

# Παρουσίαση της μελέτης

Πέμπτη  
21.3.2024  
Αμφιθέατρο  
ΓΣΕΒΕΕ

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



Έτος Ίδρυσης 2006

**ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων  
ΓΣΕΒΕΕ



Αλέξης Κόκκος  
Παρασκευάς Λιντζέρης



## Εισαγωγή

Η μελέτη που πραγματοποιήσαμε το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και η Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΕΕΕΕ) έχει ως τίτλο «Προβληματικές όψεις της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Μια νέα θεώρηση της ποιότητας». Για την υλοποίηση της μελέτης συνέπραξαν από την ΕΕΕΕ οι Αλέξης Κόκκος, Δημήτρης Βεργίδης, Έφη Κωσταρά και Αφροδίτη Βεργίδου και από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ οι Παρασκευάς Λιντζέρης, Γεωργία Μιχαλοπούλου και Ιωάννα Μακρή. Η μελέτη χρηματοδοτήθηκε από το ΕΠ ΑΝΑΔ ΕΔΒΜ 2014–2020.

## Γιατί κάναμε αυτή τη μελέτη;

Αφετηρία της όλης διερεύνησης ήταν η επίγνωση ότι η κατάσταση στην Ελλάδα σχετικά με την εκπαιδευτική ποιότητα, ιδίως στην συγχρηματοδοτούμενη από τα Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (ΣΕΚ), δεν είναι καλή. Παρότι υπάρχουν αρκετά κανονιστικά κείμενα που αναφέρονται σε αυτήν, η ποιότητα των έργων κατάρτισης όλα τα τελευταία χρόνια δεν βελτιώνεται.

Σημαντικές έρευνες, όπως η μελέτη για την συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου μάθηση των Ινστιτούτων της ΓΣΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ, καθώς και η σχετική μελέτη του διαΝΕΟσις, δείχνουν ότι η χαμηλή ποιότητα είναι μία από τις βασικότερες αιτίες της μικρής συμμετοχής των ατόμων. 91% των εμπειρογνομόνων που ρωτήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+ REGALΕκτίμησαν ότι βασικά στοιχεία ποιότητας όπως η σύνδεση των προγραμμάτων με τις ανάγκες της αγοράς

εργασίας, ο προσανατολισμός σε άτομα που έχουν ανάγκη την κατάρτιση, και η καταλληλότητα του ανθρώπινου δυναμικού των παρόχων, είναι προβληματικά. Η πρόσφατη (2023) μελέτη του ΟΟΣΑ «Συστάσεις για την εισαγωγή ενός νέου πλαισίου διασφάλισης ποιότητας για τη μη τυπική εκπαίδευση ενηλίκων στην Ελλάδα» επισήμανε ότι είναι ανάγκη να δημιουργηθεί ένα νέο σύστημα «διασφάλισης ενός ελάχιστου επιπέδου ποιότητας».

Για αυτούς τους λόγους κάναμε λοιπόν τη συγκεκριμένη μελέτη. Γιατί έχουμε χρόνιο πρόβλημα εκπαιδευτικής ποιότητας στην Ελλάδα και όσο δεν το αντιμετωπίζουμε διακινδυνεύουμε να περιέλθει όλο το σύστημα ΣΕΚ σε γενικευμένη κρίση εμπιστοσύνης με εξαιρετικά αρνητικές συνέπειες για την μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητα, ευστάθεια και βιωσιμότητά του.

## Τι επιχειρήσαμε σε αυτή τη μελέτη και πως εργαστήκαμε;

Εξετάσαμε όλη την αλυσίδα ενεργειών που συνιστά τον «κύκλο κατάρτισης», από τον αρχικό σχεδιασμό μέχρι την τελική αξιολόγηση των προγραμμάτων. Διατρέξαμε τους κρίκους αυτής της αλυσίδας βήμα – βήμα. Αναρωτηθήκαμε σημείο προς σημείο τι διευκολύνει και τι εμποδίζει την εκπαιδευτική

ποιότητα. Κυρίως, εξετάσαμε τη θέση αυτών που βρίσκονται στην «πρώτη γραμμή» και υλοποιούν σε καθημερινή βάση τις δράσεις ΣΕΚ. Ρωτήσαμε διευθυντές και σχεδιαστές προγραμμάτων των ΚΔΒΜ, εκπαιδευτές, οργανωτικούς και διοικητικούς υπεύθυνους, καταρτιζόμενους, αλλά και στελέχη των

αρμόδιων κρατικών φορέων, ειδικούς επιστήμονες και ερευνητές του πεδίου. Μελετήσαμε το θεσμικό πλαίσιο για να δούμε τι εφαρμόζεται, τι όχι και γιατί. Επισκοπήσαμε μερικές από τις καλύτερες θεωρίες για την ποιότητα της εκπαίδευσης, καθώς και τις συστάσεις του Ευρωπαϊκού Πλαισίου για τη Διασφάλιση της ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET) για να ελέγξουμε τι από αυτά που κάνουμε στη συνήθη καθημερινή πρακτική βρίσκεται σε διάσταση από τις αρχές της ποιοτικής εκπαίδευσης. Τέλος, δεν εξετάσαμε μόνο τη φάση της υλοποίησης των σεμιναρίων κατάρτισης, αλλά και ό,τι προηγείται και έπεται αυτής.

Διαπιστώσαμε ότι πολλά από τα προβλήματα ποιότητας προέρχονται από την βαθύτερη διάρθρωση του ελληνικού συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και από θέματα όπως η στοχοθεσία, οι τρόποι ανάθεσης των προγραμμάτων, οι διοικητικές διαδικασίες παρακολούθησης και ελέγχου των έργων και άλλα. Έτσι, μας έγινε κατανοητό ότι η ποιότητα στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δεν μπορεί επιτευχθεί εάν περιοριστεί στη προσπάθεια βελτίωσης ορισμένων επιμέρους στοιχείων ή εάν οι διορθωτικές παρεμβάσεις εστιαστούν μόνο στο έργο των παρόχων, ενώ άλλοι σημαντικοί παράγοντες μένουν ίδιοι.

Κατά την έρευνά μας, και ειδικότερα κατά τις πολύωρες συζητήσεις με τους εμπειρογνώμονες που μας πρόσφεραν τη γνώμη τους, διαπιστώσαμε ότι η κάθε πλευρά επιθυμεί και επιζητά διαφορετικά πράγματα από την κατάρτιση, με αποτέλεσμα τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα να αποτελούν τελικά ένα πεδίο διασταύρωσης και αντιπαράθεσης πολλών διαφορετικών βλέψεων και επιδιώξεων, οι οποίες δεν συγκλίνουν εύκολα μεταξύ τους

- Τα ΚΔΒΜ θέλουν όσο το δυνατόν περισσότερους «πελάτες – καταρτιζόμενους» και όσο το δυνατόν μικρότερο κόστος και μεγαλύτερο κέρδος.
- Το κράτος θέλει αυστηρή τήρηση των διοικητικών διαδικασιών και της επιλεξιμότητας των δαπανών, ικανοποίηση των δεικτών των εγκεκριμένων έργων και ομαλή απορρόφηση των διαθέσιμων πόρων.
- Οι εκπαιδευτές θέλουν καλύτερες αποζημιώσεις και διευκολύνσεις για το διδακτικό τους έργο.
- Αρκετοί καταρτιζόμενοι θέτουν ως προτεραιότητα τη λήψη του επιδόματος κατάρτισης επιζητώντας ένα σχετικά «εύκολο» ως προς τη επιτυχή παρακολούθησή του σεμινάριο.
- Οι φορείς πιστοποίησης θέλουν, όπως και οι πάροχοι κατάρτισης, όσο το δυνατόν περισσότερους «πελάτες» και όσο το δυνατόν μικρότερο κόστος πιστοποίησης.

Για να επιτευχθεί επομένως μια αποφασιστική βελτίωση στο ποιοτικό επίπεδο των προγραμμάτων ΣΕΚ χρειάζεται να ληφθούν υπόψη, αλλά και, όσο το δυνατόν, να τροποποιηθούν θετικά οι επιθυμίες και οι ανάγκες όλων των διαφορετικών πλευρών ώστε να προσεγγιστεί μια νέα ισορροπία των παραγόντων που χαρακτηρίζουν την τωρινή κατάσταση ελλειπτικής εκπαιδευτικής ποιότητας.

Τι έδειξε λοιπόν η μελέτη μας; Ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες που ευνοούν ή παρεμποδίζουν την ποιότητα της ΣΕΚ;

## Παράγοντες που ευνοούν ή παρεμποδίζουν την ποιότητα της ΣΕΚ

Τα τελευταία 4-5 χρόνια επιχειρήθηκε ανασυγκρότηση του πεδίου της ΣΕΚ, μετά την καθίζηση που είχε υποστεί στην περίοδο 2012-2019. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν προβλήματα σε αρκετά μέρη του συστήματος. Βασικό χαρακτηριστικό είναι ότι οι περισσότερες από τις δικλείδες που θεσπίστηκαν με στόχο τη διασφάλιση της ποιότητας λειτουργούν αποδυναμωμένα ή δεν έχουν τεθεί σε εφαρμογή. Θα παρουσιάσουμε λοιπόν το σύστημα σαν ένα Όλο, ένα puzzle που συναποτελείται από στοιχεία, τα οποία θα σχολιάσουμε σχηματοποιώντας κάπως, για λόγους συντομίας.

1. Ένα πρώτο θετικό στοιχείο είναι η διαμόρφωση του Εθνικού Συστήματος Ανάπτυξης Δεξιοτήτων, που συνοδεύεται από το αξιολογικό έργο του ΕΙΕΑΔ από το 2016 και μετά και στη συνέχεια της ΜΕΚΥ, της Μονάδας που εντοπίζει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, η σχετική δυναμική αυτής της «δικλείδας διασφάλισης ποιότητας» αποδυναμώνεται. Αυτό συμβαίνει για δύο λόγους. Πρώτον, παρατηρούνται επικαλύψεις αρμοδιοτήτων μεταξύ των φορέων του Εθνικού Συστήματος και, δεύτερον, τα πορίσματα της ΜΕΚΥ δεν αξιοποιούνται όσο θα έπρεπε στο πλαίσιο του συστήματος της ΣΕΚ.
2. Ένα δεύτερο θετικό στοιχείο είναι η διαμόρφωση επαγγελματικών περιγραμμάτων, που πρόσφατα πλήθυναν, επικαιροποιήθηκαν και βρίσκονται στη φάση πιστοποίησης και δημοσίευσης. Ωστόσο, στην πράξη, συχνά τα περιγράμματα δεν λειτουργούν αποδοτικά. Αυτό συμβαίνει γιατί δεν υπάρχει θεσμική ρύθμιση για το πώς να αξιοποιούνται τα περιγράμματα όταν σχεδιάζονται τα προγράμματα ΣΕΚ. Επιπλέον, αρκετοί πάροχοι δεν διαθέτουν σχετική τεχνογνωσία. Έτσι, περιορίζεται η δυναμική και αυτού του στοιχείου.
3. Μια ακόμα «δικλείδα διασφάλισης ποιότητας», που αποτυπώνεται στην ΚΥΑ 82759/2022, είναι η σύσταση να τηρούνται οι αρχές και μέθοδοι της εκπαίδευσης ενηλίκων στη διαμόρφωση και υλοποίηση των προγραμμάτων. Από την άλλη όμως, παρατηρούνται αρκετές αντιφατικές πρακτικές ως προς αυτό, όπως είναι για παράδειγμα η παρακάτω.
4. Η ΚΥΑ 82759, από τη μία πλευρά, και σύμφωνα με τη μεθοδολογία της εκπαίδευσης ενηλίκων, συστήνει να τηρούνται 10 προδιαγραφές ποιότητας στο σχεδιασμό των προγραμμάτων ΣΕΚ. Οι προδιαγραφές αφορούν στην ανταπόκριση των προγραμμάτων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των καταρτιζόμενων, στο σχεδιασμό των προγραμμάτων με βάση τα επαγγελματικά περιγράμματα, στην επιλογή κατάλληλων εκπαιδευτικών μεθόδων και εκπαιδευτών, στη λειτουργική επιλογή των καταρτιζόμενων, στην ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών, στην κατάλληλη μεθοδολογία πρακτικής άσκησης, και στην εσωτερική αξιολόγηση των προγραμμάτων. Από την άλλη πλευρά όμως, προκύπτει μια εγγενής αντίφαση. Η ΚΥΑ, δεν απαιτεί από τους παρόχους να τηρούν αυτές τις ποιοτικές προδιαγραφές όταν υποβάλουν προγράμματα προς έγκριση. Συγκεκριμένα, απαιτείται τα

προγράμματα να περιέχουν μία μόνο από τις 10 προδιαγραφές, και κάποιες άλλες που αφορούν οικονομικά και διοικητικά θέματα.

5. Το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο προσδιόρισε προϋποθέσεις για την επιλεξιμότητα των παρόχων ΣΕΚ. Ανάμεσα στις προϋποθέσεις, κεντρικό ρόλο έχουν τα πιστοποιητικά κατά ISO, τα οποία αφορούν κυρίως οργανωτικά ζητήματα. Όμως, ο εφοδιασμός των παρόχων με αυτά τα πιστοποιητικά δεν οδήγησε σε ορατή βελτίωση του έργου τους, γιατί δεν ελέγχεται η ποιότητα της εκπαιδευτικής πρακτικής κατά τη διάρκεια της υλοποίησης των προγραμμάτων. Δικαιολογημένα λοιπόν, η πρόσφατη μελέτη του ΟΟΣΑ για τη διασφάλιση ποιότητας του έργου των παρόχων προτείνει έναν μόνο δείκτη ποιότητας που αφορά στην απόκτηση ενός πιστοποιητικού ISO, ενώ 16 δείκτες αφορούν στην ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου. Εκτιμούμε, ότι οι συγκεκριμένες προτάσεις του ΟΟΣΑ διαμορφώνουν προϋποθέσεις αναβάθμισης του έργου των παρόχων.
6. Μετά το 2009, η Πολιτεία δεν διοργάνωσε προγράμματα επιμόρφωσης των εκπαιδευτών ενηλίκων, και δεν πραγματοποιήθηκε επιμόρφωση των στελεχών των παρόχων. Είναι όμως θετικό το ότι πρόσφατα εντάχθηκαν στο ΕΣΠΑ συναφή προγράμματα.
7. Η ΚΥΑ 82759 έθεσε ποιοτικές προδιαγραφές για την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης. Ωστόσο, συχνά τα προγράμματα ΣΕΚ έχουν μόνο θεωρητικό μέρος.
8. Μια ακόμα 'ασφαλιστική δικλείδα' αφορά στις συστάσεις της ΚΥΑ

82759/2022 σχετικά με τους όρους υλοποίησης της τηλεκατάρτισης, η οποία ωστόσο, στην πράξη, εμφανίζει σοβαρά εγγενή προβλήματα, όπως θα εξηγηθεί στην επόμενη ενότητα, που αφορά στις δομικές αιτίες των προβλημάτων ποιότητας.

9. Το θεσμικό πλαίσιο θέσπισε την υποχρεωτικότητα της πιστοποίησης των προσόντων που αποκτώνται μέσω των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων ΣΕΚ. Όμως, συνήθως οι εξετάσεις πιστοποίησης δεν πραγματοποιούνται σε εργαστηριακό ή εργασιακό περιβάλλον, αλλά περιορίζονται σε γραπτή εξέταση, πράγμα που πλήττει την ποιότητα της διαδικασίας. Επιπλέον, δεδομένου ότι τα αποτελέσματα των εξετάσεων πιστοποίησης συνδέονται με περικοπή αποδοχών τόσο για τους παρόχους όσο και για τους καταρτιζόμενους, δημιουργείται έντονη πίεση για την απονομή του μέγιστου δυνατού αριθμού πιστοποιήσεων. Αποτέλεσμα είναι, όπως συμβαίνει πρόσφατα σε μεγάλη κλίμακα, να πιστοποιείται άνω του 99% των υποψηφίων, πράγμα που υποσκάπτει το κύρος της πιστοποίησης στην αντίληψη της κοινωνίας και της επιχειρηματικής κοινότητας.
- 10-12. Τέλος, υπάρχουν τρία ακόμα κρίσιμα στοιχεία του συστήματος ΣΕΚ που παραμένουν ανενεργά, αν και προβλέπονται από το θεσμικό πλαίσιο. Πρόκειται για α) τη σύνδεση της συνεχιζόμενης κατάρτισης με την απόκτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων, χωρίς την οποία δεν έχει πρακτικό αντίκρισμα η πιστοποίηση των αποκτώμενων μέσω ΣΕΚ προσόντων, β) την πιστοποίηση των προγραμμάτων ΣΕΚ,

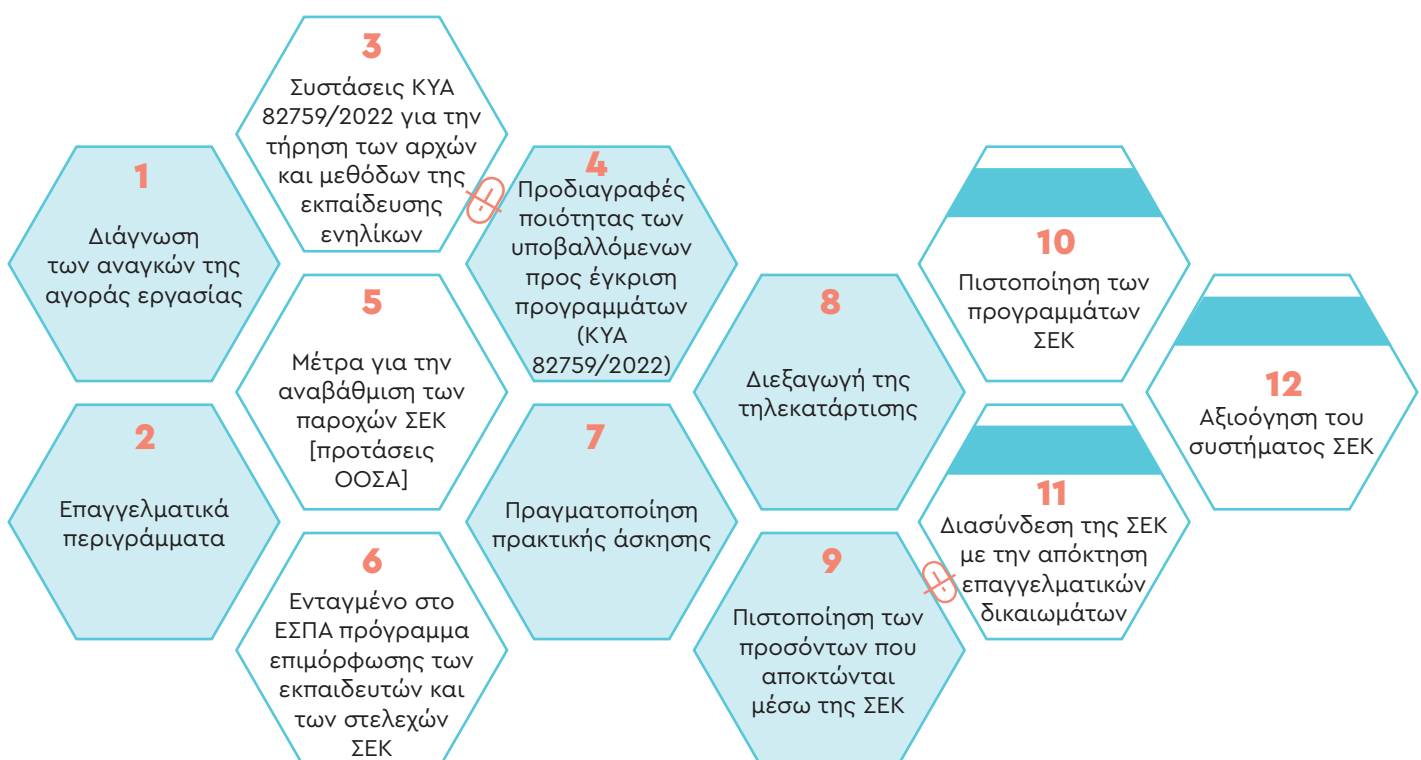
καθώς και γ) την αξιολόγηση του όλου συστήματος της ΣΕΚ.

Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι το Ελληνικό πεδίο ΣΕΚ, παρά το ότι περιέχει θετικές προβλέψεις και προθέσεις, παραμένει σε χαμηλό ποιοτικό επίπεδο λόγω των προβλημάτων που εμφανίζονται σε αρκετά στοιχεία του. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, μειώνεται και η δυναμική των θετικών στοιχείων. Ας παρουσιάσουμε ένα παράδειγμα. Η προβλεπόμενη επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού των παρόχων είναι ασφαλώς αναγκαία, το ίδιο και η αναβάθμιση των παρόχων με μέτρα, όπως αυτά που προτείνει ο ΟΟΣΑ. Ωστόσο, μπορεί εύλογα να υποθεθεί ότι η απόδοση των συγκεκριμένων δράσεων θα είναι μειωμένη, στο μέτρο που θα παραμένουν αδύναμα ή ανενεργά άλλα

στοιχεία του συστήματος που επηρεάζουν αυτές τις δράσεις, στοιχεία δηλαδή όπως οι ελλείψεις προδιαγραφές των προς έγκριση προγραμμάτων σημείο 4), η μειωμένου κύρους πιστοποίηση (σημείο 9), καθώς και η ασύμπτωτη σχέση της κατάρτισης με τα επαγγελματικά δικαιώματα (σημείο 11), που εμποδίζει ολόκληρο το πεδίο της ΣΕΚ να γίνει περισσότερο ελκυστικό και αποδοτικό για την οικονομία, την κοινωνία και καθένα καταρτιζόμενο ξεχωριστά.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, το Ελληνικό σύστημα ΣΕΚ μπορεί να αναπαρασταθεί με το παρακάτω puzzle, του οποίου τα περισσότερα στοιχεία εμφανίζουν προβλήματα ή αδυναμίες, όπως συμβολίζεται από την σκίαση, ενώ άλλα παραμένουν ανενεργά (στοιχεία 10-12).

## Συστατικά στοιχεία του Ελληνικού συστήματος ΣΕΚ





## Οι δομικές αιτίες των προβλημάτων εκπαιδευτικής ποιότητας

Οι βαθύτερες, δομικές, αιτίες των παραγόντων που προαναφέρθηκαν και που παρεμποδίζουν την εκπαιδευτική ποιότητα είναι πολλές. Επίσης, πρόκειται για αιτίες διαφορετικού είδους και επιπέδου. Άλλες συνδέονται με νομοθετημένες ρυθμίσεις του συνολικού συστήματος ΣΕΚ στην Ελλάδα και άλλες οφείλονται σε αβελτηρίες των άμεσα εμπλεκόμενων δηλαδή των παρόχων κατάρτισης, των σχεδιαστών προγραμμάτων, των εκπαιδευτών και των καταρτιζόμενων. Αυτό το στοιχείο κάνει την προσπάθεια βελτίωσης της ποιότητας ένα πολύπλοκο και δύσκολο εγχείρημα που απαιτεί την συμβολή όλων των μερών. Τα βασικά δομικά αίτια της ελλειπτικής εκπαιδευτικής ποιότητας, τα οποία επισήμανε η μελέτη, είναι έξι:

1. Η έντονη προτεραιότητα όσων λαμβάνουν τις κεντρικές πολιτικές αποφάσεις, σχεδιάζουν, προκηρύσσουν και αναθέτουν τα συγχρηματοδοτούμενα έργα ΣΕΚ στην απορρόφηση των διαθέσιμων ενωσιακών πόρων και σε όλη τη επακόλουθη δέσμη μέτρων που υπηρετούν αυτόν το σκοπό όπως το θεσμικό πλαίσιο παρακολούθησης της υλοποίησης των έργων, η ανελαστικότητα των διαχειριστικών διαδικασιών, η επιλογή των δεικτών επίτευξης των στόχων, τα κριτήρια αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των έργων κ.ά.
2. Η μετατροπή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε υποκατάστατο επιδοματικής πολιτικής και η συνεπαγόμενη μείωση του ρόλου του βασικού στόχου που είναι (ή θα έπρεπε να είναι) η ανάπτυξη των γνώσεων και επαγγελματικών δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Αυτή η διάσπαση μεταξύ του στόχου, που είναι η μάθηση, και του κινήτρου συμμετοχής, που πολλές φορές είναι η λήψη του επιδόματος, επιτείνεται από την έλλειψη άλλων ουσιαστικών κινήτρων ενεργητικής συμμετοχής των ατόμων στην κατάρτιση, όπως θα ήταν η θεσμική αναγνώριση των αποκτηθέντων επαγγελματικών προσόντων.

3. Η έλλειψη συστηματικών ελέγχων του έργου των παρόχων κατά την διεξαγωγή των προγραμμάτων κατάρτισης, ιδίως σε θέματα και αντικείμενα που αφορούν στην εκπαιδευτική ποιότητα και όχι μόνο στην τυπική γραφειοκρατική συμμόρφωση με τις διοικητικές προδιαγραφές των έργων. Εξίσου σημαντικό πρόβλημα με την έλλειψη ποιοτικών ελέγχων κατά τη διάρκεια των σεμιναρίων κατάρτισης είναι η έλλειψη ουσιαστικής διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης και ανατροφοδότησης του έργου των παρόχων με βάση τα ευρήματα αυτής.
4. Η γενίκευση της τηλεκατάρτισης, η οποία από έκτακτη συνθήκη ειδικού σκοπού έχει μετατραπεί σε γενικευμένο μοντέλο εφαρμογής, την στιγμή μάλιστα που ούτε οι συνθήκες το απαιτούν επιτακτικά, ούτε τα στελέχη των φορέων κατάρτισης και οι εκπαιδευτές έχουν επιμορφωθεί και προετοιμαστεί για να κάνουν ουσιαστική χρήση των δυνατοτήτων των διαθέσιμων ψηφιακών μέσων, με αποτέλεσμα αυτά να χρησιμοποιούνται, πέρα από λίγες καλές εξαιρέσεις, ως απλό μέσο επικοινωνίας και όχι ως μέσο διδασκαλίας και εκπαιδευτικής αλληλεπίδρασης. Η πλημμελής



αξιοποίηση των ψηφιακών μέσων για εκπαιδευτικούς σκοπούς, που υποβιβάζει την ποιότητα της παιδαγωγικής σχέσης, αξίζει να μας θυμίσει ένα σημαντικό πρόβλημα της ΣΕΚ στην Ελλάδα το οποίο προϋπήρχε της «εισβολής» της τηλεκατάρτισης λόγω της πανδημίας: πρόκειται για το γεγονός ότι το συντριπτικά μεγαλύτερο μέρος της επαγγελματικής μάθησης των ενηλίκων περιορίζεται σε αυτό που ονομάζουμε «θεωρητική κατάρτιση» δηλαδή στην κατάρτιση σε συμβατικές αίθουσες διδασκαλίας μέσω διαλέξεων των εκπαιδευτών με την χρήση διαφανειών παρουσίασης και με πλήρη σχεδόν έλλειψη καλά οργανωμένης πρακτικής άσκησης σε εξοπλισμένα εργαστήρια ή σε κατάλληλες επιχειρήσεις. Πρόκειται για την μεγαλύτερη εσωτερική αντίφαση του όλου συστήματος ΣΕΚ διότι υποτίθεται ότι είναι «επαγγελματική κατάρτιση» χωρίς ωστόσο έμπρακτη απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων! Έτσι, τα ευρήματα πολλών επιστημών που επιβεβαιώνουν ότι για να υπάρξει πραγματική μάθηση πρέπει να συνδράμουν η νόηση, τα εσωτερικά προσωπικά κίνητρα, το φυσικό ανθρώπινο σώμα και η κοινωνική αλληλεπίδραση, στην περίπτωσή μας σπανιότατα λαμβάνονται υπόψη.

5. Η υπερβολική επικέντρωση στη διαδικασία της πιστοποίησης των αποκτηθεισών από την κατάρτιση γνώσεων. Το μοντέλο πιστοποίησης που έχει υιοθετηθεί έχει δύο μη επιθυμητές συνέπειες: πρώτο, τα πιστοποιητικά που εκδίδονται είναι εκατοντάδες χιλιάδες, καθώς οι εξετάσεις είναι υποχρεωτικές για όλους τους συμμετέχοντες, με αποτέλεσμα να υποβιβάζονται σε απλές

βεβαιώσεις παρακολούθησης της κατάρτισης, χωρίς ιδιαίτερη αξία για τον κάτοχο και χωρίς αναγνώριση από τους εργοδότες, και δεύτερο, δεδομένου ότι η επιτυχής συμμετοχή στις εξετάσεις πιστοποίησης είναι προαπαιτούμενο για την λήψη του συνόλου του επιδόματος κατάρτισης, επικρατεί η τάση η εκπαιδευτική διεργασία να μετατρέπεται σε προετοιμασία για την πιστοποίηση και το περιεχόμενο της κάθε τράπεζας θεμάτων για τις εξετάσεις πιστοποίησης τείνει να υπερκαθορίσει το μαθησιακό περιεχόμενο των σεμιναρίων.

6. Τέλος, όχι λιγότερο σημαντικό πρόβλημα είναι η ελλειπτική αξιοποίηση εκ μέρους του συστήματος ΣΕΚ των αξιοσημείωτων θετικών βημάτων που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια στο πεδίο της διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας με το έργο του ΕΙΕΑΔ και σήμερα της ΜΕΚΥ, με τις σχετικές δράσεις των Ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων και με την εργασία ορισμένων περιφερειακών μηχανισμών διάγνωσης αναγκών. Εάν σε αυτά προστεθούν οι πρωτοβουλίες ανάπτυξης επαγγελματικών περιγραμμάτων από τους κοινωνικούς εταίρους και τον ΕΟΠΠΕΠ, και οι εφαρμογές για την αποτύπωση των δεξιοτήτων και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των υποψήφιων καταρτιζόμενων ανέργων από την ΔΥΠΑ, μπορεί κάποιος να διαπιστώσει ότι έχουν γίνει στη χώρα μας αξιόλογα βήματα ως προς την αξιόπιστη πληροφόρηση για τις ανάγκες των ατόμων και της αγοράς εργασίας σε επαγγέλματα και δεξιότητες, που όμως δεν έχουν αποδώσει ακόμη ως προς την επίδρασή τους σε βασικούς παράγοντες ποιότητας των προγραμμάτων ΣΕΚ

όπως το περιεχόμενο, η διάρκεια των προγραμμάτων, η σχέση θεωρίας και πρακτικής άσκησης, η χρονική μεσολάβηση από την επισήμανση

μιας ανάγκης ως την υλοποίηση της κατάρτισης κ.ά.

Βάσει όσων προαναφέρθηκαν τι θα μπορούσε να γίνει από δω και πέρα;

## Η ανάγκη μιας μεταρρύθμισης

Από όσα ειπώθηκαν, προκύπτει η ανάγκη μιας ολιστικής παρέμβασης στο σύστημα της ΣΕΚ με στόχο τη μεταρρύθμισή του. Για να επιτευχθεί αυτό, έχουμε να προτείνουμε τα εξής.

- Πρώτα, να γίνει μια εμπειρική μελέτη, ταυτόχρονα με διάλογο μεταξύ των ενδιαφερομένων πλευρών. Προτείνουμε να εξεταστούν όλα τα στοιχεία του συστήματος, με στόχο να αξιοποιηθούν τα βιώσιμα και να εντοπιστούν ποιοι παράγοντες εμποδίζουν την ποιοτική αναβάθμιση. Για καθεμία παράμετρο να τεθούν ερωτήματα προς διερεύνηση. Ερωτήματα, για παράδειγμα, όπως:
  - Μπορούν -και επιθυμούν- όλοι οι πάροχοι να ανταποκριθούν επιτυχώς στο σχέδιο αναβάθμισης των υπηρεσιών τους;
  - Πώς θα ήταν εφικτό να μειωθούν οι υπέρμετρες γραφειοκρατικές υποχρεώσεις των παρόχων ώστε να διοχετεύουν μέρος της ενέργειάς τους στη διασφάλιση της ποιότητας της κατάρτισης;
  - Πώς μπορεί να αξιοποιηθεί πιο αποτελεσματικά ο μηχανισμός διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας;
  - Πώς μπορεί τα δεδομένα των επαγγελματικών περιγραμμάτων να ενσωματώνονται επαρκώς στο σχεδιασμό των προγραμμάτων;
  - Πώς μπορεί η εξ αποστάσεως
- εκπαίδευση, που γίνεται με χρήση ψηφιακών μέσων, να σχετίζεται με τις αρχές και προδιαγραφές της εκπαίδευσης ενηλίκων;
- Ποιο θα ήταν ένα σύστημα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης και αξιολόγησης των εκπαιδευτών;
- Είναι εφικτή, και με ποιον τρόπο, η ριζική βελτίωση του συστήματος πιστοποίησης των προσόντων;
- Με τι είδους παρεμβάσεις θα μπορούσε να συνδυαστεί η εύλογη επιθυμία απόκτησης του εκπαιδευτικού επιδόματος από τα συμμετέχοντα άτομα με τη διαμόρφωση ουσιαστικών κινήτρων συμμετοχής στην κατάρτιση;
- Πώς θα μπορούσε η ΣΕΚ να συνδεθεί οργανικά με την απόκτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων;
- Με ποια μεθοδολογία και ποιες διαδικασίες μπορεί να γίνεται αξιολόγηση του συστήματος ΣΕΚ και πώς να αξιοποιούνται τα αποτελέσματα;
- Εν γένει, πώς μπορεί να αναπτυχθεί κουλτούρα κατάρτισης και αξιολόγησης στο σύστημα της ΣΕΚ;
- Τελικά, θα ήταν εφικτό να διαμορφωθεί μια εθνική πολιτική ΣΕΚ που να συνδυάζει την ανάγκη ομαλής απορρόφησης Ευρωπαϊκών πόρων με τη μέριμνα για τη διασφάλιση της ποιότητας, με στόχο τη βιωσιμότητα του συστήματος;

Με βάση τις απαντήσεις σε ερωτήματα αυτού του τύπου, θα μπορούσε να διατυπωθούν εναλλακτικά σχέδια παρέμβασης και να γίνουν πιλοτικές εφαρμογές, με στόχο να αποδειχθεί ποιες ενέργειες είναι βέλτιστες και γενικεύσιμες. Στην πορεία, θα γίνονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις που χρειάζονται για την υλοποίηση του σχεδίου.

Σε αυτή τη διεργασία μπορούν να βοηθήσουν μελέτες που έχουν γίνει από τις κρατικές αρχές, τους κοινωνικούς εταίρους, διεθνείς

οργανισμούς(π.χ. OECD) και άλλους φορείς, όπως το διαΝΕΟσις, και σκόπιμο θα ήταν να αξιοποιηθεί η τεχνογνωσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ειδικά του Cedefop, και του επιστημονικού δυναμικού της χώρας.

Υπό το συνολικό αυτό πρίσμα, θεωρούμε ότι υπάρχουν οι προϋποθέσεις για να συντελεστεί μια μεταρρύθμιση προκειμένου η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση να λάβει τη θέση που της αξίζει στην Ελληνική κοινωνία και οικονομία.



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα**  
**Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,**  
**Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

