες παρεμβάσεις που θα συμβάλουν αποφασιστικά στην αναβάθμιση της ΣΕΕΚ.

Τέλος, είναι κρίσιμο να εξεταστεί η δημιουργία Συμβουλίων Δεξιοτήτων (skills councils) με εκπροσώπους των επιχειρήσεων και της εκπαίδευσης σε κρίσιμους και εξωστρεφείς κλάδους της οικονομίας με σκοπό το σχεδιασμό και την υλοποίηση σχεδίων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και ιδίως των επαγγελματικών δεξιοτήτων του, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αναντιστοιχία μεταξύ της ζήτησης και της προσφοράς τους που παρατηρείται στην αγορά εργασίας.

Βιβλιογραφία

- Andersen, O.D., & Kruse, K. (2016). *Vocational education and training in Europe – Denmark*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports.
- Business Europe (2018). *A European Framework for Quality and Effective Apprenticeships*, Position Paper.
- Cedefop (2015). *Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No 49.
- Cedefop (2016). *Trends Across Sectors and Drivers of Change: the next decade*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2018). *Skillset and Match*, September 2018.
- European Commission (2018). *Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Labour shortages and surpluses 2017*.
- European Commission (2018). *Promoting adult learning in the workplace*. Final report of the ET 2020 Working Group 2016–2018 on Adult Learning, Luxembourg.
- Eurostat (2015). Eurostat, CVT Survey.
- Eurostat (2016). Labour Force Survey, 2016.
- OECD (2014). *Skills Beyond School: Synthesis Report, OECD Reviews of Vocational Education and Training*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264214682-en>.
- ΕΛΣΤΑΤ (2016). Έρευνα Εκπαίδευσης Ενηλίκων.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013). *Work-Based Learning in Europe, Practices and Policy Pointers*.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. *Νέο Θεματολόγιο Δεξιοτήτων για την Ευρώπη. Συνεργασία για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού, της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας*. COM 381 final.
- ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2017). Διά βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία. Νέα δεδομένα, προτεραιότητες και προκλήσεις.
- ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2018) Κοινή Έρευνα των Ινστιτούτων της ΓΣΕΒΕΕ και της ΓΣΕΕ για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου μάθηση, Αθήνα.
- Γκράτον, Λ., & Σκοτ, Α. (2018). Ο γρίφος των 100 χρόνων, Διανέοσις.
- ΣΕΒ (2014). *Μέθοδοι Μάθησης με βάση την εργασία. Προτάσεις Πολιτικής για την Ελλάδα*.
- ΣΕΒ (2018). *Η ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων στις Ελληνικές επιχειρήσεις: πρόταση του ΣΕΒ στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου και της αναγκαίας μεταρρύθμισης*.
- ΣΕΒ (2018). *Χαρτογράφηση της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα*.
- Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων (2018). *Διετή Προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στα ΑΕΙ, Πρόταση του Εθνικού Συμβουλίου Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΣΕΚΑΑΔ)*.

Ιστότοποι

www.apprenticeship-toolbox.eu

<https://www.wbl-toolkit.eu/site/introduction/whobenefitsfromwbl>