



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ

Επιμέλεια: Θανάσης Καραλής

Συγγραφείς:

P. Βαρβιτσιώτη, X. Γούλας, I. Δέδε, K. Δημουλάς,
Λ. Ζαχειλάς, M. do Carmo Gomes, A. E. Costin, L. E. Hansen,
Θ. Καραλής, Π. Λιντζέρης, M. Matache, P. Patchev, P. Roukova,
P. Werquin, N. Φωτόπουλος

Αθήνα, 2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος

Εισαγωγή

Εισαγωγή του επιμελητή

Ρένα Βαρβιτσιώτη

Παρουσίαση του διακρατικού προγράμματος «Δράσεις Αμοιβαίας Μάθησης για την Αύξηση της Επένδυσης στο Ανθρώπινο Δυναμικό»

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ:

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ

Θανάσης Καραλής

Πολιτικές διά βίου μάθησης και διαδικασίες πιστοποίησης: σημεία τομής και εκκρεμή ζητήματα

Παρασκευάς Λιντζέρης

Η εκπαιδευτική, επαγγελματική και κοινωνική διάσταση της πιστοποίησης στην εποχή της «διά βίου μάθησης»: Απόπειρα για μια κριτική προσέγγιση

Κώστας Δημουλάς

Προβλήματα και προοπτικές της αναγνώρισης και πιστοποίησης της Διά Βίου Μάθησης στην Ελλάδα

Λουκάς Ζαχείλας

Ο νέος ρόλος των επαγγελματικών προσόντων και η στροφή προς τα μαθησιακά αποτελέσματα

Νίκος Φωτόπουλος - Χρήστος Γούλας

Η πιστοποίηση και αναγνώριση προσόντων στο επίκεντρο της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής - Μια κριτική διερεύνηση δυνατοτήτων, ορίων & προοπτικών εν όψει της δημιουργίας του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων

Patrick Werquin

Συστήματα προσόντων για την προώθηση της Διά Βίου Μάθησης με ιδιαίτερη έμφαση στην αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης

Maria do Carno Gomes

Αναγνώριση της πρότερης μάθησης: το Εθνικό Σύστημα της Πορτογαλίας και οι ευκαιρίες για νέες πρωτοβουλίες

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ:

ΕΘΝΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

Ιωάννα Λέδε

Το Σύστημα Διά Βίου Μάθησης της Ελλάδας

Plamen Patchev & Poli Roukova

Το Σύστημα Διά Βίου Μάθησης της Βουλγαρίας

Leif Emil Hansen

Το Σύστημα Διά Βίου Μάθησης της Δανίας

Mariana Matache & Ana Elena Costin

Το Σύστημα Διά Βίου Μάθησης της Ρουμανίας

Leif Emil Hansen

Κοινές προτάσεις πολιτικής για την ενίσχυση της συμμετοχής στη Διά Βίου Μάθηση, με έμφαση στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η δια βίου μάθηση, αφορά ένα ευρύ πλαίσιο δραστηριοτήτων και παραμέτρων οι οποίες συνθέτουν στην ουσία ένα ολόκληρο παιδευτικό και πολιτισμικό σύμπαν. Αυτό σημαίνει ότι η ανάπτυξή της αφορά στην πολύπλευρη καλλιέργεια της προσωπικότητας του πολίτη. Ταυτόχρονα όμως, δεν νοείται αποκομμένη από το οικονομικό και κοινωνικό υπόβαθρο μέσα στο οποίο υλοποιείται και αναπτύσσεται η παραγωγική και επαγγελματική δραστηριότητα.

Για το λόγο αυτό απαιτείται η δια βίου μάθηση να συνδεθεί δομικά με τη διαμόρφωση και τη δημιουργία ενός έγκριτου και κοινά αποδεκτού Εθνικού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων (NQF) στη βάση των μαθησιακών αποτελεσμάτων, το οποίο με τη σειρά του να συναρτάται αρμονικά με το αντίστοιχο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (EQF) με στόχο την διευκόλυνση της μετακίνησης και την αναγνώρισης των προσόντων των εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ταυτόχρονα θεωρούμε εξαιρετικά σημαντική την προώθηση της δια βίου μάθησης ως αναφαίρετου κοινωνικού δικαιώματος και όχι ως προϊόν εξαναγκασμού, με άμεση στόχευση στην καταπολέμηση των εμποδίων και την διευκόλυνση της πρόσβασης και της συμμετοχής των εργαζομένων. Με την μορφή αυτή ο θεσμός της δια βίου μάθησης μπορεί να αποτελέσει σημαντικό μέσο αντιμετώπισης του εκπαιδευτικού και κοινωνικού αποκλεισμού.

Στο παραπάνω πλαίσιο σημαντικά διακυβεύματα ενός Εθνικού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων αποτελούν η διευκόλυνση της κοινωνικής κινητικότητας των εργαζομένων και ιδιαίτερος των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων καθώς και η διασύνδεσή του με κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώματα.

Ειδικότερα, για την ορθή, αποτελεσματική και δίκαιη εφαρμογή και λειτουργία ενός εθνικού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων απαιτείται να τηρούνται ορισμένες γενικές αρχές ως εξής:

1. Επιβάλλεται η δημιουργία ενός **Ενιαίου Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης Προσόντων, με δημόσιο χαρακτήρα**, για την πιστοποίηση των προσόντων ανεξάρτητα του τρόπου με τον οποίο αποκτώνται, σε σύνδεση με τις ανάγκες των ατόμων και τους στόχους της εκπαίδευσης καθώς και με τα δεδομένα των αγορών εργασίας, όπως αυτά αποτυπώνονται στα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα. Η πολιτεία πρέπει να αναλάβει την ευθύνη μιας συντεταγμένης παρέμβασης, ώστε να ορίσει το πλαίσιο των κανόνων εντός του οποίου θα κινούνται οι διάφοροι φορείς που θα συμμετέχουν στην εφαρμογή του συστήματος.
2. Η αρμοδιότητα και η ευθύνη συντονισμού, υλοποίησης και εφαρμογής του συστήματος πρέπει να βρίσκεται **σε δημόσιο φορέα εθνικής εμβέλειας, υπό το Υπουργείο Παιδείας** στον οποίο χρειάζεται να εκπροσωπούνται επαρκώς όλοι οι ενδιαφερόμενοι κοινωνικοί, επαγγελματικοί, επιστημονικοί και συνδικαλιστικοί φορείς.
3. Θα πρέπει να διαφυλάσσονται και να διασφαλίζονται οι αρχές **της αυτονομίας, της διαφάνειας, της αξιοπιστίας και της αντικειμενικότητας**.
4. Να καταπολεμηθεί ο κίνδυνος να αναπτυχθεί **μία νέα κερδοσκοπική αγορά** που θα προκαλέσει (α) αύξηση της ιδιωτικής δαπάνης για υποβαθμισμένη («φροντιστηριακού» τύπου) κατάρτιση και πιστοποίηση, (β) «πληθωρισμό» πιστοποιητικών και επακόλουθη απαξίωση του χρηστικού και ουσιαστικού τους ρόλου στην ελληνική κοινωνία.
5. Ο επικείμενος οργανισμός πιστοποίησης προσόντων είναι αναγκαίο να αναλάβει εξ ολοκλήρου την ευθύνη ενός δημόσιου θεσμικού, ευέλικτου και λειτουργικού οργανισμού που θα πιστοποιεί γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες ατόμων.
6. Το ζήτημα της **ποιότητας** να αποτελέσει τον ακρογωνιαίο λίθο του συστήματος δια βίου μάθησης, του Εθνικού πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων και όλων των επιμέρους υποσυστημάτων τους. Για το λόγο

αυτό απαιτείται να ενισχυθεί θεσμικά μέσα από τον καθορισμό μιας ενιαίας εθνικής πολιτικής για την αξιολόγηση και τη διασφάλιση ποιότητας στην εκπαίδευση και κατάρτιση συνολικά.

Ο Πρόεδρος του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ

Γιάννης Παναγόπουλος

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ζήτημα της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και η διασύνδεσή του με την δια βίου εκπαίδευση στην παρούσα οικονομική και κοινωνική συγκυρία είναι εξαιρετικά επίκαιρο και ταυτόχρονα σημαντικό.

Ήδη την συγκεκριμένη χρονική περίοδο βρισκόμαστε σε περίοδο διαβουλεύσεων για τις κατευθύνσεις, τις προτεραιότητες και τις αρχές καθώς και την μορφή, την οργάνωση και την διοίκηση που τελικά θα επιλεγούν για την δημιουργία του εθνικού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων.

Στο εσωτερικό των συνδικάτων έχει ξεκινήσει ένας ουσιαστικός διάλογος με στόχο να γίνουν αντιληπτές οι συνέπειες και οι πραγματικές επιπτώσεις που εν τέλει θα έχουν για τον Έλληνα εργαζόμενο, το εκπαιδευτικό σύστημα, το διαμορφούμενο σύστημα δια βίου μάθησης καθώς και την αγορά εργασίας η υιοθέτηση και η εφαρμογή ενός πλαισίου πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων.

Στο πλαίσιο αυτό το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ σχεδίασε, οργάνωση και υλοποίησε διακρατικό συνέδριο με θέμα 1Δια βίου μάθηση και πιστοποίηση1 όπου διενεργήθηκε διάλογος μεταξύ ειδικών και επιστημόνων εξετάζοντας το θέμα από διαφορετικές οπτικές γωνίες συνεισφέροντας με αυτό τον τρόπο τόσο στον εσωτερικό διάλογο όσο και στον δημόσιο διάλογο που έχει αναπτυχθεί τους τελευταίους μήνες στην χώρα.

Ως επιστέγασμα του συνεδρίου το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ προχωράει στην έκδοση των πρακτικών του με στόχο την έμπρακτη απόδειξη του άμεσου ενδιαφέροντος των συνδικάτων και των εργαζομένων κυρίως του ιδιωτικού τομέα για το υπο διαμόρφωση εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων καθώς και την ενεργή συμμετοχή τους στον δημόσιο διάλογο με στόχο την διατύπωση συγκεκριμένης και εμπειροστατωμένης άποψη επί του θέματος.

Όπως αναφέρεται και στο εισαγωγικό σημείωμα του επιμελητή του τόμου, τα περισσότερα των κειμένων προέκυψαν κατά τις εργασίες Διεθνούς Συνεδρίου που οργανώθηκε από το ΙΝ.Ε. / Γ.Σ.Ε.Ε., στο πλαίσιο

διακρατικού προγράμματος. Το εισαγωγικό κείμενο της Ρ. Βαρβιτσιώτη, επιστημονικής συνεργάτιδας του ΙΝ.Ε. / Γ.Σ.Ε.Ε., διασαφηνίζει τους στόχους και το περιεχόμενο του συγκριμένου προγράμματος. Το συλλογικό έργο είναι δομημένο σε δύο μέρη, το πρώτο των οποίων αφορά στις πολιτικές και τις διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων και το δεύτερο στην παρουσίαση και ανάλυση των συστημάτων διά βίου μάθησης στις τέσσερις χώρες που συμμετείχαν στο πρόγραμμα, με έμφαση στα ισχυρά και ασθενή σημεία αυτών των συστημάτων, αλλά και στις προτάσεις πολιτικής για την αναβάθμισή τους.

Στο πρώτο μέρος περιλαμβάνονται έξι αξιολογες εργασίες που καταγράφουν και αναλύουν επιμέρους διαστάσεις του ζητήματος της αναγνώρισης και πιστοποίησης προσόντων. Στην πρώτη εργασία ο Θανάσης Καραλής, επίκουρος καθηγητής του Πανεπιστημίου Πατρών και επιμελητής του συλλογικού τόμου, επιχειρεί να διερευνήσει τα σημεία τομής των δύο βασικών αξόνων του Διεθνούς Συνεδρίου, με άλλα λόγια εξετάζει τα σημεία εκείνα στα οποία συναντώνται οι πολιτικές διά βίου μάθησης και εκπαίδευσης με τις πολιτικές πιστοποίησης και αναγνώρισης προσόντων. Ο συγγραφέας, βασιζόμενος στις εργασίες θεωρητικών της διά βίου μάθησης, διατυπώνει τη θέση ότι η διάνοιξη διαύλων επικοινωνίας μεταξύ των θεσμών τυπικής, μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης δημιουργεί την ανάγκη αναγνώρισης των προσόντων που οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν κατά τη συμμετοχή τους στα παραπάνω μαθησιακά και εκπαιδευτικά πλαίσια. Ωστόσο, σύμφωνα με την οπτική του συγγραφέα, οι σχετικές διαδικασίες δεν είναι κοινωνικά ουδέτερες, εγκλείουν διακυβεύματα και ενέχουν κινδύνους, για θεσμούς όπως το δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα και για πολίτες, ιδιαίτερα μάλιστα τους εργαζόμενους.

Το κείμενο του Παρασκευά Λιντζέρη, εκτελεστικού διευθυντή του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων (Ι.Μ.Ε.) της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., ήδη από τον τίτλο του προϋποθέτει τον αναγνώστη για μια κριτική προσέγγιση των κοινωνικών, εκπαιδευτικών και επαγγελματικών διαστάσεων της πιστοποίησης. Πράγματι, ο συγγραφέας με ενάρχια θέτει τα ζητήματα που προκύπτουν ή που αναμένεται να αναδειχθούν από την εφαρμογή συστημάτων αναγνώρισης γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων. Τα συστήματα αυτά, κατά τον συγγραφέα, δεν αποτελούν μια απομονωμένη

περιοχή αλλά αντίθετα αγγίζουν δύο σημαντικά πεδία κρατικής παρέμβασης, την εκπαίδευση και την εργασία. Για το λόγο αυτό, οι σχετικές πολιτικές δεν συνιστούν αδήριτες και καθολικές αναγκαιότητες και η εφαρμογή τους δεν αποτελεί τεχνικό ζήτημα, αντίθετα, βρίσκονται σε μια διαρκή αλληλεξάρτηση με το κοινωνικό και ιστορικό πλαίσιο και τις ανάγκες της δομής απασχόλησης. Έτσι, ελλοχεύει ο κίνδυνος η αναγνώριση των προσόντων, συχνά προαπαιτούμενο για την άσκηση ενός επαγγέλματος, να μετατραπεί σε ένα μηχανισμό ανακατανομής εργασιακών δικαιωμάτων και επαγγελματικών αρμοδιοτήτων. Στη συνέχεια, εστιάζοντας στην περίπτωση της Ελλάδας, ο συγγραφέας επισημαίνει τους κινδύνους εκτροπής των σχετικών πολιτικών προς μια ατέρμονα διαδικασία διαρκών εκπαιδεύσεων και πιστοποιήσεων που θα επιβαρύνει, τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις μικρές επιχειρήσεις, μετατρέποντας την αναγνώριση προσόντων σε μια νέα προσοδοφόρα «αγορά».

Ο Κώστας Δημουλάς, επιστημονικός σύμβουλος του ΙΝ.Ε. / Γ.Σ.Ε.Ε., εκκινεί την τοποθέτησή του από τρεις πολύ σημαντικές διαπιστώσεις, προκειμένου να διασαφηνίσει το πεδίο συζήτησης. Η πρώτη εξ αυτών αφορά στις διαφορές μεταξύ ακαδημαϊκής και επαγγελματικής αναγνώρισης, αφού όπως αναφέρει τα δύο αυτά πλαίσια συνδέονται και επικοινωνούν αλλά σαφέστατα συνιστούν δύο διακριτές περιοχές. Στη συνέχεια τίθεται το ζήτημα της διάκρισης μεταξύ των συστημάτων που βασίζονται στις εισροές και εκείνων που βασίζονται στις εκροές (input and output based systems), μια πλασματική κατά το συγγραφέα διάκριση αφού δεν εντοπίζονται συστήματα που να εντάσσονται αμιγώς στη μια εκ των δύο περιπτώσεων. Η τρίτη διαπίστωση αφορά μια διάσταση του προβλήματος που έχει τεθεί και στις δύο προηγούμενες εργασίες, ότι δηλαδή η πιστοποίηση δεν είναι μια αυστηρά τεχνική διαδικασία - σύμφωνα με τον συγγραφέα η πιστοποίηση δεν οδηγεί απλώς στην πρόσβαση στην εργασία ή σε μια καλύτερη αμοιβή, αλλά συνδέεται άμεσα με την ταυτότητα και την κοινωνική αναγνώριση των πολιτών. Οι προτάσεις που διατυπώνονται στη συνέχεια εστιάζουν στη συμπλήρωση των υφισταμένων συστημάτων αναγνώρισης και πιστοποίησης προσόντων και όχι στη ριζική εκθεμελίωσή τους, η οποία εκτός των άλλων κινδύνων ενέχει και τον κίνδυνο ανάδυσης

μιας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας χωρίς ουσιαστικό αντικείμενο, η οποία θα αντλεί πόρους από το κοινωνικό σύστημα προκειμένου να οδηγήσει σε αμφιβόλου ποιότητας και αξίας αποτελέσματα.

Η εργασία του Λουκά Ζαχείλα, ανώτερου εμπειρογνώμονα του CEDEFOP, εστιάζει περισσότερο στη δράση του συγκεκριμένου οργανισμού στο πεδίο της αναγνώρισης και πιστοποίησης προσόντων, γεγονός που συνεισφέρει στο σχετικό διάλογο αφού το CEDEFOP είναι ο κατ' εξοχήν αρμόδιος φορέας διαμόρφωσης πολιτικής σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Καταρχάς ο συγγραφέας περιγράφει τη στροφή των συστημάτων πιστοποίησης προσόντων προς την αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και εξετάζει τις εκπαιδευτικές και δημογραφικές διαστάσεις του ζητήματος. Πίσω από το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, σύμφωνα με το συγγραφέα, υπάρχει η αναζήτηση μια κοινής ταυτότητας σε ένα ευρωπαϊκό τοπίο που χαρακτηρίζεται από την ποικιλομορφία των εκπαιδευτικών συστημάτων και των συστημάτων αναγνώρισης προσόντων, τα οποία μάλιστα στηρίζονται σε μακροχρόνιες εθνικές παραδόσεις. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται, το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων είναι μια προσπάθεια αφενός να έρθουν εγγύτερα διαφορετικά και αντίρροπα μερικές φορές συστήματα, δημιουργώντας έναν κοινό και κατανοητό τρόπο πιστοποίησης προσόντων και αφετέρου να γίνουν σεβαστές εθνικές ιδιαιτερότητες και ιδιομορφίες.

Το κείμενο των Χρήστου Γούλα και Νίκου Φωτόπουλου» επιστημονικών στελεχών της Γ.Σ.Ε.Ε, με αφορμή την επικείμενη θεσμοθέτηση του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, πραγματεύεται το ζήτημα της πιστοποίησης και αναγνώρισης προσόντων ως μεταρρυθμιστικού project στο πλαίσιο της Ε.Ε. Πρόκειται για μια κριτική διερεύνηση των δυνατοτήτων, των ορίων και των προοπτικών που δημιουργεί το Ε.Ο.Ε.Ε στο πεδίο της εκπαιδευτικής πολιτικής, αφού χωρίς αμφιβολία η σημασία του εγχειρήματος είναι νευραλγικής σημασίας για την Ε.Ε.. Ταυτόχρονα στο εν λόγω κείμενο δίνεται έμφαση κυρίως στο πεδίο της μη τυπικής και άτυπης μάθησης των εργαζομένων, ενώ τονίζεται η σύνδεση της πιστοποίησης προσόντων με την επαγγελματική και κοινωνική κινητικότητα στο πεδίο της ευρωπαϊκής επικράτειας. Επιπλέον, ενόψει της δημιουργίας του εθνικού πλαισίου προσόντων, κατατίθενται μια σειρά κρίσιμων παραμέτρων οι οποίες

προσδιορίζουν τις θεσμικές συντεταγμένες μέσα στις οποίες οφείλει να κινηθεί η δημιουργία ενός έγκριτου, αξιόπιστου και κοινωνικά επωφελούς συστήματος πιστοποίησης των προσόντων στη σύγχρονη κοινωνία.

Ο Patrick Werquin, ανώτερος εμπειρογνώμονας του Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας και Καινοτομίας του ΟΟΣΑ (CERI / OECD), μας προσφέρει μετά την ευρωπαϊκή και μια διεθνή οπτική στο ζήτημα της πιστοποίησης. Το πρώτο μέρος της εισήγησής του αναφέρεται στην πανυπερμία των ορισμών, των διαδικασιών και των συστημάτων πιστοποίησης, καθώς σε πολλά σημεία του πλανήτη συναντώνται ακόμη και διαφορετικοί όροι για την περιγραφή της αναγνώρισης και πιστοποίησης των προσόντων. Ο πυρήνας του προβλήματος της αναγνώρισης συνδέεται, κατά το συγγραφέα, με τις αναστολές που έχουμε αναφορικά με την αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, εκείνων δηλαδή των μαθησιακών αποτελεσμάτων που εντοπίζονται εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Σημαντική είναι η παρατήρηση που διατυπώνεται ότι τα συστήματα πιστοποίησης αφενός έχουν κόστος, ανεξάρτητα αν αυτό κατευθύνεται στους πολίτες ή καλύπτεται από θεσμούς, και αφετέρου ότι δεν οδηγούν σε οικονομική ανάπτυξη αν και αποτελούν μια από τις προϋποθέσεις της.

Η Maria do Garmo Gomes με την εργασία μας προσφέρει, από τη θέση της αντιπροέδρου του Εθνικού Γραφείου Πιστοποίησης της Πορτογαλίας, μια περιγραφή των εξελίξεων σε μια χώρα με αρκετά παρόμοιες συνθήκες με της δικής μας, η οποία ωστόσο έχει δρομολογήσει τις σχετικές διαδικασίες ήδη από το 1999. Η λογική του συστήματος της Πορτογαλίας βασίζεται στην αποκαλούμενη διπλή πιστοποίηση (double certification), με βάση την οποία δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πιστοποίησης. Η πιστοποίηση του αποκτάται μέσω της διαδικασίας αναγνώρισης προσόντων είναι ισότιμη με εκείνη που προκύπτει από την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Σύμφωνα με όσα περιγράφονται στην εισήγηση, η Πορτογαλία προγραμματίζει να έχει αναπτύξει το Εθνικό Σύστημα Προσόντων έως το 2011, ενώ ήδη έχει τεθεί σε λειτουργία το Εθνικό Δίκτυο των Κέντρων για την αναγνώριση και πιστοποίηση προσόντων.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει τέσσερις εργασίες στις οποίες προσδιορίζονται τα ισχυρά και ασθενή σημεία των συστημάτων διά βίου μάθησης στις χώρες που συμμετείχαν στο διακρατικό πρόγραμμα (Ελλάδα, Βουλγαρία, Ρουμανία και Δανία), καθώς και οι προτάσεις πολιτικής για τη βελτίωση των συστημάτων και την αύξηση της συμμετοχής των πολιτών στη διά βίου μάθηση. Το περιεχόμενο των εισηγήσεων προέρχεται από τις αντίστοιχες μελέτες που διενεργήθηκαν στις τέσσερις χώρες στο πλαίσιο του διακρατικού προγράμματος. Στην τελευταία εργασία του συλλογικού τόμου επιχειρείται μια συγκριτική προσέγγιση των συμπερασμάτων για τις τέσσερις χώρες. Στην πρώτη από τις εισηγήσεις η Ιωάννα Δέδε, προϊσταμένη του Τμήματος Πιστοποίησης Εκπαιδευτών Ενηλίκων του Ε.ΚΕ.ΠΠΣ, παρουσιάζει τα συμπεράσματα της εθνικής ερευνητικής έκθεσης για την Ελλάδα. Οι προτάσεις για τη χώρα μας αφορούν στην ανάγκη για ύπαρξη ενός αξιόπιστου συστήματος διερεύνησης εκπαιδευτικών αναγκών, στην εκπαίδευση των εκπαιδευτών αλλά και των στελεχών των οργανισμών εκπαίδευσης ενηλίκων, στη χρηματοδότηση ερευνών για τις ανάγκες, τα χαρακτηριστικά, τα κίνητρα και τις προσδοκίες των ενηλίκων εκπαιδευομένων και τη δημιουργία ενός εστιακού σημείου για τη συγκέντρωση των καλών πρακτικών του χώρου. Τέλος, επισημαίνεται η ανάγκη αξιοποίησης του επιστημονικού δυναμικού της χώρας, των επιστημονικών φορέων και οργανώσεων, καθώς και της αξιοποίησης των επαγγελματικών περιγραμμάτων κατά το σχεδιασμό προγραμμάτων.

Ο Plamen Patchev, αναπληρωτής καθηγητής οικονομικών στο Πανεπιστήμιο South-West της Βουλγαρίας και η Poli Roukova, ερευνήτρια Οικονομικής και Κοινωνικής Γεωγραφίας της Ακαδημίας Επιστημών παρουσιάζουν στην εργασία τους τα βασικά συμπεράσματα της ερευνητικής έκθεσης για την κατάσταση της διά βίου μάθησης στη Βουλγαρία. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, η Βουλγαρία έχει αναπτύξει τα τελευταία χρόνια σε σημαντικό βαθμό το νομοθετικό της πλαίσιο στον τομέα της διά βίου μάθησης, αν και η σχετική διαδικασία θεωρείται ότι εξελίσσεται με καθυστέρηση σε αρκετές περιπτώσεις. Τα σημεία στα οποία εντοπίζονται υστερήσεις είναι η χαμηλή χρηματοδότηση των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης από το κράτος και η περιορισμένη συμμετοχή

των πολιτών στα προγράμματα. Οι συγγραφείς προτείνουν την ανάπτυξη στοχευμένων χρηματοδοτικών μηχανισμών προκειμένου να ενθαρρυνθούν τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες να συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό στη διά βίου μάθηση.

Η εργασία του Leif Emil Hansen, αναπληρωτή καθηγητή του Πανεπιστημίου Roskilde της Δανίας, παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον αφού η χώρα του έχει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά πρόσβασης στη διά βίου μάθηση στην Ευρώπη. Ο συγγραφέας παρουσιάζει τα βασικά σημεία αυτού του συστήματος δίνοντας έμφαση και στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, αναφέροντας χαρακτηριστικά ότι στη Δανία προσπαθούν να δημιουργήσουν ένα δημοκρατικό σχολείο, το οποίο δεν απευθύνεται στα παιδιά των εύπορων ή μορφωμένων γονέων, αλλά αντίθετα αφορά τους πάντες. Η πιστοποίηση των προσόντων είναι ένα ζήτημα που έχει αναδειχθεί στην ατζέντα του σχετικού διαλόγου στη Δανία, καθώς περισσότερο από το ένα τρίτο των εργαζομένων δεν έχουν αναγνωρισμένα τυπικά προσόντα.

Η Mariana Matache, διευθύντρια του DVV και η Ana Elena Costin, από το Εθνικό Συμβούλιο Κατάρτισης, αποτυπώνουν την κατάσταση στη Ρουμανία, μέσα από τα συμπεράσματα της αντίστοιχης εθνικής ερευνητικής έκθεσης. Σύμφωνα με τις συγγραφείς η Ρουμανία διαθέτει εθνική αρχή πιστοποίησης των φορέων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίοι ανήκουν στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Οι πόροι που διατίθενται από το κράτος για τη διά βίου μάθηση είναι εξαιρετικά περιορισμένοι και ως εκ τούτου η μόνη πηγή χρηματοδότησης παραμένει η Ευρωπαϊκή Ένωση, με αποτέλεσμα την επί της ουσίας ταύτιση της εθνικής με την ευρωπαϊκή πολιτική στον τομέα αυτό. Η ανάπτυξη του συστήματος αναγνώρισης και πιστοποίησης προσόντων έχει ξεκινήσει με τη δημιουργία θεματικών επιτροπών, οι οποίες επεξεργάζονται τις προδιαγραφές και το πλαίσιο λειτουργίας.

Στην τελευταία εργασία του συλλογικού τόμου, ο Leif Emil Hansen παρουσιάζει ορισμένα συνθετικά συμπεράσματα και κατευθύνσεις που προέκυψαν από τη συγκριτική θεώρηση των τεσσάρων επιμέρους εθνικών ερευνητικών εκθέσεων. Καταρχάς αναφέρεται στην υψηλή ποιότητα των

εθνικών ερευνητικών εκθέσεων, αλλά και στο γεγονός ότι η αύξηση της συμμετοχής των πολιτών στη διά βίου μάθηση σε κάθε χώρα, δεν μπορεί παρά να είναι προϊόν ενός συστηματικού διαλόγου και όχι αποτέλεσμα της τεχνογνωσίας κάποιων ειδικών από άλλες χώρες. Σημαντικό μέρος της εργασίας αφιερώνεται στην κριτική της ευρωπαϊκής πολιτικής στον τομέα της κατάρτισης, ενώ επισημαίνεται ότι αν δεν υιοθετηθούν τα κατάλληλα μέτρα η διά βίου μάθηση θα παραμείνει ένα εργαλείο διεύρυνσης και όχι άμβλυνσης των ανισοτήτων, αφού σήμερα οι κοινωνικά ασθενέστεροι συμμετέχουν με πολύ χαμηλά ποσοστά στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Σάββας Ρομπόλης

Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Επιστημονικός διευθυντής ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΟΥ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗ

Τα ζητήματα που συνδέονται με τη διά βίου μάθηση και την αναγνώριση και πιστοποίηση προσόντων είναι σήμερα περισσότερο από κάθε άλλη εποχή τομέας προτεραιότητας για τους φορείς διαμόρφωσης πολιτικής. Ταυτόχρονα όμως είναι και ζητήματα που συγκεντρώνουν την προσοχή της επιστημονικής κοινότητας και των ερευνητών του χώρου, ενώ θα πρέπει να αναφερθεί ότι η τομή τους, δηλαδή η σύνδεση των πολιτικών διά βίου μάθησης και των πολιτικών πιστοποίησης έχει ενδιαφέρουσες προεκτάσεις και διαστάσεις. Η ιδέα για την έκδοση αυτού του συλλογικού τόμου προέκυψε μετά το τέλος των εργασιών του Διεθνούς Συνεδρίου που διοργανώθηκε από το ΙΝ.Ε. /Γ.Σ.Ε.Ε., στο πλαίσιο του διακρατικού προγράμματος με τίτλο «Mutual Learning Activities for Increase of Human Capital Investment» (Κοινοτικό Πρόγραμμα PROGRESS). Το Συνέδριο αυτό, με τίτλο «Διά Βίου Μάθηση και Πιστοποίηση», είχε διάρκεια δύο ημέρες και περιελάμβανε πολλές ενδιαφέρουσες εισηγήσεις. Η πρώτη ημέρα του Συνεδρίου ήταν αφιερωμένη στα συστήματα και τις πολιτικές που αναπτύσσονται στη Διά Βίου Μάθηση στις τέσσερις χώρες που συμμετείχαν στο πρόγραμμα (με έμφαση στο πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης), καθώς επίσης και στα αποτελέσματα των εθνικών ερευνητικών εκθέσεων, ενώ η δεύτερη ημέρα αφορούσε αποκλειστικά στην πιστοποίηση προσόντων. Τα περισσότερα από τα κείμενα που έχουν περιληφθεί σε αυτό τον τόμο βασίζονται στις εισηγήσεις του Συνεδρίου, ωστόσο έχουν περιληφθεί και ορισμένα άλλα κείμενα που θεωρήθηκε ότι διευρύνουν τον προβληματισμό και ενισχύουν το διάλογο γύρω από τους δύο άξονες του Συνεδρίου.

Κατά την επιμέλεια του τόμου, ζητήθηκε από τους εισηγητές και τις εισηγήτριες που προέρχονταν από την Ελλάδα, να επεξεργαστούν τις ομιλίες τους και να διαμορφώσουν το τελικό κείμενο που περιλήφθηκε στον ανά χειράς συλλογικό τόμο. Για τις εισηγήσεις από τις άλλες

χώρες, η επιμέλεια βασίστηκε στα απομαγνητοφωνημένα κείμενα και σε συνεννοήσεις του επιμελητή με τους εισηγητές προκειμένου να αποδοθεί όσο το δυνατόν πιστότερα το πνεύμα των εισηγήσεων. Σε αρκετές των εισηγήσεων διατηρήθηκε το προφορικό στοιχείο προς χάριν της νοηματικής πιστότητας.

Η έκδοση αυτού του συλλογικού τόμου συμπίπτει με την ολοκλήρωση του διακρατικού προγράμματος «Mutual Learning Activities for Increase of Human Capital Investment», στο οποίο το ΙΝ.Ε. /Γ.Σ.Ε.Ε. ήταν ο συντονιστής φορέας, ενώ ο υπογράφων ήταν επιστημονικός υπεύθυνος της εθνικής μελέτης. Θα ήθελα από τη θέση αυτή, να ευχαριστήσω όλες και όλους που συμμετείχαν στις διάφορες φάσεις της έρευνας, και συγκεκριμένα: τα στελέχη και τους εμπειρογνώμονες του συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης (focus group), τα στελέχη του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), Χ. Δεσινιώτη, Φ. Κουτσουπιά και Ι. Δέδε (στην οποία οφείλονται ιδιαίτερες ευχαριστίες και για την έκδοση της ελληνικής ερευνητικής έκθεσης), τα στελέχη του Ερευνητικού Ινστιτούτου Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού (Ι.Α.Π.Α.Δ.) του Παντείου Πανεπιστημίου, Μ. Θεοδωρουλάκη και Α. Γεωργά και τον Χ. Γούλα Διευθυντή Κατάρτισης του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. για τη συνεχή συμπαράστασή του καθόλη τη διάρκεια του προγράμματος και τη συμβολή του στην έκδοση αυτού του τόμου.

Τέλος, ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλονται στη Ρ. Βαρβιτσιώτη, επιστημονική συνεργάτιδα του ΙΝ.Ε./ Γ.Σ.Ε.Ε. και συντονίστρια του προγράμματος, χάρη στις συνεχείς και άοκνες προσπάθειες της οποίας κατέστη εφικτή η υλοποίηση τόσο του συνεδρίου όσο και του προγράμματος.

Στις μέρες μας, που ενεργοποιείται η δημόσια διαβούλευση για το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων, ευελπιστούμε ότι ο ανά χείρας συλλογικός τόμος, που περιλαμβάνει τόσο την ευρωπαϊκή όσο και την εθνική οπτική, συνδυάζοντας την εμπειρία των ειδικών του πεδίου και τη γνώση των

ερευνητών, θα συνεισφέρει στη διεύρυνση του προβληματισμού και στην επίτευξη βέλτιστων και κοινωνικά δίκαιων λύσεων.

Θανάσης Καραλής

Επίκουρος καθηγητής
Διά Βίου Μάθησης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων
Πανεπιστημίου Πατρών

Παρουσίαση του διακρατικού προγράμματος «Δράσεις Αμοιβαίας Μάθησης για την Αύξηση της Επένδυσης στο Ανθρώπινο Δυναμικό»

Ρένα Βαρβιτσιώτη

Επιστημονική συνεργάτης Κ.Ε.Κ.-ΙΝ.Ε. /Γ.Σ.Ε.Ε.

Το Συνέδριο με τίτλο «Διά Βίου Μάθηση και Πιστοποίηση» υλοποιήθηκε στο πλαίσιο μιας διακρατικής δράσης, του Κοινοτικού Προγράμματος “PROGRESS” με τίτλο «Δράσεις Αμοιβαίας Μάθησης για την Αύξηση της Επένδυσης στο Ανθρώπινο Δυναμικό» (Mutual Learning Activities for Increase of Human Capital Investment).

Ουσιαστικά, όμως, το Συνέδριο αυτό ξεπερνά το πλαίσιο της συγκεκριμένης διακρατικής δράσης. Αποφασίσαμε με τους εταίρους, με αφορμή τη δράση αυτή, αλλά και τα θέματα που πραγματευτήκαμε στο πλαίσιο της, να δώσουμε έμφαση και να εμβαθύνουμε σε επίκαιρα θέματα που απασχολούν την πραγματικότητα της κάθε χώρας. Γιατί, λοιπόν, «Διά Βίου Μάθηση και Πιστοποίηση»; Η Διά Βίου Μάθηση συγκεντρώνει εδώ και αρκετά χρόνια το ενδιαφέρον τόσο των κυβερνήσεων που χαράζουν και εφαρμόζουν πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και των πολιτών που καλούνται να επικαιροποιούν και να ανανεώνουν τις γνώσεις και τα προσόντα τους προκειμένου να μπορέσουν να συμβαδίσουν με τις εξελίξεις της τεχνολογίας και της παραγωγής. Η Διά Βίου Μάθηση και η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό γενικότερα είναι απαραίτητες προκειμένου να ενισχυθεί η πρόσβαση όλων, ανδρών και γυναικών, όλων των ηλικιών, στην απασχόληση, να αυξηθούν τα επίπεδα παραγωγικότητας, καινοτομίας και ποιότητας στην εργασία.

Στις τελευταίες Οδηγίες μάλιστα της Ευρωπαϊκής Ένωσης δίνεται έμφαση στην επέκταση και τη βελτίωση της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό. Σημειώνεται ότι αυτό θα πρέπει να επιτευχθεί μέσω αποτελεσματικών στρατηγικών δια βίου μάθησης, ανοικτών σε όλους, στα σχολεία, τις

επιχειρήσεις, τις δημόσιες αρχές και τα νοικοκυριά, σύμφωνα όμως με τις ευρωπαϊκές συμφωνίες. Θα πρέπει, επίσης, αυτές οι στρατηγικές να περιλαμβάνουν κατάλληλα κίνητρα και μηχανισμούς κατανομής του κόστους, με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, αλλά και στην κατάρτιση στο χώρο της εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου και μάλιστα ιδιαίτερα για τους ανειδίκευτους και τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους. Σε αυτό το πλαίσιο τονίζεται παράλληλα ότι προκειμένου να εξασφαλίσουμε ότι η προσφορά δια βίου μάθησης συναντά τη ζήτηση, τα συστήματα δια βίου μάθησης θα πρέπει να είναι ευέλικτα, προσβάσιμα και ανταποκρινόμενα στις μεταβαλλόμενες ανάγκες.

Το αν και κατά πόσο η προσφορά συναντά τη ζήτηση ήταν ένα θέμα που μας απασχόλησε και κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης διακρατικής Δράσης στο πλαίσιο της οποίας υλοποιείται αυτό το Συνέδριο. Αναμφίβολα όμως στις σύγχρονες κοινωνίες η μάθηση δεν περιορίζεται μόνο στην τυπική εκπαίδευση που έχει ως πηγή τα σχολεία και τα πανεπιστήμια. Η Κοινωνία της Πληροφορίας απαιτεί τη Διά Βίου Μάθηση μέσω μιας ποικιλίας μέσων, τρόπων και μεθόδων και εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, μέσω της εργασιακής εμπειρίας, της προσωπικής μελέτης και της κοινωνικής εργασίας. Γενικότερα προωθείται μια πολιτική διευκόλυνσης των ατόμων έτσι ώστε να έχουμε πρόσβαση στη μάθηση μέσω ευέλικτων συνδυασμών, διαφορετικών μορφών, διάρκειας και περιεχομένων εκπαίδευσης. Απαραίτητη όμως προϋπόθεση, για όλα όσα αναφέρθηκαν, αποτελεί η μάθηση αυτή να μπορεί να πιστοποιείται κατά έγκυρο και γενικά αποδεκτό τρόπο. Και εδώ λοιπόν συνδέεται η δια βίου μάθηση με την πιστοποίηση. Θα πρέπει λοιπόν να αναπτυχθούν εκείνα τα ρυθμιστικά εργαλεία που επιτρέπουν την αναγνώριση και την απόδοση αξίας στις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχει το άτομο συνολικά, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίον αυτές έχουν αποκτηθεί.

Τα τελευταία χρόνια σχεδόν σε όλες τις χώρες της Ευρώπης παρά τις διαφορές που υπάρχουν στα επιμέρους εκπαιδευτικά συστήματα, έχουν δοκιμαστεί και έχουν εφαρμοστεί διάφορες μεθοδολογίες προσδιορισμού, διάγνωσης, αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Επίσης με ιδιαίτερο ενδιαφέρον συζητείται το θέμα της πιστοποίησης των

γνώσεων, των προσόντων γενικότερα που προκύπτουν από άτυπες και μη τυπικές μορφές μάθησης.

Στη συνέχεια, προκειμένου να γίνουν κατανοητές οι εισηγήσεις των εταιρών της διακρατικής Δράσης δίνεται μια συνοπτική εικόνα των στόχων της αλλά και της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε για την επίτευξή τους. Στη Δράση με τίτλο «Δράσεις Αμοιβαίας Μάθησης για την Αύξηση της Επένδυσης στο Ανθρώπινο Δυναμικό» (Mutual Learning Activities for Increase of Human Capital Investment), συμμετείχαν οι παρακάτω φορείς:

1. Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Κ.Ε.Κ. ΙΝ.Ε. ΓΣΕΕ) - Ελλάδα (συντονιστής φορέας)
2. Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.) - Ελλάδα
3. Ερευνητικό Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού (Ι.Α.Π.Α.Δ.) του Παντείου Πανεπιστημίου - Ελλάδα
4. IG - BAS, Institute of Geography, Bulgarian Academy of Sciences - Βουλγαρία
5. German Association of Popular Universities in Bucharest, DVV International - Ρουμανία
6. Federation of Societies for Support of Knowledge (FSSK) - Βουλγαρία
7. University of Roskilde, Department of Psychology and Educational Studies - Δανία

Στόχος της διακρατικής Δράσης ήταν η ανάπτυξη δράσεων αμοιβαίας μάθησης με στόχο την ενδυνάμωση της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό στην Ελλάδα, τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία (που αποτελούν τρία κράτη μέλη που κατέχουν τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής στη διά βίου μάθηση), μέσω της ανάλυσης των εφαρμοζόμενων πολιτικών και τον εντοπισμό των κρίσιμων σημείων, τη μεταφορά τεχνογνωσίας από τη Δανία που κατέχει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά σχετικά

με τη συμμετοχή στη διά βίου μάθηση καθώς και μέσω της ανάπτυξης προτάσεων πολιτικής για τη βελτίωση των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Η διακρατική Δράση ειδικότερα στόχευε στην ανάπτυξη διακρατικής συνεργασίας και δράσεων αμοιβαίας μάθησης μέσω της συγκριτικής ανάλυσης των συστημάτων διά βίου μάθησης στις συμμετέχουσες χώρες, επικεντρώνοντας κυρίως στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και στον προσδιορισμό των δυνατών και αδύναμων σημείων. Οι επιμέρους εθνικές ερευνητικές ομάδες εργάστηκαν με κοινή μεθοδολογία, που εκπονήθηκε από την ελληνική ερευνητική ομάδα. Βασικές τεχνικές ήταν οι ομάδες εστίασης (focus group), με διαμορφωτές πολιτικής, στελέχη φορέων, εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους, καθώς και ανάλυση SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Οι άξονες διερεύνησης, κοινοί για όλες τις χώρες, ήταν οι ακόλουθοι:

1. Πολιτικές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
2. Σχήματα χρηματοδότησης για τη συμμετοχή των πολιτών στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.
3. Έρευνες σε εθνική κλίμακα για τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.
4. Κίνητρα και αντிகίνητρα συμμετοχής.
5. «Καλές πρακτικές».
6. Συμβολή του φορέα υλοποίησης.
7. Ρόλος του εκπαιδευτή.
8. Ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.
9. Εναλλακτικά σχήματα εκπαίδευσης (εξ αποστάσεως κατάρτιση, μεικτά συστήματα).
10. Συμβολή και ρόλος των νέων τεχνολογιών (e-learning).
11. Σύνδεση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο.
12. Σύνδεση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την αγορά εργασίας σε εθνικό επίπεδο.

Οι ερευνητικές εκθέσεις όλων των χωρών περιελάμβαναν αναλυτικές προτάσεις πολιτικής με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των πολιτών στη διά βίου μάθηση, δομημένες ως προς τους παραπάνω άξονες. Στη συνέχεια ο L.E. Hansen, εκ μέρους της Δανίας, διαμόρφωσε μια συνθετική - συγκριτική έκθεση με βάση τα περιεχόμενα των επιμέρους ερευνητικών εκθέσεων.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΩΝΤΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ

Πολιτικές διά βίου μάθησης και διαδικασίες πιστοποίησης: σημεία τομής και εκκρεμή ζητήματα

Θανάσης Καραλής

Επίκουρος καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών

Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση: ιστορικές αναφορές και εννοιολογικοί προσδιορισμοί

Πριν από περίπου σαράντα χρόνια, και μάλιστα τέσσερα χρόνια πριν η Επιτροπή Faure της Unesco προτείνει τον όρο *lifelong education*, ο Philip Hall Coombs είχε ήδη διατυπώσει την τυπολογία του με βάση την οποία κατέταξε τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες σε τρεις τύπους: την *τυπική εκπαίδευση* (που περιλαμβάνει όλους τους ιεραρχικά δομημένους και χρονικά διαβαθμισμένους εκπαιδευτικούς θεσμούς, από τις πρώτες βαθμίδες έως και τις μεταπτυχιακές σπουδές), τη *μη τυπική εκπαίδευση* (που περιλαμβάνει κάθε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος) και την *άτυπη εκπαίδευση* (δηλ. τη συνεχή διαδικασία κατά την οποία ο πολίτης αποκτά γνώσεις, δεξιότητες και διαμορφώνει στάσεις και αντιλήψεις, μέσα από τις καθημερινές εμπειρίες και την έκθεση στο κοινωνικό περιβάλλον). Μερικά χρόνια αργότερα (1974), σε συνεργασία με τον Mazur Ahmed, διατυπώνει εκ νέου αυτή την τυπολογία (για το λόγο αυτό αναφέρεται στη βιβλιογραφία είτε ως τυπολογία Coombs, είτε ως τυπολογία Coombs & Ahmed), αιτιολογώντας το περιεχόμενο και την αναλυτική αξία των τριών προτεινόμενων τύπων εκπαίδευσης (Coombs & Ahmed, 1974: 7):

Εκκινήσαμε με μια λειτουργική οπτική για την εκπαίδευση, σε αντίθεση με τη δομική και θεσμική προσέγγιση που κυρίως χρησιμοποιείται στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και διοίκηση. Αυτό μας υποχρέωσε να εκκινήσουμε την ανάλυσή μας από τους εκπαιδευόμενους και τις ανάγκες τους και μόνον μετά να μετακινηθούμε προς το ερώτημα ποιά

εκπαιδευτικά μέσα θα μπορούσαν να είναι κατάλληλα για την εκπλήρωση αυτών των αναγκών. Αυτό, όπως το είδαμε, ισοδυναμεί με το να βάζουμε το άλογο πριν το κάρο. Επίσης, εκκινήσαμε με την πεποίθηση, που αργότερα υπογραμμίστηκε και από τη Διεθνή Επιτροπή της UNESCO για την Ανάπτυξη της Εκπαίδευσης, ότι η εκπαίδευση δεν μπορεί πλέον να θεωρείται ως μια χρονικά και χωρικά οριοθετημένη διαδικασία, περιορισμένη στα σχολεία και αποτιμώμενη με τα έτη συμμετοχής.

Η τυπολογία αυτή επικράτησε στη συνέχεια στο χώρο των ερευνητών της διά βίου μάθησης, ακριβώς γιατί εμπεριέχει την καταστατική σύλληψη της διά βίου μάθησης, ότι δηλ. η μάθηση είναι συνεχής και εκδηλώνεται σε όλες τις διαστάσεις και τις χρονικές περιόδους του βίου. Θα προσπαθήσουμε στη συνέχεια να ορίσουμε το περιεχόμενο των όρων *διά βίου μάθηση και εκπαίδευση*. Αν και ο όρος *lifelong education*, εντοπίζεται για πρώτη φορά στο βιβλίο του B. Yaxlee με τον ομώνυμο τίτλο το 1929, η ιδέα πως πρόκειται για μια διαφορετική σύλληψη της εκπαίδευσης, που περιβάλλει ολόκληρο το φάσμα του βίου και προϋποθέτει μια ριζική αναδιάρθρωση του εκπαιδευτικού συστήματος διατυπώνεται για πρώτη φορά στην Έκθεση της Unesco για το μέλλον της εκπαίδευσης υπό τον τίτλο “Learning to Be” (1972, Faure Report). Με βάση τον ορισμό που έχει δοθεί από τον Βεργίδη (2001: 138): «Η διά βίου εκπαίδευση αποτελεί μια προσέγγιση του συνόλου των μορφωτικών δραστηριοτήτων (τυπικής, μη-τυπικής και άτυπης) όλων των επιπέδων, που επιτρέπει τη συγκρότησή τους σε ένα εκπαιδευτικό συνεχές, σε διαρκή αλληλεπίδραση με την κοινωνικο-οικονομική, πολιτική και πολιτισμική πραγματικότητα». Πράγματι, αυτό που διαφοροποιεί και αντιδιαστέλλει την αντίληψη της διά βίου μάθησης από τις συμβατικές αντιλήψεις για τη μάθηση και την εκπαίδευση, δεν είναι η αυτονόητη και γνωστή εδώ και χιλιάδες χρόνια, διαπίστωση ότι μαθαίνουμε σε όλη τη διάρκεια του βίου μας, αλλά αυτό που υπογραμμίζεται στον ορισμό του Βεργίδη («...που επιτρέπει τη συγκρότησή τους σε ένα εκπαιδευτικό συνεχές...») - το οποίο φυσικά και απαιτεί μια ριζική αναδιάρθρωση του εκπαιδευτικού συστήματος όπως άλλωστε ρητά διατυπώνεται στην Έκθεση της Επιτροπής Faure.

Συνοψίζοντας, μπορούμε να θεωρήσουμε πως ο επιστημονικός προβληματισμός για τη *διά βίου μάθηση και εκπαίδευση* παραπέμπει σε μια διαφορετική από τη συμβατική προσέγγιση και οπτική, για να

αντιλαμβανόμαστε, να κατανοούμε και να σχεδιάζουμε τις διαδικασίες εκείνες που αναφέρονται στη μάθηση, την εκπαίδευση, τον εκπαιδευτικό θεσμό και τον εκπαιδευόμενο πολίτη - με βασικό στοιχείο διαφοροποίησης την έννοια της συνέχειας, του *συνεχούς* (*continuum*). Η διά βίου μάθηση περιλαμβάνει όλες τις μαθησιακές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες, οποιουδήποτε τύπου, περιεχομένου ή βαθμίδας, που λαμβάνουν χώρα σε τυπικά, μη τυπικά και άτυπα εκπαιδευτικά πλαίσια και στις οποίες συμμετέχουν πολίτες κάθε ηλικίας και μορφωτικού επιπέδου, σε οποιαδήποτε φάση του βιολογικού και κοινωνικού τους κύκλου. Πρόκειται για μια ριζικά διαφορετική σύλληψη για τη μάθηση και την εκπαίδευση, που εδράζεται στην παραδοχή της συνέχειας του μαθησιακού φαινομένου και του εκπαιδευτικού θεσμού και η οποία δεν αναγνωρίζει στη μαθησιακή πορεία αφηρητικά σημεία και τερματικούς σταθμούς, πάγιες διαδρομές και οριστικότητες (Καραλής, 2008). Η μετάβαση από τη συμβατική προσέγγιση που βασίζεται στο *διακριτό* στην προσέγγιση που βασίζεται στο *συνεχές*, αγγίζει τα όρια μιας παραδειγματικού τύπου μεταβολής για τη μάθηση και τους εκπαιδευτικούς θεσμούς (*paradigm change*, βλ. σχετικά και Peters, 1998: 105), η οποία συνδέεται άμεσα με ορισμένα από τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την ύστερη νεωτερικότητα, όπως: ο διαχωρισμός του χώρου από τον χρόνο, η ανάγκη για αναστοχαστική οικειοποίηση της γνώσης (Giddens, 1992), καθώς επίσης και η υποχρέωση του ατόμου να κατασκευάσει τη δική του βιογραφία διαθέτοντας την ικανότητα να λαμβάνει αποφάσεις που παλαιότερα ήταν δεδομένες μέσω της παράδοσης, της κυρίαρχης ιδεολογίας και της τυποποιημένης εκπαίδευσης (Μουζέλης 2005: 14), πολύ συχνά μάλιστα επιλέγοντας ανάμεσα σε διαφορετικές εκδοχές, χωρίς να διαθέτει αδιαμφισβήτητα και κοινώς αποδεκτά κριτήρια (Τσιώλης, 2005: 23).

Ωστόσο, οι ορισμοί που δίνονται στο πλαίσιο του επιστημονικού διαλόγου διεθνώς, σε αρκετές περιπτώσεις διαφέρουν από τις ελλειπτικές προσεγγίσεις που προτείνονται από τους φορείς διαμόρφωσης πολιτικής. Σταδιακά ο όρος *διά βίου εκπαίδευση* του Επιτροπής Faure, αντικαταστάθηκε από τον όρο *διά βίου μάθηση*, όχι όμως για λόγους πληρέστερης εννοιολογικής κάλυψης, αλλά γιατί η στροφή αυτή υποδηλώνει κατά τον πλέον ανάγλυφο τρόπο την ολοένα και περισσότερο συρρικνούμενη παρέμβαση του κράτους

πρόνοιας στον τομέα της εκπαίδευσης. Με άλλα λόγια, η στροφή προς τις νεοφιλελεύθερες επιλογές, που παρατηρείται διεθνώς από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 και εντεύθεν, είχε ως αποτέλεσμα να εστιάζουν οι διαμορφωτές πολιτικής ολόένα και περισσότερο όχι στο *δικαίωμα στην εκπαίδευση*, αλλά στις *ευκαιρίες για μάθηση*. Όμως, όπως εύστοχα έχει επισημάνει ο Dave ήδη από το 1976, τρεις είναι οι *αλληλένδετες* προϋποθέσεις για την ανάπτυξη της διά βίου εκπαίδευσης: οι *ευκαιρίες*, τα *κίνητρα* και οι *δυνατότητες* για εκπαίδευση.

Στην παραπάνω ελλειπτική προσέγγιση του όρου, προστίθεται και η υπερβολική έμφαση που δίνεται από τους διαμορφωτές πολιτικής σε έναν μόνο τομέα της διά βίου μάθησης, που είναι η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η σύλληψη της δια βίου μάθησης δεν εμπεριέχει μόνον μια *διαμήκη* έννοια (lifelong learning), αλλά και μια *εγκάρσια* (lifewide learning, όπως συναντάται στη βιβλιογραφία) - ή με άλλους όρους σημασία δεν έχει μόνον να μαθαίνουμε σε ολόκληρη τη διάρκεια του βίου, αλλά και να μαθαίνουμε για όλες τις διαστάσεις του βίου και της προσωπικότητάς μας. Το ζήτημα αυτό είναι εξαιρετικά σημαντικό για χώρες όπως η Ελλάδα, με έντονη υποαντιπροσώπηση της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων έναντι της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Αρκετές φορές στα κείμενα διεθνών οργανισμών περιλαμβάνονται προτάσεις ή όροι όπως «η κοινωνία της μάθησης» (learning society) ή «μαθαίνω πώς να μαθαίνω» (learn how to learn) - συχνά μάλιστα τα σημεία αυτά γίνονται αντικείμενο στρεβλής πρόσληψης και κατανόησης. Η κοινωνία της μάθησης, συνήθως νοηματοδοτείται με ποσοτικούς όρους (λ.χ.: η γνώση αυξάνει, η νέα γνώση είναι διαρκώς και περισσότερη, οι κοινωνίες της γνώσης έχουν υψηλότερο Α.Ε.Π.), που πιθανόν να προσδιορίζουν πλευρές της, συσκοτίζουν όμως το πραγματικό περιεχόμενο του όρου. Μια *κοινωνία της μάθησης* είναι πρωτίστως μια *κοινωνία που μαθαίνει*, ή καλύτερα μια κοινωνία που *έχει την ικανότητα να μάθει*. Μάλιστα το «μαθαίνω πώς να μαθαίνω» θα πρέπει να συμπληρωθεί και από «το μαθαίνω *τι* να μαθαίνω», δηλαδή από τη συμμετοχή του μαθησάνοντος υποκειμένου στην επιλογή και το περιεχόμενο της μαθησιακής διαδικασίας.

Επομένως, δεν νοείται ολοκληρωμένη πολιτική διά βίου μάθησης αν δεν βασίζεται σε δύο πυλώνες: (α) τη διάνοιξη διαύλων επικοινωνίας μεταξύ της τυπικής εκπαίδευσης και των πολλαπλού τύπου και μορφών μαθησιακών και εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που λαμβάνουν χώρα σε ολόκληρη τη διάρκεια του βίου - και όχι μόνον του εργασιακού, και, (β) την αναγνώριση των προσόντων που αποκτήθηκαν από τους πολίτες από αυτές ακριβώς τις πολλαπλές εκπαιδευτικές και μαθησιακές δραστηριότητες. Σε αυτό ακριβώς το σημείο θεωρούμε ότι τέμνονται οι πολιτικές διά βίου μάθησης και πιστοποίησης, αφού η αναγνώριση και πιστοποίηση των προσόντων που αποκτώνται σε διάφορα μαθησιακά και εκπαιδευτικά πλαίσια αναδεικνύεται σε καθοριστικής σημασίας κίνητρο για τους πολίτες προκειμένου αυτοί να συμμετέχουν σε μαθησιακές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες, ταυτόχρονα όμως καθιστούν διαφανή και ορατά από την κοινωνία τα προσόντα που αποκτώνται από τις διαδικασίες αυτές.

Διαδικασίες αναγνώρισης και πιστοποίησης προσόντων

Η πιστοποίηση, στις διάφορες μορφές της, δεν ήταν άγνωστη ως πρακτική αλλά και ως πεδίο θεωρητικού προβληματισμού, ούτε και προκύπτει ως τομέας αυξημένου ενδιαφέροντος στις μέρες μας που σε παγκόσμια κλίμακα αναδεικνύεται σε προτεραιότητα από φορείς διαμόρφωσης πολιτικής. Αν και διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων εμφανίζονται ακόμη και στον αρχαίο κόσμο, μια πρώτη οργανωμένη και θεσμοθετημένη πρακτική πιστοποίησης είναι η μεσαιωνική αναγνώριση των επαγγελματιών από τις συντεχνίες. Η αναγνώριση αυτή ήταν συνήθως αποτέλεσμα μια μακρόχρονης εκπαίδευσης (μαθητεία), η οποία και πάλι αποτελούσε αρμοδιότητα των συντεχνιών. Σταδιακά, ο έλεγχος αυτός απομακρύνεται από τη δικαιοδοσία των συντεχνιών και εκχωρείται από το κράτος σε άλλους θεσμούς, κυρίως, αν όχι αποκλειστικά για ορισμένα επαγγέλματα, στην τυπική εκπαίδευση. Αυτή η μετάβαση χαρακτηρίζεται από δύο μείζονες και καθοριστικές αλλαγές: (α) μεγαλύτερο έλεγχο της κοινωνίας, και των εργαζομένων, στις διαδικασίες πιστοποίησης, και (β) αύξηση του αριθμού των επαγγελματιών για την άσκηση των οποίων απαιτείται πλέον πιστοποίηση. Ουσιαστικά, η μετάβαση αυτή θεωρούμε ότι δεν είναι τίποτε περισσότερο από ότι σήμερα στην ορολογία των φορέων

διαμόρφωσης πολιτικής προσδιορίζεται ως συστήματα πιστοποίησης με βάση τις εισροές (input based systems).

Όσον αφορά στην αναγνώριση της πρότερης μάθησης (accreditation of prior learning - APL), μια τάση που εμφανίζεται σε ορισμένες δυτικές κοινωνίες ήδη από τη δεκαετία του 1970, επισημαίνουμε ότι σε πρώτη φάση λειτουργούσε ως μετατροπή της πρότερης μάθησης σε «ισοδύναμα εκπαίδευσης», δηλαδή είχε ως στόχο *την ένταξη της πρότερης μάθησης στο ισχύον σύστημα διπλωμάτων και πιστοποιητικών*. Αντίθετα, στα συστήματα πιστοποίησης προσόντων που βασίζονται στις εκροές (output based systems) εκείνο που προτείνεται είναι η μετατροπή τόσο της πρότερης μάθησης όσο και της ήδη πιστοποιημένης εκπαίδευσης σε «ισοδύναμα προσόντων» και η ένταξη και των δύο σε μια ιεραρχημένη κλίμακα προσόντων.

Θεωρούμε ότι η ιδέα πως η πιστοποίηση αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για τη διά βίου μάθηση, μάλλον θα πρέπει να αποδοθεί στους Coombs & Ahmed, οι οποίοι στη συνέχεια του χωρίου που παρατέθηκε στην εισαγωγή του κειμένου δηλώνουν ρητά ότι: «αυτές οι παραδοχές μας οδήγησαν να υιοθετήσουμε εξ αρχής ένα πλαίσιο που εξισώνει την *εκπαίδευση* με τη *μάθηση*, ανεξάρτητα από το πού, πώς και πότε η μάθηση αυτή συμβαίνει». Με άλλα λόγια, οι Coombs & Ahmed, ήδη από το 1974, είναι μάλλον εγγύτερα στις τρέχουσες προσεγγίσεις για την πιστοποίηση ακόμη και σε σχέση με τα προαναφερθέντα κείμενα πολιτικής, ενώ σημειώνουμε και πάλι ότι πυρήνας της τυπολογίας τους ήταν η απόδοση αξίας σε *κάθε* μαθησιακή και εκπαιδευτική δραστηριότητα.

Προβληματισμοί και ερωτήματα

Στις προηγούμενες ενότητες αναφέρθηκαν ορισμένα βασικά ζητήματα, που κατά την άποψή μας εντάσσονται στον πυρήνα των τρεχουσών εξελίξεων στις πολιτικές διά βίου μάθησης και πιστοποίησης, αλλά κυρίως στα σημεία που αυτές οι πολιτικές εφάπτονται ή τέμνονται. Θα προσπαθήσουμε στη συνέχεια να διερευνήσουμε ορισμένες παραμέτρους των πολιτικών αυτών και να συγκεκριμενοποιήσουμε, όσο αυτό είναι εφικτό, ορισμένα ερωτήματα που αφορούν το περιεχόμενο και τις μελλοντικές κατευθύνσεις τους.

Όλα όσα αναφέρθηκαν θεωρούμε ότι ευλόγως συγκεντρώνουν το ενδιαφέρον των κοινωνικών εταίρων, ιδιαιτέρως όμως θα πρέπει να συγκεντρώνουν το ενδιαφέρον των οργανώσεων που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους. Με δεδομένο ότι οι, συχνά αναγκαίες, παραγωγικές αναδιαρθρώσεις έχουν ως απαραίτητη προϋπόθεση την αναβάθμιση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού, ο βασικός κίνδυνος που ελλοχεύει για τον κόσμο της εργασίας είναι να καταστούν οι εργαζόμενοι ο αδύναμος κρίκος αυτών των εξελίξεων. Είναι, λοιπόν αναγκαίο, οι αναφορές στην ανάγκη αναβάθμισης των προσόντων των εργαζομένων να συνοδεύονται και από μέτρα πολιτικής για την κάλυψη του κόστους που συνεπάγεται αυτή η αναβάθμιση. Σε αντίθετη περίπτωση, το κόστος μετακυλιέται προς την πλευρά των εργαζομένων είτε άμεσα (κάλυψη του κόστους από τον ίδιο τον εργαζόμενο προκειμένου να διατηρήσει τη σχετική θέση του στην αγορά εργασίας), είτε έμμεσα (ως μείωση εισοδήματος λόγω χαμηλής ανταγωνιστικότητας των προσόντων του). Ακόμη, η αναγνώριση της πρότερης μάθησης, που συντελέστηκε κατά την εργασία, είναι ένα ζήτημα που πρωτίστως αφορά τους εργαζόμενους. Άλλωστε, συνήθως οι εργαζόμενοι που έχουν ανάγκη αναγνώρισης της πρότερης μάθησης, είναι εργαζόμενοι με χαμηλό προφίλ προσόντων - δηλαδή είναι οι λιγότερο ευνοημένοι του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Σε αρκετές περιπτώσεις πρόκειται για πολίτες που εγκατέλειψαν την τυπική εκπαίδευση σε κάποια βαθμίδα και στη συνέχεια απέκτησαν ένα πλήθος προσόντων ως εργαζόμενοι, για το οποίο και επιζητούν αναγνώριση που θα οδηγήσει σε βελτίωση της θέσης τους στην αγορά εργασίας.

Ένα δεύτερο ζήτημα που αναδεικνύεται με τη διάδοση των συστημάτων που βασίζονται στις εκροές, είναι ο ρόλος της τυπικής εκπαίδευσης. Σε ορισμένες περιπτώσεις διαφαίνεται η τάση να αντιμετωπίζεται η τυπική εκπαίδευση ως ο παρίας ή ο φτωχός συγγενής ενός πλήθους εκπαιδευτικών και μαθησιακών δραστηριοτήτων που πλέον εντοπίζονται στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης. Ωστόσο, οι έρευνες δείχνουν ότι η τυπική εκπαίδευση δεν είναι απλά ένας «προθάλαμος» για τη διά βίου μάθηση, αντίθετα είναι ο βασικός στυλοβάτης της (βλ. σχετικά και Καραλής, 2003) και ότι οι δραστηριότητες διά βίου μάθησης αξιοποιούνται κυρίως από εκείνους που έχουν υψηλό επίπεδο τυπικής εκπαίδευσης. Όπως άλλωστε είδαμε

και στις προηγούμενες παραγράφους, η τυπική εκπαίδευση αποτέλεσε έως σήμερα, τον πλέον δημοκρατικό και διαφανή θεσμό για την πιστοποίηση προσόντων και, ιστορικά, οι κοινωνίες είχαν το μεγαλύτερο δυνατό έλεγχο επί των διαδικασιών πιστοποίησης, όταν αυτές ανατέθηκαν στους τυπικούς εκπαιδευτικούς θεσμούς. Το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, και μάλιστα κατά κύριο λόγο το *δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα*, συνιστά πυλώνα τόσο της διά βίου μάθησης όσο και των συστημάτων πιστοποίησης. Απαιτείται επομένως ιδιαίτερη προσοχή όταν αποκόπτονται διαδικασίες πιστοποίησης από την τυπική εκπαίδευση (σε ποιους θεσμούς ανατίθενται και πώς η κοινωνία διασφαλίζει τη διαφάνεια και τον έλεγχο των διαδικασιών αυτών), ενώ εξαιρετικά επικίνδυνη είναι η σύγχυση που πολλές φορές παρατηρείται όσον αφορά την επαγγελματική και την ακαδημαϊκή αναγνώριση των τίτλων σπουδών. Είναι άλλωστε γνωστές οι παρενέργειες αυτές στη χώρα μας, όπου σπουδές πενταετούς διάρκειας ελληνικών πανεπιστημίων και πολυτεχνείων, με κορυφαία κατάταξη διεθνώς, τείνουν να εξισωθούν με σπουδές ιδρυμάτων της αλλοδαπής περίπου ημίσειας διάρκειας.

Τα δύο ζητήματα που τέθηκαν σχετίζονται άμεσα με την υποχρέωση του κράτους να ρυθμίζει τις διαδικασίες αναγνώρισης και πιστοποίησης. Προφανώς υπάρχει και η αντίθετη άποψη, δηλαδή η νεοφιλελεύθερη αντίληψη της *πανρρυθμίζουσας αγοράς*, η οποία μάλιστα εδώ και τρεις περίπου δεκαετίες αναδύεται μέσα και από αρκετά κείμενα φορέων διαμόρφωσης πολιτικής σε ευρωπαϊκό ή διεθνές επίπεδο και σε αρκετές περιπτώσεις ορίζει τις σχετικές συστάσεις ή κατευθύνσεις πολιτικής. Πέραν των ηθικών και ιδεολογικών διλημμάτων που (θα έπρεπε να) τίθενται και που φυσικά θα μπορούσαν σε κοινωνίες πρόνοιας να ορίζουν το πλαίσιο της συζήτησης (όπως η θέση και η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζομένων, αλλά και ο κίνδυνος τραυματισμού ή και θρυμματισμού της συλλογικής τους ταυτότητας και εκπροσώπησης), μια τέτοια άποψη δεν έχει καν τη νομιμοποίηση των πραγματολογικών δεδομένων, τουλάχιστον στη χώρα μας: στην Ελλάδα έχουν καταγραφεί περιπτώσεις «αυτοματισμού» κατά την αναγνώριση της μη τυπικής εκπαίδευσης (όπως για παράδειγμα συνέβη με τα Τμήματα Γραφιστικής των Σχολών Δοξιάδη στο τέλος της δεκαετίας του 1970 ή με τα προγράμματα Πληροφορικής του ΕΛ.ΚΕ.

ΠΑ. στα μέσα της δεκαετίας του 1980), αυτό όμως παρατηρήθηκε μόνον όταν υπήρξαν ταχύτατα αναδυόμενες νέες ειδικότητες και παράλληλα παντελής έλλειψη προσφοράς από την πλευρά της τυπικής εκπαίδευσης, η δε χρονική τους διάρκεια ήταν εξαιρετικά σύντομη. Αναφέραμε αυτές τις περιπτώσεις προκειμένου να δείξουμε πόσο οριακά περιορισμένες ήταν, σε σχέση με την πληθώρα προγραμμάτων μη τυπικής εκπαίδευσης που προσφέρονταν εκείνες τις περιόδους. Θα μπορούσε, επίσης, να επιχειρηματολογήσει κανείς υπέρ της αυτόματης και μη διαμεσολαβούμενης κοινωνικά ρύθμισης, αναφερόμενος στα ταχύρυθμα προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης που ορισμένες ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμοί κατά καιρούς οργανώνουν για το προσωπικό τους. Ωστόσο και σε αυτές τις περιπτώσεις, η αναβάθμιση των προσόντων των εργαζομένων δεν μετασχηματίζεται πάντοτε σε αύξηση των αποδοχών και, κυρίως, ως μη πιστοποιημένη δεν διαθέτει *μεταφερσιμότητα* (transferability) πέραν των ορίων αυτών των επιχειρήσεων και οργανισμών. Επομένως, η (εντός ή εκτός εισαγωγικών) αγοράία αναγνώριση της μη πιστοποιημένης εκπαίδευσης, είτε δεν υφίσταται κινούμενη απλώς στο φαντασιακό των θιασωτών των ακραίων εκδοχών του νεοφιλελεύθερου παραδείγματος, είτε όταν παρουσιάζεται σποραδικά, ευνοεί τον ένα πόλο της αγοράς εργασίας και ως εκ τούτου δεν συνιστά λύση μακράς πνοής για στοιχειωδώς δίκαιες μορφές κοινωνικής οργάνωσης.

Οι ρυθμίσεις σχετικά με τις διαδικασίες και τα πλαίσια αναγνώρισης και πιστοποίησης προσόντων είναι αναγκαίο να μην διακρίνονται από άκριτη μεταφορά συστημάτων που έχουν εφαρμοστεί σε άλλες χώρες, ενδεχομένως εκεί με επιτυχία. Θεωρούμε ότι το βασικό στοιχείο που θα πρέπει να συνυπολογιστεί σε αυτή την περίπτωση είναι η ελλειμματική δεξίωση των θεσμών μη τυπικής εκπαίδευσης από την ελληνική κοινωνία. Η ανάλυση των αιτιών αυτού του φαινομένου εκφεύγει των ορίων αυτής της εργασίας, ωστόσο όπως έχουν ήδη τεκμηριώσει Έλληνες ερευνητές, η Εκπαίδευση Ενηλίκων δεν συνιστά μόρφωμα εγγεγραμμένο στη συλλογική συνείδηση (βλ. σχετικά: Κόκκος, 2005). Μια πιθανή αναγνώριση των αποτελεσμάτων της μη τυπικής εκπαίδευσης θα μπορούσε να έχει θετικές επιδράσεις τόσο στην κοινωνική αναγνώριση όσο και στην αναβάθμιση του κύρους θεσμών και οργανισμών. Για παράδειγμα, ποια είναι η πραγματική

αξία και η αναγνώριση της εκπαίδευσης που λαμβάνουν άνεργοι ή εργαζόμενοι στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) και γενικότερα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση; Δυστυχώς πολύ χαμηλή, αφού τα πιστοποιητικά τους, ως θεσμού μη τυπικής εκπαίδευσης, δεν έχουν κάποια συγκεκριμένη αξία και επομένως διαπραγματευτική ισχύ από την πλευρά των εργαζομένων. Αναφερόμαστε στην περίπτωση των Κ.Ε.Κ., γιατί (α) είναι το μεγαλύτερο ποσοτικά τμήμα της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα, (β) σημαντικό ποσοστό των πόρων για την εκπαίδευση ενηλίκων διοχετεύεται εκεί και (γ) αξιολογικά βήματα έχουν γίνει τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια για την ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης που γίνεται σε αυτούς τους οργανισμούς (πιστοποίηση φορέων, θέσπιση προδιαγραφών λειτουργίας στελέχωση, εκπαίδευση εκπαιδευτών). Άρα με ποιους όρους θα μπορούσε να συζητήσει κανείς με επιστημονικά δεδομένα για την αποτελεσματικότητα ή την αποδοτικότητα αυτού του τομέα εκπαίδευσης ενηλίκων, όταν δεν υφίστανται οι αναγκαίες προϋποθέσεις που τις ορίζουν και τις οριοθετούν;

Πέραν όμως τέτοιου τύπου θετικών εξελίξεων για το πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, θα πρέπει να συνυπολογιστούν και ορισμένες άλλες ενδεχομένως αρνητικές εξελίξεις. Στη χώρα μας σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις όπου θεσμοθετούνται διαδικασίες εξέτασης ή πιστοποίησης, ταυτόχρονα αναδύονται παραπληρωματικοί θεσμοί μη τυπικής εκπαίδευσης, προκειμένου να συμπληρώσουν τις (άλλοτε υπαρκτές, συχνότατα όμως ανύπαρκτες) ανεπάρκειες του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος (βλ. εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, προετοιμασία για τους διαγωνισμούς του Α.Σ.Ε.Π., πιστοποίηση γνώσεων πληροφορικής, κ.ο.κ). Ελλοχεύει επομένως ο κίνδυνος ανάδυσης μιας νέας αρρυθμιστής ή δύσκολα ρυθμιζόμενης αγοράς για την προετοιμασία ενόψει των διαδικασιών πιστοποίησης, όπου πλέον η έμφαση δεν θα δίνεται στη μάθηση και την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της, αλλά στην απόκτηση των πιστοποιητικών. Είναι ευνόητο ότι το φαινόμενο αυτό μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνον με την προσαρμογή της πιστοποίησης στη μάθηση και όχι της μάθησης στην πιστοποίηση, αλλά και με δημόσιο έλεγχο επί των διαδικασιών πιστοποίησης. Τούτο μπορεί να γίνει όταν οι διαδικασίες πιστοποίησης δεν περιορίζονται στην απομνημόνευση και τη στείρα αναπαραγωγή της θεωρίας, αλλά περιλαμβάνουν ποικίλες τεχνικές

για τη διάγνωση ουσιαστικών προσόντων. Τέτοιου τύπου διαδικασίες, άλλωστε, προβλέπονται στα Επαγγελματικά Περιγράμματα, που έχουν αναπτυχθεί στη χώρα μας και από τεχνική άποψη είναι απολύτως εφικτή η δρομολόγησή τους.

Συμπερασματικά, θεωρούμε ότι η ενεργοποίηση διαδικασιών και πλαισίων προσόντων είναι δυνατόν να προωθήσει την αύξηση της συμμετοχής των πολιτών στη διά βίου μάθηση και συνιστά μια κοινωνικά δίκαιη πολιτική, ειδικά όταν αναφερόμαστε σε προσόντα που οι λιγότερο ευνοημένοι του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος έχουν αποκτήσει σε μη τυπικά ή άτυπα εκπαιδευτικά πλαίσια. Όμως, αναγκαία προϋπόθεση είναι ο συνυπολογισμός εκείνων των παραμέτρων που θα στρέφουν τα συστήματα πιστοποίησης προς τη μάθηση, και όχι το αντίστροφο, και που θα διασφαλίζουν πρωτίτως την ουσιαστική αναγνώριση για τα μαθησιακά επιτεύγματα των εκπαιδευομένων πολιτών χωρίς να μετακυλίου προς αυτούς το κόστος αυτής της διαδικασίας. Με τον τρόπο αυτό τα συστήματα προσόντων και πιστοποίησης δεν θα είναι αποτελεσματικά μόνον για την οικονομική ανάπτυξη, αλλά θα διασφαλίζουν και τα συμφέροντα του κόσμου της εργασίας.

Βιβλιογραφία

Βεργίδης, Δ. (2001). ΔιαΒίου Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Στο Κ. Π. Χάρης, Ν. Β. Πετρουλάκης, & Σ. Νικόδημος, (επιμ.), *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και ΔιαΒίου Μάθησης: διεθνής εμπειρία και ελληνική προοπτική*. Αθήνα: Ατραπός, σσ. 127-144.

Coombs, P. H. (1968). *The World Educational Crisis: A Systems Analysis*. New York: Oxford University Press.

Coombs, P. H., & Ahmed, M. (1974). *Attacking Rural Poverty: How Non-formal Education Can Help*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Dave, R. H. (ed.) (1976). *Foundations of Lifelong Education*. New York: Pergamon Press.

Faure, E. (ed.) (1972). *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*. Paris: Unesco.

Giddens, A. (1992). *The Consequences of Modernity*. Stanford: Stanford University Press.

Καραλής, Θ. (2003). Διά βίου μάθηση και εκπαίδευση: θεωρητικές προσεγγίσεις, προκλήσεις και προοπτικές, *Παιδαγωγικός Λόγος*, 3, σσ. 139-148.

Καραλής, Θ. (2008). Διά Βίου Μάθηση, Εκπαίδευση Ενηλίκων και Ενεργός Πολίτης. Στο Σ. Μπάλιας (επιμ.), *Ενεργός Πολίτης και Εκπαίδευση*, Αθήνα: Παπαζήσης, σσ. 125-150.

Κόκκος Α. (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Μουζέλης, Ν. (2005). Πρόλογος. Στο Α. Κόκκος, *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο, σσ. 13-17.

Τσιώλης, Γ. (2005). *Προς μια νέα ηθική της εργασίας; Μια ποιοτική διερεύνηση φορέων συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση*. Αθήνα: Ι.Ν.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Yaxlee, B. (1929). *Lifelong Education*. London: Cassell.

Η εκπαιδευτική, επαγγελματική και κοινωνική διάσταση της πιστοποίησης στην εποχή της «διά βίου μάθησης»: Απόπειρα για μια κριτική προσέγγιση

Παρασκευάς Λιντζέρης

Εκτελεστικός Διευθυντής Ινστιτούτου

Μικρών Επιχειρήσεων Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Το κείμενο που ακολουθεί περιλαμβάνει διαπιστώσεις, κρίσεις και προτάσεις για το θέμα της πιστοποίησης γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων.

Συγκριμένα θα γίνει προσπάθεια

- ▶ να εξεταστεί κριτικά η ανάδειξη της σημασίας του θέματος της πιστοποίησης στις μέρες μας
- ▶ να αναδειχθεί η κοινωνική, εκπαιδευτική και επαγγελματική λειτουργία των πολιτικών πιστοποίησης
- ▶ να γίνουν ορισμένες κριτικές παρατηρήσεις αναφορικά με τους τρόπους που επιχειρείται να εφαρμοστούν τα διάφορα μοντέλα πιστοποίησης.
- ▶ Να διατυπωθούν ορισμένες σκέψεις, προτάσεις και κριτήρια για τη ρύθμιση των θεμάτων της πιστοποίησης

Επικαιρότητα και σημασία της πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων

Το θέμα της πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων (ή προσόντων κατά την προσφιλή σε πολλά κείμενα ορολογία) τείνει να αναδειχθεί σε σημαντική παράμετρο τόσο της δια βίου εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων, όσο και της απασχόλησης, και

ειδικότερα της διευθέτησης των επαγγελματικών πλαισίων και των εργασιακών δικαιωμάτων. Η πιστοποίηση, λοιπόν, αγγίζει ταυτοχρόνως δύο από τα σημαντικότερα πεδία κρατικής παρέμβασης και πολιτικής: την εκπαίδευση και την εργασία. Αυτό, μεταξύ άλλων, σημαίνει ότι θα κάναμε λάθος εάν εξετάζαμε το θέμα της πιστοποίησης ως ένα απομονωμένο πεδίο παρέμβασης, που βρίσκεται σε απολύτως σαφή διάκριση από τα άλλα δύο πεδία πολιτικής. Αντιθέτως η συσχέτιση της πιστοποίησης με την εκπαίδευση από τη μια και με την εργασία από την άλλη μάς επιτρέπει να κατανοήσουμε καλύτερα τους λόγους για τους οποίους η πιστοποίηση έχει βρεθεί στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος των ατόμων και ταυτοχρόνως αποτελέσει πεδίο σημαντικών τρεχουσών πολιτικών παρεμβάσεων. Με τον τρόπο αυτό μπορούμε, επίσης, να αναρωτηθούμε για τις ενδεχόμενες συνέπειες -στην εκπαίδευση/κατάρτιση και στην απασχόληση- από τα μέτρα που πρόκειται να παρθούν, αναφορικά με την πιστοποίηση προσόντων.

Μέχρι πριν από λίγα μόλις χρόνια, στη χώρα μας, η χρήση της έννοιας «πιστοποίηση» δεν ήταν τόσο εκτενής όσο σήμερα. Ο όρος «πιστοποίηση» αναφερόταν κυρίως στην πιστοποίηση προϊόντων ή διαδικασιών, δηλ. σε συστήματα και σήματα ποιότητας, σε διαδικασίες διασφάλισης ποιότητας κλπ, και πολύ λιγότερο στην *πιστοποίηση εκπαιδευτικών ή/και επαγγελματικών προσόντων φυσικών προσώπων*. Τα βήματα που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια προς την κατεύθυνση της πιστοποίησης προσώπων -κυρίως με βάση διεθνείς πρακτικές, αλλά και βάσει υποδείξεων διαφόρων οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης- είναι από μία άποψη μεγάλα, διότι έχουν και θα έχουν σημαντικές συνέπειες στα άτομα και στις κοινωνικές ομάδες. Από μια άλλη πλευρά, ωστόσο, αυτό που συμβαίνει στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι τίποτα περισσότερο από μια «μεταφορά τεχνογνωσίας» από την πιστοποίηση προϊόντων και «εμπορικών» διαδικασιών στην πιστοποίηση προσώπων και μαθησιακών διεργασιών. Εντούτοις, όπως και εάν χαρακτηριστεί, το πέρασμα στη συστηματική πιστοποίηση προσώπων αποτελεί μια σημαντική αλλαγή στον τρόπο που θεωρούμε, ερμηνεύουμε και χειριζόμαστε τις βασικές δομές και λειτουργίες της εκπαίδευσης/κατάρτισης και της απασχόλησης.

Επιτρέψτε μου μια σύντομη μεθοδολογική παρένθεση: Γύρω από το

θέμα της πιστοποίησης, αλλά και της διά βίου μάθησης -που αποτελεί επίσης ένα συναφές και σχετικά νέο πεδίο κρατικής και κυρίως ιδιωτικής παρέμβασης- έχουν αναπτυχθεί καινούργιες έννοιες που μαζί με κάποιες παλιές έχουν ενταχθεί σε νέες τυπολογίες και ταξινομήσεις επιδιώκοντας να συγκροτήσουν τα εννοιολογικά πλαίσια με τα οποία κατανοούμε και ερμηνεύουμε τα υπό εξέταση φαινόμενα. Τέτοιες τυπολογίες είναι η διάκριση της μάθησης σε τυπική, μη τυπική και άτυπη, και η κατάτμηση της γνώσης σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες. Παράλληλα, έχει «αναβαθμιστεί» η σημασία των εννοιών που νοηματοδοτούνται πρωτίτως από τον χώρο της εργασίας και των επαγγελμάτων, όπως η λέξη *προσόν*. Την αναβαθμισμένη θέση των προσόντων, σε συνδυασμό με μια λεπτομερή και στοχευμένη χρήση της τυπολογίας «γνώση, δεξιότητα, ικανότητα», μπορεί να δει κάποιος στην ανάλυση των περιγραφικών δεικτών του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων. Πρόθεσή μου, σε αυτή την παρέμβαση, δεν είναι τόσο να αμφισβητήσω την επιστημολογική ισχύ και τη μεθοδολογική σημασία τέτοιων ταξινομήσεων, όσο να υπενθυμίσω το γεγονός ότι η επιλογή και χρήση των λέξεων και των εννοιών δεν είναι ποτέ αξιολογικά ουδέτερη. Αντιθέτως προϋποθέτει γενικές παραδοχές και επιδιώκει να τυποποιήσει τη σκέψη μας. Επομένως, ίσως χρειάζομαστε τις διάφορες τυπολογίες εννοιών για να μπορούμε να συνεννοηθούμε, αλλά πρέπει να κάνουμε, όσο μπορούμε, κριτική χρήση τους, έχοντας επίγνωση της εννοιολογικής περιοριστικότητας, της μερικότητας και της υποκειμενικότητας αυτών.

Υπό το πνεύμα όσων προαναφέρθηκαν μπορούμε να πούμε ότι η έννοια και οι πρακτικές της πιστοποίησης συνδέονται με την αποτίμηση των γνώσεων των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων (ως *ικανότητα* νοείται εδώ η λειτουργική σύνδεση θεωρητικών γνώσεων και πρακτικών δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση και επίλυση προβλημάτων της πραγματικής ζωής) που αποκτώνται από

- τη συμμετοχή των ατόμων στις διάφορες βαθμίδες του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος
- τη συμμετοχή των ατόμων σε διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης μετά το πέρας της υποχρεωτικής ή της βασικής εκπαίδευσης (αρχική επαγγελματική κατάρτιση, συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση κλπ)

- την άσκηση συγκεκριμένων επαγγελματικών - εργασιακών δραστηριοτήτων (επαγγελματική εμπειρία)
- την εν γένει κοινωνική εμπειρία των ατόμων.

Το πιο κρίσιμο σημείο για τη συζήτησή μας γύρω από την πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων είναι το γεγονός ότι αυτή συνδέεται, δυνητικά, αλλά άμεσα, με την απόδειξη της ικανότητας επαρκούς εκτέλεσης μίας εργασίας, συνεπώς με την αναγνώριση της εργασιακής - επαγγελματικής επάρκειας ενός ατόμου.

Η αναζήτηση λύσεων και η συζήτηση για την πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων που αποκτώνται μετά την ολοκλήρωση του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και κατά τη διάρκεια του κοινωνικού και επαγγελματικού βίου των ενηλίκων έχει αποκτήσει στις μέρες μας μεγάλη σημασία λόγω

- 1) των σημαντικών αλλαγών που έχουν συντελεστεί και συντελούνται σε βασικά κοινωνικά, οικονομικά, τεχνολογικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά των σύγχρονων κοινωνιών και ειδικότερα λόγω της αυξανόμενης ανάγκης για προσαρμογή των γνώσεων και δεξιοτήτων των ανθρώπων στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας και της δομής απασχόλησης.
- 2) της μεταβολής του ρόλου της αρχικής εκπαίδευσης στην απόκτηση των αναγκαίων γνώσεων και δεξιοτήτων για την υιοθέτηση διακριτών επαγγελματικών ρόλων και την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών δεδομένου ότι, λόγω του αυξημένου ρυθμού ανανέωσης των ποικίλων παραγωγικών εφαρμογών, οι αρχικές γνώσεις που αποκτώνται από τη συμμετοχή στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα δεν είναι αρκετές να στηρίζουν έναν εργαζόμενο σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας. Η επιτάχυνση του ρυθμού εμφάνισης νέων τεχνολογικών εφαρμογών επηρεάζει πολλές πτυχές της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, επομένως προσδιορίζει νέες ανάγκες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στη βάση μιας συγκεκριμένης ερμηνείας αυτής της πραγματικότητας (ερμηνεία η οποία συνήθως μένει εκτός συζήτησης και τίθεται ως «αυτονόητη αλήθεια») προβάλλεται η άποψη ότι

αυξάνεται αφενός η ανάγκη της εκπαίδευσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής και αφετέρου η ανάγκη της πιστοποίησης των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων, ιδίως στον τομέα των επαγγελματικών προσόντων.

- ▶ του γεγονότος ότι, η πιστοποίηση της εκπαίδευσης και σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, η πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων αποκτηθέντων είτε μέσω εκπαίδευσης, είτε/και μέσω επαγγελματικής εμπειρίας, συνδέεται με την πιστοποίηση της επαγγελματικής επάρκειας. Για πολλές ειδικότητες η εκπαιδευτική πιστοποίηση, δηλ. οι εξετάσεις αποτίμησης των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων, στο επίπεδο της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, συνδέεται άμεσα με την αναγνώριση της επάρκειας των επαγγελματικών προσόντων (είτε θεσμικά και επίσημα, είτε μέσω της de facto αναγνώρισης από την αγορά εργασίας). Επιπλέον, πολλοί κοινωνικοί φορείς, μεταξύ αυτών και κάποιες τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, όπως η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και η Γ.Σ.Ε.Ε., έχουν κατ' επανάληψη εκφράσει τη θέση ότι οι διαδικασίες και τα αποτελέσματα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία υλοποιείται μέχρι σήμερα στη χώρα μας με μη τυπικό τρόπο, πρέπει να οδηγούν σε αναγνώριση των αποκτηθέντων γνώσεων και δεξιοτήτων και σε αντίστοιχα αναγνωρισμένα πιστοποιητικά.
- ▶ του γεγονότος ότι οι κατευθύνσεις βασικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (κυρίως αποφάσεις του Συμβουλίου) τείνουν -διαμέσου των λεγόμενων «μέτρων αύξησης της διαφάνειας στην απόκτηση και στην αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων»- να συνδέουν την εφαρμογή μοντέλων πιστοποίησης προσόντων αφενός με την ποιότητα της εκπαίδευσης και αφετέρου με τη διευκόλυνση της κινητικότητας εκπαιδευόμενων και εργαζομένων. Από τη άποψη αυτή το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων φαίνεται να προϋποθέτει και να επιδιώκει, μεταξύ άλλων, την τυποποίηση και την ομογενοποίηση των επίσημων εκπαιδευτικών συστημάτων (συμπεριλαμβανομένων των διαφόρων μορφών «διά βίου μάθησης»).

Το πλαίσιο, η κοινωνική λειτουργία και οι επαγγελματικές επιπτώσεις των πολιτικών πιστοποίησης

Οι έννοιες και οι πρακτικές της δια βίου εκπαίδευσης και της πιστοποίησης δεν μπορεί να γίνονται αντιληπτές ως «καθολικές αναγκαιότητες», ανεξαρτήτως του κοινωνικού και ιστορικού πλαισίου εντός του οποίου αναδεικνύονται ως ανάγκες και επιβάλλονται ως λύσεις για ορισμένα προβλήματα. Η ένταση της όλης συζήτησης αναφορικά με τη δια βίου εκπαίδευση, τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και την πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων συνδέεται με την επιδίωξη ανταπόκρισης των εκπαιδευτικών συστημάτων στις ανάγκες της δομής απασχόλησης και της καπιταλιστικής οικονομίας που, μετά την ανεξέλεγκτη κερδοσκοπική χρηματοπιστωτική επέκταση των τελευταίων ετών, βρίσκεται σε φάση σοβαρής κρίσης στο διεθνές επίπεδο και μονεταριστικών «σταθεροποιητικών» ρυθμίσεων σε βάρος της εργασίας, στο εθνικό επίπεδο, ιδίως στον ευρωπαϊκό χώρο. Ωστόσο, η εκπαίδευση συνδέεται με την οικονομία και την αγορά εργασίας με ένα συγκεκριμένο κάθε φορά τρόπο: αυτόν που -σε γενικές γραμμές- υποδεικνύουν οι μακροοικονομικές επιλογές και οι ιδεολογικές και πολιτικές προτεραιότητες των κυρίαρχων οικονομικά δυνάμεων. Στις μέρες μας η προσοχή επικεντρώνεται στην επιδίωξη για ευελιξία και προσαρμοστικότητα του ανθρώπινου δυναμικού στις ποικίλες τεχνολογικές, παραγωγικές και διοικητικές αλλαγές με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και τη μεγαλύτερη συνολική ανταγωνιστικότητα. Μέσα σε αυτό ακριβώς το πλαίσιο σχεδιάζονται πολιτικές και οργανώνονται μέτρα για την πιστοποίηση προσόντων των φυσικών προσώπων.

Βεβαίως δεν μπορεί να αρνηθεί κάποιος ότι η διαδικασία αποτίμησης και δημόσιας απόδειξης της κατοχής θεωρητικών γνώσεων και πρακτικών δεξιοτήτων αποτελεί μια ατομική ανάγκη και μια κοινωνική υποχρέωση. Πολλές φορές αποτελεί προαπαιτούμενο ενός επιτηδεύματος, μιας εργασίας, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται (και να αποδεικνύεται) η ικανότητα κάποιου να ασκήσει ορθά και αποτελεσματικά ένα επαγγελματικό έργο. Μέσα όμως στο πλαίσιο που προαναφέραμε, η διαδικασία της πιστοποίησης των γνώσεων και της επαγγελματικής επάρκειας, μαζί

με τις όποιες ανάγκες ικανοποιεί, πολλές φορές παράγει τεχνητές διαφοροποιήσεις, προκαλεί ανισότητες και αποκλεισμούς, τόσο στην εκπαίδευση, όσο και στη δομή της απασχόλησης. Έτσι, η διαδικασία της πιστοποίησης προσόντων λειτουργεί ως ένας μηχανισμός ανακατανομής επαγγελματικών γνώσεων/δεξιοτήτων, εργασιακών δικαιωμάτων και επαγγελματικών αρμοδιοτήτων. Αυτός ο ανακατανομητικός - ρυθμιστικός ρόλος των διαδικασιών πιστοποίησης δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται μόνο ως τεχνικό θέμα. Αντιθέτως, είναι αντικείμενο διαρκούς κοινωνικής διαπραγμάτευσης, δεδομένου ότι γύρω από αυτό εκδηλώνονται σοβαροί ανταγωνισμοί συμφερόντων, που, σε πολλές περιπτώσεις, αφορούν στην ικανοποίηση ανθρώπινων αναγκών και στην κατοχύρωση και εδραίωση σημαντικών κοινωνικών διεκδικήσεων. Άρα η πιστοποίηση είναι πρωτίτως μια κοινωνική και πολιτική διακύβευση και όχι απλώς μία μέθοδος και ένα εργαλείο «εξορθολογισμού» των διαδικασιών εκπαίδευσης και «διασφάλισης της ποιότητας και της αναγνωρισιμότητας» των αποκτηθέντων γνώσεων και δεξιοτήτων.

Η προαναφερόμενη θεώρηση συνεπάγεται κατ' ελάχιστον ότι οι όποιες αποφάσεις αφορούν στις πολιτικές πιστοποίησης προσόντων πρέπει να εντάσσονται σε ένα ενιαίο ρυθμιστικό πλαίσιο που θα εξασφαλίζει πρόσβαση σε όλους όσους έχουν ανάγκη πιστοποίησης, χωρίς καθόλου, -ή έστω με ελάχιστο- ιδιωτικό οικονομικό κόστος και με αναγνωρισμένο -θεσμοθετημένο, ως προς την απασχόληση, αποτέλεσμα. Ταυτόχρονα πρέπει να εξασφαλίζεται αυστηρά η αξιοπιστία, η εγκυρότητα και ο επαρκής δημόσιος έλεγχος των πιστοποιητικών διαδικασιών. Για να υλοποιηθεί κάτι τέτοιο, δηλ. για να υπάρξει μια οικονομική, κοινωνικά δίκαιη, τεχνικά αξιόπιστη και εν τέλει βιώσιμη ρύθμιση, χρειάζεται να είναι αποτέλεσμα ουσιαστικού δημόσιου διαλόγου, συνδιαμόρφωσης και συνλειτουργίας με τους ίδιους τους ενδιαφερόμενους, με τους φορείς εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών σε συνολικό πανελλαδικό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο, καθώς και με άλλους κοινωνικούς, επιστημονικούς και επαγγελματικούς φορείς.

Επισημαίνεται συχνά η ανάγκη διευθέτησης του πλαισίου, του περιεχομένου και των αρμοδιοτήτων των επαγγελμαμάτων στα οποία δεν έχει αντιστοιχηθεί μέχρι σήμερα κάποιο διακριτό επίπεδο του εκπαιδευτικού

συστήματος, και ταυτοχρόνως δεν έχει θεσμοθετηθεί μια συγκεκριμένη διαδικασία απόκτησης άδειας άσκησης επαγγέλματος. Η ικανοποίηση αυτής της ανάγκης μπορεί όντως να συμβάλλει στην εξυγίανση κάποιων επαγγελμάτων, στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και στην προστασία των πολιτών/καταναλωτών, αλλά πρέπει να οργανωθεί και να υλοποιηθεί με τρόπο προσεκτικό και σε κάθε περίπτωση με τη συμφωνία των ενδιαφερόμενων επαγγελματιικών και συνδικαλιστικών φορέων εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών.

Οι τρέχουσες πρακτικές πιστοποίησης επαγγελματιικών προσόντων στην Ελλάδα

Αυτό που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια (και) στη χώρα μας είναι μία διαρκής μετατόπιση από την λογική της (έστω και πλημμελούς) «δημόσιας μέριμνας» για τα θέματα της πιστοποίησης γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων (που γίνεται μέσω κυρίως του εκπαιδευτικού συστήματος και των διαδικασιών αδειοδότησης από αρμόδιους δημόσιους φορείς), προς τη λογική της «αγοράς», μέσω της δραστηριοποίησης ποικίλων «εμπορικών σημάτων πιστοποίησης». Κατά συνέπεια, εκδηλώνεται μία μετάθεση από τη δημόσια (με την έννοια του μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα) στην ιδιωτική σφαίρα, λογική βάσει της οποίας ο εργαζόμενος ή ο επαγγελματίας προκειμένου να παρακολουθήσει τον έντονο ρυθμό των τεχνολογικών και παραγωγικών αλλαγών στην ειδικότητά του καλείται να αναλάβει πρωτοβουλία και να «λύσει το πρόβλημά του» με ιδιωτικό τρόπο, δηλ. μέσω κατάρτισης, κατά προτίμηση στον «ελεύθερο χρόνο» του και μέσω αλληπάλληλων πιστοποιήσεων, με δικό του φυσικά κόστος.

Πιο συγκεκριμένα, το υπό διαμόρφωση πεδίο της πιστοποίησης στην Ελλάδα διακρίνεται από ορισμένες αξιοπρόσεκτες τάσεις:

1. Υπάρχει εντατική δραστηριοποίηση, κατά τα τελευταία χρόνια, του ιδιωτικού τομέα στο επίπεδο της πιστοποίησης προσώπων. Με άλλα λόγια, βρίσκεται σε πλήρη ανάπτυξη μία νέα, ευρύτατη αγορά πιστοποίησης, κερδοσκοπικού χαρακτήρα (ανεξαρτήτως της νομικής μορφής των εμπλεκόμενων εταιρειών), που πιέζει συνεχώς για θεσμοθέτηση των ζητούμενων πιστοποιητιικών, καθιστώντας

τις ενέργειες πιστοποίησης ουσιαστικά υποχρεωτικές. Όλα αυτά φυσικά συνοδεύονται από ενέργειες δημοσιότητας και προβολής των υποτιθέμενων ωφελειών από την πιστοποίηση. Παράλληλα με τη δραστηριοποίηση του ιδιωτικού τομέα, αντίστοιχες κινήσεις έχουν δρομολογηθεί από την πλευρά επιστημονικών και επαγγελματικών φορέων. Η πιο γνωστή και χαρακτηριστική περίπτωση είναι αυτή του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας που έχει ξεκινήσει τις διαδικασίες δημιουργίας φορέα πιστοποίησης όλων των επιπέδων, όλων των τεχνικών επαγγελματιών (!!!) παρά τις αντιρρήσεις πολλών φορέων εκπροσώπησης τεχνιτών (όπως εγκαταστάτες ηλεκτρολόγοι, υδραυλικοί, ψυκτικοί, εγκαταστάτες - συντηρητές καυστήρων κλπ). Στην περίπτωση της δημιουργίας εταιρικών σχημάτων πιστοποίησης από «κοινωνικούς φορείς» αναμένεται βεβαίως να υπάρξει μεγαλύτερη «κοινωνική νομιμοποίηση», ωστόσο διατηρούμε σοβαρές αμφιβολίες για το εάν θα αποτελέσουν τελικά κάτι ριζικά διαφορετικό (στος στόχους, στο περιεχόμενο της πιστοποίησης, στο κόστος για τον ωφελούμενο, στη νοοτροπία κοκ) από τις καθαρά ιδιωτικές, κερδοσκοπικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στο χώρο.

2. Αυξάνεται η πίεση για σαφή, δομική διάκριση της διαδικασίας εκπαίδευσης και της διαδικασίας πιστοποίησης, ακόμα και όταν η πιστοποίηση αφορά κυρίως την αποτίμηση μαθησιακών (γνώσεις - δεξιότητες) αποτελεσμάτων. Αυτό συμβαίνει αφενός αποσκοπώντας στη διεύρυνση της αυτοτελούς διάστασης της αγοράς πιστοποίησης και αφετέρου, αναμένοντας με τον τρόπο αυτό να διευκολυνθεί η πιστοποίηση των επαγγελματιών προσόντων των ατόμων που δεν έχουν παρακολουθήσει κάποια σχετική με το αντικείμενο της πιστοποίησης εκπαίδευση (πιστοποίηση της επαγγελματικής εμπειρίας). Στο πλαίσιο αυτό εξελίσσονται δύο ακόμα κινήσεις: (α) επιδιώκεται η μεταβολή της μορφής και του έργου των όποιων φορέων διενεργούν ταυτοχρόνως εκπαίδευση/κατάρτιση και πιστοποίηση, όπως ο Ο.Ε.Ε.Κ. και (β) αναπτύσσονται άτυπα δίκτυα συνεργασιών μεταξύ φορέων εκπαίδευσης και φορέων πιστοποίησης, τα οποία θα λειτουργούν ως «συγκοινωνούντα δοχεία» μεταβιβάζοντας «πελάτες» το ένα στο άλλο.

3. Υπάρχει αδικαιολόγητη κωλυσιεργία και εν τέλει άρνηση εκ μέρους του κράτους να ρυθμίσει ουσιαστικά και προς το δημόσιο συμφέρον το πεδίο της πιστοποίησης, παραχωρώντας έτσι κρίσιμο χρόνο και ζωτικό χώρο, δηλ. ελεύθερο πεδίο δράσης, στα διάφορα ιδιωτικά κερδοσκοπικά συμφέροντα. Η πιο χαρακτηριστική περίπτωση καθυστέρησης είναι το Σύστημα 5 του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.) δηλ. το Σύστημα Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης και των Επαγγελματιών Προσόντων που νομοθετήθηκε το 2003 (Νόμος 3191/2003) και ακόμα (Απρίλιος 2010) δεν έχει λειτουργήσει, και μάλλον βαίνει προς οριστική κατάργηση. Ακόμα όμως και όταν κάποιος δημόσιος φορέας επιχειρεί να «ρυθμίσει» το πεδίο της πιστοποίησης λειτουργεί ως «εισαγωγέας» παρωχημένων διεθνών προτύπων πιστοποίησης και τελικά ως απλός «διευκολυντής» των ιδιωτικών συμφερόντων. Η περίπτωση του Εθνικού Συστήματος Διαπίστευσης (Ε.ΣΥ.Δ.) είναι εδώ χαρακτηριστική: «εθνική διαπίστευση» διαφόρων εταιρειών πιστοποίησης με τη λογική των προτύπων διασφάλισης ποιότητας, ειδικότερα του ISO/IEC 17024 για την πιστοποίηση προσώπων, και στη συνέχεια είσοδος των εταιρειών στη «νέα και πολλά υποσχόμενη αγορά», χωρίς κανένα γενικότερο σχεδιασμό, χωρίς κριτήρια για το που χρειάζεται πιστοποίηση και που όχι, αδιαφορώντας για τις νέες, μεγάλες δαπάνες που προκύπτουν για τα άτομα και τις επιχειρήσεις κλπ. Το σύνθημα αποτέλεσμα; Αρχικά διαμορφώνεται ένα πυκνό «δάσος» εταιρειών πιστοποίησης που καθιστά το πεδίο ανεξέλεγκτο (παρέχοντας ωστόσο τη γνωστή ψευδαίσθηση της «ελεύθερης επιλογής»). Η αυξημένη προσφορά πιστοποιητικών, σε συνδυασμό με το γενικότερο κοινωνικό κλίμα και τα ποικίλα μέτρα υποχρεωτικότητας και περιοδικότητας της πιστοποίησης, αυξάνει τη ζήτηση. Τα προηγούμενα με τη σειρά τους αυξάνουν την ιδιωτική δαπάνη πιστοποίησης και την κατανέμουν στα πιο αναγνωρισμένα «brands» ώσπου αφενός, από τη σκοπιά των εμπλεκόμενων εταιρειών η συγκεκριμένη αγορά μεγαλώνει και ολιγοπωλείται (βλ. την περίπτωση πιστοποίησης H/Y), και από τη σκοπιά των ατόμων εμπεδώνεται η νοοτροπία και εδραιώνεται η πρακτική της συνεχούς αναζήτησης, απόκτησης και ανανέωσης

(συνήθως μέσω κατάρτισης) επαγγελματικών πιστοποιήσεων που φυσικά, λόγω «πληθωρισμού πιστοποιητικών», όσο πιο πολλά θα είναι, τόσο μικρότερη ανά μονάδα αξία θα έχουν, και όσο πιο μικρή αξία θα έχουν, τόσο περισσότερα θα επιδιώκει κάποιος/α.

4. Όλα τα προηγούμενα υποστηρίζονται και επιταχύνονται από σχετικούς εθνικούς και κοινοτικούς κανονισμούς ή κοινοτικές οδηγίες που σχετίζονται με υποχρεωτική εκπαίδευση και πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων καθώς και με «φιλελεύθερες» (από)ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας. Ενδεικτικά παραδείγματα υποχρεωτικής κατάρτισης και πιστοποίησης είναι οι περιπτώσεις της Υγιεινής και Ασφάλειας Τροφίμων (Ε.Φ.Ε.Τ., προσαρμογή του εθνικού δικαίου σε κοινοτική οδηγία) ή η πιστοποίηση χειριστών εξοπλισμού που περιέχει φθοριούχα αέρια θερμοκηπίου (Κανονισμός ΕΚ 842/2006). Χαρακτηριστικά παραδείγματα «ρύθμισης» της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας είναι η Οδηγία 2005/36/ΕΚ σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και η Οδηγία 2006/123/ΕΚ σχετικά με τις υπηρεσίες στη εσωτερική αγορά και ειδικότερα αναφορικά με την «άρση των εμποδίων που δυσχεραίνουν τη δυνατότητα παρόχων υπηρεσιών να δραστηριοποιούνται σε διαφορετικό κράτος μέλος από εκείνο που εδρεύουν». Στο πλαίσιο αυτών των Οδηγιών, το περιεχόμενο των οποίων σύντομα θα περάσει σε αντίστοιχους ελληνικούς Νόμους, οι δημόσιες αρχές (πρόκειται κυρίως για Γενικές Γραμματείες παραγωγικών Υπουργείων) θα αρχίσουν σταδιακά να επιδιώκουν την αποφυγή έκδοσης αδειών άσκησης επαγγέλματος στους διάφορους επαγγελματίες, όπως γινόταν μέχρι σήμερα. Η διαδικασία απόδοσης άδειας άσκησης επαγγέλματος, θα ατονήσει (για λόγους «διευκόλυνσης της διευρωπαϊκής κινητικότητας των εργαζομένων») και σε πολλές περιπτώσεις θα υποκατασταθεί από τις πολλαπλές και επαναλαμβανόμενες «πιστοποιήσεις προσόντων». Η αρμοδιότητα χορήγησης αδειών άσκησης επαγγέλματος, που θα διαχωριστεί τόσο από την εκπαίδευση, όσο και από την πιστοποίηση προσόντων θα μεταβιβαστεί σε άλλους φορείς, όπως τα Επιμελητήρια.

Οι διαδικασίες πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων που συντελούνται σε όλες τις χώρες μέλη, σε συνδυασμό με τα «μέτρα

διαφάνειας των προσόντων» δηλ. τα έγγραφα Europass και κυρίως το Ευρωπαϊκό και τα Εθνικά Πλαίσια Προσόντων εξυπηρετούν και διευκολύνουν αυτές τις διεργασίες. Έτσι, μεσοπρόθεσμα, το τοπίο αναφορικά με τις επαγγελματικές άδειες (που συνδέεται τόσο με την εκπαίδευση/κατάρτιση, όσο και με την πιστοποίηση) πρόκειται να υποστεί σημαντικές αλλαγές. Η σημερινή, ήδη εξαιρετικά προβληματική εικόνα θα επιδεινωθεί ακόμα περισσότερο, κυρίως σε βάρος των εργαζομένων, των αυτοαπασχολούμενων και των εργοδοτών μικρών επιχειρήσεων. Σε γενικές γραμμές, αντί μίας αρχικής άδειας άσκησης επαγγέλματος και στη συνέχεια (όπως θα έπρεπε) ατομικής και κοινωνικής μέριμνας για την ανανέωση των γνώσεων και δεξιοτήτων, όταν και όπου χρειάζεται, χωρίς κόστος για το άτομο στις περιπτώσεις που η επιμόρφωση και η πιστοποίηση καθίστανται υποχρεωτικές από κάποια υπερκείμενη αρχή, και με θεσμική αναγνώριση για τους μεν επιτηδευματίες σε επίπεδο επαγγελματικών αρμοδιοτήτων, για τους εργαζόμενους σε επίπεδο εργασιακών δικαιωμάτων, θα βρεθούμε σε μια κατάσταση που θα χαρακτηρίζεται από πολλές και επαναλαμβανόμενες πιστοποιήσεις ανά αντικείμενο, ανεξαρτήτως του ενιαίου χαρακτήρα και περιεχομένου εκάστου επαγγέλματος, σύμφωνα με τα πρότυπα των συστημάτων διασφάλισης ποιότητας, με υψηλό κόστος για το άτομο ή/και την επιχείρηση και χωρίς ουσιαστική θεσμική αναγνώριση, παρά μόνο με «πληροφοριακή» αξία (βλ. διαδικασία επιλογής προσωπικού κυρίως από τις μεγάλες επιχειρήσεις) στο πλαίσιο της «διαφάνειας προσόντων».

Η τρέχουσα συζήτηση για ένα «εθνικό πλαίσιο πιστοποίησης», στο σχεδιασμό του οποίου θα συμμετέχουν και κάποιοι κοινωνικοί, συνδικαλιστικοί, επαγγελματικοί και επιστημονικοί φορείς, μάλλον δεν θα μεταβάλει το κέντρο βάρους των εξελίξεων. Αντιθέτως, πιθανόν να αποτελέσει άλλοθι για την εκρηκτική ανάπτυξη του εμπορικού - κερδοσκοπικού τομέα πιστοποίησης προσώπων, στην περίπτωση που, όπως όλα δείχνουν, οριστεί απλώς ένας φορέας με «επαρκή τεχνογνωσία και κατάλληλο κοινωνικό προφίλ», και ανατεθεί σε αυτόν η «διαπίστευση φορέων πιστοποίησης» (όπως στην περίπτωση του Ε.ΣΥ.Δ.) και η «αφ' υψηλού εποπτεία» της λειτουργίας του συστήματος. Η προοπτική αυτή εκτιμούμε ότι δεν θα αποτελέσει τίποτα περισσότερο από «προσποίηση

ρύθμισης» της διογκούμενης αγοράς πιστοποίησης. Το αποτέλεσμα θα είναι ο πολλαπλασιασμός του γενικού κερδοσκοπικού προτύπου που «δοκιμάστηκε επιτυχώς» στην Ελλάδα εδώ και χρόνια στην περίπτωση των «διπλωμάτων» γνώσης ξένων γλωσσών (πχ Cambridge, Michigan κλπ) και πρόσφατα στην περίπτωση των πιστοποιητικών χρήσης Η/Υ (ECDL, Vellum Cambridge, Microsoft κλπ). Τι έγινε εκεί; Καταρχήν το κράτος απέφυγε να πάρει μέτρα εκπαίδευσης και αναγνώρισης των γνώσεων των εκπαιδευομένων σε όλη την κλίμακα του εκπαιδευτικού συστήματος. Στη συνέχεια -σε προφανή συνεννόηση με τα διάφορα ιδιωτικά πρότυπα πιστοποίησης στους Η/Υ- νομοθέτησε με τρόπο που να αυξάνει τη ζήτηση για τέτοια πιστοποιητικά (βλ. θέσπιση της βεβαίωσης ικανότητας χρήσης Η/Υ «τύπου ECDL» ως αποδεκτό πιστοποιητικό στις εξετάσεις του Α.Σ.Ε.Π.) ρυθμίζοντας έτσι, αυξητικά, και τη ζήτηση στον ιδιωτικό τομέα. Τελικά, σε κάποια φάση, όρισε τον Ο.Ε.Ε.Κ. να διαπιστεύσει τους φορείς (πρότυπα) πιστοποίησης, έτσι ώστε να υπάρξει η αναγκαία θεσμική νομιμοποίηση αυτής της ακραίας μορφής ιδιωτικοποίησης και εμπορευματοποίησης της πιο κοινής, επίκαιρης και προφανούς εκπαιδευτικής και κοινωνικής ανάγκης για γνώσεις και δεξιότητες χρήσης Η/Υ και εισαγωγικών εφαρμογών πληροφορικής. Περιττό φυσικά να σημειώσουμε ότι ενώ ο Η/Υ είναι μέρος της προσωπικής και επαγγελματικής μας ζωής εδώ και τουλάχιστον 20 χρόνια, το ελληνικό δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα ακόμα δεν αποδίδει, στους μαθητές/σπουδαστές/φοιτητές του, αντίστοιχα πιστοποιητικά (όπως άλλωστε γίνεται και με τις ξένες γλώσσες). Γιατί να το κάνει άλλωστε αφού «εκεί έξω» υπάρχει η ιδιωτική αγορά εκπαίδευσης και πιστοποίησης, όπου ο καθένας μπορεί να βρει ότι θέλει, όποτε το θέλει, αρκεί να μπορεί να το πληρώσει;

Σκέψεις και προτάσεις για τα θέματα της πιστοποίησης

1. Το πιο θεμελιακό ερώτημα από το οποίο θα εξαρτηθεί η κατεύθυνση των επιλογών των πολιτικών πιστοποίησης είναι το *ποιοι θα έπρεπε να είναι οι στόχοι της πιστοποίησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.* Στο ερώτημα αυτό όλοι χρειάζεται να συνεισφέρουν με όσο γίνεται πιο ξεκάθαρες διατυπώσεις. Από την μεριά μας εκτιμούμε ότι οι βασικοί στόχοι των διαδικασιών πιστοποίησης πρέπει να είναι οι ακόλουθοι:

- ▶ Ικανοποίηση των αναγκών των ατόμων για καλύτερη εκπαίδευση / κατάρτιση σε όλες τις φάσεις της ζωής και κυρίως για κοινωνική και επαγγελματική αναγνώριση των αποκτηθέντων γνώσεων και ικανοτήτων (ιδίως των αποτελεσμάτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων, εργοδοτών και ανέργων που μέχρι σήμερα δεν αναγνωρίζονται)
- ▶ Διευκόλυνση της πρόσβασης στην εργασία για όσους/ες στερήθηκαν την τυπική εκπαίδευση, αλλά έχουν αποκτήσει επαγγελματικά προσόντα μέσω της επαγγελματικής εμπειρίας (με σεβασμό στις εκροές των εκπαιδευτικών συστημάτων και στα δικαιώματα των αποφοίτων)
- ▶ Επίτευξη ποιοτικότερων και αποδοτικότερων εργασιακών και επαγγελματικών αποτελεσμάτων
- ▶ Διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των ατόμων και κατ' επέκταση των επιχειρήσεων
- ▶ Διεύρυνση των επαγγελματικών αρμοδιοτήτων και των εργασιακών δικαιωμάτων και μέσω αυτών ανάληψη νέων και ποιοτικά καλύτερων ρόλων στην εργασία
- ▶ Ευαισθητοποίηση, παρακίνηση και τελικά απόδειξη της, αναγκαίας και συλλογικά συμφωνημένης, προσαρμογής των εργαζομένων και των εργοδοτών σε νέες τεχνολογίες και υλικά, με επίκεντρο την ασφάλεια στην εργασία, την προστασία του περιβάλλοντος, την υγεία και προστασία των καταναλωτών, την ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών).

2. Πότε χρειάζεται η πιστοποίηση και πότε όχι;

Η πιστοποίηση δεν πρέπει να θεωρείται πανάκεια και «λύση για όλα τα προβλήματα». Αυτό που πρωτίστως έχουμε ανάγκη είναι ένα αποδεκτό σύνολο κριτηρίων για το *πότε, που* (σε ποιες περιπτώσεις) και *γιατί* (με ποιο σκοπό) θα προχωρούμε σε διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων. Άποψή μας είναι ότι δεν χρειάζονται δράσεις πιστοποίησης «παντού και πάντα», αλλά στις περιπτώσεις όπου υπάρχει/υπάρχουν:

- ο εμφανής και σαφώς διατυπωμένη, από αντιπροσωπευτικούς παράγοντες και φορείς κάποιου επαγγέλματος, ανάγκη
- ο συμφωνία εργαζομένων και εργοδοτών
- ο σαφείς διαδρομές απόκτησης προσόντων που περιλαμβάνουν είτε εκπαίδευση σε κάποιο επίπεδο του εκπαιδευτικού συστήματος (το προτιμότερο), είτε επιστημονικά επαρκές και κοινωνικά αποδεκτό σύστημα αποτίμησης της άτυπης μάθησης.

Πάντως αξίζει να σημειώσουμε ότι, σχετικά με τον καθορισμό των επαγγελματικών ρόλων και δικαιωμάτων, θέση πολλών κοινωνικών φορέων είναι ότι, όλες οι βασικές επιστημονικές ειδικότητες μέσω των οποίων ένας πολίτης θα οδηγηθεί στην επιλογή επαγγέλματος και γενικότερα στην ανάληψη ενός διακριτού ρόλου στην αγορά εργασίας, πρέπει να εκπροσωπούνται στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα και να υπάρχουν ευκαιρίες πρόσβασης για όλους τους/τις νέους/ες. Από αυτή την άποψη είναι απαραίτητα η καθιέρωση της 12χρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης, η διαφύλαξη του ενιαίου χαρακτήρα της γνώσης, επομένως και της μάθησης - εκπαίδευσης καθώς και ο αναπροσανατολισμός και η ουσιαστική αναβάθμιση της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

3. Πως θα μπορούσε να γίνεται η πιστοποίηση; Αναφορικά με τα πιθανά υποδείγματα διαδρομών εκπαίδευσης και πιστοποίησης θα θέλαμε να διακρίνουμε δύο βασικές περιπτώσεις:

- i. Στις περιπτώσεις που υπάρχει σαφής εκπαιδευτική διαδρομή απόκτησης επαγγελματικών προσόντων (γνώσεων και δεξιοτήτων) από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα ή από πιστοποιημένους εκπαιδευτικούς συντελεστές της αρχικής ή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (δηλ. πιστοποιημένος εκπαιδευτικός φορέας, πιστοποιημένο εκπαιδευτικό προσωπικό και πιστοποιημένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα), οι διαδικασίες πιστοποίησης - αποτίμησης των συνολικών μαθησιακών αποτελεσμάτων, (είτε θεωρητικών γνώσεων, είτε πρακτικών δεξιοτήτων) μπορούν να διεξάγονται από τον ίδιο το φορέα εκπαίδευσης. Στην περίπτωση αυτή δεν χρειάζεται να εμπλέκεται ξεχωριστός φορέας πιστοποίησης. Έτσι, οι τίτλοι

σπουδών που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα θα αποτελούν (ως οφείλουν) *δυνάμει* επαγγελματικά προσόντα και θα λειτουργούν ως το βασικότερο στοιχείο απόδειξης της επαγγελματικής επάρκειας. Με τον τρόπο αυτό θα αναβαθμιστεί η «πιστοποιητική ισχύς» του εκπαιδευτικού συστήματος και επομένως θα αυξηθεί η επιθυμία συμμετοχής των ατόμων (και) στις ενέργειες διά βίου εκπαίδευσης.

- ii. Όταν πρόκειται για πιστοποίηση προσόντων που έχουν προκύψει από διεργασίες άτυπης μάθησης (επαγγελματική εμπειρία, αυτομόρφωση κλπ), τότε, στις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν ήδη σχετικές κανονιστικές ρυθμίσεις αναγνώρισης της επαγγελματικής προϋπηρεσίας, μπορούν να υπάρχουν αυτοτελείς διαδικασίες πιστοποίησης, με την προϋπόθεση ότι *πρώτο*, οι διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων θα διεξάγονται από κατάλληλο φορέα που θα αντιπροσωπεύει το σύνολο των ενδιαφερομένων μερών και *δεύτερο*, θα έχουν θεσμοθετηθεί εκ των προτέρων συγκεκριμένες ρυθμίσεις αναγνώρισης των αποτελεσμάτων της πιστοποίησης.

4. Η πιστοποίηση όχι μόνο ως διεργασία αποτίμησης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, αλλά και ως αναγνώριση της επαρκούς κατοχής επαγγελματικών προσόντων.

Η σχέση ανάμεσα στην πιστοποίηση προσόντων και στα εργασιακά δικαιώματα ή τις επαγγελματικές αρμοδιότητες θα έπρεπε να είναι άμεση και ευθύγραμμη, δηλαδή η πιστοποίηση προσόντων να σημαίνει αναγνώριση πρόσθετων επαγγελματικών αρμοδιοτήτων στην πράξη. Αυτό θα μπορούσε να είναι το ισχυρότερο κίνητρο συμμετοχής στην συνεχιζόμενη εκπαίδευση και στην πιστοποίηση. Η βελτίωση και πιστοποίηση των προσόντων, σε πολλές περιπτώσεις, σημαίνει όφελος για την επιχείρηση και την κοινωνία γενικότερα, διότι συνεπάγεται πιο αποτελεσματική, πιο παραγωγική και πιο ασφαλή εργασία. Επομένως, πρέπει να συνεπάγεται όφελος και για το μεμονωμένο άτομο (τον εργαζόμενο ή τον επιτηδευματία). Ωστόσο, αυτό δε συμβαίνει πάντα. Πολλές επιχειρήσεις ζητούν περισσότερα (και πιστοποιημένα) προσόντα χωρίς να προτίθενται να συμμετάσχουν ούτε στο κόστος απόκτησής τους (π.χ. με συμβολή στη χρηματοδότηση της κατάρτισης ή/και με την παροχή εκπαιδευτικής άδειας), ούτε στην «αποζημίωση» του εργαζόμενου για την αυξημένη εργασιακή απόδοση

που προκύπτει ως αποτέλεσμα των αναβαθμισμένων προσόντων (π.χ. με ανάλογη αύξηση του μισθού). Συμπερασματικά, η πιστοποίηση προσόντων πρέπει να σημαίνει κατοχύρωση και διεύρυνση των επαγγελματικών δικαιωμάτων και αύξηση της αμοιβής της εργασίας. Η διασφάλιση αυτής της αρχής αποτελεί καίριο αντικείμενο του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

5. Η πιστοποίηση και το εργασιακό - επαγγελματικό «δυναμικό» των τίτλων σπουδών του εκπαιδευτικού συστήματος.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, καμία διαδικασία και κανένα εργαλείο πιστοποίησης δεν θα έπρεπε να εφαρμόζεται με τρόπο που να «υπονομεύει» την αναγνώριση και κατοχύρωση των επαγγελματικών προσόντων που συντελείται μέσω του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και που, παρόλα τα προβλήματά του, έχει σημαντική κοινωνική αποδοχή από τα διάφορα μέρη της κοινωνίας (πολίτες, δημόσιοι οργανισμοί, επιχειρήσεις κλπ).

Η πιστοποίηση της επαγγελματικής επάρκειας μπορεί (και πρέπει) να αποδεχθεί και άλλες διαδρομές απόκτησης προσόντων, εκτός της εκπαίδευσης, όπως η αξιόπιστα αποδεδειγμένη επαγγελματική εμπειρία των ενηλίκων που απασχολούνται σε κάποιο επάγγελμα, αλλά μόνο με την προϋπόθεση τήρησης συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Μια τέτοια προϋπόθεση είναι για, παράδειγμα, η προϋπαρξη έστω κάποιας αρχικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης σε μια επαγγελματική ειδικότητα ή σε κάποιο ευρύτερο γνωστικό / επαγγελματικό τομέα. Δεν θεωρούμε ωστόσο ότι η πιστοποίηση της άτυπης μάθησης μπορεί να γίνεται χωρίς προϋποθέσεις. Αμφισβητούμε εντέλει εάν θα μπορούσε, στο σύγχρονο κόσμο, να σταθεί οποιαδήποτε διαδρομή απόκτησης στέρεων και προσαρμοσίμων επαγγελματικών προσόντων χωρίς καθόλου εκπαίδευση, ούτε καν αρχική. Η επαγγελματική εμπειρία μπορεί ενίοτε να συμπληρώνει ή/και να κατοχυρώνει την γνώση του «ξέρω πώς» να κάνω κάτι, ή «έχω την πρακτική ικανότητα να διεκπεραιώσω ένα έργο», αλλά δεν μπορεί να υποκαταστήσει πλήρως την ανάγκη και τα οφέλη (προσαρμοστικότητα, κινητικότητα, ευελιξία κλπ) της γενικής μόρφωσης και της εποπτικής - ολιστικής αντίληψης ενός γνωστικού και επαγγελματικού πεδίου. Άλλωστε οι διακρίσεις του τύπου θεωρητική γνώση σε *αντιπαράθεση* με την πρακτική δεξιότητα (βλ. πρακτική εξάσκηση ή επαγγελματική

εμπειρία) έχουν μόνο περιορισμένη και για κάποιους αμφισβητούμενη αναλυτική αξία. Κατά βάθος συσκοτίζουν τον *ενιαίο* (πρακτικοθεωρητικό) χαρακτήρα της γνώσης ως κοινωνικής δραστηριότητας.

Από αυτή τη σκοπιά λοιπόν, παρότι είναι ανάγκη, ακόμα και για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης, να υπάρξει ένα σύστημα (αρχές, κριτήρια, μέθοδοι, τεχνικές, εργαλεία κλπ) αποτίμησης, πιστοποίησης και αναγνώρισης της άτυπης μάθησης, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι, σε τελική ανάλυση, οι προσπάθειες για κάτι τέτοιο αντικειμενικά τείνουν να συγκροτούν και να προβάλλουν (και μάλιστα σήμερα στην περιβόητη εποχή της «κοινωνίας της γνώσης») εναλλακτικές διαδρομές απόκτησης προσόντων για τα άτομα, διαδρομές εκτός εκπαιδευτικού συστήματος και χωρίς διεργασίες οργανωμένης μάθησης. Αντιθέτως έχουμε την πεποίθηση ότι η προοπτική κοινωνικά δίκαιων και ποιοτικών συστημάτων απόκτησης προσόντων βρίσκεται κυρίως στην αναβαθμισμένη εκπαίδευση και κατάρτιση με ευχερή πρόσβαση για όλους τους πολίτες που την έχουν ανάγκη και όχι στη «νομιμοποίηση» του εξοστρακισμού χιλιάδων νέων από το εκπαιδευτικό σύστημα, εν ονόματι της ευελιξίας.

6. Τέλος, παρότι δεν είναι δυνατόν να αναπτυχθούν αναλυτικά στο παρόν κείμενο, θεωρούμε ότι δύο από τις κυριότερες «τεχνικές» προκλήσεις της διαδικασίας πιστοποίησης είναι:

- 1) Η μεθοδολογική και θεσμική ιδιαιτερότητα αποτίμησης και πιστοποίησης της άτυπης μάθησης, η οποία είναι πολύ δύσκολο να εντοπιστεί και να εκτιμηθεί αξιόπιστα και αντικειμενικά.
- 2) Οι τρόποι, οι τεχνικές και τα μέσα πιστοποίησης σε σχέση με τις ποικίλες ιδιαιτερότητες των δυνητικών ωφελουμένων (διαφορετικές πληθυσμιακές και επαγγελματικές ομάδες ενδιαφερομένων) και σε σχέση με το πρόβλημα της «μεταφεροσιμότητας» και αποτελεσματικής χρήσης των αποκτηθέντων γνώσεων και δεξιοτήτων σε διαφορετικά πλαίσια (πχ εργασία) από το πλαίσιο της μάθησης (πχ κατάρτιση).

Βιβλιογραφία

CEDEFOP (2010). *Understanding Qualifications*. Ιστοσελίδα: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/understanding-qualifications/index.aspx>.

CEDEFOP (2009). *European guidelines for validating non formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Δημουλάς, Κ., Καρατράσογλου, Ι. & Λιντζέρης Π. (2008) *Συστήματα πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων - επαγγέλματα και διά βίου μάθηση*. Εκπαιδευτικό υλικό συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Δημουλάς, Κ. (2006). *Η πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της δια βίου μάθησης ως μέτρο κοινωνικής πολιτικής*. Ιστοσελίδα [http://www.adulteduc.gr/001/pdfs/theoritikes /dimoulas.pdf](http://www.adulteduc.gr/001/pdfs/theoritikes/dimoulas.pdf).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο - Συμβούλιο (2008). *Σύσταση σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη διά βίου μάθηση*. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2008/C 111/01).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο - Συμβούλιο (2005). *Οδηγία 2005/36/ΕΚ σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων*. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Καραλής, Θ. (επιμ.) (2009). *Το πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης στην Ελλάδα*. Κοινωνικό Πρόγραμμα Progress - Έργο ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΕΚΕΠΙΣ, ΙΑΠΑΔ «Δράσεις αμοιβαίας μάθησης για την αύξηση της επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο».

Κόκκος, Α. (2005). *Εκπαίδευση ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Κείμενο εργασίας προς Δημόσια Διαβούλευση (2010). *Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων*. Ιστοσελίδα <http://www.opengov.gr/home /?p=582>.

Υπουργείο Οικονομικών (2010). *Σχέδιο Νόμου για την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2006/123/ΕΚ του Ευρωπαϊκού*

Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά. Ιστοσελίδα <http://www.opengov.gr/minfin/>.

Φωτόπουλος, Ν. (2010). *Κρίση και διά βίου αβεβαιότητα*. Ελευθεροτυπία 6/4/2010.

Φωτόπουλος, Ν. (2009). *Το χάος με την πιστοποίηση*. Ελευθεροτυπία 12/10/2009.

Ιστοσελίδες

Εθνικό Σύστημα Διαπίστευσης Α.Ε. (Ε.ΣΥ.Δ.) - <http://www.esyd.gr/portal/p/esyd/el/index.jsp>.

Ε.ΚΕ.ΠΙΣ - <http://www.ekepis.gr>.

Ο.Ε.Ε.Κ. - <http://www.oEEK.gr>.

International Organization for Standardization - ISO/IEC 17024:2003 Conformity assessment -- General requirements for bodies operating certification of persons - http://www.iso.org/iso/catalogue_detail?csnumber=29346.

Προβλήματα και προοπτικές της αναγνώρισης και πιστοποίησης της Διά Βίου Μάθησης στην Ελλάδα

Κώστας Δημουλάς

*Λέκτορας Παντείου Πανεπιστημίου και Επιστημονικός
Σύμβουλος Κ.Ε.Κ.-ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.*

Θα ήθελα, προκαταρκτικά, να θέσω κάποια ζητήματα τα οποία, κατά τη γνώμη μου, είναι ιδιαίτερα κρίσιμα για να κατανοήσουμε αυτό που περιγράφουμε ως πιστοποίηση της άτυπης, της μη τυπικής ή της οποιασδήποτε μάθησης. Πρώτα απ' όλα νομίζω ότι θα πρέπει να διακρίνουμε τα ερωτήματα που μας απασχολούν αναφορικά με την πιστοποίηση και την αναγνώριση αρκετά χρόνια τώρα και για να είμαι ειλικρινής θεωρώ ότι τα έχουμε συζητήσει πάρα πολύ στην Ελλάδα αλλά δεν μετουσιώνουμε τις συζητήσεις και τα συμπεράσματά τους σε συγκεκριμένες πράξεις. Ίσως να μην είμαστε οι κατάλληλοι άνθρωποι όταν συζητάμε στα φόρουμ αυτά τα θέματα και θα πρέπει να εμπλακούν και άλλοι φορείς ή στελέχη σε αυτές τις συζητήσεις ώστε να οδηγηθούμε κάποτε σε συγκεκριμένες αποφάσεις, χωρίς να ανακυκλωνόμαστε σε ατέρμονες συζητήσεις.

Πρώτο προκαταρκτικό ζήτημα: Θα πρέπει να διακρίνουμε ή μάλλον να αποσαφηνίσουμε τη διάκριση μεταξύ της ακαδημαϊκής και της επαγγελματικής πιστοποίησης και αναγνώρισης.

Είναι άλλο ζήτημα να μιλάμε για ακαδημαϊκού χαρακτήρα πιστοποίηση ή ακαδημαϊκού χαρακτήρα αναγνώριση και άλλο ζήτημα να μιλάμε για επαγγελματική αναγνώριση και πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων για επαγγελματική χρήση. Τα δύο συστήματα επικοινωνούν, συνδέονται το ένα με το άλλο αλλά ταυτόχρονα είναι διακριτά. Πολλές φορές στη χώρα μας γίνεται μία σύγχυση μεταξύ των δύο διακριτών διαδικασιών. Άρα θα πρέπει όταν μιλάμε για πιστοποίηση της μάθησης να αποσαφηνίσουμε σε ποια μάθηση αναφερόμαστε και για αναγνώριση της μάθησης σε ποιο είδος αναγνώρισης αναφερόμαστε.

Το δεύτερο σημείο για το οποίο θα ήθελα να ξεκαθαρίσω τη θέση μου είναι όλη αυτή η συζήτηση μεταξύ του input-based και output-based ή των συστημάτων που βασίζονται στις εισροές και των συστημάτων που βασίζονται στις εκροές της μάθησης. Κατά τη γνώμη μου είναι ένα πλασματικό δίλημμα. Δεν υπάρχουν συστήματα που στηρίζονται αποκλειστικά στα inputs, στις εισροές, ούτε υπάρχουν συστήματα που στηρίζονται αποκλειστικά στα αποτελέσματα.

Εδώ και μία δεκαετία, ίσως και λίγο παραπάνω, τέθηκε το ζήτημα της μετάβασης από το σύστημα που στηρίζεται στα inputs στο σύστημα που στηρίζεται στα outputs, προκειμένου να αναγνωρίζονται και άλλες μορφές μάθησης. Αυτή η επιχειρηματολογία, λίγο ως πολύ, παραπέμπει στα διαμορφωμένα εκπαιδευτικά συστήματα θεωρώντας ότι αυτά δεν αξιολογούν τα αποτελέσματα όταν αποδίδουν τα πτυχία, τα διπλώματα ή τα πιστοποιητικά σε όσους ολοκληρώνουν με επιτυχία τον κύκλο εκπαίδευσης στον οποίο εντάσσονται. Κατά την άποψή μου αυτό το επιχείρημα δεν ευσταθεί.

Τα εκπαιδευτικά συστήματα αξιολογούν τα αποτελέσματα και άρα σε μεγάλο βαθμό είναι outputs-based, εκτός από κάποιες εξαιρέσεις όπου θα πρέπει να γίνουν οι απαραίτητες βελτιώσεις στα συστήματα ώστε να είναι περισσότερο εμφανείς, περισσότερο διάφανες οι διαδικασίες με τις οποίες αποτυπώνονται τα αποτελέσματα. Τα εκπαιδευτικά συστήματα εφαρμόζουν διαδικασίες ελέγχου της προόδου και εξετάσεις πιστοποίησης τόσο στη διάρκεια όσο και με την ολοκλήρωση των σπουδών. Άρα δεν είναι αποκλειστικά συστήματα που πιστοποιούν μόνο και μόνο στηριζόμενα στην είσοδο ή στην παροχή γνώσεων, αλλά σε μεγάλο βαθμό στηρίζονται στις επιδόσεις και τα αποτελέσματα που επιτυγχάνουν οι εκπαιδευόμενοι. Μόνο που αυτή η διαδικασία εφαρμόζεται από την ίδια την εκπαιδευτική κοινότητα και όχι από φορείς που είναι τρίτοι προς την εκπαίδευση (π.χ. επιχειρήσεις ή ανεξάρτητοι φορείς πιστοποίησης). Συνεπώς το ερώτημα δεν είναι αν η πιστοποίηση των προσόντων γνώσεων και δεξιοτήτων θα στηρίζεται στις εισροές ή τις εκροές αλλά αν η αξιολόγηση και ο έλεγχος που οδηγεί στην πιστοποίηση θα διενεργείται από τους εκπαιδευτικούς ή θα διενεργείται και θα ελέγχεται από τις επιχειρήσεις ή άλλους φορείς που δεν είναι μέρος του εκπαιδευτικού συστήματος.

Είναι ένα ζήτημα που πρέπει να συζητήσουμε με κατάλληλη επιχειρηματολογία σε αυτή τη βάση δηλαδή να απαντήσουμε αν ο ίδιος ο εκπαιδευτικός, αυτός που διδάσκει δηλαδή πρέπει να αξιολογεί ή δεν πρέπει να αξιολογεί. Άρα κατά τη γνώμη μου δεν θα πρέπει να εμμένουμε τόσο πολύ στη διάκριση μεταξύ input-based και output-based συστημάτων αναγνώρισης ή πιστοποίησης των αποτελεσμάτων αλλά να εστιάσουμε εκεί ακριβώς που είναι τα προβλήματα και ποιες απαντήσεις θα δώσουμε σε αυτά τα προβλήματα.

Το τρίτο ζήτημα είναι η διάκριση μεταξύ της αναγνώρισης και της επισημοποίησης (formalization), όπως αναφέρει ο Patrick Werquin. Είναι μία σημαντική διάκριση καθώς θέτει το ερώτημα του τι είναι αυτό που θα πρέπει να αναγνωρίζεται και πώς θα αναγνωρίζεται και τι είναι αυτό που θα πρέπει να πάρει και για ποιο λόγο θα πρέπει να πάρει μία τυπική, μία επίσημη μορφή με έναν τύπο πιστοποιητικού ή άλλου τύπου εγγράφου. Άρα θα πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη αυτή τη διάκριση για να μην συγχέουμε τις έννοιες και τους σκοπούς τους οποίους θέλουμε να εξυπηρετήσουμε μέσω αυτών των διαδικασιών αναγνώρισης και πιστοποίησης.

Το τελευταίο προκαταρκτικό ζήτημα είναι αυτό της διάκρισης μεταξύ της πιστοποίησης και της αναγνώρισης. Είναι δύο διακριτές έννοιες που έχουν διαφορετικό περιεχόμενο και εδώ θα πρέπει να δούμε τη διάσταση της οικονομικής ή της κοινωνικής στοχοθεσίας που επιδιώκουμε με αυτές τις διαδικασίες. Ο Patrick Werquin, αναφέρεται στην πιστοποίηση και την αναγνώριση με σκοπό την ενίσχυση της δια βίου μάθησης. Να ενισχύσουμε, δηλαδή, ακόμα περισσότερο τη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση. Είναι ένας θεμιτός σκοπός, αλλά αρκεί για να αλλάξουμε τη φιλοσοφία πιστοποίησης και αναγνώρισης των προσόντων, γνώσεων και δεξιοτήτων; Δεν θα πρέπει να παραβλέπουμε ότι η πιστοποίηση ή η αναγνώριση δεν συνεπάγονται απλώς κάποια εργασιακά οφέλη.

Η αναγνώριση, αλλά κυρίως η πιστοποίηση και αυτό ίσως εξηγεί τους λόγους για τους οποίους όταν περνάμε στις διαδικασίες της πιστοποίησης κάνουμε αναφορές στα εκπαιδευτικά συστήματα και σε διαδικασίες ακαδημαϊκού χαρακτήρα, αποδίδει στα άτομα, εκτός των άλλων, μία κοινωνική ταυτότητα. Δεν είναι απλώς μία πρόσβαση σε μία εργασία, δεν

είναι απλώς μία καλύτερη αμοιβή. Αυτό το αναφέρω διότι τυπικοί τρόποι αναγνώρισης της μάθησης, κυρίως της επαγγελματικής, είναι η πρόσβαση σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας, σε μία μορφή απασχόλησης, σε μία επαγγελματική δραστηριότητα και ταυτόχρονα η επαγγελματική εξέλιξη ή και η αμοιβή, η καλύτερη αμοιβή.

Η πιστοποίηση συνδέεται, επίσης, με την κοινωνική αναγνώριση του ατόμου. Το επάγγελμα αποτελεί συστατικό στοιχείο της κοινωνικής μας ταυτότητας και άρα όταν μιλάμε για πιστοποίηση δεν αναφερόμαστε σε αυτή απλώς για να πάρουμε ένα επιπλέον επίδομα, δεν μιλάμε απλώς για μία διαδικασία που θα βοηθήσει τον εργοδότη να αναγνωρίσει την εργασιακή μας απόδοση και να μας προσλάβει, ούτε για μία διαδικασία που θα διαμορφώσει το σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού των επιχειρήσεων με έναν, αν θέλετε, πιο αντικειμενικό ή πιο αποδεκτό τρόπο, επειδή θα αναφερόμαστε στα συστήματα που αναγνωρίζονται από τις δύο ή τις τρεις πλευρές του συστήματος των εργασιακών σχέσεων, αλλά μιλάμε και για την κοινωνική ταυτότητα των ατόμων. Δεν θα πρέπει να παραβλέπουμε αυτή τη διάσταση που είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Περνάω τώρα στο κυρίως μέρος της εισήγησης.

Ξεκινάω από ορισμένα κρίσιμα ερωτήματα. Από τη στιγμή που διάφορες μορφές μάθησης πιστοποιούνται και αναγνωρίζονται και το ξέρουμε ότι πιστοποιούνται και αναγνωρίζονται ποιες είναι εκείνες οι μορφές που μας ενδιαφέρει να πιστοποιηθεί, να αναγνωρισθεί το αποτέλεσμά τους; Επιπλέον, να πιστοποιηθεί ή αναγνωρισθεί αυτό το αποτέλεσμά σε σχέση με τι; Με τα προσόντα; Με τις γνώσεις; Τις δεξιότητες ή την εργασιακή απόδοση; ή για την επάρκεια (competence). Και όταν μιλάμε για competences έχουμε αποσαφηνίσει την έννοια; πού αναφερόμαστε; Αναφερόμαστε σε αποδεκτά κλαδικά καθορισμένα στάνταρτ (προδιαγραφές) που είναι ευρύτερα αναγνωρίσιμα ή μιλάμε γι' αυτό που υποκειμενικά ο κάθε εργοδότης θέλει να γνωρίζει για να μπορέσει να κάνει γρηγορότερη επιλογή χωρίς να ξοδέψει χρήματα και χρόνο, να μειωθεί δηλαδή αυτό που στα οικονομικά χαρακτηρίζεται ως κόστος αλληλεπίδρασης, για να κάνει γρηγορότερα την επιλογή, να έχει έτοιμες τις ενδείξεις της αναγνώρισης ώστε να μην παιδεύεται και να μην πληρώνει ο ίδιος γι' αυτή τη διαδικασία; Αν αναφερόμαστε

σε προδιαγραφές που είναι ευρύτερα αποδεκτές και δεν είναι απλώς προδιαγραφές που θέτει η κάθε επιχείρηση και ο κάθε εργοδότης ατομικά, για προδιαγραφές που είναι ενταγμένες σε ένα σύστημα πιστοποίησης και αναγνώρισης, τότε μιλάμε και για την κοινωνική διαδικασία αυτής της αναγνώρισης και άρα για ένα σύστημα που θα αποδίδει και κοινωνική αξία στους κατόχους αυτών των πιστοποιητικών και αυτών των εγγράφων. Η γνώμη μου είναι ότι θα πρέπει να μιλήσουμε γι' αυτή την τελευταία διαδικασία και όχι τόσο για την μετατροπή της διαδικασίας πιστοποίησης και αναγνώρισης σαν μία διαδικασία επιλογής προσωπικού από τις επιχειρήσεις. Τουλάχιστον εγώ δεν θα ήθελα να πάρω μέρος σε μια τέτοια συζήτηση γιατί νομίζω ότι δεν θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο της δημόσιας ατζέντας για ένα σύστημα πιστοποίησης που έχει ανάγκη η χώρα μας, ενιαίο σύστημα πιστοποίησης όπως το έχουμε ήδη θέσει.

Η επίσημη εκπαίδευση, κατά τη γνώμη μου, πιστοποιείται και αναγνωρίζεται και εκπαιδευτικά και επαγγελματικά. Νομίζω ότι δεν χρειάζεται να αναφερθώ παραπάνω εδώ, οι διαδρομές περάσματος από τη μία εκπαιδευτική βαθμίδα στην άλλη, από τη μία μορφή εκπαίδευσης στην άλλη, για το επίσημο σύστημα είναι λίγο ως πολύ διαμορφωμένα. Επαγγελματικά, επίσης, αναγνωρίζεται οδηγώντας σε πρόσβαση στο επάγγελμα, στην άσκηση συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Η μη επίσημη μάθηση ή κατά άλλους εκπαίδευση (ή κατάρτιση ή επιμόρφωση) δεν πιστοποιείται ως προς το αποτέλεσμα στα άτομα και δεν αναγνωρίζεται ούτε εκπαιδευτικά ούτε επαγγελματικά. Όταν αναφερόμαστε στα Κ.Ε.Κ., για παράδειγμα, δεν υπάρχει ούτε εκπαιδευτική ούτε επαγγελματική αναγνώριση. Άρα εδώ έχουμε ένα πρόβλημα.

Αναγνωρίζεται, όμως, εν μέρει επαγγελματικά, το αποτέλεσμα της μάθησης από τα Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών. Πώς αναγνωρίζεται; Αναγνωρίζεται από την αγορά εργασίας. Οι απόφοιτοι αυτών των κέντρων έχουν πρόσβαση στην απασχόληση. Πού δεν έχουν πρόσβαση; Δεν έχουν πρόσβαση στην απασχόληση στο δημόσιο ή σε μία ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα. Δεν ξέρω, όμως, αν θα έπρεπε να βρίσκουν αφού δεν είναι μέρος του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος και αν απαντάμε ναι σ' αυτό το ερώτημα κάτω από ποιες διαδικασίες και με ποια κριτήρια θα έπρεπε να

γίνεται αυτό. Πάντως σήμερα αυτό που δεν αναγνωρίζεται από την αγορά εργασίας είναι τα αποτελέσματα των προγραμμάτων που εφαρμόζουν τα Κ.Ε.Κ., ούτε επαγγελματικά ούτε εκπαιδευτικά. Επίσης, η άτυπη μάθηση πιστοποιείται και αναγνωρίζεται, ως ένα βαθμό, επαγγελματικά, όταν για παράδειγμα αναφερόμαστε στην επαγγελματική εμπειρία. Υπάρχουν πολλά επαγγέλματα, πολλές επαγγελματικές άδειες, που αναγνωρίζουν την προηγούμενη μάθηση, αυτή που προέρχεται μέσα από την εμπειρία, και δεν είναι οργανωμένη μάθηση. Φτάνει να είναι επαγγελματική εμπειρία και όχι γενικώς και αόριστα εμπειρία.

Στην Ελλάδα έχουμε δύο διαδικασίες αναγνώρισης. Για παράδειγμα οι νοσοκόμες αποκτούν την επαγγελματική επάρκεια, είτε μέσω της επίσημης επαγγελματικής εκπαίδευσης είτε μέσω της επαγγελματικής εμπειρίας. Επίσης, σε πολλά άλλα επαγγέλματα αναγνωρίζεται η επαγγελματική εμπειρία για την απόκτηση της επαγγελματικής επάρκειας όπως για παράδειγμα στα επαγγέλματα του κινηματογράφου όπου μετά από 1800 ημερομίσθια κάποιος μπορεί να αποκτήσει την επαγγελματική άδεια του ηχολήπτη. Στα λογιστικά επαγγέλματα, μετά από πέντε χρόνια προϋπηρεσία κάποιος εντάσσεται στο καθεστώς του βοηθού λογιστή ή του φοροτεχνικού. Άρα εκεί τι έχουμε; Έχουμε αναγνώριση της άτυπης μάθησης. Επαγγελματική αναγνώριση. Αυτό που δεν έχουμε είναι ακαδημαϊκή αναγνώριση. Μετά απ' αυτό το βήμα, ο πιστοποιημένος επαγγελματίας δεν οδηγείται σε μία άλλη ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα. Αυτό είναι ένα ζήτημα που πρέπει να συζητήσουμε, δεν μπορούμε όμως να λέμε ότι δεν έχουμε επαγγελματική αναγνώριση. Έχουμε εμπειρία, έχουμε διαδικασίες και θα πρέπει να δούμε πώς θα συμπληρωθούν αυτές οι διαδικασίες και τι προβλήματα θα πρέπει να αντιμετωπιστούν από αυτή την ενδεχόμενη συμπλήρωση. Όχι όμως συλλήβδην, από την αρχή, παραβλέποντας και παρακάμπτοντας ότι ήδη ρυθμίζεται. Ήδη στην Ελλάδα αυτά τα επαγγέλματα, αυτές οι διαδικασίες είναι πάνω από 50. Θα αναρωτηθεί κάποιος αν τα επαγγέλματα που ακολουθούν τις παραπάνω διαδικασίες πιστοποίησης και αναγνώρισης εξαντλούν αυτού του είδους τις ανάγκες αναφορικά με την αγορά εργασίας και την απασχόληση. Ίσως, όμως, να μην χρειάζεται σε όλα τα επαγγέλματα πιστοποίηση της άτυπης ή της μη-επίσημης μάθησης. Ο σκοπός της πιστοποίησης δεν είναι να

δημιουργηθεί μία βιομηχανία παραβόλων και πιστοποιητικών απλώς για να συντηρούμε επαγγελματικούς φορείς, επιχειρήσεις και επαγγελματίες που ζουν, κακά τα ψέματα, μέσω αυτών των διαδικασιών και επεκτείνουν την ίδια την επαγγελματική τους δραστηριότητα, πολλές φορές σε βάρος του κοινωνικού συνόλου.

Θέλουμε ένα σύστημα που να παρέχει αναγνώριση, να διευκολύνει τους εργαζόμενους ή τους υποψήφιους εργαζόμενους και να τους δίνει τη δυνατότητα να εξελίσσονται επαγγελματικά. Όχι όμως ένα σύστημα που θα δημιουργήσει μία τεράστια επιχειρηματική δραστηριότητα και που θα αντλεί πόρους από το ίδιο το κοινωνικό μας σύστημα με διαδικασίες παραβόλων, εξετάσεων, βάσεων δεδομένων κτλ. Συνεπώς, μας ενδιαφέρει να συμπληρώσουμε ή να αναδιαρθρώσουμε συνολικά το σύστημα πιστοποίησης ή και αναγνώρισης της δια βίου μάθησης στη χώρα για ποιο σκοπό;

Η απάντηση; Για μένα τουλάχιστον αυτό που έχει αξία είναι να συμπληρώσουμε και να τροποποιήσουμε, όπου είναι αναγκαίο, το υφιστάμενο σύστημα πιστοποίησης και αναγνώρισης των διαφόρων μορφών εκπαίδευσης που εντάσσονται σε αυτό που χαρακτηρίζεται ως δια βίου μάθηση έτσι ώστε να οδηγεί στην απόκτηση της επαγγελματικής επάρκειας. Και θα πρέπει να εκτιμήσουμε σε ποιες περιπτώσεις επαγγελματιών ή μορφών εκπαίδευσης είναι αναγκαίο κάτι τέτοιο. Κατά τη γνώμη μου αυτό που, κυρίως, πρέπει να γίνει είναι να πιστοποιηθεί και να αναγνωρισθεί το αποτέλεσμα των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Εκεί είναι το μεγάλο κενό που έχουμε σαν χώρα. Έχουμε πολλά προγράμματα που είτε αναφέρονται στους ανέργους είτε στους εργαζόμενους, δεν αναγνωρίζονται και δεν πιστοποιούνται τα αποτελέσματά τους. Επίσης, σε αυτό το υποσύστημα η Ελλάδα καταναλώνει πάρα πολλούς πόρους και ακόμα περισσότερη ανθρώπινη προσπάθεια. Άρα εδώ θα πρέπει να δώσουμε μία προτεραιότητα. Αυτό είναι το κύριο πρόβλημα που αντιμετωπίζουμε ως χώρα στο πεδίο της πιστοποίησης των αποτελεσμάτων της δια βίου μάθησης.

Θα πρέπει να εξετάσουμε, επίσης, την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της αρχικής κατάρτισης και εδώ αναφέρομαι στα Ι.Ε.Κ. Τα αποτελέσματα των Ι.Ε.Κ. πιστοποιούνται, δίνονται εξετάσεις, αλλά σε πολλές περιπτώσεις

δεν αναγνωρίζονται, δεν οδηγούν σε πρόσβαση στο επάγγελμα. Αυτό είναι το δεύτερο, εξίσου σημαντικό πρόβλημα. Δεν είναι πρόβλημα πιστοποίησης, αλλά πρόβλημα αναγνώρισης. Και αυτό ίσως έχει να κάνει με τις διαδικασίες καθιέρωσης και αποδοχής αυτών των επιπέδων εκπαίδευσης και μορφών μάθησης.

Κατά τη γνώμη μου πολλά απ' αυτά τα προβλήματα τα λύνουν τα επαγγελματικά περιγράμματα, αλλά, όπως ήδη ανέφερα, προϋποθέτει να προχωρήσει η διαδικασία προς αυτή την κατεύθυνση, κάτι που προς το παρόν δεν είναι ορατό. Η πιστοποίηση και αναγνώριση της άτυπης μάθησης με την έννοια της μάθησης που έχουμε από τον ελεύθερο χρόνο μας ή σε δραστηριότητες που κάνουμε καθημερινά με τη μορφή χόμπι, στην παρούσα, τουλάχιστον, φάση είναι αμελητέας σημασίας και όταν συζητάμε και τα τρία ζητήματα ταυτόχρονα ακυρώνουμε την προσπάθεια να εντάξουμε σε ένα σύστημα αναγνώρισης και πιστοποίησης τις δύο άλλες μορφές που είναι το κύριο πρόβλημα που αντιμετωπίζουμε ως χώρα. Άρα αν θέλουμε να προχωρήσουμε θα πρέπει να εστιάσουμε κυρίως σε αυτές τις δύο μορφές και να αφήσουμε παράμερα τις συζητήσεις για την αναγνώριση όλων, συλλήβδην, των μορφών δια βίου μάθησης. Σε αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να αναμορφώσουμε το σύστημα πιστοποίησης που ήδη εφαρμόζεται στη χώρα μας. Η πρόταση γι' αυτό: Ενιαίο σύστημα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, γνώσεων και δεξιοτήτων με σκοπό την επαγγελματική αναγνώριση. Επαγγελματική αναγνώριση σημαίνει πρακτικά ότι θα πρέπει όταν συζητάμε γι' αυτό το σύστημα, τουλάχιστον για τα επόμενα χρόνια, να αφήσουμε κατά μέρος την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Συζητάμε για ένα σύστημα που αναφέρεται στην αρχική επαγγελματική εκπαίδευση, την αρχική κατάρτιση μέχρι και το επίπεδο των Ι.Ε.Κ. και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Γι' αυτά τα μέρη του συστήματος. Και εδώ θα πρέπει να δούμε πώς θα εναρμονιστούν τα συστήματα πιστοποίησης και αναγνώρισης των προσόντων, των γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε να οδηγούν σε επαγγελματική αναγνώριση. Επίσης, επιδιώκουμε ένα διακριτό σύστημα πιστοποίησης και αναγνώρισης των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων, που οδηγεί σε εκπαιδευτική και επαγγελματική αναγνώριση αλλά όχι αποστασιοποιημένο από την

εκπαίδευση. Θα πρέπει αυτά τα δύο συστήματα να είναι διακριτά και να μην συγχέονται μεταξύ τους αλλά να επιτελούν αρμονικά τους διαφορετικούς τους ρόλους. Να έχουν, δηλαδή, σχέση αμοιβαιότητας και συμπληρωματικότητας. Έχει σημασία αυτή η διάκριση; Κατά την άποψή μου έχει μεγάλη σημασία γιατί επηρεάζει τις προϋποθέσεις που θέλουμε να τεθούν, τις προϋποθέσεις στις οποίες θα πρέπει να ανταποκρίνεται για να λειτουργήσει αυτό το σύστημα πιστοποίησης και αναγνώρισης.

Αυτές τις προϋποθέσεις τις διακρίνω σε δύο επίπεδα: το επίπεδο της πολιτικής και το τεχνικό επίπεδο. Αυτά τα δύο επίπεδα θα πρέπει να διακριθούν και να συζητηθούν χωριστά. Στο επίπεδο της πολιτικής θα πρέπει να τεθούν ξεκάθαροι στόχοι χωρίς κρυφές ατζέντες. Είναι το κυρίως πρόβλημα, κατά τη γνώμη μου. Όταν συζητάμε αυτά τα ζητήματα υπάρχει μία κρυφή ατζέντα που επιδιώκει να νομιμοποιήσει κάποιες διαδικασίες, και υποκρύπτει κάποιους άλλους στόχους πέρα απ' αυτούς που δηλώνονται επίσημα με αποτέλεσμα στην πράξη να ακυρώνεται η προσπάθεια.

Κατά το διάστημα 2003-2005 έγιναν εντατικές διαβουλεύσεις στο Ε.ΚΕ. ΠΙΣ. για την πιστοποίηση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Απόρροια αυτών των συζητήσεων ήταν μία Υπουργική Απόφαση που θα έπρεπε ήδη να ενεργοποιηθεί εδώ και τουλάχιστον δύο χρόνια, όταν ολοκληρώθηκε ο πρώτος κύκλος των επαγγελματικών περιγραμμάτων. Η Υπουργική Απόφαση είναι δημοσιευμένη από το 2005 αλλά ακόμα δεν έχει γίνει καμία προσπάθεια για την εφαρμογή της μέχρι σήμερα, παρά τα πέντε έτη που έχουν περάσει από τη δημοσίευσή της.

Θα έπρεπε να προχωρήσουμε στην πιστοποίηση των προγραμμάτων σπουδών και δεν έχει ενεργοποιηθεί ακόμα αυτή η Υπουργική Απόφαση, γιατί η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Απασχόλησης είχε μία άλλη κρυφή ατζέντα όταν συζητούσε στα πλαίσια του Ε.Σ.Σ.Ε.Κ.Α. την καθιέρωση ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Αυτή η κρυφή ατζέντα, κατά τη γνώμη μου, υπέκρυπτε και σκοπιμότητες που είχαν να κάνουν με συγκεκριμένα επιχειρηματικά συμφέροντα, που προσβλέπανε στην ελληνική αγορά πιστοποίησης σαν μία νέα αγορά άντλησης πόρων. Να έρθουν δηλαδή να πιστοποιούν, να αντλούν πόρους και να διαμορφώσουν τις προϋποθέσεις πιστοποίησης έτσι

ώστε να φωτογραφίζεται το δικό τους σύστημα. Και δεν ενεργοποιήθηκε η συγκεκριμένη Υπουργική Απόφαση.

Θα πρέπει πριν αρχίσουμε να συζητάμε για ένα νέο σύστημα να αξιολογήσουμε τι έφταιξε και τι θα έπρεπε να ενεργοποιηθεί απ' αυτή την περίφημη Υπουργική Απόφαση που συμφωνήθηκε από τους κοινωνικούς φορείς, συμφωνήθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους αλλά επειδή υπήρχαν αυτές οι κρυφές ατζέντες δεν ενεργοποιήθηκε. Άρα αν θέλουμε να καταλήξουμε σε ένα ενιαίο σύστημα πιστοποίησης θα πρέπει να θέσουμε ξεκάθαρα τους στόχους χωρίς να υπάρχουν κρυφές ατζέντες ένθεν και ένθεν. Σε αυτό το πλαίσιο το δεύτερο πρόβλημα που κατά τη γνώμη μου δεν έχει ξεκαθαριστεί είναι η αποσαφήνιση των στόχων της πιστοποίησης και θα πρέπει να διατυπώσουμε ρητά και δεσμευτικά αυτούς τους στόχους. Αν μιλάμε για πιστοποίηση, για αναγνώριση, για πιστοποίηση αποτελεσμάτων εκπαίδευσης και αναγνώριση αποτελεσμάτων εκπαίδευσης ή αποτελεσμάτων μάθησης γενικά.

Το επόμενο σημείο: Θα πρέπει να ξεκαθαρίσουμε ποιοι είναι οι κύριοι παίκτες των δύο συστημάτων, του συστήματος εκπαίδευσης και του συστήματος επαγγελματικής αναγνώρισης. Άλλοι είναι οι παίκτες και άλλη η βαρύτητα που έχουν οι διαφορετικοί συντελεστές των δύο συστημάτων όταν μιλάμε για την πιστοποίηση με σκοπό την ακαδημαϊκή αναγνώριση και άλλοι όταν μιλάμε για την πιστοποίηση με σκοπό την επαγγελματική αναγνώριση. Άρα και εδώ δεν έχουν ξεκαθαριστεί τα ζητήματα. Αν θέλουμε να μιλήσουμε για ένα νέο σύστημα θα πρέπει, επίσης, να αποσαφηνιστεί αυτό το σημείο. Για παράδειγμα όταν διαβουλευόμαστε για την αναγνώριση θα πρέπει πρώτα απ' όλα να συζητήσουμε με αυτούς που υπογράφουν τις συλλογικές συμβάσεις και οδηγούν στην αναγνώριση και δευτερευόντως με τους άλλους που έχουν κάποιους φορείς πιστοποίησης και θέλουν να εξυπηρετήσουν τα συμφέροντα πιστοποίησης της ιδιαίτερης αγοράς εργασίας και των ιδιαίτερων επιχειρηματικών τους συμφερόντων. Και όταν αναφερόμαστε στην ακαδημαϊκή αναγνώριση θα πρέπει να συζητήσουμε κυρίως με τους συντελεστές της εκπαίδευσης και δευτερευόντως με τους συντελεστές της αγοράς εργασίας.

Τελευταίο σημείο: Επειδή στη χώρα μας η συζήτηση για ένα ενιαίο σύστημα πιστοποίησης ξεκίνησε, κατά κύριο λόγο, από τους φορείς

που εμπλέκονται στη διαδικασία της άτυπης μάθησης και κυρίως της συνεχιζόμενης κατάρτισης και των Κ.Ε.Κ., καλώς κατά τη γνώμη μου, αφού η συζήτηση δεν ξεκινούσε από τους άλλους φορείς που ήταν περισσότερο αρμόδιοι να το κάνουν. Από την άλλη πλευρά, όμως, θα πρέπει να αποδοθεί το ιδιαίτερο, το πραγματικό βάρος που έχει η συνεχιζόμενη κατάρτιση σε αυτή τη διαδικασία. Θα πρέπει, δηλαδή, να αναγνωριστεί η βαρύνουσα σημασία που έχει η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για την επαγγελματική αναγνώριση και την επαγγελματική θέση των ατόμων. Δεν είναι σωστό να συζητάμε γι' αυτό το σύστημα με όρους πιστοποίησης και αναγνώρισης της συνεχιζόμενης κατάρτισης, αλλά με όρους πιστοποίησης, αναγνώρισης και αναμόρφωσης της αρχικής κατάρτισης και εδώ να έρθει και να λειτουργήσει συμπληρωματικά η πιστοποίηση και η αναγνώριση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ή της άτυπης μάθησης και όχι το αντίστροφο. Γιατί αυτή τη στιγμή συζητάμε για το αντίθετο παραβλέποντας ότι υπάρχουν διαδικασίες πιστοποίησης και αναγνώρισης που υπολειτουργούν.

Στο τεχνικό επίπεδο τώρα. Απαιτούνται θεσμικές και διοικητικές μεταρρυθμίσεις που δεν έχουν γίνει. Και τι εννοώ δεν έχουν γίνει; Δεν έχουν καθίσει όλα τα Υπουργεία να συζητήσουν το θέμα από κοινού. Συζητάει κυρίως το Υπουργείο Απασχόλησης, δευτερευόντως το Υπουργείο Παιδείας, Εργασίας τώρα και Παιδείας και Δια Βίου Μάθησης. Δεν υπάρχουν σε αυτή τη διαδικασία θεσμικών και διοικητικών μεταρρυθμίσεων τα παραγωγικά Υπουργεία που ο ρόλος τους είναι κρίσιμος. Θα πρέπει να υπάρξουν οι αναγκαίες θεσμικές και διοικητικές μεταρρυθμίσεις, να εφαρμοστούν, να δοκιμαστούν και μετά να συζητήσουμε για τις επιμέρους αλλαγές. Τι γίνεται στη χώρα μας; Μέχρι τώρα έχουμε θεσπίσεις, έχουμε μεταρρυθμίσεις και αλλάζει ένα πρόσωπο (όχι η κυβέρνηση, ούτε ο Υπουργός), αλλάζει ο Γενικός Γραμματέας ή ο Πρόεδρος ενός φορέα και έχουμε θεσμικές και διοικητικές μεταρρυθμίσεις στο σύστημα. Αυτό κάποτε θα πρέπει να σταματήσει και να υπάρξει μια διοικητική και θεσμική συνέχεια για να μπορέσει να λειτουργήσει το σύστημα.

Δεύτερον σημείο: Θα πρέπει να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της κατάλληλης τεχνογνωσίας. Δεν διαθέτουμε τεχνογνωσία για τις διαδικασίες πιστοποίησης και αναγνώρισης και του τρόπου και των προϋποθέσεων

που πρέπει τηρηθούν για να εφαρμοστούν με βάση έγκυρες, αξιόπιστες και αποδεκτές προδιαγραφές ώστε να επιλύονται ενδεχόμενα προβλήματα και δυσλειτουργίες. Έχουμε εισροές σε ένα γενικό πλαίσιο, στο γενικό μεταρρυθμιστικό επίπεδο και το θεσμικό πλαίσιο αλλά δεν έχουμε αυτές τις εισροές αναλυτικά, δεν έχουμε τα κατάλληλα στελέχη που θα μπορούσαν να τα εφαρμόσουν στο τρέχον, στο καθημερινό διοικητικό επίπεδο. Λυπάμαι που το λέω αλλά αυτό προϋποθέτει να βάλουμε το χέρι στην τσέπη μας και δεν το βάζουμε. Προϋποθέτει ότι οι επιμορφώσεις των στελεχών της διοίκησης δεν περιορίζονται αποκλειστικά σε σεμινάρια μίας ή δύο ημερών αλλά επικεντρώνεται κυρίως σε μακροχρόνια προγράμματα εκπαίδευσης. Να δώσουμε κίνητρα γι' αυτά τα μακροχρόνια προγράμματα, να πάνε, για παράδειγμα στελέχη του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. ή του Ο.Ε.Ε.Κ. για ένα, για δύο μήνες στην Πορτογαλία ή στο Ηνωμένο Βασίλειο ή στη Γαλλία, τη Γερμανία, ίσως και παραπάνω, τρίμηνο, τετράμηνο, να καθίσουν να δουν στην καθημερινή λειτουργία πώς εφαρμόζεται το σύστημα και να έρθει αυτή η εισροή να κουμπώσει με το θεσμικό μας πλαίσιο.

Επιπρόσθετα, αυτά τα στελέχη θα πρέπει να αναλάβουν τις αρμοδιότητες που πρέπει μετά και όχι να πάνε σε άλλες χώρες για να εκπαιδευτούν, να επιστρέψουν, να αλλάξει ο Πρόεδρος του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. ή του Ο.Ε.Ε.Κ. και αντί για απόστρατος ναύαρχος να είναι απόστρατος ταξίαρχος (γιατί αυτά συμβαίνουν στην πραγματικότητα) και να μην αξιοποιηθούν αυτά τα στελέχη επειδή την εκπαίδευσή τους την αποφάσισε η προηγούμενη διοίκηση, παρά τη δημόσια δαπάνη που έγινε για την εκπαίδευσή τους. Άρα απαραίτητη προϋπόθεση για να λειτουργήσει το σύστημα είναι η κατάλληλη τεχνογνωσία και όχι ένα σεμινάριο δύο ημερών. Με σεμινάρια δύο ημερών δεν αποκτάται τεχνογνωσία και εδώ θα πρέπει να επενδύσουμε. Και όταν επενδύεις σε κάποια στελέχη τα αξιοποιείς. Δεν τα περιθωριοποιείς επειδή δεν είναι της μικρο-ομάδας σου. Με αυτό το σημείο κάλυψα και το επόμενο σημείο που αναφερόταν στο στελεχιακό δυναμικό.

Τέλος, θα πρέπει με αυτά τα στελέχη κύριους συντελεστές της διαδικασίας πιστοποίησης να δημιουργηθούν οι κατάλληλες βάσεις δεδομένων και οι υποδομές για να λειτουργήσει η διαδικασία πιστοποίησης και αναγνώρισης.

Οι προτεραιότητες που θα πρέπει να τεθούν άμεσα, κατά τη γνώμη μου, είναι: ενιαίο σύστημα πιστοποίησης επαγγελματικών γνώσεων και προσόντων, το έχουμε θέσει, είναι από το 2003 θεσπισμένο αλλά δεν λειτουργεί. Να ξεκαθαρίσει, επιτέλους, ποιος θα είναι ο αρμόδιος φορέας εποπτείας του συστήματος.

Δεν έχουμε ξεκαθαρίσει ποιος θα είναι αυτός ο αρμόδιος φορέας. Με τις ενοποιήσεις φορέων και αρμοδιοτήτων, ίσως είναι το κατάλληλο timing για να ανατεθεί η εποπτεία του συστήματος σε έναν φορέα. Εδώ θα πρέπει να συμμετέχουν απαραίτητα τα παραγωγικά Υπουργεία. Δεν μπορούμε να παραβλέπουμε τα παραγωγικά Υπουργεία. Τα παραγωγικά Υπουργεία αναγνωρίζουν την άτυπη μάθηση και τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας δεν το γνωρίζουν ή το παραβλέπουν. Χωρίς τη συμμετοχή τους δεν θα μπορέσει να προχωρήσει το σύστημα.

Να γίνουν αποδεκτά τα επαγγελματικά περιγράμματα, να επεκταθούν και να αναγνωριστεί ο ρόλος τους και να μην μείνουν απλώς στην ηλεκτρονική σελίδα και τις αποθήκες του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.. Η αναγνώριση, κατά τη γνώμη μου, είναι πολύ απλή. Δεν χρειάζεται θεσμικές μεταρρυθμίσεις ούτε άλλο σύστημα πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων. Υπάρχει μία Υπουργική Απόφαση που προβλέπει τις σχετικές διαδικασίες και μία άλλη Υπουργική Απόφαση που καλεί τον Ο.Ε.Ε.Κ. να αναμορφώσει τα προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με βάση αυτά τα επαγγελματικά περιγράμματα. Αναμορφώνοντας τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών ο Ο.Ε.Ε.Κ. και αποσαφηνίζοντας ποιο είναι το μέρος του επαγγελματικού περιγράμματος που θα πρέπει να αντιστοιχεί στην αρχική κατάρτιση, οριοθετεί το μέρος που θα πρέπει να είναι στη συνεχιζόμενη κατάρτιση και η τελευταία θα λειτουργήσει πραγματικά συμπληρωματικά στην αρχική κατάρτιση και όχι ως υποκατάστατό της.

Αυτές οι δύο προϋποθέσεις είναι απαραίτητες. Το θεσμικό πλαίσιο υπάρχει, η πολιτική διάθεση δεν υπάρχει επειδή θίγονται, ίσως, κρυφές βλέψεις και προσδοκίες που υπάρχουν στο διάλογο για την πιστοποίηση των επαγγελματικών γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων στη χώρα μας και μιλώ συγκεκριμένα για εταιρείες που πιέζουν τα Υπουργικά γραφεία με σκοπό να προσαρμοστεί αυτό το σύστημα πιστοποίησης και αναγνώρισης των αποτελεσμάτων της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης στο

πλαίσιο της δια βίου μάθησης στις δικές τους προδιαγραφές, ώστε να αναλάβουν για λογαριασμό των κοινωνικών φορέων την πιστοποίηση και την αναγνώριση με το αντίστοιχο αντίτιμο βέβαια. Σας ευχαριστώ.

Ο νέος ρόλος των επαγγελματικών προσόντων και η στροφή προς τα μαθησιακά αποτελέσματα

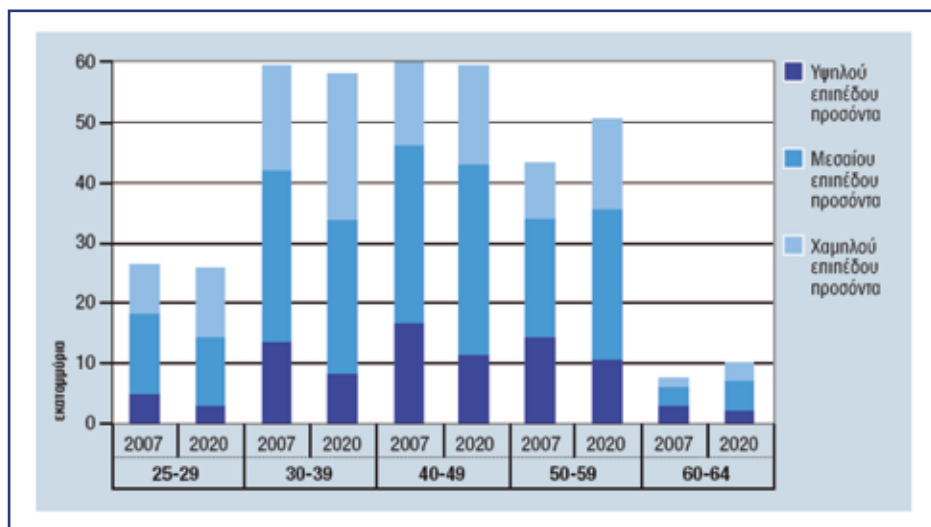
Λουκάς Ζαχείλας

Ανώτερος εμπειρογνώμονας του CEDEFOP

Το θέμα που πρόκειται να παρουσιάσω είναι το ευρύτερο πλαίσιο πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης, ο νέος ρόλος που διαδραματίζουν τα προσόντα και η στροφή προς τα μαθησιακά αποτελέσματα ως απάντηση στις ανάγκες της εποχής μας. Θα εξετάσουμε συνοπτικά τα δεδομένα που έχουμε αυτή τη στιγμή στον Ευρωπαϊκό χώρο στην κατεύθυνση της ανταπόκρισης στις προκλήσεις του μέλλοντος, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο θέμα της δημιουργίας του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων και επίσης θα αναφερθώ με συντομία στο ρόλο που διαδραματίζει το Cedefop, ο Οργανισμός ο οποίος εκπροσωπώ, στην υλοποίηση αυτών των δράσεων.

Ένα γεγονός το οποίο γνωρίζουμε και το ακούμε συνεχώς από τα Μ.Μ.Ε. είναι ότι η κοινωνία μας, η Ευρωπαϊκή μας οικογένεια, όλο και περισσότερο γερνάει. Έτσι ενώ το 2007 μόνο το 1/3 του εργατικού δυναμικού είχε ηλικία πάνω από τα 50 χρόνια, το 2020 οι μισοί από τους εργαζόμενους Ευρωπαίους πολίτες θα έχουν ηλικία άνω των 50 ετών. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι η κοινωνία γηράσκει με επιταχυνόμενο ρυθμό. Παράλληλα η οικονομική κρίση έχει δραματικό αντίκτυπο στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και στην καλύτερη των περιπτώσεων, η ανάκαμψη της ανάπτυξης της απασχόλησης στην Ευρώπη αναμένεται να γίνει σταδιακά μέσα στην επόμενη δεκαετία. Ο αριθμός των ατόμων ηλικίας 25 ετών και άνω με προσόντα υψηλού επιπέδου θα αυξηθεί σημαντικά. Η μεγαλύτερη αύξηση αναμένεται σε όσους είναι 25-34 ετών. Ο αριθμός των ατόμων που διαθέτουν προσόντα μεσαίου επιπέδου θα μειωθεί στις ηλικίες έως 34 ετών και θα αυξηθεί στους άνω των 35. Το στοιχείο αυτό αποτυπώνει τη γήρανση του εργατικού δυναμικού και το γεγονός ότι τα άτομα νεαρότερης ηλικίας διαθέτουν κατά κανόνα καλύτερα προσόντα. Οι άνω των 55 ετών

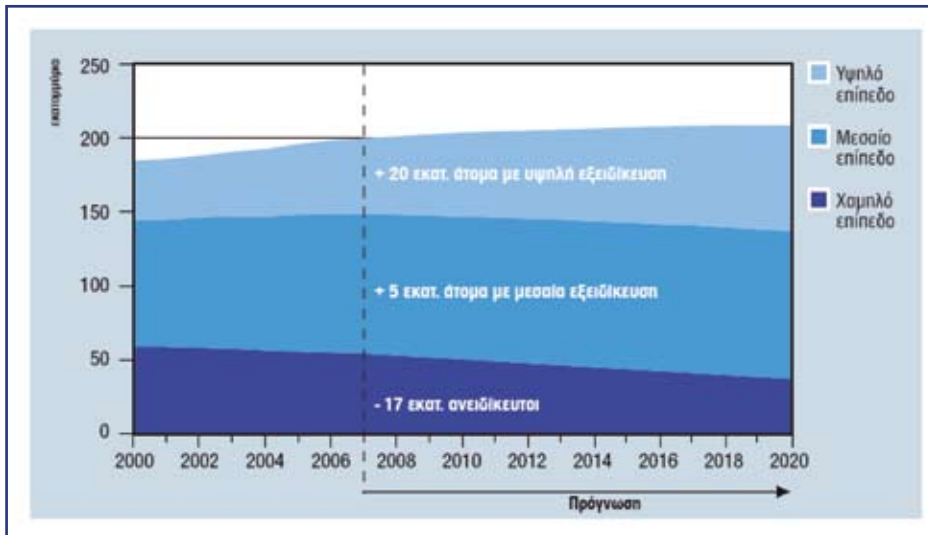
το 2020 θα έχουν υψηλότερη εξειδίκευση από ό,τι η ίδια ηλικιακή ομάδα σήμερα. Τα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας των μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων θα αυξηθούν, καθώς θα εντείνεται η ανάγκη, ικανότητα ή επιθυμία για εργασία, και θα παρατείνεται ο εργασιακός βίος. Στο διάγραμμα 1, που ακολουθεί αποτυπώνονται αυτές οι διαφοροποιήσεις με βάση την ηλικιακή διαστρωμάτωση και την παρατηρούμενη μεταβολή στα προσόντα του εργατικού δυναμικού ανάλογα με την ηλικία. Αυτό που φαίνεται τελικά είναι ότι μέσα στα προσεχή χρόνια θα υπάρξει μια έλλειψη ουσιαστικά όχι μόνο σε νέους εργαζομένους, αλλά και σε προσόντα τα οποία θα χρειαζόμαστε για να αντιμετωπίσουμε τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.



Διάγραμμα 1: Μεταβολή των προσόντων του εργατικού δυναμικού σε διάφορες ηλικιακές ομάδες, EU-25; Πηγή Cedefop, 2009

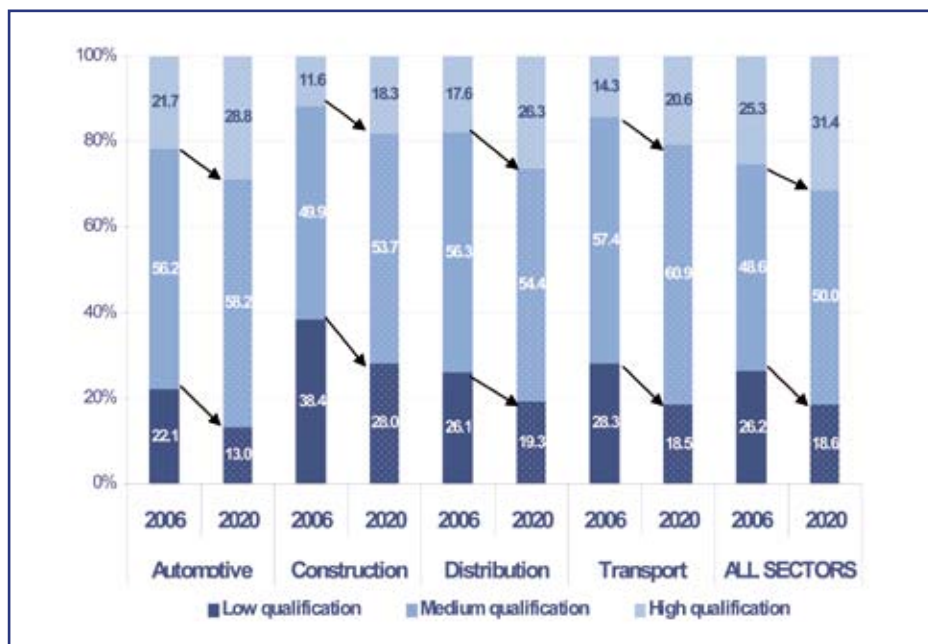
Σύμφωνα με τις προβλέψεις, η ζήτηση για δεξιότητες (με τεκμήριο τα τυπικά προσόντα) πιθανότατα θα εξακολουθήσει να αυξάνεται. Ο χαρακτήρας της βιομηχανικής και τεχνολογικής αλλαγής αυξάνει τη ζήτηση για εργαζομένους υψηλής και μεσαίας εξειδίκευσης, σε βάρος όμως των εργαζομένων χαμηλής εξειδίκευσης. Στο επόμενο διάγραμμα

2, που βασίζεται σε κάποιες απ' τις μελέτες που κάνει το Cedefop σε αυτή την κατεύθυνση, μπορούμε να παρατηρήσουμε καλύτερα τις τάσεις για ανάγκες σε επίπεδα προσόντων με προοπτική το 2020.



Διάγραμμα 2: EU-25; Πηγή: Cedefop, 2009

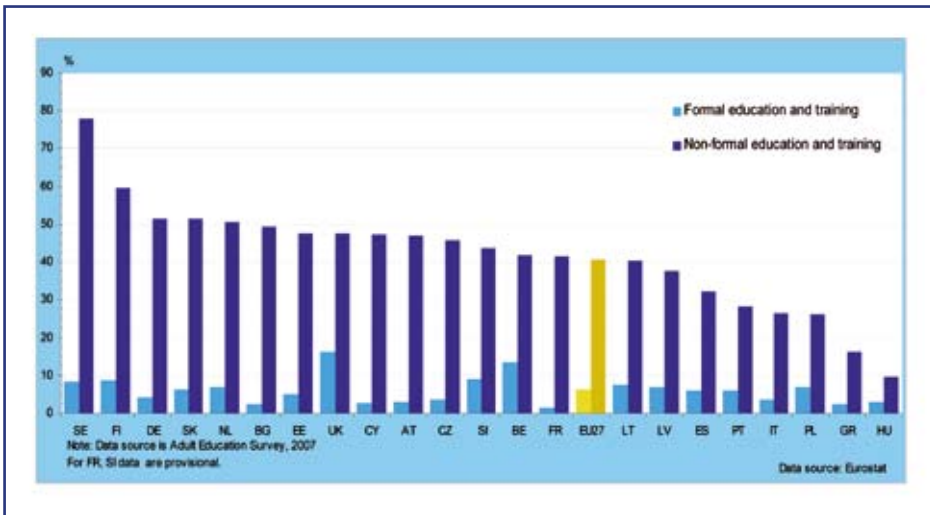
Βλέπουμε λοιπόν ότι με ορίζοντα το έτος 2020 οι μισές θέσεις εργασίας θα αντιστοιχούν σε απαιτήσεις για εργαζόμενους με μεσαίο επίπεδο προσόντων. Ένα ποσοστό περίπου 31% θα αντιστοιχεί σε υψηλά επίπεδα προσόντων και ένα ποσοστό 18,5% περίπου σε επίπεδα χαμηλών προσόντων. Αυτό δείχνει δηλαδή ότι με την πάροδο των ετών θα έχουμε όλο και αυξημένες ανάγκες για περισσότερα και διευρυμένα προσόντα, για γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που θα μας βοηθούν στην εξάσκηση των επαγγελματιών. Στο επόμενο διάγραμμα βλέπουμε ότι αυτή η τάση, η ανάγκη δηλαδή για περισσότερες δεξιότητες, αντικατοπτρίζεται και σε κλαδική ανάλυση. Οι συγκεκριμένοι κλάδοι της οικονομίας συγκρίνονται με βάση το 2006 και το 2020 και είναι εμφανές ότι υπάρχει μια κοινή τάση να έχουμε με την πάροδο των ετών μεγαλύτερες ανάγκες για προσόντα υψηλού επιπέδου.



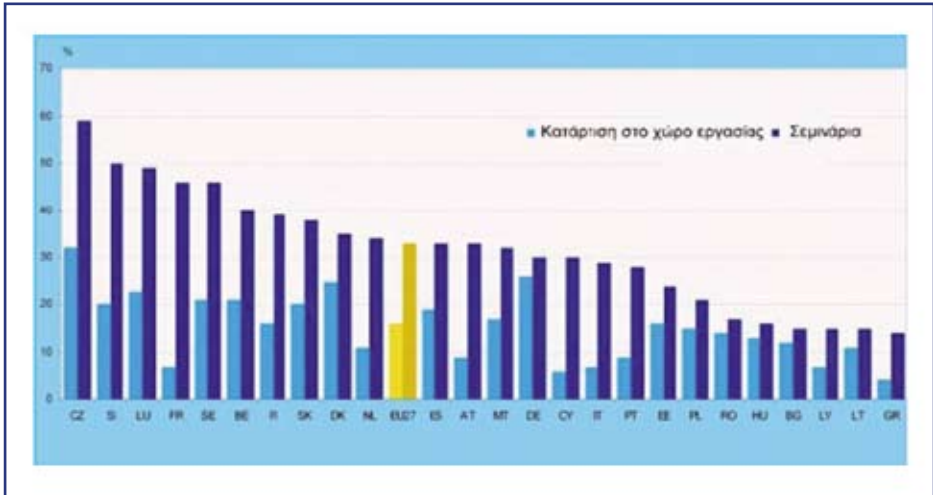
Διάγραμμα 3: EU-25+ Αρνητικό σενάριο - επιλεγμένα παραδείγματα. Πηγή: Cedefop, 2008

Παράλληλα είναι ενδιαφέρον να δούμε ένα στοιχείο που σχετίζεται με τα προηγούμενα και είναι η συμμετοχή στη διά βίου μάθηση. Παρά τους φιλόδοξους στόχους που έχουν τεθεί μπορούμε να πούμε ότι βρισκόμαστε αρκετά μακριά, στην πλειοψηφία των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από το να φτάσουμε το όριο του 12,5%. Για την πιο μακροπρόθεσμη κάλυψη της ανάγκης για ανάπτυξη δεξιοτήτων, τα κράτη μέλη αναγνωρίζουν τη χρησιμότητα της επικύρωσης και αναγνώρισης των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτώνται εκτός του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος. Και είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναφέρουμε ότι ένα ποσοστό Ευρωπαίων εργαζομένων που πλησιάζει τα 80 εκατομμύρια αφορά άτομα με πολύ χαμηλά προσόντα τα οποία επί πλέον συμμετέχουν σε πολύ μικρό ποσοστό σε προγράμματα διά βίου μάθησης. Τελικά μόνο ένα ποσοστό 4% αυτών των ατόμων με χαμηλά προσόντα αξιοποιούν τα προγράμματα διά βίου μάθησης.

Στα δύο διαγράμματα που ακολουθούν έχουμε ιδιαίτερα ενδιαφέροντα στοιχεία για τη συμμετοχή και τη σύνθεση των εμπλεκομένων σε προγράμματα διά βίου μάθησης. Στο διάγραμμα 4 φαίνεται ότι η μη τυπική μάθηση κυριαρχεί σε σχέση με την τυπική στο χώρο των εργαζομένων. Δηλαδή οι εργαζόμενοι στη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής έχουν συνηθέστερη τη μη τυπική οδό αναβάθμισης των προσόντων τους, ενώ στο διάγραμμα 5 βλέπουμε ότι ο χώρος εργασίας αποτελεί σημαντικότερη πηγή μη τυπικής μάθησης. Η μη τυπική μάθηση που παρέχεται από επιχειρήσεις δεν αφορά στο σύνολό της συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, ούτε λαμβάνει γενικά χώρα στο χώρο εργασίας.



Διάγραμμα 4. Ποσοστό εργαζομένων ηλικίας 25 έως 64 ετών που συμμετέχουν σε τυπική και μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση



Διάγραμμα 5. Ποσοστό εργαζομένων που συμμετέχουν σε προγράμματα και σε εκμάθηση στο χώρο εργασίας

Σε μια εποχή όπως αυτή που βιώνουμε σήμερα, με συνθήκες οικονομικής κρίσης έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον το γεγονός ότι παράλληλα με τα θέματα που παρουσιάστηκαν προηγουμένως συνυπάρχει και το φαινόμενο του πληθωρισμού προσόντων που αποτυπώνεται ανάγλυφα με την ακόλουθη φωτογραφία που προέρχεται από την εποχή της προηγούμενης κρίσης.



Εικόνα 1: Πληθωρισμός προσόντων

Ο άνθρωπος της φωτογραφίας είναι κάποιος που μπορεί να εξασκήσει τρία επαγγέλματα, μιλάει τρεις γλώσσες, έχει πολεμήσει επί τρία χρόνια, έχει τρία παιδιά και είναι άνεργος επί τρεις μήνες. Αυτό που ψάχνει όμως είναι μία δουλειά. Με ένα απλό τρόπο παρουσιάζει τα προσόντα του (τα οποία ίσως είναι πολύ περισσότερα από αυτά που πραγματικά χρειάζεται) ανεξάρτητα από τη διαδρομή που ακολούθησε για να τα αποκτήσει.

Μετά λοιπόν την παρουσίαση των ερεθισμάτων που έχουμε, των προβλημάτων, των προοπτικών και των αναγκών για το μέλλον, θα ασχοληθούμε με τις λύσεις που προτείνονται στο χώρο της διά βίου μάθησης. Η βάση εκκίνησης είναι η στρατηγική της Λισσαβόνας που αφήνει σταδιακά τον προσανατολισμό με ορίζοντα το έτος 2010 και οδηγείται στις πολιτικές που θέτουν σαν ορόσημο το έτος 2020. Στην ευρωπαϊκή μας διαδρομή από το έτος 2000 οι δύο μεγάλοι παράλληλοι άξονες οι οποίοι κυριάρχησαν στο χώρο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ήταν για μεν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση η διαδικασία της Κοπεγχάγης για δε την ανώτατη εκπαίδευση η διαδικασία της Μπολόνιας. Φαίνεται μέσα σ' αυτά τα χρόνια το πιο σημαντικό, το πιο ενδιαφέρον πείραμα και επίτευγμα, ήταν η σύσταση για τη δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF), γιατί όπως θα δούμε και στη συνέχεια για πρώτη φορά αυτές οι δύο παράλληλες διαδρομές, έχουν ένα κοινό τόπο και αυτός ο κοινός τόπος, αυτό το παράδοξο σημείο σύγκλισης δύο παράλληλων διαδρομών, είναι το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων.

Τι το ιδιαίτερα σημαντικό «κρύβεται» πίσω από το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων; Σε μια Ευρώπη που με αγωνία αναζητά μια κοινή ταυτότητα βλέπουμε ότι υπάρχει μια ποικιλομορφία εκπαιδευτικών συστημάτων που στηρίζονται σε μακροχρόνιες εθνικές παραδόσεις. Πολλές από τις ευρωπαϊκές χώρες θεωρούν ότι το εκπαιδευτικό τους σύστημα είναι το καλύτερο όχι μόνο στην ήπειρό μας αλλά πολλές φορές και σε παγκόσμιο επίπεδο. Από την άλλη πλευρά όμως οι τεχνολογικές εξελίξεις, η διεθνοποίηση της οικονομίας, το παγκοσμιοποιημένο χωριό που ζούμε, ζητούν όλο και περισσότερο διεθνή διάσταση, μεγαλύτερη διαφάνεια και ενκρίνεια στο περιεχόμενο των προσόντων. Το EQF είναι ίσως ένας τρόπος να φέρουμε κοντά και να συγκλίνουμε τις παραδοσιακά

αντίρροπες δυνάμεις της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας και επί πλέον από τη μια πλευρά, να διατηρήσουμε τις εθνικές ιδιαιτερότητες, τα εθνικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά ταυτόχρονα να δώσουμε ένα κοινό και κατανοητό τρόπο «ανάγνωσης» των προσόντων.

Στην πραγματικότητα το EQF, είναι ένας πίνακας ο οποίος χρησιμεύει στο να «μεταφράζει» τα προσόντα. Δηλαδή να ταξινομεί τα προσόντα (με την έννοια των πτυχίων και διπλωμάτων) σε επίπεδα που περιγράφονται με ένα σύνολο από περιγραφικούς δείκτες (descriptors), που εκφράζονται με τη μορφή γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Δηλαδή το κάθε επίπεδο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων έχει ένα περιεχόμενο πάνω στο οποίο θα πρέπει να «κουμπώνουν», να αντιστοιχίζονται τα διάφορα προσόντα, οι διάφοροι τίτλοι. Στόχος της δημιουργίας αυτού του πλαισίου είναι αφ' ενός μεν η κινητικότητα τόσο ανάμεσα στα κράτη μέλη αλλά όσο και μέσα και στα ίδια κράτη μέλη, ανάμεσα στους διάφορους τομείς της οικονομίας και αφ' ετέρου η διευκόλυνση της απρόσκοπτης διά βίου μάθησης. Από τη στιγμή που θα υπάρχει η δυνατότητα μιας διαφανούς παρουσίασης των προσόντων και περιγραφής των προσόντων με έναν πολύ κατανοητό και ευκρινή τρόπο, αυτό ουσιαστικά θα απελευθερώσει και τις δυνατότητες διά βίου μάθησης μετακινώντας τα εμπόδια που σήμερα υπάρχουν σε πάρα πολλές χώρες και ιδιαίτερα στη χώρα μας.

Το EQF είναι μια κλίμακα με την έννοια ότι από το επίπεδο 1 έως το επίπεδο 8, η σχετική μάθηση γίνεται πιο πολύπλοκη και υπάρχουν μεγαλύτερες απαιτήσεις από τον εκπαιδευόμενο ή τον εργαζόμενο. Οι αλλαγές από το επίπεδο 1 έως το 8 σχετίζονται με διάφορους παράγοντες, όπως είναι η πολυπλοκότητα και το βάθος των γνώσεων, ο βαθμός απαιτούμενης υποστήριξης ή διδασκαλίας και το εύρος και η πολυπλοκότητα εφαρμογής. Η θεώρηση του EQF ως μιας κλίμακας με 8 σκαλοπάτια δε σημαίνει ότι πρέπει να γίνεται διαχωρισμός στον ίδιο αριθμό επιπέδων σε κάθε εθνικό περιβάλλον, τομέα, κλάδο ή χώρο. Τα εθνικά συστήματα ή πλαίσια προσόντων μπορεί να περιλαμβάνουν περισσότερα ή λιγότερα επίπεδα, περισσότερα ή λιγότερα σκαλοπάτια.

Το βασικό σημείο που διαφοροποιεί το EQF αυτό τον πίνακα από άλλους πίνακες και άλλες ταξινομήσεις που υπάρχουν ακόμα και σήμερα και κατηγοριοποιούν τη μάθηση και τα επαγγέλματα, είναι ότι για πρώτη

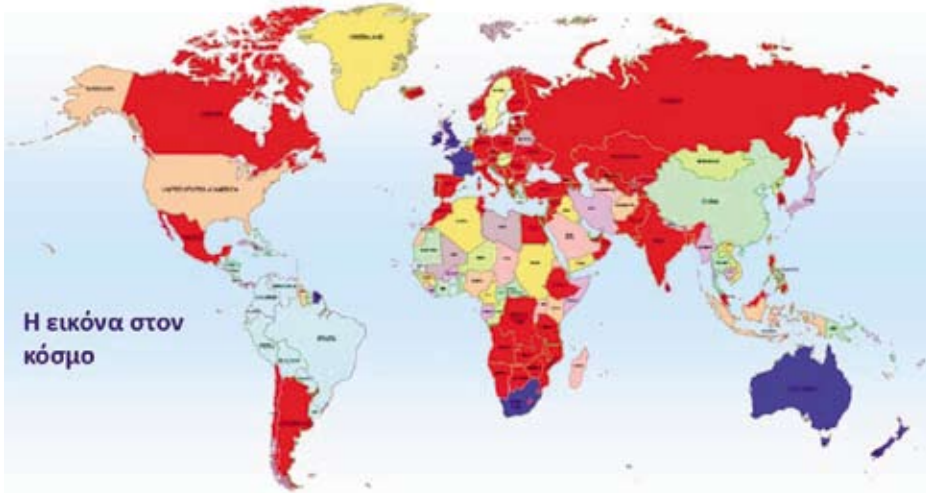
φορά γίνεται αποδεκτή και επιτρέπεται η αντιστοίχιση κάθε μορφής μάθησης. Δηλαδή λαμβάνει υπόψη η μάθηση που μπορεί να αποκτήσει κάποιος με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους. Αυτό το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων αποτελεί ένα πρότυπο. Ένα πρότυπο το οποίο οι χώρες μέλη θα πρέπει αρχικά να προσαρμόσουν στις ανάγκες τους και στη συνέχεια να μπορέσουν να δημιουργήσουν ένα συνολικό πλαίσιο που θα λειτουργεί επιτελώντας αυτές τις βασικές δυνατότητες και λειτουργίες, δηλαδή τη διαδικασία «μετάφρασης» που θα επιτρέψει την κινητικότητα και τη δια βίου μάθηση.

Η περιγραφή των 8 επιπέδων αναφοράς του EQF βασίζεται στα μαθησιακά αποτελέσματα δηλαδή στην «περιγραφή του τι γνωρίζει, κατανοεί και είναι ικανός να κάνει κάποιος μετά την ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας». Αυτό αντανακλά μια σημαντική αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο γίνονται αντιληπτές και περιγράφονται έννοιες όπως η εκπαίδευση, η κατάρτιση και γενικότερα η μάθηση. Η στροφή προς τα μαθησιακά αποτελέσματα εισάγει μια κοινή γλώσσα και καθιστά δυνατή τη σύγκριση προσόντων σύμφωνα με το περιεχόμενο και τα χαρακτηριστικά τους και όχι σύμφωνα με τις διδακτικές μεθόδους και διαδικασίες που ακολουθήθηκαν μέχρι την απόκτησή τους ή τα διδακτικά περιβάλλοντα στα οποία αυτά αποκτήθηκαν. Στο EQF τα μαθησιακά αποτελέσματα περιγράφονται με βάση το συνδυασμό γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Το ισοζύγιο μεταξύ των στοιχείων αυτών διαφέρει από προσόν σε προσόν, δεδομένου ότι το EQF καλύπτει όλα τα επίπεδα. Η χρήση των μαθησιακών αποτελεσμάτων στην περιγραφή των επιπέδων των προσόντων θα διευκολύνει την επικύρωση της μάθησης που πραγματοποιείται έξω από το πλαίσιο των αναγνωρισμένων ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, πράγμα που γενικά θεωρείται βασικό στοιχείο της δια βίου μάθησης.

Ας δούμε όμως πού βρισκόμαστε στην υλοποίηση όλων αυτών που πολλές φορές φαντάζουν θεωρητικά και που πάντα δημιουργούν επιφυλάξεις στο σκέλος της πρακτικής εφαρμογής τους. Στην περίπτωση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων η όλη ιδέα βασίστηκε σε ήδη υπάρχοντα πλαίσια προσόντων σε χώρες της Ευρώπης, η όλη όμως διαδικασία ανάπτυξης ξεκίνησε σε Ευρωπαϊκό επίπεδο μόλις το 2004.

Μέσα σε τέσσερα χρόνια και συγκεκριμένα τον Απρίλιο του 2008 είχε ήδη υπογραφεί η σύσταση από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Την ίδια χρονιά δημιουργήθηκε η συμβουλευτική ομάδα που ουσιαστικά παρακολουθεί την εφαρμογή στα κράτη που μετέχουν στο Πρόγραμμα Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010. Δύο είναι οι ημερομηνίες στόχοι για τα κράτη μέλη που θέλουν να μετρήσουν την πρόοδό τους. Η πρώτη είναι το 2010 που αφορά την αντιστοίχιση των εθνικών επιπέδων προσόντων με το ευρωπαϊκό και η δεύτερη το 2012 όπου πλέον όλα τα πτυχία και διπλώματα θα πρέπει να αναφέρουν το συγκεκριμένο επίπεδο EQF. Φυσικά κάτι τέτοιο ίσως φαντάζει αρκετά μακρινό για την Ελλάδα. Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο από τις 32 ευρωπαϊκές χώρες που μετέχουν στο Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση» μπορούμε να πούμε ότι έχουμε μόνο τέσσερις χώρες με πλαίσια σε πλήρη λειτουργία. Οι χώρες αυτές είναι η Ιρλανδία, η Γαλλία, η Μάλτα, και το Ηνωμένο Βασίλειο που έχει και διαφορετικά πλαίσια για τις επιμέρους χώρες που το απαρτίζουν. Οι υπόλοιπες χώρες βρίσκονται σε διαφορετικά στάδια ανάπτυξης. Ήδη αρκετές χώρες ολοκληρώνουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τη διαδικασία ανάπτυξης των εθνικών πλαισίων προσόντων και υπολογίζεται ότι μέχρι το 2011 παρότι βέβαια το 2010 ήταν η αρχική ημερομηνία αντιστοίχισης, η πλειοψηφία των χωρών θα έχει ολοκληρώσει την αντιστοίχιση των εθνικών επιπέδων με το ευρωπαϊκό πλαίσιο. Η χώρα μας μέχρι πρόσφατα βρισκόταν ανάμεσα στις ελάχιστες χώρες που ελάχιστη ή μηδενική πρόοδο είχαν να επιδείξουν. Η κατάσταση αυτή φαίνεται να αλλάζει αφού η πρόταση για την ανάπτυξη ενός Εθνικού Πλαισίου Προσόντων θα τεθεί σε δημόσια διαβούλευση από τον Μάρτιο μέχρι το Σεπτέμβριο του 2010.

Σε παγκόσμιο επίπεδο η εικόνα δεν είναι και πολύ διαφορετική. Στο χάρτη που ακολουθεί με μπλε χρώμα παρουσιάζονται οι χώρες που έχουν δημιουργήσει εθνικά πλαίσια προσόντων και με κόκκινο χρώμα οι χώρες που βρίσκονται σε διαδικασία ανάπτυξης. Φαίνεται ξεκάθαρα ότι δημιουργία πλαισίων προσόντων είναι, όχι μόνο ένα ευρωπαϊκό φαινόμενο, είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο και είναι πολύ πιθανό τα επόμενα χρόνια να έχουμε την όλο και μεγαλύτερη τάση δημιουργίας περιφερειακών πλαισίων.



Εικόνα 1: Η παγκόσμια εικόνα ανάπτυξης πλαισίων προσόντων. Πηγή ETF 2010

Τα κοινά χαρακτηριστικά όλων αυτών των εξελίξεων είναι ότι σε όλες αυτές τις χώρες που είτε έχουν αναπτύξει Εθνικά Πλαίσια Προσόντων είτε βρίσκονται σε διαδικασία ανάπτυξης, τα μαθησιακά αποτελέσματα είναι εκείνα που χρησιμοποιούνται σαν η βάση για την περιγραφή των διαφόρων επιπέδων. Επί πλέον η διασφάλιση ποιότητας είναι ένα κυρίαρχο θέμα όπως είναι και η πιστοποίηση και αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Η τάση είναι οι χώρες που είναι σε φάση ανάπτυξης πλαισίων προσόντων, να στρέφονται προς την επιλογή των οκτώ επίπεδα σε αντίθεση με τα προ EQF πλαίσια που προέβλεπαν διαφορετικό αριθμό επιπέδων.

Θα κλείσω την παρουσίαση με λίγα λόγια για το τι κάνει το Cedefop σε αυτή την κατεύθυνση. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης με έδρα τη Θεσσαλονίκη. Σκοπός του είναι να στηρίζει και να προάγει την διαμόρφωση ευρωπαϊκής πολιτικής στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Είναι το αρχαιότερο Ευρωπαϊκό Κέντρο αφού έχει ιδρυθεί το 1975 και από το 1995 λειτουργεί στη χώρα μας. Το

Cedefop στηρίζει την υλοποίηση των πολιτικών για την κατάρτιση της Ένωσης και την εκπόνηση νέων, αξιοποιώντας τις ειδικές γνώσεις που έχει συσσωρεύσει μέσα από την έρευνα, την ανάλυση και τη δικτύωση. Παρέχει επίσης επιστημονικές συμβουλές στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και στα κράτη μέλη και βοηθά στην ανάπτυξη ευρωπαϊκών εργαλείων που στηρίζουν την εφαρμογή αυτών των πολιτικών. Στην περίπτωση του EQF το Cedefop στηρίζει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο συντονισμό των διαφόρων ευρωπαϊκών ομάδων που λειτουργούν, εκπονεί πολύ μεγάλο αριθμό μελετών οι οποίες ερευνούν τις διαφορετικές πτυχές και επιπτώσεις που έχουν οι αλλαγές στο ρόλο των προσόντων και η στροφή στα μαθησιακά αποτελέσματα και τέλος οργανώνει συνέδρια και θεματικά εργαστήρια για την προώθηση της γνώσης σε αυτό τον τομέα.

Η πιστοποίηση και αναγνώριση προσόντων στο επίκεντρο της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής.

**Μια κριτική διερεύνηση δυνατοτήτων, ορίων & προοπτικών
εν όψει της δημιουργίας του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων**

Νίκος Φωτόπουλος

*Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας και
είναι στέλεχος του ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ»*

Χρήστος Γούλας

*Επιστημονικός σύμβουλος του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ
σε θέματα δια βίου εκπαίδευσης»*

Εισαγωγικά Στοιχεία

Το ζήτημα της πιστοποίησης και αναγνώρισης προσόντων, αποτελεί ένα από τα επείγοντα θέματα στη μεταρρυθμιστική ατζέντα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η στρατηγική επιλογή αυτή, σε επίπεδο εκπαιδευτικής πολιτικής, προωθείται μέσα από τη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF) το οποίο σχετίζεται και συναρθρώνεται με τη δημιουργία αντίστοιχων εθνικών πλαισίων, σε μια προσπάθεια να δημιουργηθεί ένας ενιαίος θεσμικός χώρος στη διασύνδεση εκπαίδευσης και εργασίας. Με άλλα λόγια, πρόκειται για ένα «μεταρρυθμιστικό project» το οποίο επιδιώκει τη δημιουργία εργαλείων τα οποία συμβάλλουν στη θεσμική και οικονομική ολοκλήρωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με σκοπό την ενδυνάμωση της κινητικότητας της εργασίας, τη σύγκλιση μισθών και αμοιβών, την προώθηση της διαφάνειας και της αξιοπιστίας τόσο στο πλαίσιο των εθνικών πολιτικών όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Αναμφίβολα, η δημιουργία του E.Q.F συνδέεται άμεσα με τη στρατηγική

της δια βίου μάθησης καθώς και με τις πολιτικές που προωθούνται στο πλαίσιο όλων των συνθηκών και συμφωνιών στο πεδίο της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής.

Στην εργασία αυτή, αφετηριακό σημείο αποτελεί η παραδοχή μιας ισχυρής σχέσης ανάμεσα στην πιστοποίηση προσόντων και τη δια βίου μάθηση. Αυτό τεκμηριώνεται από την αναγκαιότητα η δια βίου μάθηση να συνδεθεί με την παραγωγική και αναπτυξιακή προοπτική της κοινωνίας, συμβάλλοντας έτσι, πέρα από τον αναμορφωτικό και διαπαιδαγωγικό της χαρακτήρα, στην καταπολέμηση των επαγγελματικών και κοινωνικών ανισοτήτων. Η πραγματικότητα αυτή είναι ιδιαίτερα ανάγλυφη στις κατηγορίες εκείνων των εργαζομένων οι οποίοι μη έχοντας ουσιαστικές ευκαιρίες εκπαίδευσης, εντάχτηκαν στην αγορά εργασίας με χαμηλά προσόντα. Αυτό σημαίνει ότι, παρά την εργασιακή εμπειρία και την απόκτηση ουσιαστικών δεξιοτήτων, μετά από πολλά χρόνια εργασιακής εμπειρίας δεν είναι σε θέση να αποδεικνύουν την κατοχή και χρήση αυτών. Ως εκ τούτου, εξακολουθούν να παραμένουν ιδιαίτερα ευάλωτοι στις μεταβολές της αγοράς εργασίας αδυνατώντας είτε να πραγματοποιήσουν μια εθελούσια ανοδική μετακίνηση, είτε να αντιμετωπίσουν ενεργητικά μια βίαιη ανατροπή των εργασιακών τους σχέσεων και των όρων της επαγγελματικής τους κατάστασης. Παρόλα αυτά η πιστοποίηση προσόντων παραμένει μια ιδιαίτερα ευαίσθητη και δύσκολη συνάμα υπόθεση, αφού για πρώτη φορά στην ιστορία της Ε.Ε επιχειρείται η «ενιαιοποίηση» του χώρου των προσόντων στη βάση ενός κοινού ταξινομητικού πλαισίου αναφοράς. Επιπροσθέτως η διαδικασία αυτή λαμβάνει χώρα σε μια κοινωνική και οικονομική συγκυρία όπου οι ισορροπίες μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας αναθεωρούνται, ενώ οι συνέπειες μιας ολοένα και περισσότερο διευρυμένης οικονομικής κρίσης στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, γίνονται ορατές και αμείλικτες για εκατομμύρια εργαζόμενους.

Ειδικότερα λοιπόν στην εργασία αυτή:

- θα ασχοληθούμε με το ζήτημα της πιστοποίησης και αναγνώρισης προσόντων στο πεδίο της μη τυπικής και άτυπης δια βίου μάθησης εργαζομένων

- θα επιχειρήσουμε να παρουσιάσουμε, βάσει των καταστατικών κειμένων για το EQF το ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η πιστοποίηση και αναγνώριση των προσόντων στην αντιμετώπιση των κοινωνικών ανισοτήτων και ειδικότερα στην επαγγελματική και ευρύτερα κοινωνική κινητικότητα των εργαζομένων
- θα διερευνήσουμε κριτικά τις δυνατότητες αλλά και τα όρια δημιουργίας και εφαρμογής ενός ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων στο πλαίσιο ενός ρεαλιστικού σχεδίου εκπαιδευτικής πολιτικής
- θα αναδείξουμε όψεις των αδυναμιών και των κρίσιμων σημείων που ενέχει το εγχείρημα, στο πλαίσιο της ελληνικής εκπαιδευτικής πολιτικής.

Από την άτυπη και μη τυπική μάθηση στη δημόσια και κοινωνική αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων

Το ζήτημα της πιστοποίησης και της αναγνώρισης των προσόντων, αποτελεί ένα μεταρρυθμιστικό σχέδιο το οποίο στοχεύει στην κινητικότητα των εργαζομένων. Η θεσμική του έκφραση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, εδράζεται στη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων το οποίο διαρθρώνεται σε 8 επίπεδα αναφοράς και περιλαμβάνει την αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων από τη βασική τυπική εκπαίδευση μέχρι και τις διδακτορικές σπουδές.

Αναγνωρίζοντας την τεράστια σημασία που κατέχει η δυνατότητα πιστοποίησης βασικών δεξιοτήτων (πχ γλώσσα, ανάγνωση, γραφή κλπ) στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων, κυρίως για κοινωνικές κατηγορίες που εγκατέλειψαν πρόωρα τη σχολική βασική εκπαίδευση, ή για κατηγορίες μεταναστών εργαζομένων ή άλλων ευπαθών ομάδων, στην παρούσα εργασία θα εστιάσουμε την προβληματική μας στο πεδίο της δια βίου μάθησης και ειδικότερα στο πεδίο της μη τυπικής αλλά και άτυπης μάθησης εργαζομένων. Οι λόγοι είναι προφανείς αφού, εκτός των άλλων, στο σημείο αυτό εντοπίζεται ένα από τα μεγαλύτερα θεσμικά ελλείμματα καθώς και η ανάγκη για δραστικές παρεμβάσεις, σε μια εποχή που η γνώση παράγεται και ανανεώνεται με ταχύτατους ρυθμούς ενώ τα προαπαιτούμενα της άσκησης των επαγγελματικών ρόλων μεταβάλλονται συνεχώς.

Χωρίς αμφιβολία στις μέρες μας, η γνώση αποτελεί διαρκές ζητούμενο στους εργασιακούς χώρους, ενώ μετεξελιίσεται σε βασικό εργαλείο επαγγελματικής ανέλιξης και κινητικότητας (Kuhn 2006). Παρόλα αυτά, ακόμα και σήμερα υπάρχουν πολλά επαγγέλματα τα οποία ασκούνται με τρόπο εμπειρικό, ενώ η μεταβίβασή τους από τη μία γενιά επαγγελματιών στην άλλη, γίνεται μέσω της παραδοσιακής μαθητείας ή της εμπειρικής άσκησης. Επακόλουθο της πρακτικής αυτής είναι η αδυναμία χιλιάδων εργαζομένων να αποδείξουν το τί ξέρουν ή το τί μπορούν να κάνουν, αφού δεν υπάρχει ουσιαστικά ένας θεσμικά έγκριτος και έγκυρος τρόπος να πιστοποιούνται οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητές τους. Ακριβώς, πάνω σε αυτή την υπαρκτή ανάγκη θεμελιώνεται η δημιουργία του πλαισίου προσόντων το οποίο φιλοδοξεί με διαφάνεια και αξιοπιστία να κατατάσσει τα προσόντα που κατέχει ένας εργαζόμενος, παρέχοντάς του μία «ταυτότητα» και ταυτόχρονα ένα «διαβατήριο» προσόντων για ολόκληρη την ευρωπαϊκή επικράτεια.

Ας εστιάσουμε όμως πιο ειδικά στο ζήτημα της άτυπης και μη τυπικής μάθησης. Όταν αναφερόμαστε στη **μη τυπική μάθηση (informal learning)**, εννοούμε την εκπαίδευση η οποία λαμβάνει χώρα σε ένα οργανωμένο εκπαιδευτικό περιβάλλον, το οποίο μπορεί να οδηγήσει δυναμικά στην απόκτηση και πιστοποίηση συγκεκριμένων μαθησιακών αποτελεσμάτων. Αυτό σημαίνει ότι αυτού του τύπου η εκπαίδευση, παρόλο που βρίσκεται εκτός συστήματος τυπικής εκπαίδευσης, διαθέτει πρόγραμμα σπουδών, διδάσκοντες, αξιολόγηση μαθησιακών αποτελεσμάτων και μπορεί να οδηγήσει σε πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που παρέχει. (OECD 2007).

Η **άτυπη μάθηση (non formal learning)** λαμβάνει κι αυτή χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού χώρου και συστήματος τυπικής εκπαίδευσης, και περιλαμβάνει τα όσα μαθαίνει κάποιος στο πλαίσιο των επαγγελματικών του δραστηριοτήτων, στον ελεύθερο του χρόνο, στις κοινωνικές, πολιτιστικές ή αθλητικές του δραστηριότητες. Πρόκειται δηλαδή για τις μορφές μάθησης που βασίζονται στο εμπειρικό σκέλος της ανθρώπινης δραστηριότητας, ενώ ταυτόχρονα συγκροτούν ένα ευρύ πεδίο μαθησιακών αποτελεσμάτων τα οποία εδράζονται σε γνώσεις,

δεξιότητες και ικανότητες, πολύ σημαντικές για την καθημερινή αλλά και επαγγελματική ζωή (OECD 2007).

Όπως αναφέρθηκε, η εστίαση της μελέτης μας στοχεύει στην ανάδειξη του ρόλου της πιστοποίησης της μη τυπικής αλλά και της άτυπης μάθησης λόγω του τεράστιου θεσμικού ελλείμματος που εντοπίζεται στους εργασιακούς χώρους καθώς και τη στρατηγική ανάγκη να ενισχυθούν οι ροές και οι μετακινήσεις του εργατικού δυναμικού προλαμβάνοντας και αντιμετωπίζοντας με τον τρόπο αυτό την ανεργία, την συνακόλουθη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Παρόλο που δεν απεικονίζεται το μέγεθος και το εύρος της πραγματικότητας -και ενδεχομένως να λειτουργήσει περιοριστικά- θα αποτολμήσουμε ένα παράδειγμα για να κάνουμε πιο απτά τα παραπάνω. Η μη τυπική μάθηση εκτός των άλλων, περιλαμβάνει τις μορφές ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης ή τις μορφές της σεμιναριακής επιμόρφωσης που πραγματοποιούνται στους χώρους δουλειάς και είτε οδηγούν σε πιστοποίηση είτε όχι. Πρόκειται για μια σειρά επιμορφώσεων και εκπαιδεύσεων οι οποίες δεν υπάγονται στο τυπικό και διαβαθμισμένο σύστημα εκπαίδευσης, διαδραματίζουν όμως σημαντικό ρόλο στη επαγγελματική ζωή των ατόμων προσφέροντας σημαντικής αξίας εφαρμοσμένες γνώσεις και εμπειρίες που κατά κανόνα βρίσκονται έξω από το «βεληνεκές» του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Οι μορφές αυτές μάθησης, τις περισσότερες φορές διαθέτουν μια άτυπη και υψηλή «εσωτερική» αναγνώριση στους χώρους δουλειάς, χωρίς όμως να μπορούν να πιστοποιηθούν και να αποτελέσουν ένα επίσημο και αναγνωρισμένο μαθησιακό αποτέλεσμα το οποίο να μπορεί να λειτουργήσει ως προσόν στην ευρύτερη αγορά εργασίας. Υπό την έννοια αυτή, μπορεί για παράδειγμα κάποιος να έχει επιμορφωθεί σε ένα λογισμικό πρόγραμμα οικονομικής διαχείρισης στη δική του επιχείρηση- η οποία διοργανώνει σεμινάρια για τις εσωτερικές της ανάγκες -και παρόλο που κατέχει το πεδίο γνώσεων, ικανοτήτων ή δεξιοτήτων να αδυνατεί να το αποδείξει σε μία άλλη επιχείρηση αν χρειαστεί, επειδή δε διαθέτει την ανάλογη δημόσια και κοινά αποδεκτή πιστοποίηση, αυτού που ξέρει και μπορεί καλά να κάνει. Το ίδιο συμβαίνει με κάποιον που λόγω των προσωπικών ή επαγγελματικών του δραστηριοτήτων, κατέχει εμπειρικά ένα φορτίο

γνώσεων ικανοτήτων και δεξιοτήτων το οποίο απέκτησε είτε μέσω της παραδοσιακής μαθητείας δίπλα σε ένα τεχνίτη, είτε μέσω της ατομικής ενασχόλησης με μια συγκεκριμένη ασχολία. Ούτε στην περίπτωση αυτή μπορεί να αξιοποιήσει τα συγκεκριμένα προσόντα αφού δεν είναι σε θέση να τα αποδείξει και να τα αναγνωρίσει δημόσια και με έγκριτο τρόπο. Καταλαβαίνουμε λοιπόν ότι η πιστοποίηση αυτών που ξέρει και μπορεί να κάνει καλά κάποιος, αποτελεί ένα σημαντικό κεφάλαιο στην επαγγελματική ζωή των εργαζομένων, αφού με τον τρόπο αυτό αναγνωρίζεται και αξιοποιείται ο παράγοντας «ανθρώπινο κεφάλαιο» (ως το σύνολο των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που έχει αποκτήσει κάποιος μέσα από την εργασιακή και βιωματική του εμπειρία), δεδομένο που αναγνωρίζεται ότι αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες ενίσχυσης της παραγωγικότητας και της ανάπτυξης των οργανισμών. (Κουτούζης 1999).

Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων: μια δημόσια πολιτική για την αντιμετώπιση των επαγγελματικών και κοινωνικών ανισοτήτων ή ακόμα ένα θεσμικό «αδειανό πονκάμισο»;

Αναμφίβολα, η δημιουργία ενός συστήματος πιστοποίησης και αναγνώρισης προσόντων των εργαζομένων, ενέχει έναν φιλόδοξο προσανατολισμό ο οποίος αποσκοπεί στην ενίσχυση της κινητικότητας της εργασίας (EQF recommendation 2008). Το τί σημαίνει όμως κινητικότητα στο χώρο της εργασίας έχει πολλαπλές αναγνώσεις. (Berg 1970, Stanworth & Giddens's 1974, H. Kaelble 1977, Heath 1981, Blau, 1994, Banks 2007). Χωρίς στην παρούσα φάση να μπορούμε να υπεισέλθουμε σε μια θεωρητικού τύπου εννοιολόγηση, είναι αναμφίβολο ότι έχει αναπτυχθεί μια έντονη προβληματική στο πεδίο των κοινωνικών επιστημών. Αν για ορισμένους, η έννοια παραπέμπει στη ευελιξία του διευθυντικού δικαιώματος έναντι της εργατικής δύναμης, προκειμένου με τον τρόπο αυτό να ενισχύεται η κινητικότητα των κεφαλαίων και των αγορών χωρίς να υπολογίζονται οι κοινωνικές συνέπειες από τις μεταβολές αυτές, για άλλους η κινητικότητα συνδέεται με δομικές αλλαγές ώστε μέσα από την παροχή και διασφάλιση ίσων ευκαιριών να αμβλύνονται οι κοινωνικές ανισότητες στην άσκηση επαγγελματιών και κοινωνικών ρόλων. Αν για

ορισμένους η κινητικότητα είναι το αποτέλεσμα της ατομικής προσπάθειας του καθενός, για άλλους συνδέεται με την περιστολή των ταξικών και κοινωνικών ανισοτήτων στην πρόσβαση σε όλα τα κοινωνικά αγαθά τα οποία συμβάλουν στην αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού. Καταλαβαίνουμε λοιπόν ότι η σύγκρουση κυμαίνεται ανάμεσα σε μια νεοφιλελεύθερου τύπου προσέγγιση η οποία εστιάζει στον ατομοκεντρικό χαρακτήρα της κινητικότητας και σε μια περισσότερο «κοινωνιοκεντρική» ή κενουανού τύπου προσέγγιση η οποία αναδεικνύει το ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι δημόσιες πολιτικές στην άμβλυνση της οξύτητας των αντιθέσεων που ενδημούν στην εκπαιδευτική και επαγγελματική δομή των σύγχρονων κοινωνιών.

Στη σύγχρονη ευρωπαϊκή ρητορική η κινητικότητα συνδέεται με την ταξινόμηση (taxonomy) των προσόντων των εργαζομένων προκειμένου να μπορούν ευκολότερα να υλοποιούν μια στέρεα επαγγελματική μετακίνηση μέσα στην αγορά εργασίας με τρόπο που να βελτιώνεται η θέση τους στην πυραμίδα των επαγγελματιών. (EQF recommendation 2008) Με βάση τη συλλογιστική αυτή, οι εργαζόμενοι που έχουν τη δυνατότητα πιστοποίησης των προσόντων τους, θα μπορούν να αλλάζουν ευκολότερα επάγγελμα είτε επειδή το επιθυμούν, είτε επειδή οι αλλαγές και οι μεταβολές στον εργασιακό τους χώρο το επιβάλλουν. Υποστηρίζεται επίσης ότι θα μπορούν ευκολότερα να αντιμετωπίζουν μια ενδεχόμενη κρίση στον επαγγελματικό τομέα στον οποίο δραστηριοποιούνται, αφού σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης οι κρίσεις των επαγγελματιών όχι μόνο είναι αναπόφευκτες αλλά αποτελούν ουσιαστικά δομικό μέρος της παγκόσμιας οικονομίας. (Castells 2000). Με άλλα λόγια -κατά την κοινοτική λογική πάντα- η πιστοποίηση και αναγνώριση των προσόντων των εργαζομένων, ιδιαίτερα αυτών που προκύπτουν από τη μη τυπική ή την άτυπη μάθηση, θα μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση της ανεργίας, αλλά και της (ανοδικής) επαγγελματικής κινητικότητας των εργαζομένων με τρόπο που να βελτιώνονται οι αμοιβές και οι δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης των εργαζομένων.

Το ερώτημα όμως που έχει ενδιαφέρον να εξετάσουμε είναι το εξής: Μπορεί να συμβεί αυτό με τρόπο αυτόματο και με μόνο κριτήριο

την πιστοποίηση και αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων; Σαφέστατα όχι. Η αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων όπως την ορίζουν τα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί μία διαδικασία μετάφρασης των προσόντων στην ευρωπαϊκή ζώνη η οποία στοχεύει στη διευκόλυνση της κινητικότητας, της διαφάνειας και της αξιοπιστίας μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. (EQF recommendation 2008). Η πολιτική ουσία της αρχιτεκτονικής αυτής, εδράζεται στη δημιουργία ενός κοινού εργαλείου αναγνώρισης αυτών που ξέρει και μπορεί καλά να κάνει κάποιος, ανεξάρτητα όμως από τον τρόπο με τον οποίο απέκτησε τη μάθηση αυτή. (EQF recommendation 2008).

Με τον τρόπο αυτό, θεωρείται ότι αποδεδειγμένα δυνάμεις και διευκολύνονται οι ροές και οι μετακινήσεις στη σφαίρα της απασχόλησης, αφού θα μπορούν τα επιμέρους προσόντα σε εθνικό επίπεδο να μεταφράζονται σε μία κοινή «ευρωπαϊκή γλώσσα» η οποία θα γίνεται κατανοητή από όλους. Το επίσης ιδιαίτερα σημαντικό στην υπόθεση αυτή, είναι η «ευελιξία» που εμφανίζεται στον τρόπο απόκτησης των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων, αφού εξετάζεται η ουσία και η ποιότητα του μαθησιακού αποτελέσματος και όχι ο τρόπος με τον οποίο αυτό αποκτήθηκε: το αν προέρχεται δηλαδή από το τυπικό σύστημα εκπαίδευσης, από άτυπη και εμπειρική μάθηση ή από άλλο σύστημα μη τυπικής μάθησης κ.ο.κ.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν ότι με τον τρόπο αυτό χιλιάδες εργαζόμενοι οι οποίοι είτε μέσω της δουλειάς τους, είτε μέσω της εμπειρίας τους κατέχουν προσόντα τα οποία δεν μπορούσαν να τα αποδείξουν, τούς δίνεται η ευκαιρία μέσω των εθνικών πλαισίων προσόντων να τα πιστοποιήσουν, κατατάσσοντάς τα στην εθνική κλίμακα που κάθε χώρα-μέλος της Ε.Ε οφείλει να δημιουργήσει με βάση τα δικά της εκπαιδευτικά, επαγγελματικά κ.α κριτήρια.

Με άλλα λόγια, λαμβάνοντας υπόψη βέβαια συγκεκριμένες προϋποθέσεις, στις οποίες θα αναφερθούμε στη συνέχεια, η πιστοποίηση προσόντων μπορεί να συμβάλει ενεργητικά στην άμβλυση των κοινωνικών ανισοτήτων όπως αυτές απεικονίζονται στα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα, παρέχοντας ευκαιρίες για πραγματοποίηση ανοδικής επαγγελματικής

και κατ' επέκταση κοινωνικής κινητικότητας. Επιπροσθέτως αποτελεί ένα εργαλείο το οποίο μπορεί να συμβάλει στην αναχαίτιση της ανεργίας, της φτώχειας αλλά και του κοινωνικού αποκλεισμού, αφού εργαζόμενοι οι οποίοι κατέχουν ένα σημαντικό «ανθρώπινο κεφάλαιο», (Κουτούζης 1999) θα είναι σε θέση να το αποδεικνύουν αξιοποιώντας το για λογαριασμό της ενίσχυσης της θέσης τους μέσα στον επαγγελματικό στίβο.

Επανερχόμαστε λοιπόν στο πρωθύστερο ερώτημα: Αρκεί από μόνη της η πιστοποίηση για να συμβάλει ενεργητικά στην άμβλυνση των ανισοτήτων, στην αντιμετώπιση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού;

Είναι σαφές ότι για να λειτουργήσει δραστικά ο ρόλος της πιστοποίησης θα πρέπει να συνδυαστεί δομικά με τη θεσμική καθιέρωση ισχυρών και αξιόπιστων κανόνων λειτουργίας των εθνικών πλαισίων προσόντων. Αυτό πρακτικά σημαίνει την καθιέρωση και τη θωράκιση συγκεκριμένων αρχών όπως : δημόσιος έλεγχος του συστήματος πιστοποίησης προσόντων, αξιοπιστία, διαφάνεια, ευρεία συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη σύνολη διαδικασία.

Σε επίπεδο εφαρμοσμένης πολιτικής, η πιστοποίηση προσόντων θα πρέπει να οδηγεί στην αναγνώριση σαφών και συγκεκριμένων επαγγελματικών δικαιωμάτων τα οποία με τη σειρά τους να οδεύουν προς ένα εφαρμοσμένο επαγγελματικό προσανατολισμό. Το σημείο αυτό θεωρούμε ότι αποτελεί και την πεμπτούσια του όλου εγχειρήματος. Αν για παράδειγμα η πιστοποίηση προσόντων περιοριστεί σε μια ακαδημαϊκού τύπου αναγνώριση, χωρίς τη χρηστική και πρακτική αξία που μπορεί να δώσει αυτή στην αγορά εργασίας, θα μιλάμε για ένα «ένα αδειανό πουκάμισο» το οποίο θα αποδειχθεί ένα ακόμα ημιτελές εργαλείο στη σφαίρα της απασχόλησης. Πρέπει με άλλα λόγια να αναδειχθεί ο χρηστικός και πραγματιστικός χαρακτήρας των εθνικών πλαισίων προσόντων (αρχικά) και στη συνέχεια ενός κοινού ευρωπαϊκού, προκειμένου να αντιμετωπιστεί ουσιαστικά το φαινόμενο της ανεργίας, της φτώχειας, της ανέχειας, καθώς και του συνακόλουθου κοινωνικού αποκλεισμού. Άρα, είναι εύλογο όταν μιλάμε για αναγνώριση προσόντων, οφείλουμε να μην περιοριζόμαστε μόνο σε μια γραμμικού τύπου κατάταξη προσόντων αλλά σε μία περιεκτική (inclusive) αναγνώριση επαγγελματικών δικαιωμάτων τα οποία να δίνουν εναλλακτικές διεξόδους σε όλους τους εργαζόμενους,

είτε γιατί οι ίδιοι το επιθυμούν, είτε γιατί είναι αναγκασμένοι να το πράξουν, όπως συμβαίνει σήμερα σε χιλιάδες εργαζόμενους λόγω των σκληρών μέτρων που επιβάλλουν οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης. Με τον τρόπο αυτό, η δημιουργία εθνικών πλαισίων προσόντων, τα οποία θα πιστοποιούν και θα αναγνωρίζουν μαθησιακά αποτελέσματα, θα μπορεί να συμβάλει στην κινητικότητα της εργασίας δημιουργώντας ένα δίκτυο κοινωνικής προστασίας για όσους κυρίως είναι περισσότερο ευάλωτοι στον κοινωνικό αποκλεισμό και την περιθωριοποίηση, λόγω χαμηλών προσόντων. Και για να είμαστε σαφείς, όπως δείχνουν άλλωστε και πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα, την επόμενη δεκαετία παρουσιάζεται μια εμφανώς ανοδική τάση για αύξηση των μεσαίων και υψηλών προσόντων στην αγορά εργασίας (Cedefop ^(a) 2010). Αυτό σημαίνει ότι θα είναι περισσότερο πιεστική η ανάγκη για διαφάνεια, αξιοπιστία και εγκυρότητα στο πεδίο της πιστοποίησης προσόντων αφού, κατά τους εμπνευστές του εγχειρήματος, θα τείνει να αποτελεί ένα από τα πιο βασικά εργαλεία της «προσαρμοστικότητας» και της ευελιξίας του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας. (Cedefop ^(a) 2010).

Κρίσιμα ζητήματα στην προοπτική δημιουργίας ενός εθνικού πλαισίου προσόντων

Είναι σαφές, ότι σε επίπεδο ρητορικής και πολιτικών διακηρύξεων, οι στόχοι του εγχειρήματος ηχούν φιλόδοξοι. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι είναι πάντα εύκολο και κατορθωτό οι στόχοι αυτοί να υλοποιηθούν σε επίπεδο εφαρμοσμένης εκπαιδευτικής πολιτικής. Ταυτόχρονα, στην κοινοτική λογική, η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν φαίνεται διατεθειμένη να παρεμβαίνει με τρόπο ευθέως απαιτητικό στα επιμέρους εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα σεβόμενη τα ιδιαίτερα πνευματικά, πολιτισμικά και παραδοσιακά χαρακτηριστικά των χωρών - μελών της. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2002). Η παρότρυνση όμως για τη δημιουργία κοινών ευρωπαϊκών εργαλείων εκπαιδευτικής πολιτικής τα οποία θα παρακολουθούνται και θα λειτουργούν μέσω της ανοικτής μεθόδου συντονισμού, (Ζμας, 2007) αποτελεί επισταμένο μέλημα το οποίο προωθεί συστηματικά και μεθοδευμένα την πορεία προς την ευρωπαϊκή σύγκλιση και ολοκλήρωση.

Στη βάση αυτής της στρατηγικής στόχευσης, η δημιουργία του European Qualification Framework, αποτελεί ένα εργαλείο το οποίο, υπό την προϋπόθεση ότι τα εθνικά συστήματα θα ανταποκριθούν θετικά, καλείται να συμβάλει σε μια κοινά αποδεκτή «ευρωπαϊκή περιοχή» αναγνώρισης των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Καταλαβαίνουμε λοιπόν, ότι από μόνο του το εγχείρημα, είναι ιδιαίτερα τολμηρό ενέχοντας ταυτόχρονα σημαντικές δυσκολίες, «κρίσιμες ζώνες» αξιοπιστίας και πολιτικής νομιμοποίησης (Cedefop ^(b) 2010).

Τόσο ο σημαντικός βαθμός διαφοροποίησης των επιμέρους εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων όσο και οι αντιστάσεις των εμπλεκόμενων φορέων στη διαδικασία (εκπαιδευτική κοινότητα, κοινωνικοί εταίροι, επαγγελματικές ενώσεις κλπ) δημιουργούν ένα ιδιαίτερα «εκρηκτικό μίγμα» για την ευόδωση του στόχου αυτού. Σε όρους εκπαιδευτικής πολιτικής αυτό σημαίνει ότι, η δημιουργία ενός τέτοιου εργαλείου περιλαμβάνει την ανάπτυξη μιας σειράς εξαντλητικών διαπραγματεύσεων, συγκρούσεων, αντιθέσεων κ.λπ προκειμένου να βρεθεί μια κοινή συνισταμένη η οποία να εκφράζει τη διατήρηση ή μη ειδικών συμφερόντων, κεκτημένων επαγγελματικών δικαιωμάτων, ακαδημαϊκών προνομίων κ.ο.κ. Αναμφίβολα λοιπόν, είναι αυτονόητο ότι η πιστοποίηση προσόντων στη βάση της αναγνώρισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων, δεν είναι καθόλου βέβαιο ότι μπορεί να ευοδωθεί ως «μεταρρυθμιστικό project» εύκολα και χωρίς πολιτικές τριβές, αντιστάσεις ακόμα και αρνήσεις. Ακριβώς για το λόγο αυτό κρίνεται ιδιαίτερα σκόπιμο να αναδειχθούν μια σειρά από ζητήματα, η αποσαφήνιση των οποίων αλλά και η «θεσμική τους διευθέτηση», θα μπορούσε να συμβάλει στην υπέρβαση των δυσχερειών αλλά και στην επωφελέστερη υλοποίηση του εν λόγω project με στόχο την ενίσχυση των κοινωνικά ευάλωτων και ασθενέστερων.

Ειδικότερα:

1. Σημαντικό ρόλο στη διαδικασία δημιουργίας ενός κοινού ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων, διαδραματίζει η ειλικρινής συναίνεση και η δυνατή κοινωνική συνεννόηση των κοινωνικών εταίρων καθώς και γενικότερα όλων των εμπλεκόμενων φορέων, τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Αυτό αποτελεί βασική προϋπόθεση,

γιατί αν δεν υπάρξει ένα ισχυρό κοινωνικό συμβόλαιο το οποίο να προωθή την αμοιβαία εμπιστοσύνη (mutual trust) δεν είναι εύκολο να ευδοκιμήσουν αναγκαία προαπαιτούμενα της διαδικασίας όπως, η διαφάνεια, η αξιοπιστία, η εγκυρότητα και ο δημόσιος έλεγχος.

2. Ιδιαίτερα σημαντικό γεγονός αποτελεί η διάχυση της πληροφορίας σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού. Ενήλικες, εργαζόμενοι/ες, φοιτητές/τριες, σπουδαστές/τριες και γενικότερα ευρύτερες ομάδες του γενικού πληθυσμού, είναι αναγκαίο να καταστούν κοινωνοί της διαδικασίας αυτής προκειμένου να κατανοήσουν το εύρος αλλά και τη δυναμική του συγκεκριμένου project. Σε αυτό το εγχείρημα όμως, σημαντική είναι η ευθύνη των οργάνων της Πολιτείας, της εκπαιδευτικής κοινότητας καθώς και των εκπροσώπων των συνδικάτων και των κοινωνικών εταιριών οι οποίοι οφείλουν να ευαισθητοποιήσουν και να ενημερώσουν ευρύτερα κοινωνικά στρώματα και κατηγορίες του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Με τον τρόπο αυτό θα καταστεί σαφές ότι, η δημιουργία ενός αξιόπιστου εθνικού πλαισίου προσόντων το οποίο θα συναρτάται με το αντίστοιχο ευρωπαϊκό, δεν αποτελεί ένα τεχνοκρατικό project το οποίο απευθύνεται σε λίγους, αλλά μια πλατιά, συναινετική και δημόσια διαδικασία αναγνώρισης, στάθμισης και ελέγχου των προσόντων των εργαζομένων προκειμένου να ισχυροποιείται η επαγγελματική προοπτική και κινητικότητα μέσα στο συνεχές του εργασιακού τους βίου. Είναι σαφές ότι μια μεγάλη μερίδα της αντίδρασης σε οποιοδήποτε μεταρρυθμιστικό σχέδιο προτείνεται, οφείλεται στην έλλειψη ενημέρωσης, στη μη κατανόηση των στόχων, στην απουσία μιας επικοινωνιακής στρατηγικής η οποία να συμβάλει στην αποδυνάμωση στερεοτύπων και ιδεολογικών εμμονών που αποτελούν τροχοπέδη στις εξελίξεις.
3. Στην κοινωνία της γνώσης και της δια βίου μάθησης, βρισκόμαστε αντιμέτωποι με τη ψυχαναγκαστική πλέον απόκτηση προσόντων για λογαριασμό της ενίσχυσης των βιογραφικών στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας. Ο πληθωρισμός προσόντων όπως καταγράφεται στις μέρες μας εγκυμονεί έναν εξαιρετικό κίνδυνο ο οποίος μπορεί να λειτουργήσει καταστροφικά για την κοινωνία των εργαζομένων

και κυρίως για τη νέα γενιά. Η τάση για απόκτηση πιστοποιητικών και διπλωμάτων, χωρίς αυτά να οδηγούν σε μία συγκεκριμένη επαγγελματική προοπτική, εγκυμονούν τον κίνδυνο του ευτελισμού όλων των μορφών μάθησης και του υποβιβασμού τους σε μια διαδικασία απόκτησης προσόντων χωρίς αντίκρισμα και περιεχόμενο. Είναι σαφές ότι η μάθηση θα πρέπει να αποτελέσει το αναπτυξιακό εργαλείο για την ενίσχυση της απασχόλησης, της κοινωνικής συνοχής και της καινοτομίας σε όλο το κοινωνικό φάσμα. Αυτό όμως που θα πρέπει να αποφευχθεί, είναι η υπαγωγή της μάθησης εξ' ολοκλήρου στις ανάγκες της αγοράς με συνέπεια την υποταγή της σε ένα αέναο σαφάρι προσόντων το οποίο απομακρύνει τον άνθρωπο από την ουσία, τη φιλοσοφία και τον αξιακό πυρήνα της μαθησιακής διαδικασίας. Με άλλα λόγια η μάθηση σε όλες της τις εκδοχές οφείλει να διατηρήσει τον ανθρωποκεντρικό της χαρακτήρα προσφέροντας στους πολίτες τα αναγκαία εφόδια για να σμιλέψουν την κοινωνική τους διαδρομή σε όλα τα επίπεδα και τις εκφάνσεις. Η πιστοποίηση των προσόντων θα μπορούσε να συμβάλει προς μια οργανωμένη ταξινόμηση αυτών που ξέρει κάποιος και μπορεί να κάνει, αλλά ταυτόχρονα εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους οι οποίοι μπορούν να αποβούν καταστροφικοί για την αποστολή της ίδιας της μάθησης.

4. Μια από τις βασικές αμφιβολίες που έχουν εκφραστεί από πολλές πλευρές της Ε.Ε σχετίζεται με τη διάσπαση της μάθησης σε γνώσεις, δεξιότητες, και ικανότητες. Αυτό σημαίνει ότι αν προωθηθεί ο διασπαστικός χαρακτήρας της μάθησης ο οποίος διακρίνει τις γνώσεις από τις δεξιότητες και τις ικανότητες, δημιουργώντας στεγανά ανάμεσα σε αυτές τις τρεις κατηγορίες, τότε θρυμματίζεται ο ολιστικός χαρακτήρας της ίδιας της μάθησης γεγονός που σημαίνει ότι το εργατικό δυναμικό θα μπορεί να είναι τεχνικά καταρτισμένο χωρίς όμως να διαθέτει ανθρωπιστική παιδεία, πολιτική κουλτούρα, και κοινωνική συνείδηση. Αυτό υποθηκεύει αρνητικά την προοπτική του κοινωνικού και πολιτισμικού χαρακτήρα της μάθησης αφού σημαντικά τμήματα του πληθυσμού θα αδυνατούν να έχουν ουσιαστική επαφή με τις πνευματικές και πολιτισμικές παραδόσεις μιας ευρύτερης παιδείας την οποία έχει ανάγκη ο σύγχρονος πολιτισμός για να συνεχίζει

ευοίωνα να δρομολογεί το μέλλον και την προοπτική του. Ταυτόχρονα, το κυνήγι των πιστοποιήσεων ενδεχομένως να υποβαθμίσει την αξία κάθε μάθησης, αφού αυτό που θα έχει ενδιαφέρον δεν θα είναι η ουσία και το περιεχόμενο της ίδιας της μάθησης αλλά το credit το οποίο θα παρέχεται και θα προστίθεται σε ένα σύνολο πιστωτικών μονάδων από προηγούμενες επιμορφώσεις.

5. Είναι σαφές ότι οφείλουμε να ισορροπήσουμε ανάμεσα στην ανάγκη ενός έγκριτου συστήματος πιστοποίησης και αναγνώρισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων το οποίο να διέπεται από αξιοπιστία και διαφάνεια και στη διατήρηση του ουσιαστικού περιεχομένου της μάθησης με τρόπο που να απελευθερώνονται δυνάμεις και να ενισχύεται η ανθρώπινη δράση και δημιουργικότητα. Για να συμβεί όμως αυτό δεν πρέπει να διαρραγεί ο ολιστικός χαρακτήρας της μάθησης. Αυτό σημαίνει ότι είτε σε πρακτικό είτε σε θεωρητικό επίπεδο, είτε σε επίπεδο γνώσεων είτε σε επίπεδο ικανοτήτων και δεξιοτήτων, η μάθηση απαιτείται να σμιλεύεται στην ενότητά της με σκοπό την ολοκλήρωση και την αυτοπραγμάτωση του ατόμου. Αναμφίβολα, αν δεν προβλεφθεί η αντιμετώπιση μιας σειράς σοβαρών παρενεργειών που δημιουργεί η αγορά και νεοφιλελεύθερη αντίληψη για τη μάθηση, η υπαγωγή κάθε εκπαιδευτικού εγχειρήματος στη μονοσήμαντη λειτουργία της αγοράς θα αποβεί καταστροφική πράξη για την κοινωνική και πολιτισμική προοπτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στρατηγικός στόχος της απαιτείται να προταχθεί, όχι μια κοινωνία του ρηχού κέρδους, του απρόσωπου και πιστοποιημένου εργατικού δυναμικού χωρίς παιδεία και άλλους ευρύτερους μορφωτικούς προσανατολισμούς αλλά η δημιουργία μιας ανθρωποκεντρικής περιοχής της δια βίου μάθησης, της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής με επίκεντρο την κοινωνική αλληλεγγύη.
6. Αναφορικά προς την ελληνική περίπτωση η δημιουργία ενός εθνικού πλαισίου προσόντων απαιτείται να γίνει με μικρά, στέρεα, συναινετικά και αξιόπιστα βήματα. Κι αυτό γιατί ούτε η αναγκαία παράδοση υπάρχει (όπως σε χώρες σαν το Ηνωμένο Βασίλειο) ούτε η απαραίτητη τεχνογνωσία. Επιπλέον, επειδή η διαδικασία της πιστοποίησης νομοτελειακά θα συνδεθεί με τα επαγγελματικά

περιγράμματα και τα συναφή απορρέοντα δικαιώματα, είναι κρίσιμης σημασίας η προστασία της διαδικασίας: φαινόμενα όπως η διαφθορά, η αναξιοκρατία και η ευνοιοκρατία ελλοχεύουν διαρκώς με κίνδυνο να απαξιώσουν το θεσμό οδηγώντας τον στην κατάρρευση και την ανυποληψία. Η θεσμική θωράκιση μιας τέτοιας διαδικασίας μέσα από τη δημιουργία ενός δημόσιου και κοινωνικού πλέγματος προστασίας θα διαμορφώσει ένα ισχυρό ανάχωμα σε οποιαδήποτε απόπειρα μετατροπής του εθνικού πλαισίου προσόντων σε άναρχο πεδίο ασύδοτης ιδιωτικής κερδοφορίας.

Αντί Επιλόγου

Είναι σαφές ότι η δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων αποτελεί ένα φιλόδοξο ευρωπαϊκό project το οποίο θέτει ψηλά τον πήχη στις εθνικές αρχές και τα εκπαιδευτικά τους συστήματα. Αναμφίβολα η ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική τοποθετεί στο επίκεντρο του ενδιαφέροντός τη δημιουργία ενός κοινού πλαισίου ταξινόμησης των προσόντων των εργαζομένων, επιχειρώντας με τον τρόπο αυτό να συνδέσει στέρεα την εκπαίδευση (σε όλες της τις εκφάνσεις και εκδοχές) με την απασχόληση. Δεν είναι καθόλου βέβαιο ότι το εγχείρημα αυτό θα στεφθεί με επιτυχία. Η θετική έκβαση ενός τέτοιου project προϋποθέτει τη διαμόρφωση κοινών εργαλείων και ισχυρών θεσμικών ασφαλιστικών δικλίδων για να μην αποδειχθεί ένα ακόμα θεσμικό μετέωρο βήμα, το οποίο θα πληγώσει την αξιοπιστία και το κύρος της Ε.Ε. Ταυτόχρονα, όσο αναγκαία διαφαίνεται η ταξινόμηση των προσόντων για την πορεία προς την ευρωπαϊκή σύγκλιση και ολοκλήρωση άλλο τόσο αναγκαία είναι η διαφύλαξη της διαδικασίας από τη βουλιμία της ελεύθερης αγοράς η οποία εν ονόματι της κινητικότητας θα επιχειρήσει μια ακόμα μεγαλύτερη ανατροπή των ισορροπιών εις βάρος των κοινωνικά και οικονομικά ασθενέστερων.

Βιβλιογραφία

Banks, O. (2007) *Η κοινωνιολογία της εκπαίδευσης*, Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο

Bell, C. R. Informal Learning in Organizations. *Personnel Journal*, 56,

no. 6 (June 1977): 280-283, 313. (EJ 160 136)

Bell, J., and Dale, M. (1999) *Informal Learning in the Workplace*. Department for Education and Employment Research Report No. 134. London, England: Department for Education and Employment

Castells, M. (2000) *The Rise of the Network Society*, Oxford: Blackwell Publishing

Cofer, D. (2000). *Informal Workplace Learning*. Practice Application Brief. NO 10. U.S. Department of Education: Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education

Hanley M. (2008). *Introduction to Non-formal Learning*. E-Learning Curve Blog. Retrieved October 19, 2009: <http://michaelhanley.ie/elearningcurve/introduction-to-non-formal-learning-2/2008/01/28/>

Organisation for Economic Co-operation and Development(2007) Directorate For Education Policy Committee Edu/edpc24.p.3

Kuhn, M. (2006) “The Learning Economy” - The theoretical Domestication of knowledge and Learning for global Competition” in Kuhn, M. Tomassini, M. & Simons, P.R.J. (eds) *Towards a knowledge based economy; Knowledge and Learning in European Educational Research*, New York: Peter Lang

Κουτούζης, Μ.(1999) *Βασικές Αρχές Mmanagement*, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

European Communities (2008), *The European Qualifications Framework (EQF), for Lifelong learning*, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2002) *Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη, Διαφορετικά συστήματα, κοινοί στόχοι για το 2010*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

P. Stanworth and A. Giddens's (1974) *Elites and Power in British Society*, New York and London: Cambridge University Press

H. Kaelble,(1977) *Historical Research on Social Mobility*, London:Helm

European Center for the Development of Vocational Training (Cedefop)^(a), (2010) *Skills Supply and Demand in Europe*, Luxembourg: Publication Office of the European Union

European Center for the Development of Vocational Training (Cedefop)^(b), (2010) *Linking credit systems and qualifications frameworks An international comparative analysis*, Luxembourg: Publication Office of the European Union

Blau, P. M. 1994. *Structural Contexts of Opportunities*. Chicago: University of Chicago Press.

Ζμας, Αριστεύλης (2007) *Παγκοσμιοποίηση και εκπαιδευτική Πολιτική*, Αθήνα: Μεταίχμιο, σελ 93-95.

Συστήματα προσόντων για την προώθηση της Διά Βίου Μάθησης με ιδιαίτερη έμφαση στην αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης

Patrick Werquin

Ανώτερος Οικονομολόγος, Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Καινοτομίας (CERI) του ΟΟΣΑ

Ευχαριστώ που ήρθατε, χαίρομαι ιδιαίτερα που βρίσκομαι στην Ελλάδα, μια χώρα με μακρά ιστορία και πολύ ενδιαφέροντες ανθρώπους. Στην εισήγησή μου θα προσπαθήσω να κάνω μια επισκόπηση των πολιτικών του ΟΟΣΑ στον τομέα της πιστοποίησης και στο σύστημα προσόντων και θα δώσω ιδιαίτερη προσοχή στην πιστοποίηση της άτυπης μάθησης. Από το 2007, μαζί με τα πλαίσια των προσόντων, τα συστήματα μεταφοράς μονάδων και τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μερών, προστέθηκε και η αναγνώριση της άτυπης και μη τυπικής μάθησης ως μηχανισμός για την προώθηση της δια βίου μάθησης.

Υπάρχουν πολλοί όροι στα αγγλικά και ανάλογα με τη χώρα βλέπουμε και διαφορετικές προσεγγίσεις όταν μιλάμε για αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης και βλέπουμε και διαφορετικά ουσιαστικά ακρωνύμια, διαφορετική ορολογία. Οι περισσότεροι όταν μιλούν για τυπική μάθηση εννοούν δομημένη μάθηση όσον αφορά στο περιεχόμενο, τον τρόπο με τον οποίον διαρθρώνεται, την οργάνωσή της και τη χρηματοδότησή της, ενώ η άτυπη μάθηση είναι ουσιαστικά αυθόρμητη. Εγώ θα επικεντρωθώ όμως στην αναγνώριση της άτυπης και μη τυπικής μάθησης η οποία ούτως ή άλλως στις μέρες μας αναγνωρίζεται και πρέπει να αναγνωρίζεται.

Το επόμενο ερώτημα που τίθεται είναι: αναγνώριση τίνος πράγματος; Όπως σας είπα υπάρχουν πολλοί ορισμοί, δεν πρέπει να πανικοβαλλόμαστε. Αυτό που ουσιαστικά γίνεται αποδεκτό είναι: υπάρχει μια συμφωνία ότι όταν μιλάμε, όπως προείπα, για τυπική μάθηση μιλάμε για κάποια μάθηση

η οποία είναι δομημένη ως προς το περιεχόμενό της, ενώ η άτυπη μάθηση γίνεται, όπως είπαμε, αυθόρμητα και η μη τυπική διαφοροποιείται αρκετά. Βρίσκεται μεταξύ των δύο ή προσαρμόζεται στις τοπικές ιδιαιτερότητες. Όταν το δούμε από βιωματική άποψη η μη τυπική και η άτυπη μάθηση θα μπορούσαν να είναι πολύ ουσιαστικές μορφές μάθησης και σε μερικές χώρες η μη τυπική μάθηση μπορεί να είναι αυθόρμητη ή όχι αυθόρμητη.

Δεν υπάρχει, λοιπόν όπως σας είπα, ένας συγκεκριμένος ορισμός αλλά θα πρέπει να οριοθετήσουμε έναν συγκεκριμένο ορισμό ιδιαίτερα για τις χώρες με τις οποίες οφείλουμε να ασχοληθούμε. Η αναγνώριση αποτελεί ένα ζήτημα και η λέξη αναγνώριση έχει διαφορετικές πτυχές. Όταν ομιλούμε για αναγνώριση εννοούμε την κοινωνική αναγνώριση, αλλά και το αν τα πιστοποιητικά που δίνουμε στους ανθρώπους έχουν αξία στην κοινωνία. Δεν μιλάω για κατοχύρωση των προσόντων αλλά για το τελικό βήμα, αν έχει αξία στην κοινωνία και σε μεγάλο βαθμό αυτό δεν ισχύει μόνο για την άτυπη ή μη τυπική μάθηση αλλά και για την τυπική μάθηση. Δηλαδή υπάρχουν κάποια πτυχία που μπορεί να δίνονται μέσα από τυπική μάθηση που να μην αναγνωρίζονται στην κοινωνία. Οπότε λοιπόν πρέπει να λάβουμε υπόψη μας όσον αφορά στην αναγνώριση τον τρόπο με τον οποίον αποκτάται η γνώση αυτή και ποιος είναι ο αντίκτυπος της στην κοινωνία.

Ποια είναι η λογική της αναγνώρισης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Ο χρόνος και το κόστος. Μπορεί να μην έχεις πάει, για παράδειγμα, σε μαθήματα αλλά ξέρεις πώς να φτιάξεις ένα αυτοκίνητο μέσα σε ένα γκαράζ. Ίσως χρειάζεσαι όμως κάποια τυπικά προσόντα αναγνωρισμένα για να μπορέσεις να ανοίξεις ένα συνεργείο αυτοκινήτων. Για να γίνει κάποιος μηχανικός έχει δύο επιλογές: να κάνει κατάρτιση τυπική δύο ή τρία χρόνια ή να μάθει στην πράξη πώς να επισκευάζει ένα αυτοκίνητο και να αξιολογηθεί ως μηχανικός. Και οι άνθρωποι όμως θεωρούν ότι χρειάζεται κάποιος, ας πούμε, να έχει ένα μίνιμουμ απασχόλησης για 20 ώρες, γιατί τη δουλειά την ξέρεις αλλά χρειάζεται και κάποιο τρόπο να αποδείξεις. Προφανώς, αυτός ο τελευταίος τρόπος έχει μικρότερο κόστος από τα δύο χρόνια εκπαίδευσης.

Με ενδιαφέρει πραγματικά η αναγνώριση της άτυπης και μη τυπικής μάθησης. Η τυπική μάθηση συντελείται μέσω του σχολείου και του

πανεπιστημίου και όλοι την αναγνωρίζουν. Δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα γι' αυτό. Υπάρχει όμως η άτυπη αναγνώριση της επίσημης μάθησης ή της τυπικής μάθησης. Αυτό ουσιαστικά κάνουν οι εργοδότες. Όταν έχεις ανεργία και έχεις 2.000 αιτούντες, εσύ ως εργοδότης πρέπει να κάνεις μία άτυπη αναγνώριση των προσόντων. Πολύ πρόσφατα είχαμε επίσημη αναγνώριση της άτυπης και μη τυπικής μάθησης. Αυτό κάνει η Γαλλία, η Ιρλανδία, η Νότιος Αφρική, η Νορβηγία. Σε αυτές τις χώρες μπορείς να πάρεις τα τυπικά προσόντα χωρίς να πας στο σχολείο ή στο πανεπιστήμιο, χωρίς να γυρίσεις στην τυπική μάθηση, απλώς αξιολογείσαι και γίνεται αναγνώριση των προσόντων σου.

Περνάμε στη χρηματοδότηση και στα τέλη, αυτά που πληρώνουν όσοι παρακολουθούν προγράμματα διά βίου μάθησης. Στις περισσότερες χώρες οι περισσότεροι άνθρωποι πιστεύουν ότι η δια βίου μάθηση και η αναγνώριση των προσόντων είναι κάτι δωρεάν. Πηγαίνουν π.χ. το βράδυ ή το Σάββατο το πρωί σε ένα κέντρο εκπαίδευσης και κατάρτισης και θεωρούν ότι τα πάντα παρέχονται δωρεάν. Και όμως η διαδικασία αυτή έχει ένα κόστος γιατί όλοι αυτοί οι χώροι που χρησιμοποιούνται, όλα τα μέσα που χρησιμοποιούνται συνοδεύονται από ένα κόστος. Παρόλα αυτά στις περισσότερες χώρες δεν γνωρίζουν το κόστος αυτού του συστήματος και παρόλα αυτά τα συστήματα λειτουργούν γιατί ακριβώς υπάρχουν πάρα πολύ λίγοι άνθρωποι οι οποίοι ζητούν την αξιολόγηση και την αναγνώριση. Αν υπήρχαν περισσότεροι τότε το κόστος θα αυξανόταν δραματικά και το σύστημα ίσως να υπολειπούντο.

Κάτι άλλο πολύ ενδιαφέρον είναι κάτι για το οποίο πρέπει να είμαστε ειλικρινείς και αυτό είναι ότι η αναγνώριση δεν θα οδηγήσει σε οικονομική ανάπτυξη. Αυτό πρέπει να το παραδεχθούμε. Όταν πάει κανείς στην Πορτογαλία συνειδητοποιεί ότι οι άνθρωποι εκεί είναι πάρα πολύ καλοί στο χώρο της εστίασης, στο χώρο των οικοδομών, αλλά παρόλα αυτά αν κοιτάξει κανείς την κατανομή των προσόντων θα δει ότι είναι πάρα πολύ περιορισμένοι, οπότε βλέπουμε ότι οι άνθρωποι έχουν μεν τα προσόντα και τις δεξιότητες αλλά δεν έχουν το πιστοποιητικό που τα αναγνωρίζει. Αν λοιπόν η οικονομία ανακάμψει τότε οι εργοδότες θα έχουν πολύ μεγάλη δυσκολία να συνδυάσουν τα προσόντα με την θέση εργασίας, γιατί δεν υπάρχει η επίσημη αναγνώριση, δεν υπάρχει η διαφάνεια ως προς το είδος των προσόντων.

Όπως είπα εγώ είμαι οικονομολόγος. Οι συνάδελφοί μου βέβαια από τον τομέα της εκπαίδευσης μου λένε ότι η αναγνώριση ίσως να οδηγήσει στη δημιουργία περισσότερων προσόντων και δεξιοτήτων. Εγώ διαφωνώ. Συμφωνώ από τη μία πλευρά ότι η διαδικασία αναγνώρισης είναι μία διαδικασία μάθησης μέσω της οποίας μαθαίνει κανείς για τον εαυτό του, μαθαίνει για τα προσόντα, για τις δεξιότητες που έχει, μαθαίνει για το τι έμαθε ακριβώς, τέλος πάντων, αλλά αν δεν γνωρίζει κάποιος πώς να επισκευάσει ένα αυτοκίνητο δεν θα μάθει πώς θα επισκευάσει μέσω της διαδικασίας αναγνώρισης. Αν δεν έχεις ακούσει τίποτα για το επάγγελμα της νοσοκόμας δεν θα μάθεις τίποτα κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αναγνώρισης. Οπότε η αναγνώριση δεν οδηγεί στη δημιουργία περαιτέρω προσόντων και δεξιοτήτων. Είναι μία διαδικασία μάθησης αλλά δεν οδηγεί στη δημιουργία προσόντων και δεξιοτήτων.

Θα σας αφήσω εσάς να διαβάσετε τις διάφορες εφαρμογές στις χώρες. Δεν έχω χρόνο δυστυχώς να σας τα διαβάσω, αλλά ένα αρκετά ενδιαφέρον παράδειγμα που θα ήθελα να σας δώσω είναι το παράδειγμα της Νοτίου Αφρικής και αυτό που κάνει στα πανεπιστήμια. Ένα άλλο παράδειγμα είναι αυτό που κάνει το Φλαμανδικό Βέλγιο που είναι να δημιουργεί προσόντα τα οποία δεν υπάρχουν. Ένα άλλο παράδειγμα είναι το παράδειγμα της Νοτίου Γαλλίας όπου κάποιος μπορεί να έχει όλα τα προσόντα μέσω της αναγνώρισης, μπορεί να αναγνωρίσει δηλαδή όλα τα προσόντα. Σας αφήνω λοιπόν να τα διαβάσετε μόνοι σας.

Το βασικό εμπόδιο στην όλη διαδικασία είναι κυρίως ψυχολογικό. Το είπα και στην εισαγωγή μου και θα το επαναλάβω και τώρα. Πολύ λίγοι είναι οι άνθρωποι οι οποίοι αποδέχονται ότι η μάθηση μπορεί να επιτευχθεί και έξω από τη σχολική τάξη. Τα πανεπιστήμια μάλιστα δεν αποδέχονται και δεν αναγνωρίζουν την άτυπη και μη τυπική μάθηση. Γιατί; Γιατί θέλουνε να λαμβάνουν τα χρήματα από τους φοιτητές, αλλά ορισμένα πανεπιστήμια τα οποία παρακολουθούν τις τάσεις άλλαξαν συμπεριφορά. Διαπίστωσαν ότι ο αριθμός των φοιτητών που εισάγεται στα πανεπιστήμια περιορίζεται, ο αριθμός των τακτικών φοιτητών, λοιπόν, μειώνεται, οπότε αυτά τα πανεπιστήμια συνειδητοποίησαν ότι μπορούν να ανοίξουν τις πόρτες τους σε νέες δεξαμενές φοιτητών. Σε νέες δεξαμενές φοιτητών οι οποίοι θα πληρώνουν κιόλας. Έτσι λοιπόν λένε ότι εμείς θα

αναγνωρίζουμε τα προσόντα και τις δεξιότητές σας και θα σας δώσουμε στη συνέχεια και την απαραίτητη επίσημη αναγνώριση. Αυτοί λοιπόν οι νέοι φοιτητές πληρώνουν κάποιο ποσό προκειμένου να αναγνωριστούν τα προσόντα τους και έτσι χρηματοδοτούν και τα πανεπιστήμια τα οποία και μπορούν να επιβιώνουν.

Και έρχομαι στο τελευταίο θέμα που θα ήθελα να συζητήσω. Πλέον υπάρχει μία μετακίνηση από τη μάθηση προς την αξιολόγηση και την αναγνώριση και αυτό αποτελεί και ένα πολύ επίκαιρο θέμα συζήτησης, γιατί π.χ. τα συνδικάτα δεν είναι διατεθειμένα να αποδεχθούν αυτή τη μετάβαση από τη μάθηση στην αναγνώριση τόσο εύκολα. Έτσι λοιπόν η αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης είναι μία επιλογή, εάν είναι πολύ καλά σχεδιασμένη, αν η κοινωνική αναγνώριση είναι εγγυημένη και αν η ίδια η κοινωνία και το σύστημα είναι αρκετά ευέλικτα προκειμένου να παρέχουν αρκετές μορφές αναγνώρισης. Σε όλες τις χώρες πολύ λίγοι είναι αυτοί που συμμετέχουν στη διαδικασία αναγνώρισης. Αυτό είναι ένα από τα θέματα που θα πρέπει να μας απασχολήσει. Ένα άλλο θέμα που θα πρέπει να μας απασχολήσει είναι η έλλειψη δεδομένων καθώς και η έλλειψη κατευθυντήριων γραμμών.

Η αναγνώριση της πρότερης μάθησης: το Εθνικό Σύστημα της Πορτογαλίας και οι ευκαιρίες για νέες πρωτοβουλίες

Maria do Carmo Gomes

Αντιπρόεδρος του Εθνικού Γραφείου Πιστοποίησης, Πορτογαλίας

Στο πρώτο μέρος της παρουσίασης μου θα αναφερθώ στο τι συμβαίνει στην Πορτογαλία και στο δεύτερο μέρος θα εστιάσω σε ορισμένες μεθόδους που ακολουθούνται στη διαδικασία αναγνώρισης. Πολλά απ' αυτά τα θέματα συζητήθηκαν και από τον κ. Weirquin, οπότε πιστεύω ότι είναι καλό να συνεχίσουμε αυτήν τη θεωρητική συζήτηση επί αυτών των θεμάτων προκειμένου να καταλήξουμε σε κάποια βασικά συμπεράσματα.

Όταν αναφερόμαστε στην εκπαίδευση ενηλίκων και στις δραστηριότητες κατάρτισης στην Πορτογαλία, θα πρέπει οπωσδήποτε να αναφερθούμε στην ιστορία της Πορτογαλίας και σε ορισμένους σταθμούς στην ιστορία της Πορτογαλίας ως προς αυτό το θέμα. Θα πρέπει βασικά να αναφερθούμε σε δύο βασικά γεγονότα, ένα εκ των οποίων είναι η λεγόμενη τρίτη περίοδος. Η τρίτη περίοδος ξεκίνησε το 1999 με τη δημιουργία του Εθνικού Γραφείου για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση Ενηλίκων. Ήταν η πρώτη φορά που η Πορτογαλία δημιούργησε μία Εθνική Υπηρεσία η οποία βρισκόταν υπό την επίβλεψη του Υπουργείου Εκπαίδευσης και του Υπουργείου Απασχόλησης. Όλες οι πολιτικές και όλες οι πρωτοβουλίες που ελήφθησαν μέσα στα πλαίσια αυτής της Υπηρεσίας ήταν μέσα στο πλαίσιο του Υπουργείου Απασχόλησης και του Υπουργείου Εκπαίδευσης. Η δεύτερη πολύ σημαντική ημερομηνία, ημερομηνία σταθμός, είναι η λεγόμενη πέμπτη περίοδος, όπου είχαμε τη δημιουργία και την ανάπτυξη μίας άλλης Υπηρεσίας. Στα χρόνια που μεσολάβησαν μεταξύ της τρίτης και της πέμπτης περιόδου ο πρώτος οργανισμός που είχε ιδρυθεί καταργήθηκε και πλέον στη θέση της στήθηκε μια δεύτερη Υπηρεσία, το Εθνικό Γραφείο Πιστοποίησης των Προσόντων στο οποίο και εργαζόμαι.

Σε αυτή την Εθνική Υπηρεσία για την αναγνώριση προσόντων χρησιμοποιούμε διάφορα εργαλεία και προβαίνουμε σε διάφορες παρεμβάσεις. Γιατί επενδύσαμε τόσο πολύ στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Πορτογαλία; Ο κ. Weiquin είπε προηγουμένως ότι οι Πορτογάλοι είναι ιδιαίτερος καταρτισμένοι, έχουν πάρα πολλά ανεπίσημα, άτυπα προσόντα αν θέλετε. Αν κάποιος επισκεφθεί την Πορτογαλία θα μείνει έκπληκτος από τα προσόντα που έχουν οι εργαζόμενοι. Πολλές φορές οι εργαζόμενοι έχουν προσόντα τα οποία είναι σαφώς περισσότερα από το μέσο ευρωπαϊκό όρο. Αυτό βεβαίως είναι αποτέλεσμα της ιστορικής εξέλιξης της Πορτογαλίας αλλά υπάρχουν και άλλες εξηγήσεις, μία εκ των οποίων είναι η επένδυση που κάναμε στη δεκαετία του 1980 στην επαγγελματική κατάρτιση και μόνο. Με το πρώτο πακέτο στήριξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης η Πορτογαλία επένδυσε πολύ σημαντικό ποσό στην επαγγελματική κατάρτιση τόσο των νέων όσο και των ενηλίκων, έχοντας ως στόχο την ενδυνάμωση της επαγγελματικής τους κατάρτισης. Όσοι παρακολούθησαν αυτά τα μαθήματα δεν έχουν τα προσόντα του σχολείου ή του πανεπιστημίου αλλά έχουν όλα τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα. Με άλλα λόγια απέκτησαν επαγγελματικά προσόντα τα οποία αναγνωρίστηκαν και ήταν πολύ περισσότερα σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Αυτά τα μαθήματα παρακολούθησαν τόσο ανειδίκευτοι υπάλληλοι αλλά και υπάλληλοι που είχανε ιδιαίτερος ανεπτυγμένα προσόντα. Έχουμε 3,5 εκατομμύρια Πορτογάλους οι οποίοι δεν ολοκληρώνουν τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αν με ρωτήσετε γιατί η Πορτογαλία επενδύει τόσο πολύ στην εκπαίδευση και κατάρτιση των ενηλίκων από το 2006, εγώ θα σας απαντήσω ότι επενδύει τόσο λόγω του αυξημένου ποσοστού εργαζομένων που δεν έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και που συνεπώς έχουν ανάγκη προσόντων και αναγνώρισης αυτών.

Πρέπει να ορίσουμε, αν θέλετε, την ημερήσια διάταξη. Αυτή η ημερήσια διάταξη, η ατζέντα που θα σας παρουσιάσω είναι αποτέλεσμα μιας νέας πρωτοβουλίας. Είναι το πρόγραμμα Initiative, ένα Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα, το οποίο εντάσσεται σε ένα ευρύτερο κυβερνητικό πρόγραμμα που εφαρμόζεται στην Πορτογαλία από το 2006. Στο πρόγραμμα αυτό έχουμε δύο διαφορετικούς άξονες παρεμβάσεων. Ο ένας αφορά στους νέους

ανθρώπους και ο άλλος τους ενηλίκους. Στόχος αυτού του προγράμματος επίσης είναι οι ολοκληρωμένες πολιτικές σε διάφορους τομείς και η εκπαίδευση είναι ένας από τους βασικότερους.

Ας δούμε ορισμένες αρχές και κατευθύνσεις αυτών των διαδικασιών. Μια βασική αρχή είναι η λεγόμενη αρχή της διπλής πιστοποίησης (double certification), η οποία περιλαμβάνει τόσο τα εκπαιδευτικά όσο και τα επαγγελματικά προσόντα. Αυτό που θέλουμε δηλαδή δεν είναι μόνον να αναπτύξουμε προσόντα στους νέους ή στους ενήλικους αλλά θέλουμε να αναγνωρίσουμε και αυτά τα προσόντα τα οποία θα είναι άκρως επαγγελματικά και θα τους βοηθήσουν στην περαιτέρω καριέρα τους. Έχουμε επίσης ορισμένες ανησυχίες όσον αφορά τη συγκρισιμότητα, τη συγκρισιμότητα με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων. Όπως γνωρίζετε έχουμε το δικό μας Εθνικό Σύστημα Προσόντων το οποίο τώρα βρίσκεται υπό ανάπτυξη. Θα είναι ολοκληρωμένο το 2011 και από εκείνη την ημερομηνία θα αρχίσει να εφαρμόζεται αποτελεσματικά, οπότε μέχρι να γίνει αυτό έχουμε κάποια θέματα συγκρισιμότητας. Επίσης, πρέπει να είμαστε συγκρίσιμοι με άλλα συστήματα, όπως είτε και ο κ. Weirquin υπάρχουν πάρα πολλά άλλα συστήματα αναγνώρισης, πάρα πολλά συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης, εμείς θα πρέπει να είμαστε συγκρίσιμοι με αυτά. Όσα έχουμε κάνει στην Πορτογαλία είναι ουσιαστικά μία προσπάθεια να γίνουμε πιο συγκρίσιμοι με τα υπόλοιπα συστήματα.

Ποια είναι τα βασικά όργανα πολιτικής. Τα όργανα πολιτικής αυτού του νέου προγράμματος Initiative είναι πάρα πολλά. Τα βασικά όμως είναι τέσσερα: το πρώτο είναι καθαρά θεσμικό, είναι η δημιουργία της Εθνικής Υπηρεσίας για την Αναγνώριση Προσόντων. Όπως σας είπα αυτή η Υπηρεσία ιδρύθηκε το 2007 και ουσιαστικά συντονίζει την εφαρμογή των πολιτικών που αφορούν στην επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση και επιβλέπει και την ανάπτυξη του συστήματος για την αναγνώριση, επαλήθευση και πιστοποίηση των δεξιοτήτων. Έχουμε ένα δεύτερο όργανο το οποίο είναι καθαρά προγραμματικό. Έχουμε τον Εθνικό Κατάλογο Προσόντων. Ο Εθνικός Κατάλογος Προσόντων θα αποτελέσει τη βάση για το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων. Έχει ήδη 243 προσόντα τόσο από το Επίπεδο 2 αλλά και από το Επίπεδο 3 και συνδυάζει

όχι μόνο τις προδιαγραφές για την κατάρτιση αλλά και τις προδιαγραφές για τη διαδικασία αναγνώρισης, τόσο για τα επαγγελματικά όσο και για τα εκπαιδευτικά επίπεδα. Με άλλα λόγια έχουμε ενσωματώσει τόσο τα επαγγελματικά όσο και τα εκπαιδευτικά προσόντα μέσα σε αυτόν τον Εθνικό Κατάλογο Προσόντων. Το τρίτο όργανο, μέσο, που είναι ίσως το πιο καινοτόμο, είναι το Εθνικό Δίκτυο για τα Κέντρα Νέων Ευκαιριών (New Opportunities Centers). Τα Κέντρα αυτά αποτέλεσαν συνέχεια των υπαρχόντων Κέντρων για την Αναγνώριση και Πιστοποίηση Προσόντων και ουσιαστικά μετονομάστηκαν ή μεταμορφώθηκαν σε Κέντρα Νέων Ευκαιριών για να ενταχθούν στο Πρόγραμμα New Opportunities Initiative της Ευρωπαϊκής Ένωσης και έργο τους είναι να προσφέρουν αναγνώριση προσόντων σε ανθρώπους ηλικίας 18 και άνω. Όταν θα αναφερθώ στη διαδικασία αναγνώρισης, θα αναφερθώ περισσότερο σε αυτά τα Κέντρα Νέων Ευκαιριών, δεδομένου ότι αποτελούν τη βάση της οργανωτικής δομής για την αναγνώριση των προσόντων. Και έχουμε επίσης και ένα θεσμικό / νομοθετικό μέσο το οποίο είναι το Εθνικό Σύστημα Προσόντων. Εφαρμόζεται από το Δεκέμβριο του 2007 και βασίζεται στο νόμο ο οποίος ρυθμίζει όλες τις δομές κατάρτισης καθώς και όλα τα μαθήματα κατάρτισης και εκπαίδευσης που παρέχονται μέσα σε αυτά τα Κέντρα Κατάρτισης. Συνεπώς, το σύστημα αναγνώρισης χρειαζόταν αυτό το Εθνικό Σύστημα Προσόντων, το οποίο στη συνέχεια επισημοποιήθηκε, νομιμοποιήθηκε και βοήθησε στην αναγνώριση προσόντων όλων των ανθρώπων ηλικίας άνω των 18.

Ας περάσουμε τώρα στο δεύτερο μέρος της παρουσίασης όπου και θα εστιάσω στο Εθνικό Σύστημα RVCC. Με άλλα λόγια στο Εθνικό Σύστημα για την Αναγνώριση και Πιστοποίηση Προσόντων και Δεξιότητων. Αυτό είναι το ακρώνυμο που θα χρησιμοποιούμε από δω και στο εξής (RVCC). Είναι ένα ακρώνυμο το οποίο δεν γνωρίζουν πάρα πολλοί ακόμα και στην Πορτογαλία. Αυτό το σύστημα, όπως σας είπα, βασίζεται και στα Κέντρα Νέων Ευκαιριών τα οποία δημιουργήθηκαν μέσα στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Προγράμματος New Opportunities Initiative. Όταν χρησιμοποιούμε τον όρο New Opportunities, νέες ευκαιρίες, αναφερόμαστε στη διαδικασία αναγνώρισης, επαλήθευσης και πιστοποίησης προσόντων. Το RVCC λοιπόν δημιουργήθηκε το 1999 και

στόχο είχε να λύσει το πρόβλημα της έλλειψης αναγνώρισης προσόντων. Ουσιαστικά αυτό το θέμα μας έχει απασχολήσει τα τελευταία 35 χρόνια, από τότε που εγκαθιδρύθηκε και η δημοκρατία στη χώρα μας, αλλά από το 1999 - 2000 προσεγγίσαμε αυτό το θέμα με ένα τελείως διαφορετικό τρόπο. Και ήταν ακριβώς όπως είπε και ο κ. Weirquin. Ουσιαστικά μέχρι τότε οι άνθρωποι αποκτούσαν μάθηση παντού, σε οποιοδήποτε μέρος, σε οποιαδήποτε περίοδο της ζωής τους. Ουσιαστικά ακολουθούσαν δια βίου μάθηση χωρίς να το γνωρίζουν. Αλλά ταυτόχρονα δεν υπήρχαν συστήματα αναγνώρισης αυτών των προσόντων που αποκτήθηκαν από άτυπη μάθηση. Γι' αυτό και στόχος και στρατηγική του RVCC ήταν να εξασφαλίσει την αναγνώριση των προσόντων της άτυπης μάθησης.

Έτσι λοιπόν από το 2000 προσπαθούμε να αναπτύξουμε αυτό το σύστημα το οποίο θα εγγυηθεί την αναγνώριση των προσόντων που προέρχονται από την άτυπη και μη τυπική μάθηση. Ξεκινήσαμε με έξι Κέντρα Αναγνώρισης, τα οποία ταυτόχρονα ήταν ένα νέο είδος θεσμού: με άλλα λόγια είχαμε το δημόσιο σχολείο, είχαμε το εκπαιδευτικό κέντρο, είχαμε την εταιρεία όπου παρέχονταν τα μαθήματα, είχαμε τα λεγόμενα επαγγελματικά σχολεία που ήτανε στην ουσία ιδιωτικά σχολεία που παρείχαν επαγγελματική κατάρτιση. Έχουμε επίσης τα κοινοτικά σχολεία και ίσως να ξεχνώ και κάποιο αλλά επαναλαμβάνω, η βασική ιδέα ήταν να εγγυηθούμε την ποικιλομορφία των θεσμοθετημένων εκπαιδευτικών κέντρων, μέσω αυτών των Κέντρων RVCC. Έτσι λοιπόν είχαμε στην αρχή αυτά τα έξι κέντρα, τα έξι πειραματικά κέντρα. Βεβαίως σήμερα έχουμε ένα εθνικό δίκτυο 456 Κέντρων RVCC. Παρά τον αυξημένο αριθμό των κέντρων, έχουμε καταφέρει να διατηρήσουμε τη θεσμική ποικιλομορφία, δεδομένου ότι έχουμε εκπροσώπηση πολλών και διαφόρων μονάδων και δομών. Έχουμε επίσης τεχνικές και παιδαγωγικές ομάδες που λειτουργούν μέσα στα πλαίσια αυτού του συστήματος, του εθνικού συστήματος αναγνώρισης, επαλήθευσης και πιστοποίησης δεξιοτήτων. Έχουμε επίσης διασφαλίσει τη συμμετοχή εκπαιδευτών από την τυπική εκπαίδευση. Πλέον αυτοί έχουνε γίνει εκπαιδευτές στα κέντρα νέων ευκαιριών αλλά έχουμε επίσης και εξωτερικούς τεχνικούς συνεργάτες. Αυτοί οι εξωτερικοί συνεργάτες παρέχουν τις υπηρεσίες τους στα κέντρα αυτά και εκτός από αυτούς έχουμε και τους λεγόμενους εξωτερικούς αξιολογητές.

Μέσα στα πλαίσια αυτού του δικτύου προσφέρουμε επίσης αναγνώριση τόσο των προσόντων της τυπικής εκπαίδευσης (πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης), αλλά και αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων, βάσει των επαγγελματικών προδιαγραφών που εντάσσονται μέσα στον κατάλογο προσόντων τον οποίον και προανέφερα. Σήμερα τα Κέντρα βρίσκονται σε όλες τις περιφέρειες της Πορτογαλίας και υπάρχουν δέκα χιλιάδες εξειδικευμένοι επαγγελματίες οι οποίοι εργάζονται μέσα σε αυτά τα κέντρα.

Τι είναι όμως ακριβώς ένα Κέντρο Νέων Ευκαιριών και πώς λειτουργεί; Αυτό που έχουμε ορίσει είναι ουσιαστικά ένα σύστημα όπου υπάρχει μία κεντρική πόρτα εισόδου και πολλές έξοδοι. Αυτές οι έξοδοι έχουν προσαρμοστεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να ταιριάζουν στα μεμονωμένα επαγγελματικά πλαίσια. Όποιος, λοιπόν, στην Πορτογαλία είναι άνω των 18 ετών μπορεί να πάει σε ένα Κέντρο. Ο οποιοσδήποτε δεν έχει ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή ο οποιοσδήποτε δεν έχει επαγγελματικό προσόν μπορεί κάλλιστα να απευθυνθεί στα Κέντρα Νέων Ευκαιριών. Κάνουν την εγγραφή του και στη συνέχεια γίνεται αυτό που ονομάζουμε διάγνωση. Βάσει αυτής της διάγνωσης προβαίνουμε στην προσωπική καθοδήγηση και στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Π.χ. κάποιος ο οποίος δεν έχει πολλά προσόντα δεν θα περάσει κατευθείαν στη διαδικασία αναγνώρισης προσόντων δεδομένου ότι δεν έχει, αντιθέτως θα παρακολουθήσει κάποια μαθήματα κατάρτισης προκειμένου να αναπτύξει προσόντα. Αυτό που βλέπουμε εδώ, στα πρώτα βήματα της διαδικασίας, είναι να γίνεται αυτή η διάγνωση από τον ειδικό για τη διάγνωση. Αυτός ο ειδικός παίρνει συνεντεύξεις από τον υποψήφιο προκειμένου να συλλέξει διάφορες χρήσιμες πληροφορίες γι' αυτόν. Στη συνέχεια αναλύει όλες τις πληροφορίες που έχει συγκεντρώσει και προτείνει την καλύτερη λύση γι' αυτόν τον συγκεκριμένο άνθρωπο προκειμένου να ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή προκειμένου να πάρει αυτό το διπλό πιστοποιητικό του Επιπέδου 3, που είναι αυτό που επιθυμούν και οι περισσότεροι στην Πορτογαλία. Εφόσον ολοκληρωθεί και αυτό το βήμα της διαδικασίας, ο συγκεκριμένος υποψήφιος έχει δύο λύσεις: Αν διαπιστωθεί ότι έχει σημαντική επαγγελματική πείρα, έχει σημαντική άτυπη μάθηση, αν συμμετέχει ενεργά σε διάφορα κοινωνικά δρώμενα,

τότε αυτός ο υποψήφιος μπορεί κάλλιστα να ακολουθήσει τη διαδικασία αναγνώρισης. Αν αντιθέτως ο υποψήφιος έχει παρακολουθήσει σχολείο για τέσσερα χρόνια, δεν έχει επαγγελματικά προσόντα, δεν έχει καμία άτυπη μάθηση, δεν συμμετέχει στα κοινωνικά δρώμενα και στις κοινωνικές δραστηριότητες, τότε αυτός ο υποψήφιος θα προσανατολιστεί προς ένα μάθημα κατάρτισης και εκπαίδευσης. Και αυτά τα μαθήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι πιο «κλασικά», αν μπορούμε να πούμε. Αποτελούν μέρος της τυπικής εκπαίδευσης και εντάσσονται και μέσα στο Εθνικό Σύστημα Προσόντων.

Αν έχουμε έναν υποψήφιο ο οποίος έχει ξεκινήσει τη διαδικασία αναγνώρισης και στη συνέχεια οι εκπαιδευτές και οι επαγγελματίες του Κέντρου διαπιστώνουν ότι δεν έχει όλες τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες προκειμένου να αναγνωρισθεί αυτό το επίπεδο εκπαίδευσης, τότε αυτό που θα γίνει είναι ο υποψήφιος αυτός να πάρει μερική πιστοποίηση, με άλλα λόγια θα πάρει ένα επίσημο έγγραφο στο οποίο παρουσιάζονται όλες οι δεξιότητες που πιστοποιήθηκαν αλλά θα εξηγείται ότι αυτές οι δεξιότητες δεν ήταν επαρκείς προκειμένου να πάρει και το δίπλωμα, το ανώτερο πιστοποιητικό. Γι' αυτό και στη συνέχεια ο συγκεκριμένος υποψήφιος θα ακολουθήσει όποιο μάθημα είναι απαραίτητο προκειμένου να πάρει και αυτό το ανώτερο πιστοποιητικό που αντιστοιχεί σε εκπαιδευτικό πιστοποιητικό. Είναι σαν ένα δίκτυ, με άλλα λόγια μπορούμε να πούμε, όπου οι υποψήφιοι με το που μπαίνουν στα κέντρα νέων ευκαιριών κατευθύνονται προς την καλύτερη δυνατή λύση, προς το καλύτερο δυνατό μέσο αναγνώρισης προσόντων προκειμένου να ολοκληρώσουν το εκπαιδευτικό επίπεδο και αυτό το κάνουν με πολλούς και διάφορους τρόπους.

Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ της πιστοποίησης που αποκτάται μέσω της διαδικασίας αναγνώρισης ή αυτής που αποκτάται μέσα από μαθήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το πιστοποιητικό που λαμβάνουν οι πολίτες, είναι το ίδιο και έχει τη σφραγίδα της Πορτογαλικής Δημοκρατίας, του Υπουργείου Εργασίας και Εκπαίδευσης και οι εργοδότες δεν γνωρίζουν από ποια μέθοδο κατάρτισης προέρχονται οι εκπαιδευόμενοι. Πιστεύουμε ότι αυτή ήταν μια πολύ καλή λύση για να έχουμε κοινωνική αναγνώριση του διπλώματος, γιατί δεν μπορούεις να διαφοροποιήσεις αυτόν που

αναγνωρίζει τη διαδικασία κατάρτισης και εκπαίδευσης. Και αυτό το κάναμε γιατί θέλουμε πραγματικά να αποφύγουμε τις διακρίσεις όσον αφορά στη μάθηση και τη διδασκαλία φυσικά.

Το βασικό ερώτημα ετέθη από τον κ. Werquin και σχετίζεται με όλα αυτά τα σχέδια διαδικασιών αναγνώρισης, είναι: πώς αναγνωρίζουμε, πιστοποιούμε και αξιολογούμε αυτό που οι άνθρωποι δεν έχουν μάθει σε μια αίθουσα. Αυτό είναι το βασικό ερώτημα. Ακόμη και αν αναγνωρίσουμε ότι οι άνθρωποι μαθαίνουν καθόλη τη διάρκεια της ζωής τους όταν αυτό τείνει να τυποποιηθεί οι άνθρωποι θέλουν καθηγητή, θέλουν τάξη, ακόμα και σε αυτά τα Κέντρα Νέων Ευκαιριών πάντοτε ζητούν έναν εκπαιδευτή, επιζητούν μία τάξη, θέλουν να καθίσουν κάπου όπως στο παρελθόν, ακολουθώντας την παλιά πορεία μάθησης και φαίνεται να νιώθουν άβολα, γιατί όταν μπαίνουν σε ένα Κέντρο και ο τεχνικός τους λέει ότι θα έχεις μια προσωπική συνέντευξη με ένα άτομο, για να γνωρίσουμε καλύτερα ποιες είναι οι συνθήκες κάτω από τις οποίες θα μάθεις, ή αν πούμε, για παράδειγμα, ότι πρέπει να πας στο σπίτι σου να συμπληρώσεις κάποια ερωτηματολόγια ή να συμπληρώσεις ένα φάκελο προσόντων (portfolio), οι περισσότεροι αναρωτιούνται: πού είναι ο εκπαιδευτής, πού είναι το πρόγραμμα, πώς διδάσκεται αυτό το μάθημα;

Και βέβαια έχουμε πλήρη αντιστροφή των όρων στις μέρες μας. Έχουμε περισσότερο από ένα εκατομμύριο άτομα. Σας είπα 3,5 εκατομμύρια έχουν προσόντα χαμηλότερα από την ανώτερη εκπαίδευση και έχουμε 1 εκατομμύριο άτομα τα οποία εμπλέκονται σε δραστηριότητες εκπαίδευσης ενηλίκων και αυτό ξεκίνησε το 2007 και τώρα έχουμε ένα μέσο όρο περίπου πάνω από 300 χιλιάδες ενήλικους που συμμετέχουν σε ετήσια βάση και όλα όσα συμβαίνουν στην εκπαίδευση ενηλίκων στην Πορτογαλία έχουν αλλάξει άρδην. Οι άνθρωποι ναι, αισθάνονται παράξενα στην αρχή και στη συνέχεια ο τεχνικός οφείλει να τους εξηγήσει τι θα συμβεί σε αυτό το νέο Κέντρο, ποια είναι η διαδικασία αναγνώρισης, ποια είναι τα μαθήματα εκπαίδευσης ενηλίκων, ποιες είναι οι επιλογές που έχει για να λάβει τα αντίστοιχα προσόντα στο σύστημα της Πορτογαλίας. Και όταν πληροφορούνται περισσότερο οι άνθρωποι νιώθουν πιο άνετα με τις επιλογές, με τη μεθοδολογία και αρχίζουν να κατανοούν τι τους ζητούν να κάνουν μέσα από αυτή τη λειτουργία και κατανοούν την αξία αυτού του είδους της διαδικασίας.

Μια από τις βασικές πλευρές που οφείλουμε να σταθεροποιήσουμε μέσα από αυτή την προσέγγιση είναι να βασίσουμε αυτή τη διαδικασία αναγνώρισης σε μια πιο στερεή μεθοδολογία. Να θέσουμε δηλαδή τα θεμέλια του συστήματος. Και έχουμε την περίπτωση ότι όταν κάποιος μπαίνει στη διαδικασία της αναγνώρισης πρέπει να κάνει έναν απολογισμό αυτών που έχει μάθει καθόλη τη διάρκεια της ζωής του σε οποιοδήποτε πλαίσιο. Και αυτό μετά θα πρέπει να μπει στο φάκελο προσόντων του, πρέπει να γράφει δηλαδή σε αυτό το φάκελο σε λευκές σελίδες που είναι πολύ δύσκολο, όπως κατανοείτε, γιατί δεν μιλάμε για επαγγελματίες με προσόντα, τι έχει μάθει σε όλη τη ζωή του. Και αυτό που έχει μάθει δεν είναι όλη του η μαθησιακή εμπειρία, είναι η μαθησιακή εμπειρία που ταιριάζει στις δεξιότητες που στοχεύει ο Εθνικός Φορέας Κατάρτισης. Αυτό το ντοσιέ (portfolio) λοιπόν, αναδιαρθρώνεται, ανανεώνεται και αξιολογείται. Επισημώς αξιολογείται από την Παιδαγωγική Ομάδα του Κέντρου Νέων Ευκαιριών. Και έτσι οι ειδικοί τεχνικοί και εκπαιδευτές κατανοούν την ανάγκη των προσόντων που πρέπει να έχει ο συγκεκριμένος άνθρωπος. Λαμβάνονται υπόψη όλα τα μαθήματα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μέσα από αυτά πιστοποιείται και αναγνωρίζεται πρωτίτως ποιες είναι οι δεξιότητες, ποιες είναι οι κλίσεις του συγκεκριμένου ατόμου και έτσι το Κέντρο μπορεί να δει πού μπορεί να παρέμβει, έτσι ώστε να υπάρξει πιστοποίηση των προσόντων του ατόμου.

Τέλος, έχουμε και εξωτερική αξιολόγηση. Προσκαλούνται οι εμπειρογνώμονες από τον κοινωνικό περίγυρο, μπορεί να είναι από την τοπική αυτοδιοίκηση, διαφορετικοί εμπειρογνώμονες και γίνεται ουσιαστικά μια συνεδρία πιστοποίησης, έτσι ώστε να αξιολογηθεί τι έχει επιτύχει ο κάθε εργαζόμενος ή ο οποιοσδήποτε επιθυμεί βελτίωση των επαγγελματικών του δεξιοτήτων. Νομίζω ότι αυτή είναι και η μεγάλη η πρόκληση. Οφείλουμε να βελτιώσουμε, δηλαδή τη διαφάνειά μας και τη νομιμοποίηση της διαδικασίας. Έχουμε κάνει μεγάλες προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση. Αν μπορώ να απαντήσω κάποια ερωτήματα που έθεσε ο κ. Weirquin θα ήθελα να πω ότι η Πορτογαλία έχει μια πολιτική συναίνεση, έχει βελτιώσει τις απαντήσεις που δίνονται σε αυτού του είδους τις διαδικασίες, έχει διασφαλίσει τη βιωσιμότητα των Κέντρων με μία στέρεη βάση και μια πολιτική βούληση και στήριξη άνευ προηγουμένου και

πιστεύω ότι έχουμε κάτι που δεν έχει καμία άλλη χώρα. Έχουμε δεδομένα για κάθε υποψήφιο, που έχει παρακολουθήσει πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων και είμαστε σε θέση να πιστοποιήσουμε τα προσόντα του.

Ποιο είναι το πιο σημαντικό πράγμα που αξιολογούν οι άνθρωποι σε αυτή την διαδικασία; Είναι η σχέση που έχουν με την παιδαγωγική ομάδα σε αυτό το Κέντρο. Ποιος είναι ο βασικός αντίκτυπος; Πολλαπλός. Τόσο σε επιστημονικές δεξιότητες όσο και σε κοινωνικές και ατομικές δεξιότητες, αλλά αυτό που αποκαλύπτεται ως μεγάλη διαφοροποίηση όταν μιλάμε σε σύγκριση με το κανονικό σχολείο είναι αυτή η επαφή και η σχέση που δημιουργείται με τους εκπαιδευτές.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

ΕΘΝΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

Το Σύστημα Διά Βίου Μάθησης της Ελλάδας

Ιωάννα Δέδε

Προϊσταμένη του Τμήματος Πιστοποίησης

Εκπαιδευτών Ενηλίκων του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.

Εκ μέρους του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.) θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά για την άποψη συνεργασία το Συντονιστή Εταίρο του Έργου το Κ.Ε.Κ. ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. καθώς και όλους τους εταίρους, το Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού Παντείου Πανεπιστημίου (Ι.Α.Π.Α.Δ.), το Ινστιτούτο Γεωγραφίας της Βουλγαρικής Ακαδημίας Επιστημών, την Ομοσπονδία φορέων για την υποστήριξη της γνώσης στη Βουλγαρία, την Ένωση 'EUROED' της Ρουμανίας και το Τμήμα Ψυχολογίας και Παιδαγωγικών Μελετών του Πανεπιστημίου του Roskilde της Δανίας. Όλες οι χώρες οι οποίες συμμετείχαν στο έργο, η Βουλγαρία, η Ρουμανία, η Δανία και η Ελλάδα, εκπόνησαν εθνικές ερευνητικές εκθέσεις οι οποίες διέπονται από κοινή μεθοδολογία και βασίζονται σε προσεγγίσεις ποιοτικού τύπου. Την επιστημονική επιμέλεια των εκθέσεων αυτών την είχε ο επίκουρος καθηγητής του Πανεπιστημίου Πατρών κ. Θανάσης Καραλής και εγώ θα σας παρουσιάσω τις περιοχές διερεύνησης και τα συμπεράσματα για την Ελλάδα.

Η εθνική ερευνητική έκθεση για την Ελλάδα εκπονήθηκε από το συντονιστή του έργου Κ.Ε.Κ. ΙΝ.Ε. - Γ.Σ.Ε.Ε. και τους εταίρους: το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.) και το Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού Παντείου Πανεπιστημίου (Ι.Α.Π.Α.Δ.) του Παντείου Πανεπιστημίου. Στόχος της μελέτης είναι η αποτύπωση και η διερεύνηση του εθνικού συστήματος της Διά Βίου Μάθησης, με έμφαση στους παράγοντες που ευνοούν ή δυσχεραίνουν τη συμμετοχή των πολιτών στη Διά Βίου Μάθηση και ειδικότερα στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση καθώς και η διατύπωση προτάσεων για τη βελτίωση των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Από μεθοδολογική άποψη η μελέτη βασίστηκε

σε προσεγγίσεις ποιοτικού τύπου και συγκεκριμένα σε αναλύσεις SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), αναφορικά με 12 περιοχές διερεύνησης, καθώς επίσης και στη διεξαγωγή τεσσάρων ομάδων εστίασης, με συμμετοχή εκπαιδευτών, εκπαιδευομένων, στελεχών φορέων υλοποίησης, εμπειρογνομόνων και στελεχών φορέων διαμόρφωσης πολιτικής. Οι περιοχές στις οποίες προαναφέρθηκα είναι οι εξής: πολιτικές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, σχήματα χρηματοδότησης για τη συμμετοχή των πολιτών στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, έρευνα σε ελληνική κλίμακα για τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, κίνητρα και αντικίνητρα συμμετοχής, καλές πρακτικές, συμβολή του φορέα υλοποίησης, ο ρόλος του εκπαιδευτή, ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, εναλλακτικά σχήματα εκπαίδευσης, εξ' αποστάσεως κατάρτιση, μεικτά συστήματα, συμβολή και ρόλος των νέων τεχνολογιών, σύνδεση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο και σύνδεση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την αγορά εργασίας σε εθνικό επίπεδο.

Σχετικά με την πρώτη περιοχή διερεύνησης, η οποία είναι η Εθνική Στρατηγική για τη Διά Βίου Μάθηση και Κατάρτιση, ως ευκαιρίες αναδείχθηκαν οι εξής: Δεδομένου του χαμηλού ποσοστού συμμετοχής στη Διά Βίου Μάθηση και στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα υπάρχει σημαντικό περιθώριο ανάπτυξης της συμμετοχής στη Διά Βίου Μάθηση και ειδικότερα στη Σ.Ε.Κ., ήτοι η βελτίωση και η περαιτέρω ανάπτυξη του Συστήματος Πιστοποίησης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, η πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσω της Σ.Ε.Κ. στην Ελλάδα, η αναβάθμιση του συστήματος πιστοποίησης / αδειοδότησης φορέων παροχής κατάρτισης, η πιστοποίηση Εκπαιδευτών Ενηλίκων και η μετάπτωσή του στο σύστημα Πιστοποίησης Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων. Ως δυσλειτουργίες εντοπίστηκαν οι εξής: Η διασύνδεση όλων των υποσυστημάτων του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.) αποτελεί ιδιαίτερα δύσκολο εγχείρημα. Η συνεργασία μεταξύ των υποσυστημάτων που υπάγονται σε διαφορετικά Υπουργεία, δεδομένων των διαφορετικών οργανωτικών δομών και των διαφορετικών προτεραιοτήτων μέλλει να αναπτυχθεί περαιτέρω. Η μη ύπαρξη Εθνικού

Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων δεν διευκολύνει την ευθυγράμμιση των υφιστάμενων συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF) και το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ECVET).

Αναφορικά με τη δεύτερη περιοχή διερεύνησης επισημάνθηκε ότι τα σχήματα χρηματοδότησης για τη συμμετοχή των πολιτών στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση μέσω του Λ.Α.Ε.Κ., του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση και της συγχρηματοδότησης μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου συνιστούν θετική εξέλιξη. Ωστόσο λόγω γραφειοκρατικών προβλημάτων και δυσλειτουργιών σε αρκετές περιπτώσεις οι σχεδιαζόμενες δράσεις δεν διακρίνονται από τον αναγκαίο χρονοπρογραμματισμό. Όσον αφορά στις έρευνες σε εθνική κλίμακα για τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων αποτυπώθηκαν ως δυνατά σημεία: η ποσοτική επέκταση της προσφοράς επιδοτούμενων προγραμμάτων από την πολιτεία και η ανάπτυξη της εκπαίδευσης ενηλίκων ως επιστημονικής περιοχής κατά την τελευταία δεκαετία. Ως δυσλειτουργίες εντοπίστηκαν τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής σε διαχρονική βάση, η απουσία ερευνητικών δεδομένων, η απουσία συνεκτικής εθνικής πολιτικής και η απουσία επενδύσεων στο χώρο των επιχειρήσεων για την εκπαίδευση των εργαζομένων.

Σχετικά με τα κίνητρα και αντικίνητρα συμμετοχής στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, εντοπίστηκαν ως δυνατά σημεία η χρηματοδότηση της κατάρτισης των εργαζομένων μέσω του Λ.Α.Ε.Κ., η συγχρηματοδότηση μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, η υλικοτεχνική υποδομή των πιστοποιημένων Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και η σημαντική εμπειρία των φορέων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που σωρεύτηκε κατά τα τελευταία έτη. Ως δυσλειτουργίες αποτυπώθηκαν η μη ύπαρξη Εθνικού Πλαισίου Προσόντων στην Ελλάδα, η μη ύπαρξη συστήματος πιστοποίησης προσόντων ανεξαρτήτως του τρόπου που αποκτήθηκαν και η αντιστοιχισή τους στα επίπεδα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων, η μη ύπαρξη της δυνατότητας εφαρμογής του συστήματος απονομής πιστωτικών μονάδων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ως δυνατά σημεία αναδείχθηκαν τα εξής: η ωρίμανση των

φορέων που αναπτύσσουν δράσεις κατάρτισης, η ανάπτυξη τεχνογνωσίας, η υλικοτεχνική υποδομή των πιστοποιημένων Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, η εξειδίκευση των στελεχών των φορέων κατάρτισης, η δικτύωση και η διασύνδεση με φορείς εκτός Ελλάδας, η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών και του διαδικτύου. Ως δυσλειτουργίες εντοπίστηκαν η μη ύπαρξη συστήματος αξιολόγησης και καταγραφής καλών πρακτικών και η έλλειψη ενδιαφέροντος για ανάπτυξη καινοτομιών λόγω της τυποποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης.

Στην περιοχή διερεύνησης που αφορά στο ρόλο του εκπαιδευτή εντοπίστηκαν ως δυνατά σημεία η σημαντική εμπειρία που σωρεύτηκε κατά τα τελευταία έτη με την εκπαίδευση ενηλίκων και την πιστοποίησή τους από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., η πιστοποίηση του Επαγγελματικού Περιγράμματος και συγκεκριμένα της οριζόντιας επαγγελματικής δεξιότητας του Εκπαιδευτή Ενηλίκων από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Ως δυσλειτουργίες εντοπίζονται η ύπαρξη πολλών μητρώων εκπαιδευτών ενηλίκων που δημιουργήθηκαν από δημόσιους φορείς και ρυθμίζονται από διαφορετικά θεσμικά πλαίσια. Οι εκπαιδευτές μέχρι στιγμής δυστυχώς δεν έχουν τη δυνατότητα εκπαίδευσης και πιστοποίησης ανά πάσα στιγμή και όποτε το θελήσουν.

Στην περιοχή διερεύνησης που αφορά στις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες ως δυνατά σημεία εντοπίστηκαν: η ωρίμανση των φορέων που αναπτύσσουν δράσεις για τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, η ανάπτυξη μορφών αυτοοργάνωσης των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων, η ενίσχυση των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και των δράσεων της Κοινωνίας των Πολιτών, η αύξηση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, η βελτίωση της πρόσβασης των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων στην αγορά εργασίας, η βελτίωση της πρόσβασής τους στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και η ανάπτυξη συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών. Ως δυσλειτουργίες εντοπίζονται η συνέχιση και η ύπαρξη εμποδίων πρόσβασης στην αγορά εργασίας των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων είτε λόγω έλλειψης υποδομών, είτε λόγω προκαταλήψεων, η αδυναμία των προγραμμάτων να καλύψουν τις πραγματικές ανάγκες των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων και να κάνουν σύζευξη των δυνατοτήτων και των προσόντων τους με τις θέσεις εργασίας και η έλλειψη εξειδικευμένων στελεχών συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών και εκπαιδευτών.

Στην περιοχή διερεύνησης που αφορά στα εναλλακτικά σχήματα εκπαίδευσης και τη συμβολή και το ρόλο των νέων τεχνολογιών εντοπίστηκαν ως δυνατά σημεία τα εύχρηστα και ιδιαίτερα αποτελεσματικά προγράμματα e-learning, η ανάπτυξη κουλτούρας εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω της χρήσης του διαδικτύου και η δημιουργία νέων φορέων που εξειδικεύονται στην εξ αποστάσεως κατάρτιση. Ως δυσλειτουργίες εντοπίστηκαν η αδυναμία πρόσβασης των μελών των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση και κατάρτιση, η έλλειψη εξειδικευμένων στελεχών και εκπαιδευτών σε μεθοδολογίες εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και κατάρτισης και η έλλειψη διαπροσωπικής σχέσης εκπαιδευτή - εκπαιδευόμενου.

Στη σύνδεση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τις ευρωπαϊκές πολιτικές για την απασχόληση σε εθνικό επίπεδο εντοπίστηκαν τα εξής: ως δυνατά σημεία η βελτίωση του συστήματος της επαγγελματικής κατάρτισης, η ανάπτυξη εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση και η προτεραιότητα στην επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό. Ως δυσλειτουργίες εντοπίστηκαν τα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής στη συνεχιζόμενη κατάρτιση σε πάρα πολλές χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης χωρίς τη συστηματική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους.

Στο πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης θα πρέπει να ακολουθούνται τα εξής βήματα: διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών, πληροφόρηση των ενδιαφερομένων, επιλογή των κατάλληλων εκπαιδευομένων, παρακολούθηση των προγραμμάτων, σχεδιασμός των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που να βασίζονται στα πιστοποιημένα μέχρι στιγμής επαγγελματικά περιγράμματα, πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, συμβουλευτική και προσανατολισμός, ένταξη στην αγορά εργασίας.

Ως τελικά συμπεράσματα στην Εθνική Ερευνητική Έκθεση υπήρξαν τα εξής: θα πρέπει, όπως προείπα, ο σχεδιασμός των προγραμμάτων να βασίζεται στα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα. Θα πρέπει τα στελέχη των φορέων υλοποίησης να εκπαιδεύονται. Θα πρέπει να διεξάγονται έρευνες σε εθνική κλίμακα για τα χαρακτηριστικά, τις ανάγκες, τα κίνητρα και τα εμπόδια στη μάθηση των ενηλίκων

εκπαιδευομένων. Προτείνεται να δημιουργηθεί ένα εστιακό σημείο καλών πρακτικών, να αναπτυχθεί ένα αξιόπιστο σύστημα διερεύνησης εκπαιδευτικών αναγκών και να συνδεθούν τα προγράμματα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Το Σύστημα Διά Βίου Μάθησης της Βουλγαρίας

Plamen Patchev

*Αναπληρωτής καθηγητής Οικονομικών, South-West University Βουλγαρίας
Εκπρόσωπος της Ένωσης των Κοινωνιών για την
Υποστήριξη της Γνώσης*

Poli Roukova

*Ερευνήτρια Οικονομικής και Κοινωνικής Γεωγραφίας,
Βουλγάρικη Ακαδημία Επιστημών*

Είμαι πολύ ευτυχής που βρίσκομαι εδώ στην Αθήνα και θα ήθελα να ευχαριστήσω τους εταίρους μας και κυρίως τους Έλληνες εταίρους μας για τη διοργάνωση αυτού του Συνεδρίου. Και θα ήθελα να τους ευχαριστήσω και για την πάρα πολύ καλή δουλειά στο πλαίσιο του προγράμματος, καθώς και για την συνεργασία που έχουμε τα τελευταία χρόνια. Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω τον Leif Emil Hansen από τη Δανία διότι έχει κάνει πολύ σημαντική δουλειά στα επιμέρους ζητήματα του προγράμματος, ζητήματα τα οποία είναι πολύ δύσκολα και σύνθετα. Ρόλος όλων μας είναι να προσαρμόσουμε τα προγράμματα αυτά στις ανάγκες της εκάστοτε χώρας, να εντοπίσουμε τις τυχόν ομοιότητες και να τις εφαρμόσουμε αποτελεσματικά στο δικό μας πλαίσιο, καθώς και να αντιγράψουμε τις βέλτιστες πρακτικές όπως είναι αυτές της Δανίας καθώς και όλων των Σκανδιναβικών χωρών.

Χρειαζόμαστε αυτές τις βέλτιστες πρακτικές διότι μπορούν να μας δώσουν πάρα πολύ χρήσιμα μαθήματα. Χώρες όπως η Βουλγαρία αλλά και άλλες χώρες δεν έχουν την πείρα και την απαιτούμενη γνώση για τα θέματα της Διά Βίου Μάθησης, γι' αυτό και στρεφόμαστε προς τις Σκανδιναβικές χώρες για να μας δια φωτίσουν. Θα ήθελα λοιπόν να ευχαριστήσω τον Leif για την συνεργασία, καθώς και για την υποστήριξη που μας έχει προσφέρει.

Σήμερα θα προσπαθήσω να σας εξηγήσω τι έχουμε κάνει στην

Βουλγαρία, η οποία ήταν μία σχετικά ανεπτυγμένη χώρα κατά τη διάρκεια του υπαρκτού σοσιαλισμού. Η Βουλγαρία έχει επίσης παράδοση στις ρυθμίσεις και στους νόμους. Περνώντας στη λεπτομερή περιγραφή, βλέπουμε ότι στη Βουλγαρία έχουμε την Εθνική Στρατηγική για την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων. Έχουμε και την Εθνική Στρατηγική Απασχόλησης, έχουμε πάρα πολλές άλλες δράσεις οι οποίες συνεισφέρουν προς την ανάπτυξη της απασχόλησης. Έχουμε πιο συγκεκριμένα μία Εθνική Υπηρεσία μικρού μεγέθους αλλά σε πολύ υψηλό διοικητικό επίπεδο η οποία ονομάζεται Εθνική Υπηρεσία για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Αυτή η Υπηρεσία βρίσκεται υπό τον έλεγχο και την επίβλεψη του Υπουργικού Συμβουλίου. Οι βασικοί στόχοι αυτής της Υπηρεσίας είναι η διασφάλιση της ποιότητας στη Διά Βίου και Επαγγελματική Κατάρτιση, αλλά και η προώθηση της στρατηγικής και λειτουργικής συνεργασίας και συντονισμού στην προσπάθεια εφαρμογής των πολιτικών που αφορούν τη Διά Βίου Μάθηση καθώς και την Επαγγελματική Κατάρτιση. Στόχος είναι επίσης να διευρύνει τη συμμετοχή των πολιτών στην επαγγελματική κατάρτιση και να διασφαλίζει τη δημόσια πρόσβαση σε χρήσιμες πληροφορίες που αφορούν τη Διά Βίου Μάθηση και την Επαγγελματική Κατάρτιση, να αναπτύσσει περιγράμματα επαγγελμάτων, να αναπτύσσει τα λεγόμενα εθνικά εκπαιδευτικά κριτήρια καθώς και τις εθνικές εκπαιδευτικές προϋποθέσεις. Αυτοί είναι οι στόχοι της Υπηρεσίας. Στόχοι οι οποίοι εκπληρώνονται μέσω των διαφόρων μεμονωμένων εκπαιδευτικών κέντρων που δραστηριοποιούνται στη Βουλγαρία.

Στη συνέχεια θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα της μελέτης που εκπονήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος για το σύστημα διά βίου μάθησης στη Βουλγαρία. Όπως σας είπα, στη Βουλγαρία έχουμε καλούς νόμους, έχουμε παράδοση στις ρυθμίσεις και στη νομοθεσία επί πολλών θεμάτων. Αυτά είναι τα καλά στοιχεία. Όσο αφορά τα προβλήματα όμως έχουμε μία αδύναμη διάδοση και εφαρμογή του ήδη υπάρχοντος πλαισίου πολιτικών. Το δεύτερο πολύ σημαντικό πρόβλημα είναι το ανεπαρκές επίπεδο διασύνδεσης μεταξύ του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και των επαγγελματικών απαιτήσεων, δηλαδή των αναγκών της αγοράς εργασίας. Υπάρχει επίσης ένας αδύναμος συντονισμός μεταξύ

όλων των εμπλεκομένων μερών, μεταξύ των οποίων είναι οι θεσμοί που προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση, οι εργαζόμενοι, τα συνδικάτα και οι εργοδότες. Στη συνέχεια ένα άλλο πρόβλημα είναι η ανεπαρκής αναγνώριση και πιστοποίηση της άτυπης επαγγελματικής μάθησης.

Μέσα στο πλαίσιο της έρευνάς μας συνεργαστήκαμε με διάφορους ειδήμονες οι οποίοι εντόπισαν τρεις στρατηγικές κατευθύνσεις. Η πρώτη κατεύθυνση -επαναλαμβάνω αυτές είναι απόψεις των ειδικών, οι ειδικοί μας είπαν στο πού πρέπει να στραφούμε- είναι η ενδυνάμωση και ο συντονισμός των μηχανισμών ελέγχου των επαγγελματικών προσόντων καθώς και η δημιουργία ενός εθνικού πλαισίου προσόντων το οποίο θα συμμορφώνεται με τις διατάξεις του ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων. Αυτή ήταν η πρώτη κατεύθυνση.

Ως μέρος του συστήματος αυτού μπορώ και εγώ ο ίδιος να δω ποια είναι η αντίθεση μεταξύ της επιθυμίας να έχει κανείς ολοένα και πιο αυστηρούς κανόνες και απ' την άλλη να παρέχει την ελευθερία στις δυνάμεις της αγοράς για να δράσουν από μόνες τους. Με άλλα λόγια πώς θα μπορέσει να διασφαλίσει την συμμετοχή του κράτους μέσω των διαφόρων ρυθμίσεων και κανόνων και συνεπώς να εξασφαλίσει και τους οικονομικούς πόρους και απ' την άλλη πλευρά να προσφέρει στους ιδιωτικούς οργανισμούς και στα ιδιωτικά ινστιτούτα την απαιτούμενη αυτονομία να δρουν, να κερδίζουν τα χρήματα που χρειάζονται προκειμένου να υποστηρίξουν τις δράσεις τους και προκειμένου να πετύχουν τους κοινωνικούς στόχους. Είναι ένα παράδοξο! Υπάρχει μία αντίθεση μεταξύ των δύο αυτών πλευρών αλλά εντούτοις είναι υπαρκτή και σε αυτή αναφέρεται και η δεύτερη κατεύθυνση που είναι η εφαρμογή των στοχευμένων χρηματοδοτικών μηχανισμών, προκειμένου να ενθαρρύνουν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους, να συμμετέχουν πιο ενεργά στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης. Ένας άλλος στόχος αυτής της δεύτερης κατεύθυνσης είναι η ενδυνάμωση των οικονομικών δραστηριοτήτων και μέσων που θα οδηγήσουν σε μία αύξηση των συμμετεχόντων στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης.

Η τρίτη κατεύθυνση: αντικειμενική πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων για τη δημιουργία μιας ευρύτερης κοινωνικής βάσης για την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου.

Τα βασικά αποτελέσματα της εθνικής μελέτης βασίζονται, όπως αναφέρθηκε και για τις άλλες μελέτες, σε μία ανάλυση SWOT. Ποια είναι τα ισχυρά σημεία. Είναι, όπως είπα και πριν, οι ισχυροί οργανισμοί που έχουμε, οι ισχυροί θεσμοί. Δεύτερο ισχυρό σημείο είναι η δημιουργία μίας νομοθετικής βάσης για την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και πραγματικός και έντονος ανταγωνισμός ως προς αυτό το θέμα. Προσανατολίζουμε τους παρόχους υπηρεσιών στον τομέα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης προς τις ολοένα και μεταβαλλόμενες αλλαγές της αγοράς εργασίας, προχωρούμε σε έναν εκδημοκρατισμό των μηχανισμών επιλογής όσων θέλουν να έχουν πρόσβαση και να συμμετέχουν στο σύστημα Διά Βίου Επαγγελματικής Κατάρτισης και τέλος αναπτύσσουμε μία βάση πληροφοριών για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, μέσω της οποίας παρέχουμε την απαιτούμενη πληροφόρηση στους συμμετέχοντες προκειμένου αυτοί να επωφεληθούν από το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης.

Ας δούμε τώρα τα αδύναμα σημεία του συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Βουλγαρία. Όπως σας είπα πρωτύτερα έχουμε παράδοση στην ψήφιση νόμων, γενικότερα στις ρυθμίσεις, στους κανόνες και στις διατάξεις. Από την άλλη πλευρά όμως έχουμε μία ανεπαρκή ανάπτυξη και εφαρμογή των ρυθμίσεων αυτών. Και αυτό, όπως καταλαβαίνετε, πλήττει την αποτελεσματικότητα του Εθνικού Συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και μειώνει τα επίπεδα συμμετοχής σε αυτό. Πρέπει, λοιπόν, να γίνεται η σωστή χρήση των πλαισίων και των νόμων προκειμένου να πετυχαίνουμε την καλύτερη εφαρμογή και τα καλύτερα αποτελέσματα από το Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Δεύτερο αδύναμο σημείο είναι ότι δεν παρέχουμε το απαιτούμενο ποσοστό του κρατικού προϋπολογισμού στους κρατικούς θεσμούς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης. Τρίτο αδύναμο σημείο είναι η ανεπαρκής οικονομική συμμετοχή των εργοδοτών στην οργάνωση και εφαρμογή της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και ο λόγος γι' αυτό είναι ότι φοβούνται ότι όταν το προσωπικό τους θα αποκτήσει περισσότερα προσόντα τότε ίσως θα προτιμήσει μία άλλη εταιρεία. Δύο ακόμη αδύναμα σημεία που εντοπίστηκαν στη μελέτη είναι η αναποτελεσματικότητα

του κράτους και ο χαμηλός βαθμός σύνδεσης του περιεχομένου της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Βεβαίως υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για το σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στη Βουλγαρία, όπως είναι η περαιτέρω βελτίωση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου για την ανάπτυξη της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης σε συνδυασμό με τις προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το θέμα αυτό, ανάπτυξη ρυθμίσεων καθώς και μέτρων για την επίτευξη της πλήρους συμμόρφωσης με τις ευρωπαϊκές ρυθμίσεις στον τομέα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, ένταση του ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας προκειμένου να υπάρξει αυξημένη ζήτηση για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση. Και τέλος μία άλλη ευκαιρία είναι ότι η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση θα αποτελέσει αναμφίβολα στο μέλλον μία από τις βασικές στρατηγικές διαχείρισης των εταιρειών και θα οδηγήσει σε μία αλλαγή στην νοοτροπία με την οποία οι επιχειρήσεις προσεγγίζουν αυτό το θέμα. Οι επιχειρήσεις θα διαπιστώσουν ότι η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση είναι προς όφελος όχι μόνο των υπαλλήλων τους, των εργαζομένων αλλά και προς όφελος δικό τους. Και αυτό θα καταστήσει το σύστημα Επαγγελματικής Κατάρτισης ολοένα και πιο αποτελεσματικό και θα προσφέρει ολοένα και περισσότερα στους συμμετέχοντες σε αυτό.

Στη συνέχεια θα εστιάσουμε στους κινδύνους που προέκυψαν από τη μελέτη. Οι κίνδυνοι λοιπόν για το σύστημά μας είναι: η αργή μεταρρύθμιση του συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και η ελλιπής εισαγωγή και εφαρμογή των καταστατικών, οργανωτικών, εννοιολογικών και άλλων καινοτομιών στον τομέα. Πριν από ένα μήνα είχα ταξιδέψει στη Λισσαβόνα, στην Πορτογαλία και διαπίστωσα ότι το επίπεδο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης δεν μπορεί να συγκριθεί με άλλες αναπτυγμένες χώρες. Παρόλα αυτά έμεινα έκπληκτος από την αξία που προσδίδουν τα εμπλεκόμενα μέρη στην καινοτομία στον τομέα της Επαγγελματικής Κατάρτισης. Δεδομένου ότι υπάρχει μια συνάδελφος απ' την Πορτογαλία εδώ στην αίθουσα, θα ζητήσω να μας δώσει περισσότερες πληροφορίες γι' αυτό, αλλά παρόλα αυτά, επαναλαμβάνω, ότι μου έκανε

έκπληξη το πόσο σημαντική θεωρούσαν την καινοτομία στον τομέα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Η καινοτομία βρίσκεται στον πυρήνα των δράσεών τους και προσπαθούν να την προωθήσουν όσο είναι δυνατό. Ένας άλλος κίνδυνος είναι η χαμηλή συμμετοχή στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, κάτι που βεβαίως αποτελεί εμπόδιο στην επίτευξη της κοινωνίας της γνώσης που αποτελούσε ένα στόχο της Συνθήκης της Λισσαβόνας. Ένας άλλος κίνδυνος είναι η έλλειψη ισορροπίας που υπάρχει στην αγορά εργασίας.

Το Σύστημα Διά Βίου Μάθησης της Δανίας

Leif Emil Hansen

Αναπληρωτής καθηγητής, Τμήμα Ψυχολογίας,

Πανεπιστήμιο Roskilde Δανίας

Θα ήθελα να ξεκινήσω την εισήγησή μου λέγοντας ότι θα είμαι πολύ κριτικός όσον αφορά τις ιδέες της Διά Βίου Μάθησης και της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι διαφωνώ με όλη την Στρατηγική της Ευρώπης, η οποία προσπαθεί να καταρτίσει τον ευρωπαϊκό πληθυσμό και να είναι ανταγωνιστική. Αν, όμως, πραγματικά θέλεις να οικοδομήσεις ένα στέρεο οικοδόμημα πρέπει ουσιαστικά να ασκήσεις κριτική στο έδαφος και να δεις ουσιαστικά αν είναι αμμώδες ή βραχώδες όταν οικοδομείς. Θα δούμε λοιπόν διαφορετικές πρακτικές στις συμμετέχουσες χώρες, δηλαδή τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, την Ελλάδα και τη Δανία. Να μην παρεξηγηθώ λοιπόν ότι διαφωνώ με τις ιδέες της Διά Βίου Μάθησης και της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης, δεν διαφωνώ καθόλου. Απλώς θέλω να κρατήσω μία κριτική στάση με όλες αυτές τις ιδέες που προκύπτουν γιατί θέλω μια πιο στέρεη οικοδόμηση αυτών των ιδεών.

Θα κάνω και κάποιες μετασκέψεις για την Διά Βίου Μάθηση και τη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση γιατί αυτές οι ιδέες δεν μπορούν ουσιαστικά να λειτουργήσουν διαφορετικά από τον κοινωνικό ιστό, υπό μία έννοια και θα επιστρέψω σε αυτό αργότερα. Πιστεύω ότι πολλές από τις αφηρημένες έννοιες που παρουσιάζονται στα κείμενα των Βρυξελλών έχουν να κάνουν με το γεγονός ότι για πολλούς η Ευρώπη είναι ακόμα μια μυθοπλασία, με την έννοια ότι έχουμε 27 κράτη μέλη, έχουμε κοινωνικές δομές διαφορετικές, γλώσσες διαφορετικές, εμπειρίες διαφορετικές, γι' αυτό το λόγο δεν μπορούμε να δημιουργήσουμε μία Ευρώπη από 27 κράτη μέλη, με διαφορετικές κουλτούρες και γλώσσες. Αυτό είναι το συγκεκριμένο αυτών όλων που θα αναφέρω στην εισήγηση. Η έννοια της Διά Βίου Μάθησης είναι ένας σηματοδότης ο οποίος ουσιαστικά

μεταβάλλεται γιατί σημαίνει διαφορετικά πράγματα σε διαφορετικά συγκείμενα. Έτσι ορίζω εγώ τη Διά Βίου Μάθηση, ένα σύστημα μέσα στο οποίο οι άνθρωποι μαθαίνουν από τη μέρα που γεννιούνται ως την μέρα που αποβιώνουν. Αυτό σημαίνει Διά Βίου Μάθηση για μένα ουσιαστικά, από την κούνια στο μνήμα. Ένα Σύστημα το οποίο αφορά και τα πρώτα χρόνια της κατάρτισης και της εκπαίδευσης στη Δανία και συνεχίζεται και αργότερα. Όταν τα παιδιά είναι πολύ μικρά στη Δανία όχι μόνο από τριών ετών αλλά όταν έχει λήξει και η άδεια μητρότητας για τις γυναίκες, τα παιδιά μένουν σε παιδικούς σταθμούς ή σε ολοήμερα σχολεία τα οποία ουσιαστικά οργανώνονται από το δημόσιο τομέα, αλλά έχουμε μία συζήτηση αν πρόκειται για σχολείο, ένα χώρο μάθησης ή ένας χώρο όπου τα παιδιά μπορούν να αξιοποιήσουν εποικοδομητικά τον ελεύθερο χρόνο τους. Σε κάθε περίπτωση έχουμε ένα δημόσιο τομέα φύλαξης των παιδιών ο οποίος πρέπει να είναι διευρυνμένος και αποτελεσματικός. Αυτό γίνεται οικειοθελώς. Δεν υπάρχει νόμος που να αναγκάζει τις γυναίκες να βάλουν τα παιδιά τους σε παιδικούς σταθμούς αλλά για την ηλικία 7 και 15 ετών έχουμε πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και υπάρχει και ένα κατώφλι μεταξύ πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας. Για εννιά χρόνια τα παιδιά πηγαίνουν ουσιαστικά σε ένα σχολείο. Όμως, εδώ δεν διαχωρίζουμε τα παιδιά που είναι καλοί μαθητές με αυτούς που δεν είναι. Και εδώ όλα τα παιδιά μαθαίνουν ξένες γλώσσες, κυρίως αγγλικά. Μιλάμε για δημόσια σχολεία τα οποία λειτουργούν υπό την εποπτεία των δήμων και μετά υπάρχει και η εξέλιξη που είναι οικειοθελής, όταν θέλουν τα παιδιά να συνεχίσουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση αλλά υποχρεωτική εκπαίδευση είναι η πρωτοβάθμια και η δευτεροβάθμια. Η παιδεία είναι δωρεάν, δεν χρειάζεται κανείς να πληρώσει ούτε για δασκάλους ούτε για βιβλία, ίσως πληρώνουν για τις εκδρομές ή για τις καλοκαιρινές κατασκηνώσεις αλλά αυτό είναι στη διακριτική ευχέρεια των γονέων αν θέλουν τα παιδιά τους να συμμετάσχουν ή όχι.

Προσπαθούμε να δημιουργήσουμε ένα δημοκρατικό σχολείο το οποίο δεν θα απευθύνεται μόνο στους πλουσίους ή τους μορφωμένους γονείς, που θα έχουν τη δυνατότητα να στείλουν τα παιδιά τους στο σχολείο αλλά ένα σχολείο το οποίο θα αφορά τους πάντες και στο οποίο θα διδάσκουν καλά εκπαιδευμένοι καθηγητές σε ένα καλά διαρθρωμένο

εκπαιδευτικό σύστημα. Τα παιδιά καταρτίζονται, εκπαιδεύονται αλλά ταυτόχρονα εκπαιδεύονται και οι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης, μετεκπαίδευσης, βελτιώνουν τις δεξιότητές τους και μπορούν να συμμετάσχουν σε προγράμματα Master, που μπορούν να αλλάξουν το ακαδημαϊκό τους προφίλ και να το βελτιώσουν. Σε πολλές περιπτώσεις αυτό μπορεί να γίνει μέσω μερικής (part-time) εκπαίδευσης, δηλαδή μπορεί να συνδυάζονται και διδασκαλία αλλά και μετεκπαίδευση μέσω των προγραμμάτων που εκπονούν οι δήμοι. Όταν κάποιος εργάζεται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση πρέπει να πληρώσει 20% για κατάρτιση αλλά αυτό το αναλαμβάνει ο δήμος που είναι και ο εργοδότης. Υπάρχουν όμως περιορισμένοι πόροι στους δήμους και έτσι δεν έχουν όλοι οι εκπαιδευτικοί τη δυνατότητα να λαμβάνουν μέρος σε όλα αυτά τα εκπαιδευτικά προγράμματα, αλλά έτσι είναι το σύστημα.

Μετά το λύκειο ο πολίτης μπορεί να επιλέξει τρία πράγματα. Μπορεί να πάει σε ένα γενικό κολλέγιο για να προετοιμαστεί για να πάει στο πανεπιστήμιο. Αυτό το πρόγραμμα διαρκεί τρία χρόνια, όταν τελειώσει δηλαδή το γυμνάσιο μπορεί να πάει σε αυτό που ονομάζουμε εμείς λύκειο. Παλιότερα μόνο η ελίτ μπορούσε να πάει στο κολλέγιο αυτό, το δικό μας αντίστοιχο λύκειο και οι δεκαεξάρηδες - δεκαεφτάρηδες που πήγαιναν στο λύκειο εκπροσωπούσαν μόνο το 5 με 6% των μαθητών και προερχόταν από οικογένειες ανώτερης εκπαιδευτικής στάθμης αλλά οι περισσότεροι πήγαιναν σε σχολές μαθητείας. Τώρα όμως το ποσοστό αυτό έχει αυξηθεί σε 40%. Επίσης αν κάποιος θέλει να προετοιμαστεί για πανεπιστημιακές σχολές ή για περαιτέρω κατάρτιση μπορεί να πάει σε επαγγελματικά σχολεία. Δεν ξέρω αν γνωρίζετε το σύστημα της διπλής κατάρτισης (δυϊκό σύστημα), αυτό συνδυάζει μισό χρόνο πρακτικής άσκησης και μετά μισό χρόνο επαγγελματική κατάρτιση. Υπάρχει, λοιπόν, τυπική πιστοποίηση όταν τελειώσει κανείς αυτά τα επαγγελματικά σχολεία και το σύστημα κατάρτισης αφορά χειροτέχνες καθώς επίσης και υπαλλήλους γραφείων και υπηρεσιών. Παραδοσιακά, στο σύστημα αυτό που ονομαζόταν μαθητεία και είχε διάρκεια τέσσερα χρόνια, κατευθυνόταν το 40% των μαθητών αυτής της ηλικίας, ενώ το υπόλοιπο 20% ήταν είναι άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο και συνήθως επιλέγουν εργασίες χωρίς κάποια συγκεκριμένη δεξιότητα. Η διαφορά είναι ότι σήμερα έχουμε πολύ

περισσότερα νεαρά άτομα που μπαίνουν στο εκπαιδευτικό σύστημα και η φιλοδοξία της κυβέρνησης είναι ότι το 95% των νέων να έχουν κάποια τυπικά προσόντα όταν μπαίνουν στην αγορά εργασίας και αυτό είναι ο στόχος για το 2010.

Έχουμε δύο είδη προβλημάτων αυτή τη στιγμή: το ποσοστό που εγκαταλείπει το σχολείο είναι πολύ υψηλότερο από παλιότερα που σημαίνει ότι πολλοί πηγαίνουν στο λύκειο ή σε σχολές επαγγελματικής κατάρτισης αλλά δεν συνεχίζουν και ακόμα περισσότεροι έχουν μόνο μια ικανότητα να γράφουν, να διαβάζουν και να μελετούν ή να κάνουν υπολογισμούς αλλά φεύγουν και δεν μπορούν να ανταποκριθούν πρακτικά στις απαιτήσεις της σημερινής κοινωνίας. Και ένας χειροτέχνης σήμερα δεν μπορεί να είναι απλώς χειροτέχνης αλλά οφείλει να ξέρει και άλλα πράγματα, να έχει περαιτέρω γνώσεις. Ένα άλλο πρόβλημα είναι, όπως είπα προηγουμένως, πως το 40% των μαθητών πηγαίνει στο λύκειο αλλά εγκαταλείπει το σχολείο σε μεγάλο ποσοστό χωρίς να έχει πάρει μέρος σε εξετάσεις, αλλά και όταν παίρνουν μέρος σε εξετάσεις 20 - 25% δεν επιτυγχάνουν σε αυτές τις εξετάσεις οπότε δεν μπορούν να πάνε σε κάποια άλλη εκπαίδευση, άρα δεν μπορούν να συνεχίσουν το σχολείο. Έχουν δηλαδή την τυπική εκπαίδευση αλλά δεν έχουν τα τυπικά προσόντα που μπορεί να τους δώσει ένα πτυχίο ή ένα απολυτήριο. Γι' αυτό το λόγο ακόμα και αν αποκαλούμαστε προηγμένη χώρα από πολλούς σε οικονομικό και εκπαιδευτικό επίπεδο το 1/3 του εργατικού μας δυναμικού δεν έχει τυπικά αναγνωρισμένα προσόντα, κυρίως οι πιο ηλικιωμένοι αλλά κάθε χρόνο αυτή η ομάδα των ατόμων με έλλειψη δεξιοτήτων αυξάνεται και αυτό είναι πολύ λυπηρό. Και αυτό είναι πρακτικά μια κοινωνική κληρονομιά γιατί σημαίνει ότι κυρίως τα παιδιά των εργατών ή της εργατικής τάξης είναι αυτά τα οποία δεν αποκτούν τυπικά προσόντα. Υπάρχει λοιπόν ένας φαύλος κύκλος αναπαραγωγής εργαζομένων με χαμηλές δεξιότητες.

Για να αντιμετωπίσουμε το πρόβλημα προσπαθήσαμε πολλά. Και η κυβέρνηση και διάφοροι φορείς αναγνωρίσαμε το πρόβλημα και θα σας πω λίγο αργότερα τι κάναμε. Το επόμενο βήμα, λοιπόν, στο σύστημα εκπαίδευσης μετά το λύκειο μπορεί να πάει κανείς είτε στο πανεπιστήμιο που μπορεί να πάρει ένα πτυχίο, ή μεταπτυχιακό ή διδακτορικό, που είναι τρία συν δύο συν τρία χρόνια ανάλογα με το τι θέλει κανείς ως

πανεπιστημιακό πτυχίο. Η πλειονότητα των φοιτητών προτιμούν να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους στο επίπεδο του Extended Master που διαρκεί δύο χρόνια. Ουσιαστικά το σύστημα μας ανταποκρίνεται στις ρυθμίσεις της Μπολόνια, όπου οι υπουργοί εκπαίδευσης πριν από μερικά χρόνια μίλησαν για εναρμόνιση των εκπαιδευτικών συστημάτων και καθώς μιλάμε για ανοιχτή αγορά όπου ουσιαστικά ο κάθε εργαζόμενος θα μπορεί να δουλέψει σε οποιαδήποτε χώρα, πρέπει να υπάρχει ένα ενιαίο εκπαιδευτικό σύστημα. Αν ένας που θέλει να είναι υδραυλικός, για παράδειγμα, μπορεί να έχει δύο χρόνια βασική κατάρτιση στην Ελλάδα και μετά να μπορεί να πάει στη Δανία να συνεχίσει τις σπουδές του αν θέλει στα πλαίσια ουσιαστικά της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της συνεργασίας των ευρωπαϊκών χωρών. Αυτό είναι ένα μέρος της διακήρυξης της Μπολόνια.

Έχουμε επίσης και προγράμματα για ενηλίκους και έχουμε και διαφορετικά διπλώματα με τα πανεπιστημιακά κολλέγια. Οι περισσότεροι από τους νέους που σπουδάζουν μπαίνουν στο πανεπιστήμιο στην ηλικία των 20, ενώ οι ενήλικι που παρακολουθούν προγράμματα part time είναι περίπου 35 ως 40 ετών και ουσιαστικά παράλληλα ασκούν και το επάγγελμά τους. Από τα δίδακτρα ένα ποσοστό 20% καταβάλλεται από τους ίδιους και το 80% από το κράτος, αλλά τις περισσότερες φορές οι εργοδότες πληρώνουν αυτό το 20% που αντιστοιχεί στους ενήλικους εκπαιδευόμενους και η ιδέα είναι ότι κάθε άτομο στην αγορά εργασίας μπορεί να αφιερώσει κάποιο χρόνο για να βελτιώσει το εκπαιδευτικό του επίπεδο και εδώ υπάρχει και η βοήθεια των εργοδοτών οι οποίοι μπορούν να επιτρέψουν μία ημέρα άδεια εβδομαδιαίως στον καταρτιζόμενο για να παρακολουθήσει κάποια συγκεκριμένη εκπαίδευση. Επίσης δίνονται και κάποια επιδόματα. Αν ο εργοδότης κατανοήσει ότι ένας από τους εργαζόμενους του αποκτώντας ένα μεταπτυχιακό θα είναι προς όφελος όχι μόνο του εργαζόμενου αλλά και του ίδιου μπορεί να πληρώσει αυτό το 20% αλλά να πάρει τα χρήματα αυτά από το ίδιο το κράτος. Δεν έχουμε λοιπόν μόνο επιδόματα για τα παιδιά που πηγαίνουν στο πανεπιστήμιο αλλά και για τους ενήλικους.

Ξέρετε βέβαια ότι στη Δανία πληρώνουμε πάρα πολύ υψηλούς φόρους. Το 55% των εισοδημάτων μου είναι φορολογία. Αλλά αυτό σημαίνει ότι

τα παιδιά μου έχουν δωρεάν εκπαίδευση υψηλού επιπέδου. Έχουμε τελείως διαφορετικό σύστημα. Και αυτό το εκπαιδευτικό επίδομα παρέχεται στους νέους για να μπορούν να καλύψουν τα έξοδα διαβίωσής τους κατά τις σπουδές τους αλλά όπως σας είπα πηγαίνει και στους ενήλικους εκπαιδευομένους ή στους εργοδότες αν αυτοί αναλάβουν τα έξοδα κατάρτισης των υπαλλήλων τους. Αυτό βέβαια μπορεί αρχικά να συμφωνηθεί μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, των ενώσεων εργοδοτών όπου ουσιαστικά δημιουργούνται και αποσαφηνίζονται οι προϋποθέσεις για τις οποίες ένας υπάλληλος μπορεί να παρακολουθήσει προγράμματα βελτίωσης του εκπαιδευτικού του επιπέδου.

Θα ήθελα να κάνω και έναν σχολιασμό εδώ. Έχει τεθεί ουσιαστικά το θέμα ιδιωτικών παρόχων και δημόσιων παρόχων εκπαίδευσης. Όταν μιλάμε για το σκανδιναβικό σύστημα αυτό που πρέπει να έχουμε υπόψη μας είναι ότι υπάρχει διαφορετική αντίληψη για την έννοια του κράτους όπως την έχουμε εμείς από την έννοια του κράτους στις πρώην κομμουνιστικές χώρες. Μπορεί να πει κανείς ότι έχουμε μια μεικτή οικονομία αντί για μια καπιταλιστική ή σοσιαλιστική δημοκρατία. Έχουμε δημοκρατία, πληρώνουμε πολλούς φόρους που δεν πάνε στις τσέπες των αρχόντων αλλά επενδύονται στο κοινωνικό κράτος. Επίσης έχουμε και αυτό που ονομάζουμε το κράτος των παροχών. Το κράτος αυτό είναι ένα κράτος που ακούει αυτό που ζητούν οι πολίτες, δηλαδή λαμβάνει υπ' όψιν την άποψη των πολιτών σε πολλά θέματα και προσπαθεί να υλοποιήσει τις επιθυμίες των πολιτών με τη χρήση εμπειρογνομώνων και πολιτικών. Οι πολιτικοί μας δηλαδή τείνουν ευήκοοι ους όταν πρόκειται για προτάσεις των πολιτών. Γι' αυτό έχουμε μειωμένη γραφειοκρατία και έχουμε μια τροποποιημένη αγορά κρατική ή ένα κράτος που λειτουργεί και με τα πρότυπα της αγοράς.

Πέραν του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, έχουμε και ένα δεύτερο τομέα που ουσιαστικά είναι ο τομέας ο οποίος παρέχει κατάρτιση σε άτομα που ανήκουν σε ηλικιακές ομάδες πέραν των σχολείων. Δηλαδή έχουμε νυχτερινά σχολεία που παρέχουν εκπαίδευση σε άτομα που θέλουν να βελτιώσουν το επίπεδό τους. Έχουμε δηλαδή τα σχολεία δεύτερης ευκαιρίας όπου δεν υπάρχουν εξετάσεις και διπλώματα. Υπάρχει βέβαια και ο ιδιωτικός τομέας της συνεχιζόμενης επαγγελματικής

κατάρτισης, δηλαδή εταιρείες ιδιωτικές - συμβουλευτικές που μπορούν να πληροφορήσουν κάποιον για τις δεξιότητες που είναι αναγκαίες σε τομείς της αγοράς εργασίας.

Αυτό που θα ήθελα να υπογραμμίσω βέβαια είναι ότι έχουμε αυτού του είδους τη συζήτηση στη Δανία. Όλοι αυτοί οι τρεις τομείς σχετίζονται με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Η συζήτηση είναι βέβαια τι εξισορρόπηση μπορούμε να έχουμε μεταξύ της Διά Βίου Μάθησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης. Βλέπετε ότι έχουμε αυτό το πρόβλημα στη Δανία. Όχι μόνο το 1/3 του εργατικού δυναμικού έχει ελλείμματα δεξιοτήτων αλλά το πρόβλημα είναι ότι το 20 έως 25% αυτού του ποσοστού έχουν πρόβλημα λειτουργικού αναλφαβητισμού, δηλαδή όταν ήταν παιδιά μπορεί να έμαθαν να γράφουν και να διαβάζουν αλλά μετά μπήκαν στην αγορά εργασίας κατευθείαν και η εκπαίδευση αυτή απαξιώθηκε. Περίπου το 25% των εργαζομένων οι οποίοι δεν έχουν τα απαιτούμενα προσόντα ουσιαστικά ανήκουν στην ομάδα που θα όφειλε κανονικά να παρακολουθήσει τα σχολεία δεύτερης ευκαιρίας. Και συνιστούμε κάτι τέτοιο.

Το Σύστημα Διά Βίου Μάθησης της Ρουμανίας

Mariana Matache

Πρόεδρος EUROED, Διευθύντρια του DVV - International Project Ρουμανίας

Ana Elena Costin

Εθνικό Συμβούλιο Κατάρτισης Ενηλίκων Ρουμανίας

Χαίρομαι ιδιαίτερα που βρίσκομαι εδώ στην Ελλάδα και θέλω να σας παρουσιάσω μερικά πράγματα για το σύστημα Διά Βίου Μάθησης και τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στη Ρουμανία. Θα σας παρουσιάσω τα θετικά και τα αρνητικά σημεία, τα δυνατά και τα αδύνατα, καθώς επίσης και προτάσεις πολιτικής. Οι βασικές ιδέες προέρχονται από την εθνική έκθεση για τη Ρουμανία που βασίστηκε σε ανάλυση SWOT αλλά και στα αποτελέσματα ομάδων εστίασης (focus group) σε τομείς που έχουν ήδη αναφερθεί και για τις άλλες εθνικές εκθέσεις.

Ο πρώτος τομέας έρευνας ήταν οι πολιτικές δια βίου μάθησης. Στην Ρουμανία έχουμε την σχετική νομοθεσία η οποία αφορά διαφορετικές πτυχές της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, τη διασφάλιση ποιότητας, την πιστοποίηση των παρόχων κατάρτισης, καθώς και των Κέντρων Αξιολόγησης Δεξιοτήτων. Παρόλα αυτά παρατηρείται μία έλλειψη συνοχής μεταξύ όλων αυτών των Οργανισμών καθώς και γραφειοκρατικά προβλήματα. Αυτό είναι πολύ μεγάλο πρόβλημα στη Ρουμανία διότι η γραφειοκρατία ουσιαστικά καθιστά την εφαρμογή όλων των διαδικασιών και των μέτρων προβληματική.

Ο αντίκτυπος της νέας νομοθεσίας που αφορά στη συμμετοχή στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση δεν ήταν ο αναμενόμενος. Στη Ρουμανία έχουμε ένα θεσμό ο οποίος ονομάζεται Συμβούλιο για την Κατάρτιση Ενηλίκων. Ουσιαστικά απαρτίζεται από τρία διαφορετικά σώματα και έχει ως στόχο να εφαρμόσει και να προωθήσει τον κοινωνικό διάλογο στο πεδίο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και από το 2004 αυτό το Συμβούλιο έχει παίξει το ρόλο της εθνικής αρχής για την αναγνώριση προσόντων.

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση παρέχεται από πολλούς και διάφορους παρόχους, οι περισσότεροι εκ των οποίων είναι ιδιωτικοί οργανισμοί, είναι πιστοποιημένοι σε εθνικό επίπεδο, σε κλαδικό επίπεδο ή δεν είναι πιστοποιημένοι καθόλου. Οι εθνικά πιστοποιημένοι πάροχοι Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης παρέχουν τις δεξιότητες, την κατάρτιση, την αξιολόγηση και την πιστοποίηση. Τα πιστοποιητικά που παρέχονται είναι αναγνωρισμένα. Οι δεξιότητες, τα προσόντα της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης αξιολογούνται και πιστοποιούνται μέσω των Κέντρων Πιστοποίησης Δεξιοτήτων.

Ο δεύτερος τομέας έρευνας αφορά στη χρηματοδότηση και την ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση. Στη Ρουμανία δεν έχουμε κάποιο Ταμείο για την κατάρτιση και βεβαίως αυτό αποτελεί ένα πολύ σημαντικό πρόβλημα. Οι βασικές πηγές, οι βασικοί πόροι που υπάρχουν στη χώρα μας ουσιαστικά διατίθενται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού και μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Η βασική αδυναμία που εντοπίζουμε είναι η έλλειψη της ικανότητας για την ανάπτυξη και την εφαρμογή προγραμμάτων σε όλα τα επίπεδα, η οποία συνδυάζεται με την ανεπαρκή σύνδεση και συνεργασία των εμπλεκόμενων μερών. Κίνητρα για την ενίσχυση της συμμετοχής υπάρχουν, ειδικά μέτρα τα οποία παρέχονται στις λεγόμενες ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού. Υπάρχει το λεγόμενο πρόγραμμα δεύτερης ευκαιρίας το οποίο διαχειρίζεται η Εθνική Υπηρεσία Εργοδοτών.

Θα μπορούσα να σας μιλήσω για τις καλές πρακτικές που έχουμε εντοπίσει στη Ρουμανία. Πρακτικές του τομέα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Είναι πρακτικές που αφορούν τόσο τα ίδια τα συστήματα όσο και τους παρόχους. Παρόλα αυτά, όλες αυτές οι καλές πρακτικές δεν διαδίδονται αποτελεσματικά και συνεπώς οι άμεσα ενδιαφερόμενοι δεν γνωρίζουν ποια είναι τα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν. Για να αλλάξουμε και να βελτιώσουμε αυτή την κατάσταση πρέπει να παρέχουμε όλη την πληροφόρηση που αφορά αυτές τις καλές πρακτικές στους άμεσα ενδιαφερομένους. Πρέπει να ενισχύσουμε και να αυξήσουμε τη διάδοση των καλών πρακτικών τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και σε επίπεδο τομέα της οικονομίας, αλλά και σε εθνικό επίπεδο.

Στη συνέχεια περνάμε στην συμμετοχή της ίδιας της επιχείρησης στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Βασικός στόχος είναι να ενισχύσουμε την συμμετοχή των ίδιων των εργοδοτών στα προγράμματα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Ένας άλλος στόχος είναι να διασφαλίσουμε τη διαφάνεια στη διαδικασία αναγνώρισης των προσόντων και στην πιστοποίηση αυτών.

Όσον αφορά τα εναλλακτικά σχήματα κατάρτισης. Αναφερόμαστε στην εξ' αποστάσεως εκπαίδευση και σε άλλα συστήματα που βασίζονται στο συνδυασμό εξ αποστάσεως και συμβατικής εκπαίδευσης. Η νομοθεσία εντούτοις δεν ενθαρρύνει την εξ αποστάσεως εκπαίδευση και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, δεδομένου ότι αυτές δεν μπορούν να πιστοποιηθούν και δεδομένου ότι τα πιστοποιητικά εφόσον αποδοθούν δεν είναι εθνικώς αναγνωρισμένα. Οι περισσότεροι απ' αυτούς που συμμετέχουν σε τέτοιου είδους προγράμματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης δηλώνουν ότι δεν είναι ιδιαίτερος ικανοποιημένοι και δεν εκφέρουν την καλύτερη δυνατή άποψη γι' αυτά. Γι' αυτό και πρέπει να αναλάβουμε όλες τις απαιτούμενες δράσεις προκειμένου να καταστήσουμε την εξ αποστάσεως εκπαίδευση πιο αποτελεσματική και να αλλάξουμε την άποψη των συμμετεχόντων. Όσο αφορά την ηλεκτρονική μάθηση, το e-learning, οι καταρτιζόμενοι φαίνεται να προτιμούν τη διαπροσωπική επαφή, τη μόνιμη παρουσία του εκπαιδευτή καθώς και την αλληλεπίδραση μεταξύ της ομάδας έναντι των ηλεκτρονικών τεχνολογιών.

Όσο αφορά τη σύνδεση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Η βασική εθνική στρατηγική, τόσο για το άμεσο όσο και για το μακροπρόθεσμο μέλλον, όσο για το απώτερο μέλλον, είναι η σύνδεση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς και με την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτή η σύνδεση και αυτός ο συνδυασμός έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα για την ανάπτυξη των σωστών και των απαιτούμενων προσόντων. Παρόλα αυτά υπάρχει για άλλη μια φορά το πρόβλημα της έλλειψης των απαιτούμενων οικονομικών πόρων που θα μπορούσαν να διασφαλίσουν και να ενισχύσουν την σύνδεση μεταξύ των επαγγελματικών προσόντων και των αναγκών στην αγορά.

Ένα άλλο πρόβλημα, μία άλλη σημαντική αδυναμία στη Ρουμανία είναι η ανεπαρκής και ελλιπής εφαρμογή όλων των απαιτούμενων δράσεων τόσο σε τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Αν η εφαρμογή ήταν πιο αποτελεσματική τότε η σύνδεση μεταξύ των προσόντων και των αναγκών της αγοράς θα ήταν πιο αποτελεσματική.

Τα μέτρα που έχουμε λάβει προκειμένου να ενισχύσουμε αυτή τη σύνδεση, είναι η ανάπτυξη προγραμμάτων, η πιστοποίηση η οποία βασίζεται σε εθνικές προδιαγραφές και επίσης και η ανάπτυξη νέων δομών κοινωνικού διαλόγου. Έχουμε δημιουργήσει Επιτροπές ανά Τομέα οι οποίες θα είναι υπεύθυνες για την αξιολόγηση και στη συνέχεια για την πιστοποίηση των προσόντων.

Κοινές προτάσεις πολιτικής για την ενίσχυση της συμμετοχής στη Διά Βίου Μάθηση με έμφαση στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Leif Emil Hansen

*Αναπληρωτής καθηγητής, Τμήμα Ψυχολογίας,
Πανεπιστήμιο Roskilde Δανίας*

Στα πλαίσια του προγράμματος, αρμοδιότητά μου ήταν όχι μόνο να επιβλέπω τη διαδικασία και να συμμετέχω στην εκπόνηση της εθνικής μελέτης και έκθεσης για την περίπτωση της Δανίας, αλλά στο τέλος να προτείνω και ορισμένες λύσεις και να κάνω και ορισμένες προτάσεις βασισμένες στη συνθετική αποτίμηση των ζητημάτων που αναδεικνύονται στις εθνικές εκθέσεις. Ο ρόλος αυτός ανατέθηκε στην ομάδα της Δανίας, ακριβώς γιατί η Δανία λόγω των υψηλών ποσοστών πρόσβασης στη Διά Βίου Μάθηση και του ιστορικού βάθους του θεσμού θεωρήθηκε ότι διαθέτει την απαιτούμενη τεχνογνωσία και εμπειρία. Όπως ειπώθηκε προηγουμένως από τον κ. Patchev δεν έχει νόημα να σκέφτεται κάποιος ότι αυτό που έχει σημασία είναι να δίνουμε στις υπόλοιπες χώρες εταίρους μόνο τις καλές ιδέες. Δεν είναι αυτή η λύση. Ο λόγος για τον οποίον υπάρχουν τόσο μεγάλες διαφορές μεταξύ των διαφόρων χωρών δεν είναι τόσο εύκολο να εξηγηθεί. Ουσιαστικά συνδέεται με τον πολιτισμό, με την παράδοση, με κοινωνικά ζητήματα και γι' αυτό δεν μπορώ εγώ να σας δώσω τη μαγική συνταγή για να πετύχετε τους στόχους σας, τους στόχους του 12,5% στη συμμετοχή της Διά Βίου Μάθησης. Αν ήξερα τη μαγική συνταγή και αν ήξερα και τη λύση δεν θα σας την έλεγα γιατί θα την κρατούσα για μένα και θα την πωλούσα για πάρα πολλά χρήματα. Δεν είναι δυνατόν να γνωρίζω ή να γνωρίζουμε τι πρέπει να γίνει προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι. Παρόλα αυτά έχουμε προβεί σε ορισμένες προτάσεις πολιτικής οι οποίες μπορεί να είναι χρήσιμες για την εκάστοτε χώρα.

Όπως είπα προηγουμένως εγώ κατανοώ τη σπουδαιότητα της στρατηγικής

για την ενδυνάμωση της Διά Βίου Μάθησης αλλά ταυτόχρονα αναγνωρίζω πόσο δύσκολος θα είναι ο δρόμος προκειμένου να επιτύχουμε αυτή την ολοκληρωμένη στρατηγική και να επιτύχουμε και τους κοινούς στόχους. Δεν είναι δυνατόν να επιτύχουμε τους στόχους της Συνθήκης της Λισσαβόνας αν δεν σκεφτούμε ποια είναι τα προβλήματα και ποιες είναι οι αδυναμίες στο συγκεκριμένο τομέα. Αυτό και προσπάθησα να κάνω.

Οι γενικές συστάσεις λοιπόν τώρα. Τέσσερις εθνικές εκθέσεις είναι πραγματικά εντυπωσιακές, μου έκανε εντύπωση η δουλειά που έκανε η Βουλγαρία, η Ρουμανία και η Ελλάδα. Ένα από τα πράγματα τα οποία θα πρέπει να κρατήσουμε στο νου είναι ότι πρέπει να αυξήσουμε τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων μερών στη λεγόμενη συμμετοχική διαδικασία. Τι σημαίνει αυτό; Σημαίνει ότι οι εμπλεκόμενοι, δηλαδή οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι, τα συνδικάτα, οι πολιτικοί, οι ερευνητές, οι δήμοι, οι κοινότητες, τα ιδρύματα, όλοι αυτοί πρέπει να συμμετέχουν σε μια κοινή προσπάθεια προκειμένου να εντοπίσουν, όπως κάναμε και στα πλαίσια των εκθέσεων, τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία του συστήματος της Διά Βίου Μάθησης. Θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν την τεχνική «Εργαστήριο του Μέλλοντος» (Future Workshop). Δεν ξέρω αν το γνωρίζετε αλλά ουσιαστικά είναι ένα μέσο, ένας τρόπος με τον οποίον εντοπίζονται τα προβλήματα της υφιστάμενης κατάστασης και αποτυπώνονται σε έναν πίνακα. Το επόμενο βήμα είναι να δημιουργηθεί το «ιδεατό σύστημα» και στη συνέχεια μέσα στα πλαίσια μιας συζήτησης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, δηλαδή των ερευνητών, των εργαζομένων, των εργοδοτών, των παρόχων και ούτω καθεξής, να αναπτυχθεί ένα ρεαλιστικό σχέδιο το οποίο θα συνδυάζει τα δύο συστήματα. Δηλαδή το υπάρχον σύστημα αλλά και το ουτοπικό, το ιδανικό σύστημα. Αυτή είναι μία μέθοδος που μπορεί να χρησιμοποιηθεί.

Όπως έχω πει σε πάρα πολλούς από σας στο παρελθόν πιστεύω ότι οι προτάσεις πολιτικής ουσιαστικά δίνονται από έναν ειδικό, αλλά πλέον η έννοια ειδικός δεν είναι και τόσο εύκολο να οριστεί. Σήμερα, ο ειδικός δεδομένου ότι ζει σε μία παγκοσμιοποιημένη κοινωνία, δεν είναι δυνατόν να παρακολουθεί όλες τις εξελίξεις σε όλους τους τομείς. Ο ειδικός δεν μπορεί να γνωρίζει τι θα συμβεί στο μέλλον. Στο παρελθόν ξέραμε ότι αν ξεκινούσαμε να εργαζόμαστε σε μια τράπεζα στην ηλικία

των 17 ετών θα δουλεύαμε στην ίδια τράπεζα για τα επόμενα 50 χρόνια και στο τέλος από εκεί θα παίρναμε σύνταξη. Ήταν κάτι σίγουρο, κάτι σταθερό, το γνωρίζαμε. Σήμερα όμως, σε αυτόν τον κόσμο που αλλάζει μέρα με τη μέρα δεν είναι δυνατόν κάποιος να αισθάνεται ασφάλεια για το μέλλον και δεν μπορεί και ο ειδικός να γνωρίζει ποιες θα είναι οι μελλοντικές εξελίξεις. Γι' αυτό και πρέπει να συμμετέχουν όλοι οι ενδιαφερόμενοι και όχι μόνο οι ειδικοί γιατί μόνο έτσι ακούγονται διαφορετικές απόψεις και εξάγονται χρήσιμα συμπεράσματα. Μόνο με τη συμμετοχή όλων εκφράζονται διαφορετικές εμπειρίες, διαφορετικές απόψεις, διαφορετικά επιχειρήματα και ούτω καθεξής. Και όλα αυτά τα διαφορετικά επιχειρήματα, οι διαφορετικές απόψεις έχουν την ίδια ακριβώς βαρύτητα και την ίδια ακριβώς αξία. Μία άποψη είναι εξίσου σημαντική όσο και μία άλλη. Γιατί; Λόγω αυτής της αλλαγής στο ρόλο και στην έννοια του ειδικού.

Θα επιστρέψω σε αυτό το θέμα και θα σας δώσω και μερικές πληροφορίες στη συνέχεια της παρουσίασης. Τώρα όμως θα ήθελα να συνεχίσω λέγοντας ότι είναι πολύ σημαντικό για όλες τις συμμετέχουσες χώρες να εντοπίσουμε ποιες είναι οι προτεραιότητες και ποια είναι και τα βασικά σημεία στα οποία θα πρέπει να εστιάσουν. Ωραία είναι η ιδέα για το σύστημα Διά Βίου Μάθησης, ωραίο είναι να κάνει κανείς μικρά βήματα προκειμένου να πετύχει το στόχο του και όπως έλεγε και η μητέρα μου καλύτερο είναι να γελάς σε ένα μικρό παράθυρο παρά να κλαις από ένα μεγάλο παράθυρο. Πρέπει λοιπόν να πετύχουμε την ισορροπία μεταξύ της πολυπλοκότητας των προκλήσεων καθώς και των πόρων που είναι απαραίτητοι, γιατί αν ρίξετε μια ματιά στην Συνθήκη της Λισσαβόνας θα δείτε ότι υπάρχουν πράγματι πάρα πολλές λαμπρές ιδέες, αλλά ιδέες οι οποίες δεν είναι εφαρμόσιμες, γιατί δεν υπάρχουν οι απαιτούμενοι οικονομικοί πόροι και αυτό ισχύει όχι λόγω της οικονομικής κρίσης αλλά λόγω του μεγέθους των προκλήσεων. Γι' αυτό και πρέπει να επιτύχουμε μία σωστή και λεπτή ισορροπία μεταξύ αυτών.

Με δεδομένο λοιπόν ότι οι πόροι είναι περιορισμένοι θα πρέπει να κάνουμε μια λογική και αποτελεσματική χρήση τους, πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τις παρεμβάσεις που θα σχεδιάσουμε. *Πριν*, σημαίνει ότι προσκαλούμε τους συμμετέχοντες στα προγράμματα κατάρτισης ή στα

προγράμματα εκπαίδευσης, προκειμένου να κάνουμε μία εμπειριστατωμένη ανάλυση των απαιτούμενων προσόντων. Να δούμε τι χρειάζεται πράγματι η επιχείρηση πριν ξεκινήσουν οι εργαζόμενοί της ένα πρόγραμμα κατάρτισης. Στη συνέχεια θα πρέπει από κοινού με τους ίδιους τους εργαζόμενους και τους συμμετέχοντες να διαπιστώσουμε ποιο είναι το επίπεδο των προσόντων και της εκπαίδευσής τους, θα πρέπει πάντα να έχουμε υπόψη ποια είναι τα κίνητρα που μπορούμε να τους δώσουμε, ποια είναι τα εμπόδια που αυτοί μπορεί να αντιμετωπίσουν στην πορεία τους και στη συνέχεια να διασφαλίσουμε τη διαφάνεια στο όλο σύστημα. Στη συνέχεια όταν ξεκινήσουν αυτές οι διαδικασίες εκπαίδευσης, αυτό θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τις ανάγκες που εμείς είχαμε εντοπίσει πριν ξεκινήσει το πρόγραμμα αυτό. Και μετά, *μετά* δηλαδή την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης θα πρέπει ο ενήλικος που το παρακολούθησε να έχει αναπτύξει τα προσόντα που εμείς είχαμε ορίσει από την αρχή μέσω της ανάλυσης που είχαμε κάνει. Αυτός είναι ο συνδυασμός των τριών βημάτων: πριν, κατά τη διάρκεια και μετά. Μόνο έτσι μπορούμε να διασφαλίσουμε την ανάπτυξη των προσόντων που χρειάζεται η ίδια η αγορά και η ίδια η επιχείρηση.

Βεβαίως για να επιτύχουμε αυτό το αποτελεσματικό σύστημα κατάρτισης θα πρέπει να εξηγήσουμε σε όσους συμμετέχουν ότι έχουν πάρα πολλά να κερδίσουν. Πολλοί είναι αυτοί οι οποίοι δεν πιστεύουν στην αξία των προσόντων και της εκπαίδευσης ή έχουν ξεχάσει το πόσο σημαντικό είναι να αποκτήσει κανείς τα νέα προσόντα, γι' αυτό και πρέπει να πείσουμε τους συμμετέχοντες, κυρίως τους ενήλικους, για την αξία και σπουδαιότητα των προγραμμάτων κατάρτισης. Επίσης θα ήθελα να σημειώσω ότι κατά τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης θα πρέπει να έχουμε μεριμνήσει και για το χώρο στον οποίο θα διεξάγεται το πρόγραμμα κατάρτισης. Οι συμμετέχοντες αισθάνονται πιο άνετα σε διαφορετικό χώρο, π.χ. κάποιος μπορεί να αισθάνεται πιο άνετα να παρακολουθεί τα μαθήματα κατάρτισης μέσα στον ίδιο το χώρο εργασίας του ή κάποιος άλλος να επιθυμεί τη διεξαγωγή του προγράμματος σε κάποιο εκπαιδευτικό ινστιτούτο ή οργανισμό.

Και τώρα θα ήθελα να επανέλθω πάλι στο στάδιο *μετά* το πρόγραμμα κατάρτισης. Όσοι ολοκληρώσουν το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει

να αισθάνονται ότι πράγματι κάτι κέρδισαν, ότι πράγματι ανέπτυξαν νέα προσόντα τα οποία χρειάζεται η επιχείρηση. Αν κάποιος συμμετάσχει σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης, στη συνέχεια το ολοκληρώσει και βγει χωρίς να έχει κερδίσει κάτι απ' αυτό, τότε, όπως καταλαβαίνετε, αυτό αποτελεί έναν παράγοντα αποθάρρυνσης για περαιτέρω συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα. Γι' αυτό και είναι πολύ σημαντικό να αναπτύσσουμε τα σωστά προσόντα προκειμένου οι συμμετέχοντες να αντλούν το μέγιστο δυνατό όφελος. Μόνο αν έχουν αναπτύξει τα σωστά προσόντα και αν και οι εργοδότες παρέχουν τις απαιτούμενες ευκαιρίες, τότε και μόνο τότε οι συμμετέχοντες θα μπορέσουν να αναπτυχθούν οι ίδιοι σαν άνθρωποι και σαν εργαζόμενοι. Θα δώσω ένα παράδειγμα: αν κάποιος που δεν γνωρίζει τίποτα για τους υπολογιστές, παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης δύο εβδομάδων και στη συνέχεια επιστρέψει στη δουλειά και συνεχίσει να χρησιμοποιεί το μολύβι και το χαρτί και δεν του αγοράσει ο εργοδότης έναν υπολογιστή, όπως καταλαβαίνετε τότε όλο το πρόγραμμα είναι εις μάτην. Και γι' αυτό κάθε φορά που ξεκινάει ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα πρέπει να υπάρχει επαφή μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων προκειμένου στη συνέχεια ο εργοδότης να δώσει τα απαιτούμενα κίνητρα για να χρησιμοποιήσει ο εργαζόμενος τα προσόντα που ανέπτυξε μέσα στα πλαίσια του προγράμματος.

Όσο αφορά στην αξιολόγηση της πρότερης μάθησης (prior learning), υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι για να γίνει η αξιολόγηση. Πώς μπορούμε να αξιολογήσουμε την πρότερη μάθηση και να εντοπίσουμε αν είναι άτυπη ή μη τυπική. Έχω ένα παράδειγμα το οποίο είναι αρκετά πρόσφατο για μένα, είναι η περίπτωση του Πασκάλ. Ο Πασκάλ, λοιπόν, μου είπε ότι εργαζόταν ως σεφ χωρίς τυπική εκπαίδευση και σχετικά πιστοποιητικά σε μία επιχείρηση. Η επιχείρηση έπρεπε να προβεί σε περικοπές θέσεων που σημαίνει ότι κάλλιστα θα μπορούσε να τον απολύσει αφού δεν είχε τα απαιτούμενα προσόντα. Το κράτος μόνο θα του παρείχε κάποιο επίδομα ανεργίας προκειμένου ο άνεργος να καλύψει τις καθημερινές δαπάνες του. Και επίσης το κράτος θα του προσέφερε και ένα πρόγραμμα κατάρτισης που θα βασιζόταν στην πρότερη μάθησή του καθώς και στην πείρα που είχε αντλήσει μέσω της θητείας του ως σεφ. Αυτά τα προγράμματα απευθύνονται σε αυτούς ακριβώς τους ανθρώπους. Έτσι και έκανε και

ο Πασκάλ. Πήγε λοιπόν στο πρόγραμμα κατάρτισης και πήρε το δίπλωμα του σεφ και πλέον βρήκε εργασία σε μία άλλη δημόσια επιχείρηση. Αυτό λοιπόν είναι πάρα πολύ σημαντικό διότι πολλοί άνθρωποι τους οποίους εμείς θεωρούμε εργαζόμενους με ελάχιστα προσόντα ή με καθόλου προσόντα στην πραγματικότητα έχουνε πάρα πολλά προσόντα τα οποία δεν είναι επισήμως αναγνωρισμένα, τα οποία κανένας δεν χρησιμοποιεί σωστά - είναι αυτά τα προσόντα σαν την Ωραία Κοιμωμένη. Και αυτό είναι κρίμα. Είναι κρίμα γιατί δεν αξιοποιούμε, δεν χρησιμοποιούμε σωστά τα προσόντα που μπορεί κάποιος να έχει αναπτύξει μέσα από έναν άτυπο τρόπο.

Ας περάσουμε τώρα στους στόχους της Λισσαβόνας: δημιουργία ανταγωνιστικότητας, θέσεων εργασίας, κοινωνική συνοχή, κοινωνική συμμετοχή και ουσιαστικά προαγωγή της συμμετοχικής δημοκρατίας, της αειφορίας και αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής. Με άλλα λόγια θα πρέπει να δημιουργήσουμε τον παράδεισο επί της γης. Η Συνθήκη της Λισσαβόνας αποτελεί κάτι τέτοιο. Όλα τα καλά πράγματα προέρχονται απ' αυτές τις ιδέες που έχουν κάποιοι στις Βρυξέλλες. Δεν ξέρω αν ισχύει στη Δανία μόνο αλλά και στις άλλες χώρες, αλλά πιστεύουμε ότι η Διά Βίου Μάθηση είναι ένα εργαλείο περιθωριοποίησης και όχι ενσωμάτωσης και θα σας δώσω ένα παράδειγμα. Για τους Δανούς με χαμηλές δεξιότητες μόνο ένα 20% συμμετέχει σε τέτοιου είδους προγράμματα, ενώ σε αυτούς που έχουν υψηλή εκπαίδευση το ποσοστό είναι 60%. Άρα άνθρωποι οι οποίοι έχουν καλή εκπαίδευση, βελτιώνουν τη θέση τους ενώ άλλοι οι οποίοι δεν έχουν τόσο καλή κατάρτιση και δεξιότητες δεν κάνουν τίποτα για να τη βελτιώσουν. Έχουμε περισσότερη λοιπόν συμμετοχή από αυτούς που έχουν περισσότερες δεξιότητες αποκτούν ακόμα πολύ περισσότερες δεξιότητες γιατί είναι πιο πρόθυμοι να συμμετέχουν και το σύστημα είναι πιο κατάλληλο γι' αυτούς παρά για εκείνους οι οποίοι δεν έχουν προσόντα. Έτσι λοιπόν δεν γεφυρώνεται το χάσμα μεταξύ των κοινωνικών ομάδων και τάξεων. Ένα άλλο πράγμα που συμβαίνει είναι ότι όσο περισσότερο πολύπλοκο είναι αυτό το σύστημα της μάθησης, σημαίνει ότι το έδαφος στο οποίο οικοδομείται δεν είναι τόσο στερεό και όταν κάτι δεν οικοδομείται σε στερεό έδαφος τα προβλήματα αυξάνονται και το οικοδόμημα ουσιαστικά καταρρέει. Έτσι

λοιπόν αυτές οι δυνάμεις οι οποίες άγουν την κοινωνία μας συνεχίζουν να λειτουργούν και στη Διά Βίου Μάθηση. Δηλαδή οι δυνατοί είναι αυτοί οι οποίοι βρίσκονται στο επίκεντρο των γεγονότων, διαχειρίζονται τη δύναμή τους με τέτοιο τρόπο και οι αδύναμοι ουσιαστικά αποκλείονται. Επίσης, θα ήθελα να σας πω ότι η Διά Βίου Μάθηση αν δεν επικεντρωθεί στα συγκεκριμένα σωστά αντικείμενα, αν δεν τύχει επενδύσεων, τότε δεν θα οδηγήσει στην ενσωμάτωση αλλά, όπως σας είπα, στον αποκλεισμό και την περιθωριοποίηση.

Πρέπει να δούμε με ποιον τρόπο το κοινωνικό σύστημα επηρεάζεται από τη Διά Βίου Μάθηση. Πώς οι στόχοι εκπληρώνονται και ποιά πρέπει να είναι η διάρθρωση των οργανισμών που παρέχουν αυτή τη Διά Βίου Μάθηση, διαφορετικά το σύστημα της Διά Βίου Μάθησης δεν θα έχει καμία συνέπεια και καμία συνοχή με αυτά που ουσιαστικά διακηρύσσει περί αειφορίας τόσα χρόνια η Ευρωπαϊκή Ένωση. Κατανοούμε ουσιαστικά ότι ζούμε σε μια ανταγωνιστική κοινωνία και ότι πρέπει να καλλιεργήσουμε άτομα τα οποία θα μπορούν τόσο να προσφέρουν στο σύνολο αλλά και στον εαυτό τους, αλλά οι νεοφιλελεύθερες στρατηγικές δεν προτάσσουν την ισότητα, αντίθετα μέσα από τη νεοφιλελεύθερη προσέγγιση δημιουργούνται δυναμικές ανισότητες.

Και εδώ καλείται ο δημόσιος τομέας να παίξει σημαντικό ρόλο μέσω των ρυθμίσεων και των νόμων. Αν θέλουμε πραγματικά να δημιουργήσουμε ισότητα και κοινωνική ενσωμάτωση με την καλή έννοια, θα πρέπει ουσιαστικά οι δημόσιες υπηρεσίες, οι δημόσιοι λειτουργοί να παίξουν σημαντικό ρόλο, να εκλείψει η διαφθορά, η γραφειοκρατία, να υπάρχει πλήρης ανταπόκριση σε όλα τα επίπεδα, να υπάρχει δημοκρατία και έτσι μόνο η δια βίου μάθηση και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα μπορεί να συμβαδίζει και να είναι συμβατή με αυτό που ονομάζουμε δημοκρατική κοινωνία στην οποία ζουν νομιμόφρονες και δημοκρατικοί πολίτες. Έτσι λοιπόν ο δημόσιος τομέας πρέπει να είναι αποτελεσματικός και να κατανοεί τα κοινά συμφέροντα. Δηλαδή οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να σκέφτονται και να δρουν λιγότερο γραφειοκρατικά, θα πρέπει να είναι λιγότερο εγωιστές και λιγότερο αναποτελεσματικοί. Τι έχουμε κάνει τα τελευταία χρόνια. Έχουμε μόνο λίγα χρόνια για να εκπληρώσουμε τους στόχους που έχουν τεθεί και μόνο λίγες ευρωπαϊκές

χώρες έχουν κάνει σωστά βήματα προς αυτή την κατεύθυνση. Η Γαλλία, για παράδειγμα, μια ηγέτιδα δύναμη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παραμένει μια χώρα γραφειοκρατική.

Ένα άλλο κρίσιμο ερώτημα που διαρκώς τίθεται είναι αν πρέπει να διαδραματίσει μεγαλύτερο ρόλο το κράτος ή ο ιδιωτικός τομέας. Όπως σας είπα εμείς έχουμε μια διαφορετική τελείως προσέγγιση του κράτους. Μία γραφειοκρατική και μη αποτελεσματική πολιτεία δεν μπορεί ουσιαστικά να ρυθμίσει σωστά όλα όσα προαναφέρθηκαν. Αν υπάρχει όμως μόνο ο ιδιωτικός τομέας που εμπλέκεται όλα θα γίνονται για το κέρδος, που σημαίνει ότι δεν μπορούμε να εξασφαλίσουμε την αειφορία, γιατί αν κάτι γίνεται μόνο για το κέρδος πώς μπορεί να μας βοηθήσει έτσι ώστε να διαχειριστούμε ένα κοινωνικό αγαθό που είναι η μάθηση. Αυτού του είδους οι συζητήσεις κυριαρχούν αυτή τη στιγμή. Οι νεοφιλελεύθερες στρατηγικές, λοιπόν, μιλούν για μια εμπορευματοποίηση της εκπαίδευσης, δηλαδή τη βλέπουν ως αγαθό και όχι μόνο αυτή αλλά και όλες τις πτυχές της ζωής μας.

Η Συνθήκη της Λισσαβόνας διακηρύσσει ότι προσπαθεί να εξισορροπήσει τα πράγματα σε όλα τα επίπεδα και αυτό το κάνει μέσω της Διά Βίου Μάθησης. Αυτό που θα ήθελα, λοιπόν, να σας πω είναι ότι πρέπει να βρούμε μια ισορροπία μεταξύ του κυνικού και του ιδεαλιστικού. Πρέπει να σκεφτούμε την αρχή της επικουρικότητας. Τι μπορεί να επιλυθεί σε εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο και αυτό πρέπει να επιλύεται σε αυτό το επίπεδο και όχι όλα να λύνονται σε κρατικό επίπεδο. Η αρχή της επικουρικότητας είναι μια καταπληκτική ιδέα και μου θυμίζει ουσιαστικά τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ένας εμπειρογνώμων. Δηλαδή πώς αυτοί οι 20 χιλιάδες εργαζόμενοι των Βρυξελλών μπορούν να ξέρουν τι συμβαίνει σε μια τοπική κοινωνία της Βουλγαρίας, της Ρουμανίας ή της Ελλάδος; Κάτι τέτοιο είναι αδύνατον, άρα χρειαζόμαστε τοπικούς εμπειρογνώμονες που θα αναγνωρίζουν την κατάσταση σε τοπικό επίπεδο και θα προσπαθούν να την επιλύουν βάσει της αρχής της επικουρικότητας η οποία ισχύει εδώ και πολλά χρόνια. Μπορούμε να επιτύχουμε πολλά πράγματα αν εμπλέξουμε και τους τοπικούς φορείς σε αυτή τη συμμετοχική διαδικασία. Αυτό που έλεγα στην αρχή, λοιπόν, πρέπει ουσιαστικά να αποτυπώσουμε και τις δικές μας εμπειρίες, δηλαδή να βάλουμε και τον

εαυτό μας μέσα σε αυτή τη διαδικασία. Πρέπει να ενσωματώσουμε, επίσης, και την έμπνευση άλλων φορέων, πέραν της δικής μας κοινωνίας, πέραν της κοινότητας που εμείς συμμετέχουμε, γιατί αν ουσιαστικά συνδυάσουμε την εμπειρία μας και την έμπνευση των άλλων μπορούμε να πετύχουμε πολλά πράγματα.

Αυτός που είναι εμπειρογνώμονας στις μέρες μας είναι ένας μεταμοντέρνος σύμβουλος ο οποίος σκέφτεται, μαθαίνει και βλέπει τι γίνεται γύρω του. Στο παρελθόν υπήρχε μια ιεράρχηση των εμπειρογνομώνων. Στην κορυφή της πυραμίδας υπήρχε ο εμπειρογνώμονας που μπορούσε να δει πολλά πράγματα γιατί ήταν στην κορυφή ουσιαστικά, αλλά δεν μπορούσε να δει τις λεπτομέρειες από απόσταση. Αυτές δεν μπορούσαν να είναι ξεκάθαρες, αλλά ξέρουμε ότι το κακό βρίσκεται στις λεπτομέρειες. Αν όμως ο εμπειρογνώμονας που βρίσκεται στην κορυφή δεν μπορεί να δει τις λεπτομέρειες, αυτός ο οποίος όμως λειτουργεί ξυπόλητος και ανεβαίνει προς την κορυφή της πυραμίδας μπορεί να σκεφτεί όλα τα πρακτικά ζητήματα τα οποία πρέπει να επιλύσει για να ανελιχθεί. Και βλέπει ξεκάθαρα τις λεπτομέρειες, πολύ πιο ξεκάθαρα από ότι ο εμπειρογνώμονας. Πολλές φορές σκεφτόμαστε ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος για να αντιμετωπίσουμε τα πράγματα και ουσιαστικά χρειάζεται να αποδομήσουμε διάφορες καταστάσεις για να δούμε τα συστατικά μέρη ώστε να μπορέσουμε να αποφασίσουμε ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος, ποια είναι η καλύτερη μέθοδος για να προσεγγίσουμε το όλον. Γι' αυτό το λόγο λέω ότι πρέπει να βασιζόμαστε στους καθημερινούς εμπειρογνώμονες, στους ξυπόλητους εμπειρογνώμονες και όχι σε αυτούς οι οποίοι στέκονται στην κορυφή της πυραμίδας. Πρέπει να ενστερνιστούμε, να ακούσουμε, να αφουγκραστούμε αυτούς οι οποίοι βρίσκονται μεταξύ μας και κατανοούν τα πράγματα που συμβαίνουν σε μας.

Θα πρέπει ουσιαστικά να λάβουμε υπόψη μας και την οικονομία και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Ο εμπειρογνώμονας με την παραδοσιακή έννοια του όρου είναι κάποιος ο οποίος έρχεται από μακριά και δίνει ξεκάθαρες απαντήσεις για πράγματα που γνωρίζει. Και το αποτέλεσμα είναι ότι γίνονται γενικεύσεις και δημιουργούνται στερεότυπα με αποτέλεσμα αυτό που προκύπτει να μην είναι τελικά ολοκληρωμένο. Άρα πρέπει να βασιστούμε στην αρχή της επικουρικότητας, στην αρχή

του ότι οι άνθρωποι που είναι κοντά στις κοινωνικές ομάδες γνωρίζουν πολύ περισσότερα.

Οι στόχοι, λοιπόν, της Λιουσαβόνας και η Διά Βίου Μάθηση αποτελούν ένα σημαντικό βασικό συστατικό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, όπως λέγεται, και θα πρέπει να δημιουργηθεί μέσω αυτών ανταγωνιστικότητα, δυναμική στην οικονομία, εύρεση θέσεων εργασίας, κοινωνική συμμετοχή, πληροφόρηση, κινητικότητα. Και αυτό αφορά φυσικά όλους τους πολίτες όλων των χωρών. Οι πολίτες, λοιπόν, σε όλα τα στάδια της ζωής τους πρέπει να συνεχίζουν να μαθαίνουν, αλλά δυστυχώς το πρόβλημα είναι ότι έχουμε περιορισμένους πόρους. Έτσι λοιπόν πέραν της ρητορικής των Βρυξελλών, έχουν την πραγματική βούληση να εμπλακούν ενεργά σε αυτά τα πράγματα; Γιατί τα πράγματα είναι πολύ πιο πολύπλοκα από ότι οι ρητορείες.

Από τη μία πλευρά λένε ότι πρέπει οι εργαζόμενοι να παίρνουν ρίσκα, να επενδύουν στο μέλλον τους, να γίνονται πιο ανταγωνιστικοί. Οι εργαζόμενοι πρέπει να γίνουν ουσιαστικά επιχειρηματίες της ίδιας τους της ζωής, αλλά βλέπουμε ότι το προφίλ και η ταυτότητα των εργαζομένων με ελάχιστες δεξιότητες σήμερα δεν μπορεί να αλλάξει σε λίγες μέρες. Η προσέγγιση, λοιπόν, του ανειδίκευτου εργάτη που θα πάρει τη ζωή στα χέρια του και θα οργανώσει τη ζωή του δεν είναι και τόσο πολλά υποσχόμενη, αν δεν υπάρχει το κατάλληλο σύστημα κατάρτισης και κινητροδότησης. Χρειάζονται ουσιαστικά δυο γενιές από έναν ανειδίκευτο για να μπορέσει να ενσωματωθεί ιεραρχικά στην κοινωνία λαμβάνοντας τη ζωή του στα χέρια του. Χρειάζονται σαφείς οδηγίες. Η βιομηχανική επανάσταση ουσιαστικά έφερε μεγάλες αλλαγές. Δεν μπορούμε από τη μία πλευρά να οργανώνουμε για πολλά χρόνια ανειδίκευτους εργάτες, εργάτες χωρίς βούληση και από την άλλη να ζητάμε μέσα σε λίγο χρονικό διάστημα να πάρουν την επαγγελματική ζωή τους στα χέρια τους και να γνωρίζουν οι ίδιοι τι πρέπει να κάνουν. Αυτή είναι μία πάρα πολύ υπεροπτική προσέγγιση που αφορά τη μεταβιομηχανική κοινωνία η οποία δεν λαμβάνει υπόψη ότι τα άτομα αυτά είναι υποκείμενα και έχουν μια συγκεκριμένη συμπεριφορά που δεν μπορούν να την αλλάξουν από τη μία μέρα στην άλλη. Αυτό που συνέβαινε με τις προηγούμενες γενιές, οι ιστορικές περιόδους, γίνονται όλο και πιο σύντομες. Δηλαδή ήμασταν

κυνηγοί και ψαράδες για εκατομμύρια χρόνια, μετά γίναμε αγρότες για κάποιες χιλιάδες χρόνια και βιομηχανικοί εργάτες για 150 χρόνια και τώρα μπαίνουμε στην κοινωνία της γνώσης και πολύ σύντομα θα μπορούμε και σε μια άλλη κοινωνία. Αυτό που θα ήθελα να σας πω είναι, λοιπόν, όταν μιλάμε για ανειδίκευτους εργάτες είναι ότι έζησαν τη ζωή τους σε τρεις διαφορετικές εποχές. Όταν ουσιαστικά εγκατέλειψαν το σχολείο έγιναν αγρότες, μετά μπήκαν στο βιομηχανικό τομέα και τώρα η βιομηχανική παραγωγή έχει μεταφερθεί στην Κίνα και ζητάμε ανθρώπους με ένταση γνώσης να έρθουν να αντικαταστήσουν τους βιομηχανικούς εργάτες, ενώ έχουν εκπαίδευση βιομηχανικών εργατών. Βλέπετε εδώ ότι πρέπει να αλλάξει ολόκληρη η δομή σκέψης των ανθρώπων. Είναι ένα μεγάλο ζήτημα και δεν θα ήθελα τώρα να μπω σε λεπτομέρειες.

Αν το δούμε, λοιπόν, ιστορικά και αν τραβήξουμε μια χρονική γραμμή, βλέπουμε ότι υπάρχουν πολλές καμπύλες και κορυφώσεις καθόλη τη διάρκεια ζωής των ανθρώπων. Στις μέρες μας ουσιαστικά κάνοντας διάφορες έρευνες έχουμε κατορθώσει να βελτιώσουμε πολλούς τομείς της ζωής μας. Βλέπουμε τι πραγματικά συμβαίνει και τι χρειάζεται να βελτιώσουμε για να βελτιωθούμε και εμείς οι ίδιοι. Κάπως έτσι ουσιαστικά βελτιώσαμε και το προσδόκιμο ζωής μας. Αναγνωρίσαμε ποια ήταν τα προβλήματα που αντιμετωπίζαμε και τα άλματα που έγιναν, αλλά αυτά γίνονται βέβαια σε βάθος χρόνου. Δεν μπορούμε να τα κάνουμε αυτά μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα. Οι άνθρωποι ουσιαστικά πρέπει να σκέφτονται με όρους γενεών πλέον και όχι με όρους ημερών για να αλλάξουν ολόκληρες αυτές τις ιδιοσυγκρασίες που έχουν αποκτήσει όλα αυτά τα χρόνια. Χρειάζεται λοιπόν πέραν της ιδιοσυγκρασίας να αλλάξει και ο τρόπος που γίνεται η κατανομή των πόρων. Υπάρχουν βέβαια τρόποι να βελτιώσουμε την κατάσταση. Μπορούμε να ζητήσουμε να υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων έτσι ώστε ένα συγκεκριμένο ποσό χρημάτων να αφιερώνεται στη Διά Βίου Μάθηση. Αλλά έχουμε ήδη μια οικονομική κρίση στην πλάτη μας. Πώς λοιπόν οι εργαζόμενοι μπορούν να αποταμιεύσουν και κάποια χρήματα ή να χάσουν κάποια χρήματα για τη Διά Βίου Μάθηση; Επίσης μπορούμε να μετατρέψουμε το χώρο εργασίας σε χώρο μάθησης. Αλλά ξέρετε αυτό δεν μπορεί να γίνει σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις οι οποίες

έχουν ήδη πολλά προβλήματα. Μπορούμε να έχουμε ενεργές πολιτικές αγοράς εργασίας, μπορούμε να έχουμε εναλλαγή θέσεων εργασίας. Οι επιχειρήσεις μπορούν ουσιαστικά να κάνουν εναλλαγή εργαζομένων σε θέσεις εργασίας (job rotation) για να διευκολύνουν την εκπαίδευσή τους, αλλά χρειάζονται πόροι γι' αυτό.

Όταν λοιπόν αναφερόμαστε στη σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη οικονομία καθώς και στις τεχνολογικές αλλαγές και στις καινοτομίες, τότε θα πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι υπάρχει μία ανάγκη για την ανανέωση των προσόντων. Όλοι οι εμπλεκόμενοι θα πρέπει να κινητοποιηθούν και να προωθήσουν μία πραγματική κουλτούρα Διά Βίου Μάθησης από ένα πολύ αρχικό στάδιο. Αλλά αυτό είναι κάτι ιδανικό, είναι κάτι ουτοπικό, είναι κάτι ρεαλιστικό ή είναι μία πραγματική προοπτική για την Ευρώπη και για τις ευρωπαϊκές στρατηγικές γενικότερα; Εγώ πιστεύω ότι είναι μάλλον ουτοπικό. Είναι πολύ σύνθετο και δύσκολο να το εφαρμόσει κανείς στην πραγματικότητα και γι' αυτό είπα και στην αρχή ότι είναι καλύτερο να θέτουμε ρεαλιστικούς στόχους, παρά να θέτουμε ουτοπικούς στόχους, γιατί όπως καταλαβαίνετε στη δεύτερη περίπτωση δεν θα μπορέσουμε να επιτύχουμε κανένα αποτέλεσμα.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προτείνει επενδύσεις και μελλοντικά μέτρα για την προώθηση της Διά Βίου Μάθησης, αλλά το θέμα είναι ότι οι άμεσα ενδιαφερόμενοι δεν γνωρίζουν ποια θα είναι τα οφέλη απ' αυτά τα συστήματα Διά Βίου Μάθησης. Και όχι μόνο οι εργαζόμενοι και οι πιθανοί συμμετέχοντες σε αυτά δεν τα γνωρίζουν αλλά ούτε οι εργοδότες, ούτε οι ίδιοι οι εμπλεκόμενοι σε αυτά τα συστήματα. Πέρυσι θυμάμαι χαρακτηριστικά σε ένα Συνέδριο, ένας από τους άμεσα υπεύθυνους βγήκε στην τηλεόραση και δήλωσε ότι έχουμε δεσμεύσει 120 εκατομμύρια για την προώθηση της Διά Βίου Μάθησης. Παρόλα αυτά, αυτά τα 120 εκατομμύρια ακόμα και αν επενδύθηκαν δεν επέφεραν τα αναμενόμενα αποτελέσματα, γιατί κανένας απ' τους εμπλεκόμενους δεν γνώριζε ποια είναι τα πραγματικά οφέλη και πώς θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει τα προγράμματα κατάρτισης.

Στη συνέχεια κάτι άλλο που προτείνεται για την ενίσχυση της δια βίου μάθησης είναι τα εθνικά πλαίσια προσόντων, τα οποία θα πρέπει να συμμορφώνονται με το ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων. Όλα αυτά όμως

είναι μάλλον κάπως αφαιρετικά. Δεν είναι κάποιες σαφείς προτάσεις οι οποίες θα μπορούσαν να καταστήσουν την Ευρώπη ανταγωνιστική σε σχέση με τις ΗΠΑ, ή με άλλες οικονομικά αναπτυγμένες χώρες. Οι προτεραιότητες για την Ευρώπη, για το έτος 2010, είναι η βελτίωση της γνώσης των ξένων γλωσσών, η εκπαίδευση των εκπαιδευτών και τέλος η βελτίωση των χρηματοοικονομικών μηχανισμών οι οποίοι δίνουν τα απαραίτητα κονδύλια για την ανάπτυξη των προγραμμάτων κατάρτισης. Μια άλλη προτεραιότητα είναι να υπάρξει σύνδεση των προσόντων που αναπτύσσουν οι εκπαιδευόμενοι στα προγράμματα κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς. Ένας άλλος στόχος είναι να μειώσουν το ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου. Ένας ακόμη στόχος είναι να αναπτυχθούν θεσμοί οι οποίοι προωθούν την καινοτομία, να δημιουργηθούν συνεργασίες μεταξύ των παρόχων, των επιχειρήσεων, των ερευνητικών κέντρων, των βιομηχανιών. Όλα αυτά είναι θεμιτά. Όλα είναι ωραία.

Παρόλα αυτά στην ουσία, στην πραγματικότητα τα αποτελέσματα δεν είναι ικανοποιητικά. Γιατί; Γιατί, όπως είπα και πρωτύτερα, πρέπει να θέτουμε ρεαλιστικούς όρους και να εντοπίζουμε τα προβλήματα στην εκάστοτε χώρα. Μόνο έτσι θα μπορούσαμε να ενισχύσουμε τις επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό και για γίνει αυτό, επαναλαμβάνω, πρέπει να εντοπίζουμε τα προβλήματα, πρέπει να αναλύουμε τα εθνικά πλαίσια και να θέτουμε τους κατάλληλους στόχους για την εκάστοτε χώρα. Μόνο αναλύοντας τα πλαίσια και εντοπίζοντας τις λεπτομέρειες οι οποίες κάνουν τη διαφορά θα μπορούσαμε να επιτύχουμε σημαντικά αποτελέσματα.

