



act45



ΤΙΤΛΟΣ Ενσωματωμένο πλαίσιο συνεργασίας και εργαλεία ανάπτυξης αποδοτικών τοπικών οικοσυστημάτων για την απορρόφηση άνεργων ενηλίκων άνω των 45 ετών με χαμηλή ειδίκευση σε προγράμματα εκπαίδευσης /κατάρτισης και ενίσχυσης

Grant Agreement Number KA2 2019-1-EL01-KA204-062606



Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν αποτελεί ένδειξη της έγκρισης του περιεχομένου, η οποία αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των δημιουργών. Η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτή.



Contents

| | | |
|---|----|---|
| ΤΙ ΠΑΡΑΚΙΝΕΙ ΤΟΥΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ ΕΝΗΛΙΚΕΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 45 ΕΤΩΝ ΜΕ ΧΑΜΗΛΗ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΟΥΝ ΣΕ ΚΑΤΑΡΤΙΣΕΙΣ – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ | 5 | |
| Ρόλος των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών..... | 10 | 3 |
| ΓΙΑΤΙ είναι σημαντικό; | 10 | |
| ΤΙ προτείνει το act45;..... | 10 | |
| ΠΟΙΟΣ θεωρείται ΟΚΠ;..... | 11 | |
| ΠΟΙΟ ΕΙΔΟΣ ΟΚΠ;..... | 11 | |
| ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΠΩΣ μπορεί μία ΟΚΠ να συμμετέχει στο έργο; | 13 | |
| Ρόλος των Εργοδοτών | 22 | |
| ΓΙΑΤΙ είναι σημαντικό; | 22 | |
| ΤΙ προτείνει το act45;..... | 22 | |
| ΠΟΙΟΣ θεωρείται τοπικός εργοδότης;..... | 23 | |
| ΠΟΙΟ ΕΙΔΟΣ εταιρειών;..... | 23 | |
| Σε ΠΟΙΟΝ απευθύνουμε αυτό το έγγραφο; | 24 | |
| ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΠΩΣ μπορεί να συμμετέχει ένας τοπικός εργοδότης στο έργο; | 26 | |
| Ρόλος των Φορέων Εκπαίδευσης/Κατάρτισης..... | 31 | |
| ΓΙΑΤΙ είναι σημαντικό; | 31 | |
| ΤΙ προτείνει το act45;..... | 32 | |
| ΠΟΙΟΣ θεωρείται φορέας εκπαίδευσης /κατάρτισης; | 33 | |
| ΠΟΙΟ ΕΙΔΟΣ φορέα εκπαίδευσης /κατάρτισης; | 34 | |
| Σε ΠΟΙΟΝ απευθύνουμε αυτό το έγγραφο; | 34 | |
| ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΠΩΣ μπορεί να συμμετέχει ένας φορέας εκπαίδευσης /κατάρτισης;..... | 36 | |
| Ρόλος των Υπεύθυνων Χάραξης Πολιτικής | 44 | |
| ΓΙΑΤΙ είναι σημαντικό; | 44 | |
| ΤΙ προτείνει το act45;..... | 46 | |
| ΠΟΙΟΣ θεωρείται υπεύθυνος χάραξης πολιτικής ή/και κοινωνικός εταίρος και ΣΕ ΠΟΙΟΝ απευθύνουμε αυτό το έγγραφο;..... | 47 | |
| ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΠΩΣ μπορεί να συμμετέχει στο έργο ένας υπεύθυνος χάραξης πολιτικής;..... | 49 | |
| Παράρτημα | 53 | |
| Infographic- ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΠΩΣ μπορεί να συμμετέχει ένας ενδιαφερόμενος φορέας στο έργο | 53 | |
| Βιβλιογραφία..... | 56 | |



ΣΤΟΧΟΣ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ

Αυτός ο οδηγός υπογραμμίζει την αναγκαιότητα σύμπραξης και συνεργασίας με διάφορους φορείς, ούτως ώστε να κινητοποιήσουμε άνεργους άνω των 45 ετών με χαμηλή ειδίκευση, με σκοπό τη δημιουργία ενός βιώσιμου και αποδοτικού τοπικού οικοσυστήματος. Το αποτέλεσμα αυτό παρέχει πρακτικές προτάσεις σε Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών (ΟΚΠ) – εργοδότες -φορείς εκπαίδευσης και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τοποθετεί τις στρατηγικές κινητοποίησης σε ένα χειροπιαστό ενσωματωμένο πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ αυτών των φορέων.

Ειδικότερα, προκειμένου να θεσπίσουμε ένα Ενσωματωμένο Πλαίσιο Συνεργασίας για τη δημιουργία αποδοτικών τοπικών οικοσυστημάτων, σε αυτό το έγγραφο, θα εξετάσουμε τους ρόλους και τύπους των:

- ΟΚΠ
- Τοπικών εργοδοτών
- Φορέων εκπαίδευσης /κατάρτισης ενηλίκων
- Υπευθύνων χάραξης πολιτικής

Αυτό το πλαίσιο συνεργασίας έχει στόχο την συμμετοχή άνεργων ενηλίκων μεγαλύτερης ηλικίας με χαμηλή ειδίκευση στην εκπαίδευση και κατάρτιση.

Η ανάγκη αυτή καθορίζεται μέσα από πολλές μελέτες σε χώρες της ΕΕ. Ειδικότερα, βλέπουμε ότι¹⁾:

- 1/ 10 Ευρωπαίους ενηλίκους συμμετέχει σε κάποιου είδους εκπαίδευσης ή κατάρτισης
- πάνω από το 25% όλων των ενηλίκων υστερούν σε βασικές δεξιότητες γραμματισμού, αριθμητισμού και ψηφιακών ικανοτήτων, που απαιτούνται σε πολλές δουλειές σήμερα

¹ OECD, 2019; Adult learning statistics, Για περισσότερες πληροφορίες: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics



- η συμμετοχή νέων ατόμων (ηλικίας 25-34) στην ΕΕ σε καταρτίσεις ήταν πάνω από 20% υψηλότερη από ό,τι αυτή των μεγαλύτερων (ηλικίας 55-64) το 2016.

ΤΙ ΠΑΡΑΚΙΝΕΙ ΤΟΥΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ ΕΝΗΛΙΚΕΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 45 ΕΤΩΝ ΜΕ ΧΑΜΗΛΗ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΟΥΝ ΣΕ ΚΑΤΑΡΤΙΣΕΙΣ – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Οι λιγότερο ειδικευμένοι εργαζόμενοι συναντούν πολλές δυσκολίες στην εκπαίδευση και κατάρτιση, λόγω του χαμηλού επιπέδου θεμελιωδών δεξιοτήτων. Ωστόσο, έχουν κίνητρο να μάθουν εφόσον πιστεύουν ότι η εκπαίδευση /κατάρτιση είναι χρήσιμη, θεωρούν ότι είναι σε θέση να ολοκληρώσουν την εκπαίδευση /κατάρτιση και ότι έχουν κάποιες ευκαιρίες για καλύτερες συνθήκες εργασίας ή δυνατότητες εξέλιξης². Οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης είναι ανοιχτοί σε ευκαιρίες μάθησης, αλλά δεν έχουν μεγάλο κίνητρο. Πέρα από τα εργασιακά καθήκοντα σε ένα εργασιακό περιβάλλον, που σε γενικές γραμμές είναι απλά, θεωρούν ότι δεν υπάρχει λόγος περαιτέρω εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η εκπαίδευση και κατάρτιση θεωρούνται πολύτιμες και σημαντικές, αλλά το κίνητρο δεν είναι μεγάλο, διότι το εργασιακό περιβάλλον δεν παρακινεί τα άτομα να αναπτύξουν νέες δεξιότητες. Οι ενήλικες ενθαρρύνονται να συμμετάσχουν σε εκπαιδευτικές δράσεις εάν έχουν θετικές εμπειρίες εκπαίδευσης και οι εργοδότες εμπλέκονται στη διαδικασία κατάρτισης. Συνεπώς, το επίπεδο συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δράσεις θα μπορούσε να αυξηθεί εάν:

- Υπάρχουν πραγματικές ευκαιρίες εξέλιξης στις θέσεις εργασίας.
- Οι ευκαιρίες εκπαίδευσης οδηγούν σε συνεχείς εκπαιδευτικές εμπειρίες.
- Η λειτουργία της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι πιο προσαρμοσμένη στις ανάγκες των συμμετεχόντων.
- Παρέχεται περισσότερη υποστήριξη για εκπαίδευση στον χώρο εργασίας.

² Konrad, 2005



Ειδικότερα, η ΕΕ προτείνει³, έξι *καίριους παράγοντες για την αύξηση της συμμετοχής* στην εκπαίδευση ενηλίκων και στις ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων.

A. Αύξηση της προθυμίας των ενηλίκων να συμμετέχουν και της θετικής στάσης τους απέναντι στη μάθηση

Η συμμετοχή και η παραμονή εξαρτώνται από την **καλή φήμη** της εκπαίδευσης ενηλίκων και από το αν οι μεμονωμένοι μαθητευόμενοι είναι θετικά διακείμενοι απέναντί της. Για να διασφαλιστεί αυτό, τα κράτη μέλη μπορούν να συνεργαστούν με κοινωνικούς εταίρους και άλλους φορείς, προκειμένου να αναδείξουν τα πολλά πλεονεκτήματα της εκπαίδευσης ενηλίκων, να προσεγγίσουν τους ενήλικες που θα επωφελούνταν περισσότερο από αυτή, και να τους παρέχουν **προσαρμοσμένη πληροφόρηση και καθοδήγηση**. Αυτό είναι ιδιαίτερης σημασίας για την ομάδα-στόχο μας, δεδομένων των εσωτερικών εμποδίων που αντιμετωπίζουν, ειδικά λόγω προηγούμενων αρνητικών εκπαιδευτικών εμπειριών.

B. Ενθάρρυνση της συμμετοχής του εργοδότη στην εκπαίδευση ενηλίκων

Καθώς οι απαιτήσεις της δουλειάς εξελίσσονται, οι εργαζόμενοι πρέπει να αναπτύσσουν τις ήδη υπάρχουσες δεξιότητες και τα ταλέντα τους – ενώ παράλληλα να αποκτούν νέα. Για αυτόν τον λόγο, η **επαγγελματική εξέλιξη και η κατάρτιση πάνω στη θέση απασχόλησης**, αποτελούν βασικούς παράγοντες που μπορούν να παρέχουν κίνητρο στους ενήλικες να επιστρέψουν στην εκπαίδευση. Είναι σημαντική η διασφάλιση της επένδυσης των εργοδοτών στην εκπαίδευση ενηλίκων, προκειμένου να εξασφαλιστεί η παραγωγικότητα και αποδοτικότητα των εργαζομένων. Παράλληλα, αυτό μπορεί να αποτελέσει παράγοντα-κλειδί για την αύξηση τόσο του εύρους ευκαιριών εκπαίδευσης και κατάρτισης που παρέχονται όσο και του αριθμού των εργαζομένων που συμμετέχουν σε αυτή.

Γ. Ενίσχυση της πρόσβασης στη μάθηση για τις μειονεκτούσες ομάδες και τις ομάδες που προσεγγίζονται δύσκολα

Υπάρχουν πολλά είδη ενήλικων μαθητών με πολλές διαφορετικές ανάγκες εκπαίδευσης. Δεν

³ Ευρωπαϊκή Ένωση (2018), "Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for LifeLong Learning", <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN>



υπάρχει μονοδιάστατη λύση: οι πολιτικές πρέπει να περιλαμβάνουν **προσαρμοσμένα προγράμματα και να είναι αρκετά ευέλικτες, ώστε να ανταποκρίνονται στις μαθησιακές ανάγκες και τα κίνητρα του κάθε ατόμου** και να αποσκοπούν στην **ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων για μαθητές με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης**. Άνεργοι και μεγαλύτερης ηλικίας ενήλικες επίσης είναι ομάδες δύσκολες να προσεγγιστούν. Αυτή η ομάδα μπορεί να αποτελέσει εξαιρετική ευκαιρία εργατικού δυναμικού για πολλές επιχειρήσεις. Για να επιτευχθεί αυτό, προτείνεται η δημιουργία συνεργασίας με ενδιαμέσους οργανισμούς, όπως κοινοτικές ομάδες και συνδικαλιστικές οργανώσεις.

7

Δ. Προσοχή στη χρησιμότητα της εκπαίδευσης/ κατάρτισης ενηλίκων

Βασικό στοιχείο για την καταπολέμηση της ανεργίας είναι οι ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης που απευθύνονται **στις ειδικές ανάγκες και τα κίνητρα** τόσο του μαθητευόμενου όσο και του εργοδότη. Τότε, όχι μόνο αυξάνεται η συμμετοχή, αλλά και το τελικό αποτέλεσμα είναι καλύτερο: που σημαίνει υψηλότερες δεξιότητες, πρόσβαση σε νέες θέσεις εργασίας, εξέλιξη της σταδιοδρομίας και βελτιωμένος κοινωνικός αντίκτυπος. Για αυτόν τον λόγο, οι πολιτικές και οι παροχές εκπαίδευσης ενηλίκων θα πρέπει να είναι **σχεδιασμένες με τρόπο που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των διαφορετικών ομάδων χρηστών**, όλων των ηλικιών, επαγγελματικής κατάστασης και προσόντων.

Ε. Διασφάλιση της ποιότητας των ευκαιριών εκπαίδευσης ενηλίκων

Είναι σημαντικό οι παροχές εκπαίδευσης να είναι **υψηλής ποιότητας**, τόσο για να εξασφαλίσουν θετικά αποτελέσματα για τους μαθητευόμενους, τους εργοδότες και την κοινότητα, όσο και για να αξιοποιηθεί ει δυνατόν αποδοτικότερα η δημόσια επένδυση. Παράγοντες που συνδέονται με την ποιότητα και είναι καίριας σημασίας για την παρακίνηση στη συμμετοχή σε μαθησιακά πλαίσια είναι μεταξύ άλλων (Κόνραντ, 2005) ο βαθμός αυτονομίας που παρέχεται, ο βαθμός στον οποίο οι εκπαιδευόμενοι ταυτίζονται και θεωρούν ενδιαφέρουσα μία εργασία ή ένα σύνολο εργασιών μάθησης που τους δίνεται, καθώς και το είδος και οι χρόνοι της ανάδρασης που δίνεται.

ΣΤ. Συντονισμός πολιτικών εκπαίδευσης ενηλίκων σε εθνική, τοπική και περιφερειακή



κλίμακα

Για μέγιστη επιτυχία της πολιτικής, πρέπει να υπάρχει **αποτελεσματικός συντονισμός** των διαφόρων πρωτοβουλιών που λαμβάνουν χώρα σε εθνική, τοπική και περιφερειακή κλίμακα, καθώς και αποτελεσματική συνεργασία όλων των διαφόρων θεσμών, οργανώσεων και φορέων.

Επίσης, πρέπει να προσθέσουμε ότι στην εκπαίδευση ενηλίκων το αίσθημα ελέγχου είναι σημαντικό κίνητρο μάθησης. Τέλος, πρέπει να αξιολογούνται μικρές βελτιώσεις στις δεξιότητες γλώσσας, γραφής και ανάγνωσης, και αριθμητικής καθώς και τα ευρύτερα οφέλη τους, ενώ είναι σημαντικό για τους μαθητευόμενους να γνωρίζουν τι πρόοδο έχουν σημειώσει.

Για την καλύτερη κατανόηση των απαιτήσεων και των παραγόντων επιρροής για τη συμμετοχή άνεργων ενηλίκων άνω των 45 ετών με χαμηλή ειδίκευση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης/κατάρτισης, πραγματοποιήσαμε μία έρευνα τεκμηρίωσης, η οποία βασίστηκε σε προηγούμενες μελέτες και πορίσματα σε όλη την Ευρώπη. Επίσης πραγματοποιήσαμε ομάδες εστίασης με εργοδότες και ημιδομημένες συνεντεύξεις με στόχο τη διαλεύκανση των περιορισμών, εμποδίων και παραγόντων παρακίνησης ως προς τη συμμετοχή των άνεργων 45+ με χαμηλή ειδίκευση σε δράσεις κατάρτισης. Συμμετείχαν 41 άνεργοι ενήλικες άνω των 45 ετών με χαμηλή ειδίκευση από τη Βουλγαρία, την Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία. Από την έρευνά μας διαπιστώσαμε ότι βασικοί παράγοντες που μπορεί να συντελέσουν στη συμμετοχή των ερωτηθέντων σε μία δράση επιμόρφωσης είναι οι παρακάτω (απαριθμούνται βάσει σημασίας)

- B. Να βρουν δουλειά / Να αυξήσουν τις πιθανότητες να βρουν δουλειά
- C. Να μάθουν καινούρια πράγματα
- D. Να αποκτήσουν νέα προσόντα
- E. Να κοινωνικοποιηθούν



- F. Να βελτιώσουν δεξιότητες
- G. Να έχει η εκπαίδευση ευέλικτο ωράριο και εύκολο πρόγραμμα

Επίσης, τονίστηκε ένα σημαντικό σύνολο παραγόντων ικανών να διευκολύνουν την συμμετοχή τους σε εκπαίδευση/κατάρτιση. Σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, διακρίθηκαν οι παρακάτω παράγοντες:

- A. Άμεση δικτύωση με εταιρείες στο τέλος του σεμιναρίου, ταχυσυνεντεύξεις, συμμετοχή σε φεστιβάλ εργασίας κτλ. (85,4%)
- B. Καλύτερη ποιότητα υλοποίησης των σεμιναρίων (περισσότερη πρακτική παρά θεωρία) (82,9%)
- C. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα σεμινάρια που πρόκειται να πραγματοποιηθούν (80,5%)
- D. Σχεδιασμός κατάρτισης από επαγγελματίες της αγοράς εργασίας, άμεση επαφή με τις επιχειρήσεις, στοχευμένη στις ανάγκες της αγοράς εργασίας (75,6%)
- E. Αναγνώριση των προσόντων που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής σε σεμινάριο / πιστοποίηση κτλ. (61%)
- F. Υποστήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον (43,9%)
- G. Μέθοδοι εκπαίδευσης εξ αποστάσεως (29,3%)
- H. Υπηρεσίες φύλαξης παιδιών κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου (22%)



Ρόλος των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών

ΓΙΑΤΙ είναι σημαντικό;

Είναι σημαντική στο ευρωπαϊκό πλαίσιο η μεγαλύτερη συμμετοχή των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών στην παροχή των κατάλληλων ευκαιριών εκπαίδευσης, εφόσον αυτές οι οργανώσεις μπορούν να παίξουν κάποιον ρόλο στην υποστήριξη των ενήλικων μαθητευομένων. Σε μερικές περιπτώσεις, όπως στην Ολλανδία, η συνεργασία μεταξύ οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών διαφορετικών πλαισίων μπορεί να βοηθήσει στην περαιτέρω ανάπτυξη αποδοτικών συστημάτων υποστήριξης για ευάλωτους μαθητευομένους. Σε άλλες χώρες, όπως η Νορβηγία και η Ιρλανδία, δόθηκε η ευκαιρία να συμμετέχουν οι ίδιες οι ΟΚΠ στον σχεδιασμό και τις στρατηγικές της εκπαίδευσης ενηλίκων. Ορισμένες ουσιώδεις πτυχές του σημαντικού ρόλου των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών σε ένα περιβάλλον συνεργασίας, είναι η **ύπαρξη σχέσης με τις πληθυσμιακές ομάδες-στόχο** και η **δυνατότητα κινητοποίησης πιθανών εκπαιδευομένων** θέτοντας τις ανάγκες τους στην πρώτη γραμμή. Οι ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες εγκλωβίζονται στην «παγίδα χαμηλών δεξιοτήτων», ενώ αυτοί με χαμηλές δεξιότητες ή χαμηλό επίπεδο προσόντων συχνά απασχολούνται σε θέσεις εργασίας, όπου δεν τους παρέχεται εκπαίδευση και κατάρτιση. Επίσης, έχουν λιγότερες πιθανότητες να αναζητήσουν ή να συμμετάσχουν σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες εκτός εργασιακού χώρου, λόγω των αρνητικών εμπειριών και του στιγματισμού. (Adult Education in Europe 2019 – A Civil Society View European Association for the Education of Adults)

ΤΙ προτείνει το act45;

Οι ΟΚΠ θα πρέπει να καλλιεργήσουν καινοτόμες προσεγγίσεις στην ενθάρρυνση των ομάδων με χειρότερη εκπροσώπηση στη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα ενηλίκων, ενώ οι δυσκολίες και τα εμπόδια πρέπει να εξεταστούν λεπτομερώς. Στο επίκεντρο της προσοχής



της προσέγγισης απασχολησιμότητας θα πρέπει να βρίσκεται η κοινωνική αλληλεπίδραση, η ένταξη και η ενεργή συμμετοχή στα κοινά, παράλληλα με τις θεμελιώδεις δεξιότητες (αριθμητισμό, γραμματισμό, ψηφιακές δεξιότητες).

ΠΟΙΟΣ θεωρείται ΟΚΠ;

Οι ΟΚΠ στις οποίες αναφερόμαστε μπορεί να είναι ΜΚΟ που παρέχουν υπηρεσίες απασχολησιμότητας για ευάλωτες ομάδες. Κάθε ΜΚΟ πρέπει να αναζητήσει καινοτομία και βιωσιμότητα στις υπηρεσίες, προκειμένου να συνεχίσει να προσφέρει ποιοτικές και σύγχρονες υπηρεσίες.

ΠΟΙΟ ΕΙΔΟΣ ΟΚΠ;

Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται σε κάθε τοπική ΜΚΟ με υπηρεσία απασχολησιμότητας ή κέντρο απασχόλησης ως προς συμβουλευτική, καταρτίσεις για κοινωνικές και τεχνικές δεξιότητες, γενικές και ειδικές ευκαιρίες εκπαίδευσης και ιδανικά καθοδήγηση και σχέση με την αγορά εργασίας. Δικαιούχοι των ΜΚΟ πρέπει να είναι συγκεκριμένα άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλές δεξιότητες (χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο και ψηφιακές δεξιότητες) που προέρχονται από ευρύτερες ευάλωτες ομάδες, όπως μακροχρόνια άνεργοι, άστεγοι, άτομα που αντιμετωπίζουν κοινωνικό αποκλεισμό και οικονομικές δυσκολίες, πρόσφυγες και μετανάστες, μονογονεϊκές οικογένειες ή οικογένειες πολύτεκνων, και γενικά νοικοκυριά που αντιμετωπίζουν οποιαδήποτε άλλη ευπάθεια, όπως αναπηρίες, ψυχικές ασθένειες κλπ.

ΣΕ ΠΟΙΟΝ ΑΠΕΥΘΥΝΟΥΜΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΕΓΓΡΑΦΟ;

Αυτό το έγγραφο απευθύνεται στους:

Γενικό Διευθυντή, το άτομο που έχει τη γενική εποπτεία του προγράμματος και των δραστηριοτήτων των ΜΚΟ, και επικοινωνεί κατάλληλα τους τομείς δράσης και τη φιλοσοφία



της οργάνωσης. Το άτομο αυτό μπορεί να συμβάλλει σημαντικά σε τομείς δράσης δίνοντας προτεραιότητα στην ενίσχυση των ευάλωτων ομάδων μέσω θεωριών αλλαγής και προβλέποντας τις ανάγκες των κοινοτήτων, ούτως ώστε να καλυφθούν επαρκώς.

Υπεύθυνος υπηρεσίας απασχόλησης, το άτομο που αξιολογεί την πρόοδο της υπηρεσίας, δημιουργεί το περιβάλλον για καρποφόρα αλληλεπίδραση μεταξύ των συμβούλων, μπορεί να συλλάβει και να σκεφτεί μελλοντικές πτυχές και ανάπτυξη της υπηρεσίας, έχει σαφή γνώση των αναγκών των ωφελούμενων και τι μπορεί -ή θα μπορούσε- να σχεδιάσει και να εφαρμόσει η οργάνωση σε συμφωνία με άλλα τμήματα ΟΚΠ.

Σύμβουλοι εύρεσης εργασίας, τα άτομα που σχεδιάζουν και πραγματοποιούν ατομικές συνεδρίες συμβουλευτικής υποστήριξης με ωφελούμενους, διευκολύνουν τη λήψη αποφάσεων συζητώντας επιλογές εργασίας και εκπαίδευσης, και συντελούν στη δημιουργία και εφαρμογή ενός ρεαλιστικού σχεδίου δράσης. Επιπλέον σχεδιάζουν και υλοποιούν συναφείς δραστηριότητες ανάπτυξης ικανοτήτων και εργαστήρια σχετικά με τον τομέα εργασίας, όπως επιτόπια υποστήριξη στο εργαστήριο υπολογιστών, εργαστήρια τεχνικών αναζήτησης εργασίας, εργαστήρια ηλεκτρονικών δεξιοτήτων (e-skills), εργαστήρια δεξιοτήτων αυτοπροβολής, εργαστήρια τεχνικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την προσαρμογή σε μία νέα δουλειά και τη διατήρησή της κλπ.

Ειδικό εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εκπαιδευτές, τα άτομα που συνεργάζονται με την υπηρεσία απασχόλησης και παρέχουν μαθήματα θεμελιωδών δεξιοτήτων και εργαστήρια όπως γραμματισμό, αριθμητισμό, μαθήματα Αγγλικής γλώσσας και μαθήματα ψηφιακών δεξιοτήτων.

Επαγγελματίες coaches, τα άτομα που συνεργάζονται με την υπηρεσία απασχόλησης συνεισφέρουν στην ανάπτυξη ικανοτήτων, προετοιμάζοντας τους ωφελούμενους για την



ένταξή τους στην αγορά εργασίας, ως προς τις τεχνικές δεξιότητες και την καθοδήγηση για συγκεκριμένους τομείς του κλάδου απασχόλησης.

ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΠΩΣ μπορεί μία ΟΚΠ να συμμετέχει στο έργο;

Πριν από την εκπαίδευση/κατάρτιση οι ΟΚΠ μπορούν:

- ✓ Να έχουν ξεκάθαρη εικόνα ως προς το ποιες **γενικές ή ειδικές δεξιότητες οδηγούν σε επαγγελματική εξέλιξη** και ανταγωνιστική θέση στην αγορά εργασίας. Ο υπεύθυνος της υπηρεσίας απασχόλησης και οι σύμβουλοί του οφείλουν να προβούν στην κατάλληλη λήψη αποφάσεων ως προς τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων και να αναθέσουν τον λεπτομερή σχεδιασμό και την υλοποίησή τους σε ειδικούς φορείς εκπαίδευσης ενηλίκων
- ✓ Να εξετάσουν τις **προσδοκίες και τις ανάγκες εκπαίδευσης των ωφελούμενων** που αποτελούν την ομάδα-στόχο
- ✓ Να αναδείξουν τα **οφέλη της δια βίου μάθησης** διαδίδοντάς την ευρέως (από στόμα σε στόμα) και παρουσιάζοντας γνώμες πρώην συμμετεχόντων και εκπαιδευτών
- ✓ Να **ενημερώνονται διαρκώς** σχετικά με τις γενικές και ειδικές **τάσεις στην αγορά εργασίας** και να ορίζουν τους παράγοντες παραμονής και ανταγωνιστικότητας στον χώρο εργασίας ως περιεχόμενο της κατάρτισης τεχνικών δεξιοτήτων. Να συμμετέχουν σε εκδηλώσεις εύρεσης εργασίας και να δικτυώνονται κατάλληλα με εργοδότες και εταιρείες, να λαμβάνουν λίστες νέων θέσεων εργασίας από όλες τις διαθέσιμες πηγές των ΟΚΠ, ούτως ώστε να μπορούν να αντιστοιχίσουν τους κατάλληλους υποψηφίους με τις σωστές θέσεις εργασίας και να δώσουν στους ωφελούμενους την ευκαιρία να εξετάσουν θέσεις του ενδιαφέροντός τους στην αγορά εργασίας. Να ενημερώνονται για τις ανάγκες της αγοράς και να αναζητούν συνέργειες με εργοδότες για ευκαιρίες κατάρτισης
- ✓ Να **διενεργούν ομάδες εστίασης** (focus group), εκστρατείες μέσω ηλεκτρονικού



ταχυδρομείου, διαδικτυακές έρευνες με τοπικούς εργοδότες προκειμένου να ερευνήσουν συγκεκριμένα ζητήματα στην αγορά εργασίας, όπως ανάγκες κατάρτισης σε γενικές ή τεχνικές δεξιότητες, τάσεις της αγοράς εργασίας, ανάγκες εποχικές ή περιστασιακές και ειδικών περιπτώσεων, και έπειτα να ενημερώνουν αναλόγως τους φορείς κατάρτισης ενηλίκων

14

- ✓ Να αναπτύξουν μία **στρατηγική προσέγγισης και δέσμευσης για εργοδότες** και να σχεδιάσουν έναν «κατάλογο δράσεων» όπου θα μπορούν οι εργοδότες να βλέπουν όλους τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να συνεργαστούν με την ΟΚΠ και να επιλέγουν αυτούς που προτιμούν
- ✓ Σε **συνεργασία με τοπικούς εργοδότες και φορείς κατάρτισης ενηλίκων**, οι ΟΚΠ θα πρέπει να καλλιεργήσουν μία κουλτούρα εκπαίδευσης, η οποία να επικεντρώνεται στις δεξιότητες και την επαγγελματική εξέλιξη, ανεξάρτητα από το μορφωτικό υπόβαθρο ή τις περιορισμένες δυνατότητες εκπαίδευσης, τονίζοντας την ανάγκη να σπάσουν τα στερεότυπα για τις ευάλωτες ομάδες και να ενθαρρύνουν το πλαίσιο της αγοράς εργασίας να διευρύνει τους ορίζοντές του στις διαδικασίες προσλήψεων
- ✓ Να **συνεργάζονται με άλλες ΟΚΠ** προκειμένου να ανταποκρίνονται σε ένα συμπληρωματικό πλαίσιο σε όλες τις ανάγκες και να δημιουργήσουν ίσες και ουσιώδεις δυνατότητες για όλες τις ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες. Να αναζητούν καλύτερες συνθήκες εργασίας για όλους και να τάσσονται υπέρ των καινοτόμων προσεγγίσεων απέναντι στην επανένταξη ευάλωτων ομάδων
- ✓ Να **συνεργάζονται με δημόσια ιδρύματα και φορείς κατάρτισης ενηλίκων** προκειμένου να συντονίσουν τις πολιτικές κατάρτισης ενηλίκων σε τοπική, περιφερειακή και εθνική κλίμακα
- ✓ Να παρέχουν **προσωπική καθοδήγηση, να παρακινούν** τους ωφελούμενους να συμμετέχουν σε πρωτοβουλίες κατάρτισης, μέσω εξατομικευμένης συμβουλευτικής. Να αναγνωρίσουν τις τεχνικές και μη τεχνικές δεξιότητες επίσης ως άξονες της ανάπτυξης δεξιοτήτων και να δημιουργήσουν συγκεκριμένα, μετρήσιμα, επιτεύξιμα,



ρεαλιστικά και χρονικά οριοθετημένα σχέδια δράσης με ωφελούμενους

- ✓ Να **σχεδιάσουν χορηγήσεις και επιδοτήσεις για προγράμματα κατάρτισης** που σχετίζονται με την απασχόληση της ομάδας-στόχου

Κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού της εκπαίδευσης/ κατάρτισης:

Οι ΟΚΠ θα πρέπει να πετύχουν μία συνεργασία εις βάθος τόσο με τους τοπικούς εργοδότες όσο και με τους φορείς κατάρτισης ενηλίκων, προκειμένου να δημιουργήσουν τα κατάλληλα πλαίσια κατάρτισης, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες που διαπιστώθηκαν προηγουμένως και τα αποτελέσματα εκπαίδευσης που θέλουν να επιτύχουν μέσω καινοτόμου και περιεκτικού υλικού κατάρτισης σε βασικές τεχνικές και μη τεχνικές δεξιότητες. Από την έρευνά μας προκύπτει ότι από τη σύλληψη έως τον προγραμματισμό, τον σχεδιασμό, την προώθηση, την υλοποίηση, τη διάθεση και την αξιολόγηση, **διευθυντές, σύμβουλοι, εργοδότες, συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, δημόσιοι φορείς και εκπαιδευτές πρέπει να δουλεύουν μαζί ως ομάδα**, προκειμένου να διαπιστώσουν πού υπάρχουν ανάγκες κατάρτισης, ποιοι θα πρέπει να είναι οι στόχοι της κατάρτισης, πώς πρέπει να πραγματοποιηθεί η κατάρτιση και πώς πρέπει να αξιολογηθεί η όλη διαδικασία και τα αποτελέσματά της. **Να συμπεριλάβουν τους ωφελούμενους στον σχεδιασμό της εκπαίδευσης/κατάρτισης**, ενσωματώνοντας τις προσδοκίες και τις ανάγκες εκπαίδευσής τους στον σχεδιασμό του εκπαιδευτικού προγράμματος. Δίνοντας σε όλους ίσο βήμα προωθείται η αυτοπεποίθηση και η εμπιστοσύνη και ενισχύεται η αφοσίωση των φορέων στο πρόγραμμα και την ευθύνη απέναντί του, προάγοντας έτσι όχι μόνο την ποιότητα και τη συνάφεια, αλλά και τη βιωσιμότητά του. Επιπροσθέτως, οι ΟΚΠ μπορούν:

- ✓ Να αναδείξουν τα οφέλη της δια βίου μάθησης διαδίδοντας τη ευρέως (από στόμα σε στόμα) και παρουσιάζοντας γνώμες πρώην συμμετεχόντων και εκπαιδευτών
- ✓ Να σχεδιάσουν μία **στρατηγική ώστε να προσεγγίσουν τους άνεργους ενήλικες άνω των 45 με χαμηλή ειδίκευση** μέσω εκστρατειών στα μέσα ενημέρωσης και παροχής της κατάλληλης πληροφόρησης, καθώς και να λάβουν υπόψη τις τυχόν



δυσκολίες λόγω κατάστασης, προσωπικής αντιμετώπισης ή ως προς τα ιδρύματα, οι οποίες αποκλείουν τους ωφελούμενους από ενημέρωση ή συμμετοχή

- ✓ Σε συνεργασία με εργοδότες να **προσδιορίσουν τις απαραίτητες τεχνικές και μη τεχνικές δεξιότητες** για τη συγκεκριμένη εκπαίδευση/κατάρτιση που σχετίζεται με θέσεις εργασίας και να τις μετατρέψουν σε προγράμματα κατάρτισης και να γίνουν μια δυνατή πρόταση σε τρέχουσες τάσεις της αγοράς εργασίας
- ✓ Να προσφέρουν **προγράμματα εκπαίδευσης/κατάρτισης σχετικά με τις θέσεις εργασίας** και ειδικά σχεδιασμένα για αυτές, σε προσβάσιμα σημεία, όπως πολιτιστικά κέντρα, να δώσουν όνομα στα μαθήματα χρησιμοποιώντας έναν ελκυστικό τρόπο να περιλαμβάνουν την ανάπτυξη θεμελιωδών και υψηλής ζήτησης δεξιοτήτων, όπως εμπιστοσύνη, ομαδική εργασία, πρωτοβουλία εργαζομένων και επίλυση προβλημάτων, να αναπτύξουν νέους τύπους συστημάτων εκπαιδευτικής υποστήριξης, ούτως ώστε να αυξήσουν την προσβασιμότητα, να εμπλέκουν τους ωφελούμενους στον σχεδιασμό των μαθημάτων και του εκπαιδευτικού υλικού. Να επικεντρωθούν στους δεσμούς που είναι σημαντικοί στην εκπαιδευτική διαδικασία και να παρέχουν καταρτίσεις που οδηγούν σε τίτλους εκπαίδευσης.
- ✓ Να ασχοληθούν με την **κινητοποίηση και δραστηριοποίηση των ωφελούμενων** προκειμένου να αυξήσουν τη δέσμευση και συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες και να βελτιώσουν τη συνάφεια του εκπαιδευτικού περιεχομένου, διασφαλίζοντας την ποιότητα του προγράμματος
- ✓ Να επικεντρωθούν σε εκπαιδευτικά προγράμματα με **βιωματικές μεθόδους** και να εστιάσουν στη **χρησιμότητα της επιμόρφωσης στην αγορά εργασίας**
- ✓ Να αναπτύξουν **δομημένη διαδικασία επιλογής** και ταυτόχρονα **ευαισθητοποιημένη ως προς τις συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες** (για τους ωφελούμενους που θα λάβουν την προσφερόμενη εκπαίδευση/κατάρτιση), ούτως ώστε να αυξήσουν το κίνητρο, να διασφαλίσουν τη δίκαιη μεταχείριση και να μετατρέψουν τη διαδικασία επιλογής σε ευκαιρία εξέλιξης για τους συμμετέχοντες (σε



συνδυασμό με την ανάλογη καθοδήγηση/ενημέρωση μετά την επιλογή)

- ✓ Να δείξουν **ετοιμότητα στη διερεύνηση των προσδοκιών των ωφελούμενων** και να τις εντάξουν στον σχεδιασμό των μαθημάτων. Αυτό μπορεί να παρέχει ένα **ασφαλές περιβάλλον** όπου μπορεί να αναπτυχθεί κοινωνικό δίκτυο και διαδράσεις, να διευκολύνουν την **προώθηση κοινωνικοποίησης** κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού του προγράμματος και να παρέχουν άμεσες απαντήσεις όταν αυτές χρειάζονται
- ✓ Να πείσουν τους ωφελούμενους ότι η **εκπαίδευση/κατάρτιση ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους** και να προετοιμάσουν τα απαραίτητα **εργαλεία** για να εκτιμήσουν το επιθυμητό αποτέλεσμα με διάφορες **μεθοδολογίες και παρακολούθηση προόδου**

17

Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης της εκπαίδευσης/ κατάρτισης:

Οι ΟΚΠ σχεδιάζουν και υλοποιούν τα κάτωθι:

- ✓ Πραγματοποιούν **συνεδρίες εξατομικευμένης συμβουλευτικής** καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσης/κατάρτισης, με στόχο τη διατήρηση και/ή την αύξηση της δέσμευσης των συμμετεχόντων στη διαδικασία και τη σύνδεση των νεοαποκτηθέντων δεξιοτήτων τους με το **σχέδιο δράσης και τον επαγγελματικό τους στόχο**. Επίσης, φροντίζουν να παραμείνουν οι δικαιούχοι προσηλωμένοι στον στόχο και με αυτοδιάθεση, και προωθούν τον αυτοέλεγχο διατήρησης της σωστής πορείας, για παράδειγμα προωθώντας ημερολόγια αυτοαξιολόγησης/εκμάθησης (στην αρχή, κατά τη διάρκεια)
- ✓ Προωθούν τις καταρτίσεις **οριζόντιων δεξιοτήτων**
- ✓ Παρέχουν **υποστήριξη στην εύρεση εργασίας και συμβουλευτική**, προκειμένου να τους προετοιμάσουν για την αγορά εργασίας και να ενθαρρύνουν την κινητοποίησή τους. Γι' αυτό συμπεριλαμβάνουν επιπλέον/**συμπληρωματικά εργαστήρια**. Διευκολύνουν εξειδικευμένα εργαστήρια και δυνατότητες εκμάθησης για τεχνικές αναζήτησης εργασίας, δεξιότητες σύνταξης βιογραφικού σημειώματος και γραπτής αίτησης, ηλεκτρονικές δεξιότητες (e-skills) και δεξιότητες συνεντεύξεω. Επίσης,



σχεδιάζουν και πραγματοποιούν σεμινάρια περί εργατικών δικαιωμάτων (νομικά και ανθρώπινα δικαιώματα) που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Αυτά τα σεμινάρια μπορούν να ενημερώνουν αυτή την ομάδα-στόχο σχετικά με τα δικαιώματά της και να την ευαισθητοποιήσουν ώστε να γίνουν πιο ενεργοί πολίτες

18

- ✓ **Παρουσιάζουν, ενημερώνουν και είναι πάντα ενημερωμένοι ως προς τις τάσεις της αγοράς εργασίας**
- ✓ Παρέχουν στους ωφελούμενους **υποστήριξη σε εξατομικευμένες ανάγκες**, προκειμένου να ολοκληρώσουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα απασχόλησης (πχ οργανώνουν ομότιμη μάθηση με σκοπό να ξεπεράσουν μαθησιακά εμπόδια)
- ✓ **Σε συνεργασία με εργοδότες οργανώνουν ευκαιρίες εκπαίδευση/κατάρτισης**, οι οποίες συνδυάζουν την **απασχόληση με την επιμόρφωση** (σύμβαση εργασίας μερικώς σε εταιρεία και μερικώς σε εκπαιδευτικό κέντρο) και παρέχουν τη δυνατότητα λήψης καθοδήγησης προκειμένου να υποστηρίξουν την απόδοση και τη διατήρηση της θέσης εργασίας. Επίσης, οργανώνουν πρωτοβουλίες παρακολούθησης κατά την εργασία (**job shadowing**), **επισκέψεις σε εταιρείες, μαθητείες ενηλίκων**,
- ✓ **Σε συνεργασία με** φορείς χάραξης πολιτικής συνηγορήσουν υπέρ αλλαγών στο νομοθετικό πλαίσιο **για την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων εκπαίδευσης/κατάρτισης κατά την απασχόληση.**
- ✓ Οργανώνουν **εμπυχωτικές ομιλίες και εταιρικές παρουσιάσεις** κατά τη διάρκεια των σεμιναρίων. Ενθαρρύνουν και υποστηρίζουν τους εργοδότες ώστε να σχεδιάσουν διαδραστικές δράσεις, οι οποίες προωθούν τον διάλογο, την αμοιβαία αναγνώριση και την παρακίνηση
- ✓ Παρέχουν **επιδοτήσεις και χορηγίες για εκπαιδευτικά προγράμματα επιμόρφωσης** (πχ κάλυψη μεταφορικών και φροντίδα τέκνων, μειώνοντας κάποιες από τις βασικές δυσκολίες που έχουν κάποια άτομα για να συμμετέχουν)
- ✓ Προτείνουν **επιδόματα εκπαίδευση/κατάρτισης για εργοδότες για την πρόσληψη**



ανέργων

- ✓ Εξασφαλίζουν την αναπληροφόρηση (**feedback**) από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (πχ εκπαιδευτές, καθοδηγητές, εργοδότες, συμβούλους, ωφελούμενους) προκειμένου να εξασφαλίσουν μία **ολιστική προσέγγιση** και να πετύχουν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για όλα τα συμβαλλόμενα μέρη
- ✓ Προωθούν τη **βιωματική μάθηση**: όλο το περιεχόμενο της εκπαίδευση/κατάρτισης πρέπει να ακολουθείται από κάποια πρακτική εξάσκηση για να διασφαλιστεί σε πραγματικές συνθήκες ότι οι δεξιότητες έχουν αναπτυχθεί κατάλληλα
- ✓ Ει δυνατόν, **προωθούν τη διαγενεακή μάθηση**. Το να μοιράζονται τον εκπαιδευτικό χώρο με νεότερα άτομα, βοηθά τα άτομα άνω των 45 να μάθουν από πράγματα όπως η ΤΠΕ και να πάρουν από την ενέργειά τους, ενώ παράλληλα τους διδάσκουν από την ευρεία εμπειρία και την ωριμότητά τους. Αυτό τους βοηθά να μην είναι μόνο παθητικοί εκπαιδευόμενοι, αλλά και άτομα που έχουν πολλά να διδάξουν και να δώσουν.

19

Βάσει της έρευνας μας, ο **βαθμός συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και εργοδοτών στην επιλογή και το περιεχόμενο της επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης, φαίνεται να εξαρτάται από τις τοπικές συνθήκες και επαφές/δίκτυα μεταξύ τοπικών γραφείων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και τους τοπικούς εργοδότες και συνδικαλιστικούς εκπροσώπους**. Οι κύριες δυσκολίες είναι γύρω από τη δημιουργία επαρκών κινήτρων για εργοδότες, την παροχή ελεγχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και την αποφυγή μεγάλης γραφειοκρατίας (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2015: 33)

Μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης/κατάρτισης οι ΟΚΠ θα πρέπει:

- ✓ Να συνεχίσουν να **παρέχουν υποστήριξη** (πχ συμβουλευτική/βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας, καθοδήγηση) προκειμένου να βρουν μία επιθυμητή/σχετική



θέση εργασίας και να έχουν την ευκαιρία να εφαρμόσουν τις δεξιότητες που έμαθαν, αυξάνοντας έτσι την αποτελεσματικότητα και βιωσιμότητα των γνώσεων που απέκτησαν. Οι ΟΚΠ θα πρέπει να έχουν υπόψη ότι αυτή η υποστήριξη θα πρέπει να ενθαρρύνει την αυτονομία των ωφελούμενων και κατά συνέπεια θα πρέπει να αποφεύγονται καθεστώτα εξάρτησης με την ΟΚΠ.

20

- ✓ Στο τέλος της εκπαίδευσης/κατάρτισης να οργανώνουν ταχυσυνηντεύξεις προκειμένου να **δικτυώνουν εργοδότες με ωφελούμενους** και βάσει της ανατροφοδότησης των συμμετεχόντων να προχωρούν σε συνακόλουθες αλλαγές προς καλυτέρευση της εκδήλωσης.
- ✓ Να διενεργούν **συνολική αξιολόγηση των σχημάτων συνεργασίας και της δέσμευσης των ωφελούμενων** καθώς είναι σημαντική για τη βιωσιμότητα τέτοιου είδους πρωτοβουλιών.
- ✓ Να διενεργούν **συνολική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών υλικών και του περιεχομένου των προγραμμάτων** απασχόλησης από όλους τους φορείς αφού είναι αποφασιστικής σημασίας για την πρόοδο, λαμβάνοντας υπόψη οποιοσδήποτε τροποποιήσεις πρέπει να γίνουν.
- ✓ Να οργανώνουν **βμηνη παρακολούθηση για την αξιολόγηση των μεσοπρόθεσμων αποτελεσμάτων**. Είναι καλό να υπάρχει μία ευρύτερη εικόνα των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης/κατάρτισης.
- ✓ Να αναπτύξουν ή να χρησιμοποιούν ήδη υπάρχοντα εργαλεία **για την αναγνώριση νέων δεξιοτήτων ή τεχνικών δεξιοτήτων**⁴ για ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες. Μια τέτοια ενέργεια θα δώσει επιπρόσθετη αξία στο όλο πρόγραμμα.
- ✓ Να κρατούν **επαφή με πρώην μαθητευόμενους και να παρακολουθούν επιτυχημένες τοποθετήσεις σε εργασία. Να παρέχουν σχετική**

⁴ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
<https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>
http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf
<https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>



αναπληρόρηση σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς

- ✓ Να διατηρούν επαφή με εργοδότες και φορείς εκπαίδευσης/κατάρτισης
- ✓ Να δημιουργήσουν ένωση αποφοίτων πρώην ωφελούμενων για να διατηρήσουν ένα αμοιβαίο δίκτυο στήριξης τόσο για πρώην όσο και για μελλοντικούς απόφοιτους



Ρόλος των Εργοδοτών

ΓΙΑΤΙ είναι σημαντικό;

22

Στις περισσότερες χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, οι εργοδότες είναι λιγότερο πιθανό να συμμετέχουν σε δραστηριότητες εκπαίδευσης/κατάρτισης ενηλίκων με χαμηλή ειδικευση, ενώ εργοδότες και εκπρόσωποι των εργαζομένων παίζουν καίριο ρόλο στο να τους παρακινήσουν. Όπως τόνισε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015:31), η γενική τάση φαίνεται να στρέφεται σε βιώσιμα μοντέλα δημιουργίας απασχόλησης που θα παραμείνουν επίκαιρα με το πέρασμα του χρόνου (πχ σύνδεση της εκπαίδευσης/κατάρτισης με τις προσεγγίσεις πρόβλεψης της αγοράς εργασίας, ή εκπαίδευση/κατάρτιση ενταγμένη στα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων). Ως εκ τούτου, **η τοπική προσαρμογή στις ανάγκες και τάσεις με επίκεντρο τις τρέχουσες και μελλοντικές ευκαιρίες απασχόλησης γίνεται όλο και πιο απαραίτητη**, είτε άμεσα μέσω ειδικά διαμορφωμένων προγραμμάτων, με συγκεκριμένους εργοδότες είτε έμμεσα βάσει προβλέψεων της αγοράς εργασίας. Οι προσεγγίσεις βάσει εργοδότη (πχ αυτές που στοχεύουν σε συγκεκριμένες κενές θέσεις εργασίας και προγράμματα πρακτικής άσκησης και εκπαίδευσης /κατάρτισης κατά την εργασία) δημιουργούν υψηλότερα αποτελέσματα απασχόλησης απ' ό,τι η εκπαίδευση /κατάρτιση σε αίθουσα διδασκαλίας).

Η ανάμειξη και δέσμευση των τοπικών εργοδοτών είναι σημαντικός παράγοντας όχι μόνο για την παρακίνηση ανέργων άνω των 45 ετών με χαμηλή ειδικευση να συμμετάσχουν σε ευκαιρίες εκπαίδευσης /κατάρτισης, αλλά και για την επίτευξη ενός αποδοτικού τοπικού οικοσυστήματος.

ΤΙ προτείνει το act45;

Η υλοποίηση της κατάλληλης προσέγγισης τείνει να συνδέει την εκπαίδευση /κατάρτιση για άνεργους ενήλικες με τρέχουσες ευκαιρίες απασχόλησης, είτε άμεσα μέσω ειδικά



διαμορφωμένων προγραμμάτων και με συγκεκριμένους εργοδότες είτε έμμεσα βάσει των αναγκών της αγοράς εργασίας. **Ο σκοπός επιλογής αυτής της προσέγγισης προϋποθέτει ότι μία συγκεκριμένη εκπαίδευση /κατάρτιση παρέχει αρκετές ειδικές δεξιότητες που απαιτούνται για μία συγκεκριμένη θέση εργασίας.** Τα πλεονεκτήματα αυτής της προσέγγισης που βασίζεται σε συνεργασία με εργοδότες είναι ότι (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2015:32): α) ανταποκρίνεται σε πραγματικές κενές θέσεις εργασίας και β) βάζει σε επαφή άνεργους μαθητευομένους και εργοδότες (πχ μέσω εγγυημένων συνεντεύξεων). Η δημιουργία εμπιστοσύνης και ισχυρών εταιρικών σχέσεων μεταξύ φορέων (φορείς ΕΕΚ, ΟΑΕΔ, ενώσεις εργοδοτών/εμπορικά επιμελητήρια, σύνδεσμοι επιχειρήσεων και βιομηχανιών και εργοδότες) είναι ουσιώδεις για την **παροχή υψηλού επιπέδου πρακτικής άσκησης, με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων μαθητευομένων και την ικανοποίηση των επαγγελματικών προσδοκιών της αγοράς, καθώς και την άμεση κάλυψη των αναγκών των εργοδοτών** (Cedefop, 2018:37-39). Επιπροσθέτως, ο συνδυασμός μίας προσέγγισης που συνάδει με την εκπαίδευση /κατάρτιση θεμελιωδών δεξιοτήτων, τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και τη στήριξη με τη μορφή καθοδήγησης από πολυεπιστημονικές ομάδες επίσης συνεισφέρει στην επιτυχία των προγραμμάτων δραστηριοποίησης στο πλαίσιο της εργασίας.

ΠΟΙΟΣ θεωρείται τοπικός εργοδότης;

Τοπικός εργοδότης μπορεί να είναι κάθε άτομο ή εταιρεία που απασχολεί άτομα. Κάθε επιχείρηση που είναι βιώσιμη και θέλει να αναπτυχθεί, να εξελίξει ή να διατηρήσει τις δραστηριότητές της.

ΠΟΙΟ ΕΙΔΟΣ εταιρειών;

Το μέγεθος και το είδος της εταιρείας δεν έχει σημασία για εμάς, διότι πιστεύουμε ότι κάθε εργοδότης θα μπορούσε να επωφεληθεί από αυτή την προσέγγιση. Ωστόσο, από την έρευνα



τεκμηρίωσής μας βλέπουμε ότι υπάρχει ένα είδος μοτίβου και συναντάμε ενήλικους άνω των 45 με χαμηλή ειδικευση σε εταιρείες με συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας όπως οικοδομή, μεταποίηση, γεωργία, πωλήσεις (σουπερμάρκετ, καταστήματα, μίνι μάρκετ), καθαριότητα, εξυπηρέτηση πελατών, αποθήκες, μεταφορές, οικιακούς βοηθούς/φροντιστές, επεξεργασία και παρασκευή τροφίμων. Επιπλέον, σε **μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις** συνήθως υπάρχουν πιο ευέλικτες **διαδικασίες, οι οποίες μπορούν να υποστηρίξουν την εκπαίδευση /κατάρτιση** ενηλίκων ή την πρακτική εξάσκηση απ' ό,τι σε μικρότερες επιχειρήσεις. Ωστόσο, στις **μικρές εταιρείες, η μαθητεία ακμάζει**, οπότε υπάρχει περιθώριο ανάπτυξης νέων προσεγγίσεων μαθητείας σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Οι εργοδότες αναγνωρίζουν ότι η **συμμετοχή των διευθυντών είναι σημαντική για αποδοτικά προγράμματα** εκμάθησης θεμελιωδών δεξιοτήτων.

Σε ΠΟΙΟΝ απευθύνουμε αυτό το έγγραφο;

Διευθύνοντα Σύμβουλο, Γενικό Διευθυντή, (κυρίως σε μικρές επιχειρήσεις) το άτομο που έχει τη γενική εποπτεία της επιχείρησης. Το άτομο αυτό μπορεί να προβλέψει τις ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό σύμφωνα με την ανάπτυξη της δραστηριότητας και τους στόχους που έχει θέσει η εταιρεία. Συχνά, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις αυτό το άτομο είναι υπεύθυνο και για την πρόσληψη προσωπικού. Αυτό σημαίνει ότι εκείνος/εκείνη γνωρίζει τις δεξιότητες που πρέπει να αποκτηθούν ή να αναπτυχθούν για την εταιρεία.

Διευθυντές Ανθρώπινου δυναμικού, διαχειριστές, αυτό το άτομο είναι υπεύθυνο για τη δημιουργία των κατάλληλων διαδικασιών σε κάθε εταιρεία, καθώς και για τη **διαδικασία πρόσληψης**. Συχνά, εκείνος/εκείνη γνωρίζει τις δεξιότητες που πρέπει να αποκτηθούν ή να αναπτυχθούν για την εταιρεία. Οι υπεύθυνοι πρόσληψης είναι οι **ειδικοί στη διαδικασία αντιστοίχισης μεταξύ των προσόντων του υποψηφίου και των αναγκών και του πνεύματος και της κουλτούρας της εταιρείας**.



Διευθυντής Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης, συντονιστής, στέλεχος, το άτομο αυτό είναι υπεύθυνο για την **εξέλιξη των υπαλλήλων της εταιρείας και τη διατήρηση της αποδοτικότητάς τους.** Εκείνος/εκείνη είναι ο ειδικός/η ειδική στη δια βίου μάθηση και τις τεχνικές δεξιότητες που σχετίζονται με την εταιρεία, καθώς και το άτομο-κλειδί ανάμεσα στην εταιρεία και τους φορείς εκπαίδευσης /κατάρτισης

Υπεύθυνος/υπάλληλος εταιρικής και κοινωνικής ευθύνης. Αυτό το άτομο συχνά είναι ο **σύνδεσμος ανάμεσα στον εκπρόσωπο της ΟΚΠ και την εταιρεία** και συχνά εκείνος/εκείνη είναι το πρώτο άτομο που μπορεί να συναντήσει ένας σύμβουλος απασχόλησης στην προσπάθειά του να συνεργαστεί με μία εταιρεία ή το αντίστροφο. Είναι υπεύθυνος/η για τον καθορισμό και την ανάπτυξη στρατηγικών, που να υποστηρίζουν τους ηθικούς, βιώσιμους και φιλικούς προς το περιβάλλον και την κοινωνία στόχους μιας εταιρείας

Μέλος Εμπορικού Επιμελητηρίου, το άτομο αυτό συχνά συνηγορεί υπέρ της επιχειρηματικής του κοινότητας προκειμένου να **αναπτύξει ή να διατηρήσει τα επιχειρηματικά ενδιαφέροντα της κοινότητάς του.** Συνεπώς, τα Εμπορικά Επιμελητήρια μόνο οφέλη μπορούν να αποκομίσουν εάν το Ανθρώπινο Δυναμικό παραμένει ενεργό και ενημερωμένο

Μέλη ισχυρής ένωσης εργοδοτών. Παίρνουμε συγκεκριμένα το παράδειγμα ενός μέλους μιας **Confindustria** στην Ιταλία.

Αυτό το άτομο συμμετέχει σε μία οργάνωση εκπροσωπώντας εταιρείες μεταποίησης και υπηρεσιών στην Ιταλία, και ως εκ τούτου έχει μεγάλο δίκτυο και γενική εικόνα της εθνικής οικονομίας και των αναγκών της αγοράς εργασίας σε όλους τους κλάδους. Εκπροσωπώντας εταιρείες και τις αξίες τους σε ιδρύματα όλων των επιπέδων, αυτό το άτομο έχει ως κύριο στόχο του να **εγγυηθεί την οικονομική, κοινωνική και πολιτική ανάπτυξη** της Ιταλίας και μπορεί να συνεισφέρει στην **κοινωνική ευμάρεια και πρόοδο.** Η Confindustria είδε τη στρατηγική της σημασία να αναπτύσσεται με την πάροδο του χρόνου, και τώρα αποτελεί **σημείο αναφοράς για όλο το ιταλικό οικονομικό σύστημα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.**



ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΠΩΣ μπορεί να συμμετέχει ένας τοπικός εργοδότης στο έργο;

Υπάρχουν πολλοί τρόποι συμμετοχής σε αυτό το έργο

α) Πριν από την εκπαίδευση /κατάρτιση οι εργοδότες μπορούν:

- ✓ Να προβούν στον **καθορισμό των αναγκών της αγοράς και της έλλειψης δεξιοτήτων, στη βελτίωση ή ανανέωση της προσφοράς δεξιοτήτων που ήδη έχουν, ούτως ώστε να παραμείνουν ανταγωνιστικοί και στην αναγνώριση ιδιαίτερων δεξιοτήτων που ζητά η αγορά εργασίας.** Για να το κάνει αυτό το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή ο Διευθύνων Σύμβουλος πρέπει να αναπτύξουν εργαλεία μέτρησης των δεξιοτήτων των υπαλλήλων τους. Επιπλέον, εκπρόσωποι του Εμπορικού Επιμελητηρίου μπορούν να αναπτύξουν εργαλεία προκειμένου προλάβουν τις ελλείψεις δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας ή την ανάδυση επαγγελματιών που χάνονται. Για τη βοήθεια στον καθορισμό ζήτησης δεξιοτήτων προτείνουμε κάποια εργαλεία που υπάρχουν ήδη ⁵
- ✓ Όταν αναγνωρίσουν μία ανάγκη εκπαίδευσης /κατάρτισης, θα πρέπει **να συντονιστούν με ΟΚΠ και φορείς εκπαίδευσης /κατάρτισης για να προχωρήσουν μαζί σε σχέδια δράσης** που εξασφαλίζουν καλύτερη παρέμβαση
- ✓ Να παρουσιάζουν στις ΟΚΠ τις **νέες θέσεις εργασίας μέσω δράσεων δικτύωσης ή εκδηλώσεων.** Οι ΟΚΠ από την άλλη πλευρά αντιστοιχίζουν τις νέες θέσεις με τα κατάλληλα προσόντα υποψηφίων. Αυτός είναι ένας συνήθης τρόπος συνεργασίας με τις ΟΚΠ, για την προώθηση της κινητοποίησης των ωφελούμενων στο να συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα βελτίωσης δεξιοτήτων
- ✓ Να συμμετέχουν σε ομάδες εστίασης (**focus groups**) και **προγράμματα που διοργανώνουν οι ΟΚΠ σε σχέση με ζητήματα της αγοράς εργασίας.** Κύριος στόχος

⁵ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

<https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>

http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf

<https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>



των ΟΚΠ είναι να (επαν)εισάγουν τα άνεργα άτομα στην αγορά εργασίας και να αντιστοιχίσουν τη ζήτηση δεξιοτήτων της αγορά εργασίας με τις δεξιότητες και ικανότητες που αναγνωρίζουν ανάμεσα στους ωφελούμενους.

- ✓ Να **λειτουργούν ως πρεσβευτές αυτής της συνεργασίας** απέναντι σε άλλους εργοδότες με στόχο να σπάσουν τα στερεότυπα σχετικά με τις ΟΚΠ ή τους ωφελούμενους τους και να ενθαρρύνουν άλλους εργοδότες να συμμετέχουν σε αυτό το πλαίσιο συνεργασίας
- ✓ σε συνεργασία με ΟΚΠ και φορείς εκπαίδευσης /κατάρτισης **να καλλιεργήσουν ένα πνεύμα μάθησης στην εταιρεία τους**
- ✓ να επικεντρωθούν στη **συστηματική αναγνώριση της μάθησης που δεν αντικατοπτρίζεται στο επίσημο επίπεδο εκπαιδευτικών δεξιοτήτων**. Οι εργοδότες μπορούν να συνεργαστούν με οργανισμούς όπως ο ΕΟΠΠΕΠ στην Ελλάδα, ο οποίος αναπτύσσει και υλοποιεί ολοκληρωμένα εθνικά συστήματα για τη **διαπίστευση μη τυπικής και άτυπης μάθησης** και παρέχει επιστημονική και τεχνική υποστήριξη στον σχεδιασμό και την υλοποίηση της εθνικής πολιτικής επαγγελματικής καθοδήγησης, καθώς και την παροχή τέτοιων υπηρεσιών στην Ελλάδα
- ✓ Να σχεδιάζουν και να δίνουν επιχορηγήσεις και επιδοτήσεις για προγράμματα εκπαίδευσης /κατάρτισης σχετικά με τη θέση απασχόλησης και/ή επιδόματα εκπαίδευσης /κατάρτισης στον εργοδότη που προσέλαβε άνεργο
- ✓ Να υποστηρίζουν προγράμματα πρόσληψης και ανάπτυξης συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων, όπως μακροχρόνια άνεργες γυναίκες άνω των 45 ετών, άτομα άνω των 45 ετών με χαμηλές ψηφιακές δεξιότητες κλπ. Να θεσπίσουν στις επίσημες διαδικασίες τους ή τις δραστηριότητές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ένα ορισμένο ποσοστό προσλήψεων αυτού του είδους

27

β) Κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού της προσφερόμενης εκπαίδευσης /κατάρτισης:

Οι τοπικοί εργοδότες θα μπορούσαν να συνεργάζονται ενεργά με ενήλικους εκπαιδευτές και



ΟΚΠ, προκειμένου να **μετατρέψουν τη ζήτηση δεξιοτήτων σε αποτελέσματα μάθησης, και να σχεδιάσουν από κοινού υλικό εμπειρικής εκπαίδευσης /κατάρτισης (μελέτες πραγματικών περιπτώσεων) για θεμελιώδεις και οριζόντιες δεξιότητες.** Έχει αποδειχτεί ότι από τη σύλληψη μέχρι τον σχεδιασμό, την προώθηση, την υλοποίηση, την πραγματοποίηση και την αξιολόγηση διευθυντές, εργοδότες, επιμελητήρια, συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, φορείς και εκπαιδευτές πρέπει να συνεργάζονται ως ομάδα για να καθορίσουν πού έγκεινται οι ανάγκες της εκπαίδευσης /κατάρτισης, ποιοι θα πρέπει να είναι οι στόχοι της, πώς πρέπει να πραγματοποιηθεί η εκπαίδευση /κατάρτιση και πώς πρέπει να αξιολογηθεί το όλο εγχείρημα και τα αποτελέσματά του. Δίνοντας σε όλους ίσο βήμα, εξασφαλίζεται εμπιστοσύνη και ενισχύεται η δέσμευση των φορέων στο πρόγραμμα και η ανάληψη ευθύνης για αυτό, και κατ' αυτόν τον τρόπο προωθείται όχι μόνο η ποιότητα και συνάφεια, αλλά και η βιωσιμότητα. Προκειμένου να οργανωθεί βέλτιστα και να διασφαλιστεί η εταιρική σχέση, μπορούν η ΟΚΠ μαζί με τους εργοδότες **να σχεδιάσουν και να υπογράψουν ένα σύμφωνο συνεργασίας, προγραμματίζοντας 6μηνες ή 12μηνες δραστηριότητες, καθορίζοντας κανάλια επικοινωνίας και κάνοντας ανάθεση εργασιών βάσει της δικής τους διαθεσιμότητας, τεχνογνωσίας και εμπειρίας.**

γ) Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης της εκπαίδευσης /κατάρτισης:

Συνεργασία των τοπικών εργοδοτών με ΟΚΠ για να οργανώσουν και να πραγματοποιήσουν

- ✓ σεμινάρια εκπαίδευσης /κατάρτισης
- ✓ συνδυασμό απασχόλησης με εκπαίδευση /κατάρτιση (**σύμβαση εργασίας μερικώς σε εταιρεία και μερικώς σε εκπαιδευτικό κέντρο**)
- ✓ πρωτοβουλίες παρακολούθησης κατά την εργασία (job shadowing)
- ✓ επισκέψεις σε εταιρείες
- ✓ εμπυχωτικές ομιλίες και εταιρικές παρουσιάσεις κατά τη διάρκεια των σεμιναρίων
- ✓ μαθητείες ενηλίκων



- ✓ παροχή αναπληροφόρησης (**feed back**) σε εκπαιδευτές/συμβούλους (εάν οι μαθητευόμενοι συμμετέχουν σε κάποιου είδους μαθητεία
- ✓ **εναλλαγή θέσεων εργασίας** (εάν υπάρχουν εργαζόμενοι μαθητευόμενοι) προκειμένου να αποκτήσουν σφαιρικές γνώσεις της δουλειάς και της αποστολής/τους στόχους/ τις δραστηριότητες του κάθε τμήματος
- ✓ **συμμετοχή σε φόρουμ εργοδοτών, ΟΚΠ, φορέων εκπαίδευσης /κατάρτισης**, ούτως ώστε να ανταλλάζουν τις δυσκολίες και τις βέλτιστες πρακτικές
- ✓ **καθορισμός στόχων πρόσληψης** (ποσοστό ή ποσόστωση δραστηριότητας άσκησης μετά το πέρας της εκπαίδευσης /κατάρτισης)
- ✓ **χρηματοδότηση εκπαίδευσης και εκπαίδευσης /κατάρτισης ad-hoc** (ανά συμμετέχοντα) (πχ εταιρείες με δραστηριότητα ΕΚΕ μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα κονδύλια τους για τα προγράμματα εκπαίδευσης /κατάρτισης για μελλοντικούς υπαλλήλους, δίνοντας πρόσβαση στην εταιρεία τους σε πιο ευάλωτες ομάδες).

Βάσει της έρευνάς μας, ο βαθμός ενασχόλησης των κοινωνικών εταίρων και εργοδοτών στην επιλογή και το περιεχόμενο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και εκπαίδευσης /κατάρτισης, φαίνεται πως εξαρτάται από τις τοπικές συνθήκες και επαφές/δίκτυα μεταξύ γραφείων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και τοπικών εργοδοτών με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Οι κύριες δυσκολίες έγκεινται στην παροχή κατάλληλων κινήτρων για τους εργοδότες, την παροχή κατοχυρωμένης επιμόρφωσης και το να μη δημιουργείται μεγάλη γραφειοκρατία (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2015: 33).

δ) Μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης /κατάρτισης:

Τοπικοί εργοδότες σε συνεργασία με ΟΚΠ θα πρέπει να οργανώσουν **ταχυσυνηντεύξεις** και συνακόλουθες πρωτοβουλίες. Επίσης, μαζί με φορείς εκπαίδευσης /κατάρτισης και ΟΚΠ μπορούν να αναπτύξουν **εργαλεία για την αναγνώριση νέων δεξιοτήτων ή οριζόντιων δεξιοτήτων**. Η επιβεβαίωση ή αναγνώριση μη τυπικής και άτυπης μάθησης βελτιώνει την



αντιστοίχιση δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας την ισχύ σηματοδότησης των δεξιοτήτων και καθιστώντας πιο εύκολο για τους εργοδότες να αναγνωρίσουν ποιες δεξιότητες διαθέτουν ήδη τα άτομα που αναζητούν εργασία (ΔΟΕ & ΟΟΣΑ, 2018). Αυτή η **διαδικασία αναγνώρισης της μάθησης είναι ιδιαίτερα σημαντική σε χώρες με υψηλά επίπεδα μη επάρκειας προσόντων**, όπου οι εργαζόμενοι διαθέτουν μεν δεξιότητες που απαιτούνται για τη θέση απασχόλησης, αλλά δεν διαθέτουν πιστοποίηση για να το αποδείξουν.

Η δημιουργία εμπιστοσύνης και ισχυρών εταιρικών σχέσεων μεταξύ φορέων (φορείς ΕΕΚ, ΟΑΕΔ, ενώσεις εργοδοτών/εμπορικά επιμελητήρια, σύνδεσμοι επιχειρήσεων και βιομηχανιών και εργοδότες), είναι καίρια για την προσφορά πρακτικών ασκήσεων υψηλής ποιότητας, που έχουν στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων των μαθητευομένων και την κάλυψη των αναγκών των εργοδοτών (Cedefop, 2018:37-39). Επιπροσθέτως, ο συνδυασμός μίας προσέγγισης που συνάδει με την εκπαίδευση /κατάρτιση θεμελιωδών δεξιοτήτων, τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και τη στήριξη με τη μορφή καθοδήγησης από πολυεπιστημονικές ομάδες επίσης συνεισφέρει στην επιτυχία των προγραμμάτων δραστηριοποίησης στο πλαίσιο της εργασίας.



Ρόλος των Φορέων Εκπαίδευσης/Κατάρτισης

ΓΙΑΤΙ είναι σημαντικό;

Μόλις ένας στους δέκα Ευρωπαίους ενήλικες συμμετέχει σε κάποιου είδους εκπαίδευση ή κατάρτιση, παρά το γεγονός ότι πάνω από το ¼ όλων των ενηλίκων υστερούν σε βασικές δεξιότητες γραμματισμού, αριθμητισμού και ψηφιακών ικανοτήτων που απαιτούνται σε πολλές από τις σημερινές δουλειές (ΟΟΣΑ, 2019; Adult learning statistics[1]). Εκτός από αυτό, η έρευνά μας δείχνει ότι είναι αλληλένδετο το χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων γραμματισμού και αριθμητισμού, τα επίπεδα προσόντων, το επάγγελμα και η εξέλιξη δεξιοτήτων. Αυτή η σχέση μεταξύ τους έχει επίπτωση στην ανεργία, είτε στις διαδικασίες αναζήτησης εργασίας είτε στη συμμετοχή σε δραστηριότητες εκπαίδευσης /κατάρτισης. **Παρόλο που η εκπαίδευση και η ενίσχυση των δεξιοτήτων θα μπορούσαν να αυξήσουν την προσληψιμότητα, μόνο 1 στους 4 άνεργους άνω των 45 ετών με χαμηλή ειδίκευση συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης /κατάρτισης** (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015).

Από την έρευνά μας διαπιστώσαμε ότι τα πιο συνηθισμένα **εμπόδια** για τους άνεργους με χαμηλή ειδίκευση ως προς τη συμμετοχή τους σε δραστηριότητες εκπαίδευσης /κατάρτισης, φαίνεται πως είναι **οικονομικά και ενημερωτικά**. Επιπλέον, έρχονται να προστεθούν **θεσμικά** εμπόδια σχετικά με τη «διαδικασία επιλογής» και «την αναγνώριση της εκπαίδευσης /κατάρτισης σε ένα περιβάλλον εργασίας». Από την άλλη πλευρά, το 82,9% των ανέργων άνω των 45 με χαμηλή ειδίκευση πιστεύουν ότι η **καλύτερη ποιότητα υλοποίησης των σεμιναρίων** (περισσότερη πρακτική παρά θεωρία) θα διευκόλυνε τη συμμετοχή της ομάδας-στόχου και 37 στους 41 ερωτηθέντες θα ήθελε να συμμετέχει σε μία δραστηριότητα εκπαίδευσης /κατάρτισης που **σχετίζεται με το επάγγελμά τους**. Πολλοί από αυτούς φαίνεται να σχετίζουν τη συμμετοχή τους σε ένα σεμινάριο με έναν τρόπο να βρουν δουλειά ή με αυξημένες πιθανότητες να βρουν δουλειά. Αυτά τα ευρήματα είναι σύμφωνα με την έρευνα του Κόνραντ (2005), ο οποίος υποδεικνύει ότι οι **εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο προσόντων παρακινούνται να μάθουν, εάν πιστεύουν ότι η εκπαίδευση /κατάρτιση**



είναι χρήσιμη, ότι είναι ικανοί να την ολοκληρώσουν και ότι θα έχουν κάποιες ευκαιρίες για καλύτερες συνθήκες εργασίας ή πιθανότητες προαγωγής.

Η συμμετοχή και η παραμονή εξαρτώνται από την **καλή φήμη της εκπαίδευσης** ενηλίκων και από το αν οι μεμονωμένοι μαθητευόμενοι είναι **θετικά διακείμενοι απέναντί της**. Για να διασφαλιστεί αυτό, τα κράτη μέλη μπορούν να συνεργαστούν με κοινωνικούς εταίρους και άλλους φορείς, προκειμένου να αναδείξουν τα πολλά πλεονεκτήματα της εκπαίδευσης ενηλίκων, να προσεγγίσουν τους ενήλικες που θα επωφελούνταν περισσότερο από αυτή, και να τους παρέχουν **προσαρμοσμένη πληροφόρηση και καθοδήγηση, καθώς και επαφή με την αγορά εργασίας**. Δεδομένου ότι οι άνεργοι και μεγαλύτερης ηλικίας ενήλικες είναι ομάδες δύσκολες να προσεγγιστούν, προτείνεται η δημιουργία συνεργασίας με ενδιαμέσους οργανισμούς, όπως κοινοτικές ομάδες και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επιπλέον, η συνεργασία με συγκεκριμένους εργοδότες και εταιρείες μπορεί να οδηγήσει σε βιώσιμα αποτελέσματα εκπαίδευσης και να αυξήσει την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης.

32

ΤΙ προτείνει το act45;

Ένας σημαντικός παράγοντας για την αντιμετώπιση της ανεργίας είναι οι **ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης να ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες ανάγκες και τα κίνητρα τόσο του μαθητευόμενου όσο και του εργοδότη**. Τότε, όχι μόνο αυξάνεται η συμμετοχή, αλλά και το τελικό αποτέλεσμα είναι καλύτερο: που σημαίνει υψηλότερες δεξιότητες, πρόσβαση σε καλύτερες θέσεις εργασίας και βελτιωμένος κοινωνικός αντίκτυπος. Παρόλο που υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις ως προς την εφαρμογή προγραμμάτων για τη στήριξη των άνεργων ατόμων με χαμηλή ειδίκευση, έχει αποδειχτεί ότι η προσαρμοσμένη εκπαίδευση /κατάρτιση και η συνδυασμένη προσέγγιση πετυχαίνει καλύτερο αποτέλεσμα για τα άτομα χαμηλής ειδίκευσης απ' ό,τι τα γενικά προγράμματα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015:29).



Συγκεκριμένα, η έρευνα του Κόνραντ (2005) δείχνει ότι το **επίπεδο της συμμετοχής ενηλίκων σε δραστηριότητες εκπαίδευσης μπορεί να αυξηθεί εάν υπάρχουν πραγματικές ευκαιρίες για εξέλιξη και εναλλαγή θέσεων εργασίας, εάν η λειτουργία της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι πιο προσαρμοσμένη στις ανάγκες των συμμετεχόντων και εάν οι εργοδότες τους στηρίζουν τις δραστηριότητες εκπαίδευσης.** Σύμφωνα με ερωτηθέντες στην έρευνά μας, ένα ευέλικτο πρόγραμμα μαθημάτων επιμόρφωσης και ευκολονόητα θέματα, θα μπορούσαν να ενισχύσουν τη συμμετοχή τους σε δραστηριότητες εκπαίδευσης /κατάρτισης. Ειδικά για αυτή την ομάδα-στόχο, η εκπαίδευση /κατάρτιση θα πρέπει να συνάδει με τις ανάγκες τους και να παρέχεται με πρακτικό τρόπο. Επιπλέον, υποδεικνύεται ότι οι δραστηριότητες εκπαίδευσης /κατάρτισης που οδηγούν σε τίτλους, οι οποίοι αναγνωρίζονται από τους εργοδότες θα μπορούσαν να αυξήσουν τη συμμετοχή.

ΠΟΙΟΣ θεωρείται φορέας εκπαίδευσης /κατάρτισης;

Για μέγιστη επιτυχία της πολιτικής, πρέπει να υπάρχει αποτελεσματικός συντονισμός των διαφόρων πρωτοβουλιών που λαμβάνουν χώρα σε εθνική, τοπική και περιφερειακή κλίμακα, και αποτελεσματική συνεργασία όλων των διαφόρων θεσμών, οργανώσεων και φορέων.

Φορείς εκπαίδευσης /κατάρτισης μπορούν να θεωρηθούν **όλα τα είδη τυπικών ή μη τυπικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή επαγγελματιών** οι οποίοι είναι αυτοαπασχολούμενοι, που ήδη **παρέχουν δραστηριότητες επαγγελματικής εκπαίδευσης και προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων.** Επιπλέον, φορείς που προτίθενται να συμμετέχουν στο προτεινόμενο πρόγραμμα, προκειμένου να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν προγράμματα επαγγελματικής ένταξης για άτομα άνω των 45 ετών με χαμηλή ειδίκευση.



ΠΟΙΟ ΕΙΔΟΣ φορέα εκπαίδευσης /κατάρτισης;

Κέντρα και ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης /κατάρτισης, κέντρα δια βίου μάθησης, πανεπιστήμια που παρέχουν προγράμματα εκπαίδευσης /κατάρτισης ή προγράμματα δια βίου μάθησης, ιδιωτικές σχολές, οργανισμοί αξιολόγησης και πιστοποίησης, ΜΚΟ που σχεδιάζουν και/ή υλοποιούν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης /κατάρτισης, κύκλους μαθημάτων γραμματισμού ή ψηφιακών δεξιοτήτων, εταιρικές ακαδημίες εκπαίδευσης. Για παράδειγμα, υπάρχουν εκπαιδευτικά ιδρύματα που ειδικεύονται σε έναν συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα, όπως λογιστικά, ξενοδοχειακά, υπηρεσίες καθαριότητας, διαχείριση τροφίμων και ποτών, πωλήσεις, υποστήριξη πελατών, μεταφορές. Όπως αποδείχτηκε από την έρευνα μας, αυτά τα επαγγέλματα είναι τα πιο διαδεδομένα ανάμεσα στα άνεργα άτομα άνω των 45 ετών με χαμηλές δεξιότητες. Επιπλέον, οι φορείς εκπαίδευσης /κατάρτισης μπορούν να σχεδιάσουν από κοινού καινοτόμα προγράμματα εκπαίδευσης σε τομείς που έχουν ζήτηση στην τοπική αγορά εργασίας. Άλλοι συγκεκριμένοι φορείς εκπαίδευσης /κατάρτισης θα μπορούσαν να είναι συνεταιρισμοί κατάρτισης και εργασίας. Αυτές τις δομές τις βρίσκουμε στην Ιταλία και προσφέρουν υπηρεσίες κυρίως σε άνεργα άτομα, κι έχουν στόχο να εγγυηθούν την «προσληψιμότητα» των ατόμων.

Σε ΠΟΙΟΝ απευθύνουμε αυτό το έγγραφο;

Διευθύνοντα Σύμβουλο, Γενικό Διευθυντή ή ιδιοκτήτη εκπαιδευτικού οργανισμού, το άτομο που έχει τη γενική εποπτεία του ιδρύματος. Το άτομο αυτό μπορεί να προβεί σε συμφωνίες με άλλους φορείς για τη δημιουργία συνεργειών, σύμφωνα με τη φιλοσοφία της οργάνωσης.

Διευθυντές και συντονιστές επαγγελματικής ανάπτυξης, το άτομο που χτίζει σχέσεις μεταξύ του ιδρύματος, προκειμένου να δημιουργήσει εύστοχα και επαγγελματικά εκπαιδευτικά προγράμματα, υποστηρίζοντας τις ιδιότητες ανάπτυξης.

Ειδικός εκπαιδευτικών προγραμμάτων, το άτομο που αξιολογεί τα προσόντα του εκπαιδευτή και τις δεξιότητες του μαθητευομένου και δημιουργεί κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα, εστιάζοντας σε αποτελέσματα μάθησης και απασχόλησης, που είναι ωφέλιμα



για μαθητευόμενους και εταιρείες.

Coaches, επιμορφωτές & εκπαιδευτές και εκπαιδευτές ενηλίκων, τα άτομα που έχουν την εμπειρία στον σχεδιασμό, την οργάνωση, την πραγματοποίηση και αξιολόγηση εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων ενηλίκων, λαμβάνοντας υπόψη το προφίλ των μαθητευομένων και προσαρμόζοντας το πρόγραμμα στις ανάγκες των επιμορφωτών και των φορέων.

Επιμορφωτές ΟΚΠ, που έχουν εμπειρία στην εκπαίδευση και εκπαίδευση /κατάρτιση ενηλίκων που προορίζεται για ευάλωτες ομάδες, ενώ μπορούν να αναγνωρίσουν τις δεξιότητές τους και τις ειδικές ανάγκες τους, και εφαρμόζουν εκπαιδευτικές μεθόδους σύμφωνα με τον τρόπο μαθαίνουν.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις, όλα τα σωματεία που παρέχουν, οργανώνουν και υλοποιούν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ανεξάρτητα ή σε συνεργασία με εταιρείες και επιχειρήσεις σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Πρυτάνεις και καθηγητές, που θέλουν να συνδέσουν το πανεπιστήμιο με την αγορά εργασίας, οργανώνοντας επιμορφωτικά προγράμματα βάσει στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και παρέχοντας προηγμένες μεθόδους εκπαίδευσης για ενήλικες με χαμηλή ειδίκευση.

Αυτοαπασχολούμενοι επαγγελματίες και εκπαιδευτές, που έχουν πολλά χρόνια εμπειρίας στον τομέα τους, όπως λογιστές, κομμωτές ή οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα όπου μπορούν να εκπαιδεύσουν νεοεμφανιζόμενους σε αυτό, εφαρμόζοντας τις κατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους.

Διευθυντές οργανισμών αξιολόγησης και πιστοποίησης, οι οποίοι μπορούν να εξετάσουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να σχεδιάσουν επίσημες διαδικασίες για την πιστοποίηση μη τυπικών δεξιοτήτων σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, όπως φροντιστές ηλικιωμένων ή υπαλλήλους αποθήκης.

Μέλη συνεταιρισμών κατάρτισης/εργασίας στην Ιταλία, που έχουν ως στόχο την ενίσχυση των δεξιοτήτων των ανέργων, διευκολύνοντας την ένταξή τους στην κοινωνία με καλύτερα



εργαλεία και μεγαλύτερη επαγγελματική ικανότητα στην εκπλήρωση καθηκόντων. Η εκπαίδευση /κατάρτιση που προσφέρουν συνδέεται άμεσα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και έχει κύριο στόχο την τοποθέτηση άνεργων ατόμων σε κενές θέσεις απασχόλησης. Οι εργοδότες έρχονται σε επικοινωνία μαζί τους, προκειμένου να εκπαιδεύσουν άνεργο ανθρώπινο δυναμικό για τις κενές θέσεις απασχόλησης που διαθέτουν.

ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΠΩΣ μπορεί να συμμετέχει ένας φορέας εκπαίδευσης /κατάρτισης;

Η συμμετοχή των φορέων εκπαίδευσης /κατάρτισης είναι σημαντική σε όλες τις φάσεις του προγράμματος. Συγκεκριμένα:

α) Πριν από την εκπαίδευση /κατάρτιση οι φορείς εκπαίδευσης/κατάρτισης μπορούν:

- ✓ Να συμμετέχουν σε ομάδες εστίασης (**focus groups**) με εργοδότες , **ΟΚΠ και υπεύθυνους εκπαίδευσης και ανάπτυξης προσωπικού**, προκειμένου να καθοριστεί η **ζήτηση δεξιοτήτων** ενός συγκεκριμένου κλάδου και να διευκρινιστεί η **έλλειψη των δεξιοτήτων** που έχουν παρατηρήσει οι εργοδότες στους υπαλλήλους άνω των 45 ετών, σε σχέση με τις ανοιχτές θέσεις εργασίας. . Οι πρωτοβουλίες εκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει να καθιστούν δυνατό να επωφελούνται οι συμμετέχοντες από προσόντα προσανατολισμένα σε θέσεις απασχόλησης
- ✓ Να συμμετέχουν σε ομάδες εστίασης (**focus groups**) με **ΟΚΠ και εργοδότες**, προκειμένου να αναγνωρίσουν την παρότρυνση, τα **εμπόδια και τη στάση και τις ειδικές ανάγκες της ομάδας-στόχου κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης /κατάρτισης**. Πρέπει να ληφθούν υπόψη όχι μόνο οι εκπαιδευτικές ανάγκες, αλλά και οι κοινωνικές ανάγκες και τα προβλήματα υγείας, εξετάζοντας όλες τις πτυχές.
- ✓ Να ερευνούν και να λαμβάνουν **υπόψη τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες** των υποψήφιων συμμετεχόντων σχετικά με τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης (Κρος,



1981). Επιπλέον, εμπλέκοντάς τους στο περιεχόμενο και τον σχεδιασμό των ίδιων τους των μαθημάτων και του εκπαιδευτικού υλικού γραμματισμού και αριθμητισμού (Windisch 2015:58), αυξάνεται η ενθάρρυνση των μαθητευομένων

- ✓ Να διοργανώνουν **εξατομικευμένες συναντήσεις με άτομα της ομάδας-στόχου για να προσδιορίσουν τις δεξιότητες που ήδη διαθέτουν και αυτές που στερούνται καθώς και να κατανοήσουν τον τρόπο που μαθαίνουν, τις μεθόδους που χρησιμοποιούν τις δεξιότητες που χρειάζονται προκειμένου να είναι πιο αποδοτικοί.**
- ✓ Να **ευαισθητοποιούν τους εργοδότες** σχετικά με τα οφέλη της συνεργασίας στον σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης /κατάρτισης ατόμων με χαμηλή ειδικευση, υπογραμμίζοντας τα αποτελέσματα στη μάθηση και την απασχόληση
- ✓ Να θέτουν **όρους για την επιλογή των συμμετεχόντων**, ώστε να διασφαλίσουν τη δέσμευσή τους στο πρόγραμμα εκπαίδευσης /κατάρτισης (για παράδειγμα ένα χαμηλό αντίτιμο ή ανταμοιβή ολοκλήρωσης, σε συνεργασία με τις ΟΚΠ)
- ✓ Να προσδιορίσουν **προγράμματα αναγνώρισης μη τυπικών δεξιοτήτων**, σε συνεργασία με οργανισμούς αξιολόγησης και πιστοποίησης (αναγνώρισης της προηγούμενης μάθησης)
- ✓ Να **επανεξετάζουν τη σχετική έρευνα ως προς τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων**, λαμβάνοντας υπόψη τις πρακτικές εκπαίδευσης που βασίζονται σε επαναλαμβανόμενες διαδικασίες, οι οποίες έχουν αποδειχτεί κατάλληλες μέσα στον χρόνο για μεγάλο αριθμό ατόμων, καθώς και τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα από άλλα σχετικά προγράμματα εκπαίδευσης /κατάρτισης που έχουν ήδη διεξάγει εταιρείες ή ΟΚΠ
- ✓ Να **αναζητούν εκπαιδευτές από την αγορά εργασίας** και πιθανά από μελλοντικούς ενδιαφερόμενους εργοδότες

37

β) Κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού της προσφερόμενης εκπαίδευσης /κατάρτισης



μπορούν:

- ✓ Να σχεδιάζουν **προγράμματα που εστιάζουν στις ανάγκες της ομάδας-στόχου:** η **βραχυπρόθεσμη διάρκεια και το ευέλικτο χρονοδιάγραμμα** αποτελούν βασικά κριτήρια στη συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης /κατάρτισης για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Επιπλέον, τα ευνόητα μηνύματα και τα άμεσα αποτελέσματα εκπαίδευσης θα πρέπει να συμπεριληφθούν στην εκπαιδευτική διαδικασία, την οποία εκτιμούν οι μαθητευόμενοι, γνωρίζοντας την πρόοδο που σημείωσαν. Οι μέθοδοι επαγγελματικής μάθησης θα πρέπει να περιλαμβάνουν και τη διδασκαλία εξ αποστάσεως, η οποία προτιμάται ευρέως (29,3%) λόγω των υποχρεώσεων των ενηλίκων. Οι μέθοδοι διδασκαλίας με τη χρήση της τεχνολογίας και λιγότερο φυσικές ή χειροκίνητες τεχνικές είναι κατάλληλες για εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Ταυτόχρονα, οι ενήλικες χρειάζονται **περισσότερη πρακτική εκπαίδευση** απ' ό,τι θεωρία, και οι επιμορφωτές θα πρέπει να **χρησιμοποιήσουν τις εμπειρίες** των συμμετεχόντων ως βάση της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Άλλωστε, σύμφωνα με τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων στα πλαίσια του ACT45, η επαγγελματική δραστηριότητα των συμμετεχόντων είναι κυρίως σε τεχνικούς κλάδους, χειρωνακτική εργασία και περίθαλψη ηλικιωμένων.
- ✓ Είναι σημαντικό **να προγραμματίζουν διαφορετικές διδακτικές μεθόδους** στο σχηματισμό **μεικτών ομάδων μαθητευομένων** σε προγράμματα ειδικά διαμορφωμένα για ενήλικες (διαφορετικές ηλικίες, διαφορετικές δεξιότητες, αλλά ομοιογενείς ομάδες ως προς το επάγγελμα ή τον τομέα), διότι αποτελεί προσομοίωση και προετοιμασία για ένα πραγματικό περιβάλλον εργασίας
- ✓ Να αναπτύξουν **εκπαιδευτικό υλικό που να περιλαμβάνει τα ενδιαφέροντα των μαθητευομένων και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.** Παράγοντες που συνδέονται με την ποιότητα και είναι καίριας σημασίας για τη παρακίνηση στη συμμετοχή σε μαθησιακά πλαίσια είναι μεταξύ άλλων (Κόνραντ, 2005) όπως ο βαθμός αυτονομίας που παρέχεται, ο βαθμός στον οποίο οι μαθητευόμενοι



ταυτίζονται και θεωρούν ενδιαφέρουσα μία εργασία ή ένα σύνολο εργασιών μάθησης που τους δίνονται, καθώς και το είδος και οι χρόνοι της ανάδρασης που δίνεται.

- ✓ Να **προσδιορίσουν τις δεξιότητες και τα αποτελέσματα εκπαίδευσης και απασχόλησης** προκειμένου να είναι σαφή στους συμμετέχοντες. Στην αρχή του προγράμματος να χρησιμοποιούν **φόρμες αυτοαξιολόγησης** σχετικά με τις αναγνωρισμένες ανάγκες, και στο τέλος του προγράμματος να ζητούν να τις συμπληρώσουν ξανά, ούτως ώστε να αξιολογούν οι ίδιοι την πρόδοό τους. Έτσι μπορούν να είναι πιο δραστήριοι κατά την εκπαιδευτική διαδικασία.
- ✓ Η προετοιμασία **πιστοποιητικών επιμόρφωσης ή η αναγνώριση των τίτλων σε συνεργασία με τους εργοδότες**, καθώς και η συσσώρευση πιστωτικών μονάδων του ευρωπαϊκού ECVET (ευρωπαϊκό σύστημα διδακτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και εκπαίδευση /κατάρτιση) είναι επιπλέον οφέλη που μπορούν να παρακινήσουν τους ενήλικες να συμμετέχουν σε επιμορφωτικές δραστηριότητες.
- ✓ Να παρέχουν τον **απαραίτητο εξοπλισμό και χώρο και να ζητούν από τις εταιρείες εξοπλισμό ή χώρο εργαστηρίων για την εφαρμογή του προγράμματος εκπαίδευσης /κατάρτισης ή να προσομοιώνουν τις εγκαταστάσεις τους με ένα εργασιακό περιβάλλον**. Το πρόγραμμα δεν πρέπει να έχει απαιτήσεις μελέτης ή/και εξοπλισμού, που οι συμμετέχοντες μπορεί να μην είναι σε θέση να διαθέτουν.
- ✓ Να **σχεδιάζουν το πρόγραμμα σε συνεργασία με τους εργασιακούς συμβούλους των ΟΚΠ και τους υπεύθυνους εκπαίδευσης και ανάπτυξης προσωπικού**, σε ό,τι αφορά το εκπαιδευτικό υλικό, λαμβάνοντας υπόψη τις μαθησιακές συνήθειες των άνεργων ατόμων
- ✓ Να **δημιουργήσουν εργαλεία για την έγκαιρη αναγνώριση εμποδίων όχι μόνο ως προς τη συμμετοχή αλλά και τη διαδικασία**. Το ευέλικτο πρόγραμμα των



κύκλων εκπαίδευσης /κατάρτισης είναι κατάλληλο για την αποφυγή εγκατάλειψης της εκπαίδευσης.

- ✓ Να συμπεριλαμβάνουν τον στόχο της προσληψιμότητας στο **όνομα του προγράμματος**, όπως για παράδειγμα «Πρόγραμμα εκπαίδευσης /κατάρτισης εργασιακής ένταξης». Το όνομα του προγράμματος και τα μαθήματα δεν θα πρέπει να μοιάζουν επίσημα, καθώς τα άτομα με χαμηλή ειδικευση δεν έχουν θετικές εμπειρίες από το σχολείο (Windisch 2015:48-51)
- ✓ Οι **μέθοδοι μάρκετινγκ** θα πρέπει να περιλαμβάνουν πληροφορίες από διάφορα μέσα ενημέρωσης, και ιδιαίτερα την τηλεόραση, που είναι το πιο επιτυχημένο μέσα ενημέρωσης που προσεγγίζει άτομα με χαμηλή ειδικευση σε σχέση με τα έντυπα μέσα ενημέρωσης (Windisch 2015:48-51)

40

γ) Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης της εκπαίδευσης /κατάρτισης:

- ✓ Να **παρουσιάζουν στους μαθητευόμενους το υλικό, τις μεθόδους και τους στόχους με σαφή προοπτική θέσης απασχόλησης** και να περιλαμβάνουν τις προτάσεις των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα. Οι συμμετοχικές προσεγγίσεις μάθησης αυξάνουν τη δέσμευση, και να αναγνωρίσουν τις δεξιότητες που διαθέτουν ήδη οι μαθητευόμενοι
- ✓ Να **ξεκινούν από την πρακτική και να καταλήγουν στη θεωρία** μέσα από προσέγγιση **διερευνητικής μάθησης και να συναποφασίζουν συγκεκριμένα εκπαιδευτικά αποτελέσματα μέσα από περιπτωσιολογικές μελέτες και παραδείγματα**. Παράλληλα, οι μαθητευόμενοι μπορούν να φτιάξουν τα δικά τους φυλλάδια και εφημερίδες κατά τη διάρκεια των μαθημάτων γραφής, τα οποία στη συνέχεια θα αποτελούν εκπαιδευτικό υλικό για άλλους συμμετέχοντες.
- ✓ Να **οργανώνουν εκπαίδευση /κατάρτιση κατά την εργασία (σε διάφορες εταιρείες) με έναν ειδικό** σε τακτική βάση και να χρησιμοποιούν αυτή την εμπειρία σε θεωρητικό επίπεδο με τον εκπαιδευτή, προκειμένου να μοιραστούν



αυτό που έμαθαν. Ένας υπάλληλος με χαμηλή ειδίκευση μπορεί να παίξει ρόλο βοηθού ή συνεκπαιδευτή στην εκπαιδευτική διαδικασία

- ✓ Να φροντίσουν ώστε όλοι οι καταρτιζόμενοι **να συμμετέχουν ενεργά στην εκπαιδευτική διαδικασία**, συμπεριλαμβάνοντας τις εμπειρίες και τις γνώσεις τους. Η άμεση ανάδραση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και η καθημερινή αξιολόγηση μεταξύ εκπαιδευομένων αυξάνει την αυτονομία και μπορεί να οδηγήσει σε από κοινού αποφάσεις ως προς την πιο αποτελεσματική εκπαιδευτική μέθοδο. Σε αυτή τη διαδικασία, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να παρουσιάσουν τις πρακτικές τους σε έναν ειδικό για να λάβουν σχόλια.
- ✓ Να **ενισχύουν τις σχέσεις κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας εκπαίδευσης /κατάρτισης**. Είναι σημαντικό να αναπτύσσουν ομότιμη μάθηση, λαμβάνοντας υπόψη τα δυνατά σημεία κάθε μαθητευόμενου. Αυτό μπορεί να μετριάσει τα προβλήματα σε ετερογενείς ομάδες και να ενισχύσει την **κοινωνικοποίηση**, η οποία λειτουργεί ως κίνητρο για όλους τους συμμετέχοντες
- ✓ Να ζητούν αναπληροφόρηση (**feedback**) **ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης των δυσκολιών με καταρτιζόμενους και φορείς ΟΚΠ**. Ένα άτομο επαφής πρέπει να είναι υπεύθυνο για τη διαρκή ενημέρωση ως προς τη συμμετοχή των μαθητευομένων καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας. Επιπροσθέτως, οι συναντήσεις μεταξύ του υπεύθυνου εκπαίδευσης και της ομάδας σε εβδομαδιαία βάση προκειμένου να συζητούν για τις πιθανές δυσκολίες ή δυσαρέσκειες, μπορούν να μειώσουν τον κίνδυνο εγκατάλειψης της εκπαίδευσης /κατάρτισης. **Στην εκπαίδευση, οι σχέσεις έχουν σημασία:** (δάσκαλου/μαθητή, μαθητή/μαθητή) και το δίκτυο στήριξης του καταρτιζόμενου μπορεί να είναι πράγοντας κινητοποίησης για την ολοκλήρωση του προγράμματος.
- ✓ **Να εκτιμήσουν τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσα από ένα έντυπο/φάκελο που να συνδέει τις δεξιότητες του ατόμου, ιδανικά σε σχέση με τα επαγγελματικά ή εκπαιδευτικά πρότυπα** (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018)



δ) Μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης /κατάρτισης:

- ✓ **Να αναγνωρίζουν νέες μεθόδους που προέρχονται από καταρτιζόμενους. Να προωθούν το εκπαιδευτικό υλικό σε σχετικούς οργανισμούς, ΟΚΠ και εταιρείες, που μπορούν να το αξιοποιήσουν, αναπτύσσοντας δικά τους προγράμματα**
- ✓ Να χρησιμοποιούν **φόρμες αξιολόγησης** για να αποτιμούν τα μαθησιακά αποτελέσματα και να διασφαλίζουν την ποιότητα του προγράμματος. Να εφαρμόζουν κατάλληλους τρόπους μέτρησης των οφελών της εκπαίδευσης ενηλίκων, διότι ένα μέρος της προόδου των μαθητευόμενων, όπως η βελτίωση της αυτοπεποίθησης, η ομαδική εργασία, η πρωτοβουλία των υπαλλήλων και η επίλυση προβλημάτων, δεν μπορεί να αποτυπωθεί πλήρως σε μία καθαρά ποσοτική σύγκριση θεμελιωδών δεξιοτήτων πριν και μετά τον κύκλο μαθημάτων (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2015:29). Είναι δύσκολο να συγκριθεί η σχετική επιτυχία διαφορετικών προγραμμάτων/σχημάτων, διότι τα αποτελέσματα εξαρτώνται από την ανάμιξη των ομάδων-στόχου και τους σκοπούς κάθε προγράμματος. Σε αυτή την περίπτωση, ο συνδυασμός εκπαίδευσης /κατάρτισης με άλλα μέτρα της αγοράς εργασίας θα μπορούσε να είναι αποτελεσματική μέθοδος
- ✓ Να **αναδεικνύουν τα ποικίλα οφέλη της εκπαίδευσης ενηλίκων**. Οι επιμορφωτές μπορούν να λειτουργούν ως **πρεσβευτές αυτής της συνεργασίας** απέναντι σε άλλους φορείς εκπαίδευσης /κατάρτισης με στόχο να ευαισθητοποιήσουν κι άλλες τοπικές οργανώσεις και ιδρύματα, να σπάσουν τα στερεότυπα σχετικά με τις ΟΚΠ ή τους ωφελούμενους τους και να τους ενθαρρύνουν να συμμετέχουν σε αυτό το πλαίσιο συνεργασίας (ένωση/δίκτυο αποφοίτων, όπως αναφέρθηκε παραπάνω)
- ✓ Να προσεγγίσουν τους άνεργους ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης, παρέχοντας **προσαρμοσμένη πληροφόρηση και καθοδήγηση και να πλησιάσουν την**



ομάδα-στόχο μέσω κοινοτικών προγραμμάτων ευαισθητοποίησης, που παρέχουν πληροφορίες για υποψήφιους μαθητευόμενους στην κοινότητα προσφέροντας καταρτίσεις σε προσβάσιμα σημεία, όπως πολιτιστικά κέντρα ή τον χώρο εργασίας

43

- ✓ Να **αναγνωρίσουν τα προσόντα που αποκτήθηκαν μέσω της συμμετοχής σε σεμινάριο / πιστοποίηση**
- ✓ Να κρατούν **επαφή με πρώην μαθητευόμενους και να παρακολουθούν επιτυχημένες τοποθετήσεις σε εργασία. Να παρέχουν σχετική αναπληροφόρηση σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς**

Η δημιουργία εμπιστοσύνης και ισχυρών εταιρικών σχέσεων μεταξύ φορέων (υπηρεσίες απασχόλησης, φορείς ΕΕΚ, ενώσεις εργοδοτών και εργοδότες), είναι καίρια για την προσφορά πρακτικών ασκήσεων υψηλής ποιότητας, που έχουν στόχο τις δεξιότητες των μαθητευομένων και τις επαγγελματικές τους προσδοκίες, καθώς και για την κάλυψη των αναγκών των εργοδοτών. Δίνοντας σε όλους ίσο βήμα προωθείται η αυτοπεποίθηση και η εμπιστοσύνη και ενισχύεται η αφοσίωση των φορέων στο πρόγραμμα, προάγοντας έτσι όχι μόνο την ποιότητα και τη συνάφεια, αλλά και τη βιωσιμότητά του.



Ρόλος των Υπεύθυνων Χάραξης Πολιτικής

ΓΙΑΤΙ είναι σημαντικό;

Καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας μας διαπιστώσαμε ότι τα ποσοστά ανεργίας φάνηκαν να σταθεροποιούνται και τα ποσοστά ατόμων με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα συνέχισαν να αυξάνονται, αγγίζοντας σχεδόν το 20%.

Το 2011 υπήρχαν περίπου **25 εκατομμύρια άνεργοι ενήλικες ηλικίας 25-64 ετών στην ΕΕ, εκ των οποίων τα 10 εκατομμύρια είχαν χαμηλό επίπεδο προσόντων**. Επίσης, οι άνεργοι με χαμηλές δεξιότητες υπερεκπροσωπούνται μεταξύ των μακροχρόνια ανέργων, πολλοί εκ των οποίων δραστηριοποιούνται σε φθίνουσας σημασίας επαγγέλματα και τομείς.

Επιπλέον, το 2013:

- ✓ 20 % του ενεργού πληθυσμού της ΕΕ έχει χαμηλό επίπεδο βασικών γνώσεων γραμματισμού και αριθμητισμού
- ✓ 25 % των ενηλίκων δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για αποτελεσματική χρήση των ΤΠΕ
- ✓ τα άτομα με χαμηλό επίπεδο ικανοτήτων εγκλωβίζονται εύκολα στην παγίδα των περιορισμένων δεξιοτήτων και έχουν λιγότερες πιθανότητες να συμμετάσχουν σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες απ' ό,τι τα άτομα με υψηλό επίπεδο ικανοτήτων;
- ✓ **η εκπαίδευση και οι δεξιότητες αυξάνουν την προσληψιμότητα: αυτό αποτελεί μία δυσκολία για το 25% των ανέργων που έχει χαμηλό επίπεδο βασικών γνώσεων γραμματισμού και αριθμητισμού**

Η έρευνα PIAAC προσδιόρισε τις δυσκολίες ανά χώρα, παρέχοντας συστάσεις πολιτικής⁶. Συγκεκριμένα, για την Ιταλία και την Ισπανία, η έρευνα έδειξε ότι και στις δύο χώρες, περίπου το 30% των ενηλίκων έχουν επίπεδο δεξιοτήτων γραμματισμού και αριθμητισμού 1 και κάτω, που είναι τα υψηλότερα ποσοστά ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ. Η **έρευνα συστήνει την**

⁶ (European Commission, 2013: 20-22).



ενίσχυση των επιμορφωτικών προγραμμάτων προσαρμογής δεξιοτήτων για εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και χαμηλών δεξιοτήτων, προκειμένου να αυξηθεί η συνάφεια εκπαίδευσης και εκπαίδευσης /κατάρτισης στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με πορίσματα στην Ισπανία, υπάρχει γενικότερο πρόβλημα με την επάρκεια δεξιοτήτων, όχι μόνο στους νέους, αλλά και σε όλο τον γενικό πληθυσμό, καθώς η Ισπανία βρίσκεται πολύ πιο χαμηλά από τον μέσο όρο αριθμητισμού και γραμματισμού του ΟΟΣΑ και της ΕΕ. Στην Ιταλία, η έρευνα PIAAC, επικεντρώνεται στο να ενταθούν προσπάθειες μείωσης της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου και της βελτίωσης της ποιότητας του σχολείου και των αποτελεσμάτων. Το ανησυχητικό είναι ότι τα πορίσματα δείχνουν ότι στην Ιταλία οι δεξιότητες ατόμων μεταξύ 25 και 34 είναι στο ίδιο επίπεδο με τις νεότερες γενιές. Οι δεξιότητες σε μεγαλύτερες γενιές είναι ακόμα χαμηλότερες.

Επιπλέον, η μάθηση κατά την ενήλικη ζωή τείνει να κυριαρχείται από νέους ενήλικες και άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου, αντίθετα με τους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας ή τους ενήλικες με χαμηλές δεξιότητες. Επιπροσθέτως, υπάρχει απόκλιση στη συμμετοχή σε εκπαίδευση και εκπαίδευσης /κατάρτιση ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα. **Λιγότερο από 6% όλων των ατόμων 55-64 ετών συμμετείχε σε εκπαίδευση και κατάρτιση το 2013,** συγκριτικά με το 17% των ατόμων 25-34 ετών. Η έρευνα PIAAC απέδειξε επίσης, ότι τα εργαζόμενα άτομα είχαν περισσότερες πιθανότητες πρόσβασης σε μη τυπικές μαθησιακές δραστηριότητες, σε σύγκριση με τα άνεργα άτομα (45% και 23% αντίστοιχα).

Αυτό υποδεικνύει ότι τα άτομα που χρειάζονται περισσότερο εκπαίδευση και κατάρτιση, προκειμένου να επιστρέψουν στην απασχόληση, έχουν τις λιγότερες πιθανότητες να τη λάβουν. Αυτό είναι ιδιαίτερο πρόβλημα για εκείνους τους άνεργους, των οποίων η έλλειψη θεμελιωδών δεξιοτήτων γραμματισμού και αριθμητισμού τούς εμποδίζει την πρόσβαση σε πιο συγκεκριμένη επαγγελματική εκπαίδευση /κατάρτιση.

Εκτός αυτού, η ίδια έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η εκπαίδευση /κατάρτιση για άνεργους ενήλικες πιθανά να μην είναι επαρκής, τουλάχιστον σε χώρες όπως η Ελλάδα και η



Βουλγαρία, όπου μικρά ποσοστά άνεργων συμμετέχουν σε καταρτίσεις, παρά το γεγονός ότι στις χώρες αυτές το ποσοστό άνεργων ενηλίκων με χαμηλές δεξιότητες είναι από τα χαμηλότερα στην ΕΕ.

ΤΙ προτείνει το act45;

Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής έχουν την εξουσία λήψεως αποφάσεων να αλλάξουν ή να ορίσουν θεσμικές πολιτικές. Μπορούν να **επηρεάσουν το πλαίσιο συνεργασίας με δύο τρόπους**. Πρώτον, **ελέγχοντας το διαρθρωτικό πλαίσιο και τις πολιτικές που εφαρμόζονται σε χώρες εταίρους**. Καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας μας, εξετάσαμε και αναλύσαμε τα εμπόδια που συναντούν οι άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλές δεξιότητες προκειμένου να συμμετέχουν σε δυνατότητες εκπαίδευσης και εκπαίδευσης /κατάρτισης. Μία βασική κατηγορία εμποδίων είναι τα «διαρθρωτικά εμπόδια»⁷, δεδομένου ότι πηγάζουν από κοινωνικές συνθήκες και δομές. Με αυτόν τον τρόπο, αποδεικνύεται μέσα από την έρευνα ότι οι κοινωνίες που διαθέτουν προγράμματα προς τους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας, τους άνεργους και τους ενήλικες με χαμηλές δεξιότητες, τείνουν να μην παρουσιάζουν θεσμικά εμπόδια στην εκπαίδευση και κατάρτιση με αποτέλεσμα να εξαλείφονται σημαντικά εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίζει κανείς. Συνεπώς οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να **διευκολύνουν τη συμμετοχή της ομάδας στόχου στις ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης**, προτείνοντας περισσότερες δωρεάν ευκαιρίες εκπαίδευσης /κατάρτισης που σχετίζονται με την αγορά εργασίας ή δημιουργώντας μία **κουλτούρα όπου η προσωπική εξέλιξη και η δια βίου μάθηση θεωρούνται πλεονεκτήματα και προνόμια προσιτά σε όλους τους πολίτες**.

Δεύτερον, πολλοί εργοδότες πιστεύουν ότι η αντιμετώπιση του προβλήματος των χαμηλών θεμελιωδών δεξιοτήτων πρέπει να είναι επιμεριζόμενη ευθύνη μεταξύ κυβέρνησης, εκπαιδευτικών αρχών και εργοδοτών. Οι κύριες δυσκολίες είναι γύρω από τη **δημιουργία**

⁷ Rubenson and Desjardins (2009)



επαρκών κινήτρων για εργοδότες και φορείς εκπαίδευσης /κατάρτισης, την παροχή ελεγχόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης /κατάρτισης και την αποφυγή μεγάλης γραφειοκρατίας. Επίσης, αναφέραμε ήδη ότι ο συντονισμός της πολιτικής εκπαίδευσης ενηλίκων σε εθνική, τοπική και περιφερειακή κλίμακα, μπορεί να οδηγήσει σε μέγιστη επιτυχία πολιτικής.

47

Ο αποτελεσματικός συντονισμός των διαφόρων πρωτοβουλιών που λαμβάνουν χώρα σε εθνική, τοπική και περιφερειακή κλίμακα, και η αποτελεσματική συνεργασία όλων των διαφόρων θεσμών, οργανώσεων και φορέων είναι καίρια στοιχεία για την επιτυχή παρακίνηση άνεργων ατόμων άνω των 45 ετών με χαμηλές δεξιότητες να συμμετέχουν σε ευκαιρίες εκπαίδευσης /κατάρτισης, μειώνοντας έτσι τα προβλήματα ανεργίας και βοηθώντας στην επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας.

ΠΟΙΟΣ θεωρείται υπεύθυνος χάραξης πολιτικής ή/και κοινωνικός εταίρος και ΣΕ ΠΟΙΟΝ απευθύνουμε αυτό το έγγραφο;

Εκπρόσωπος Συνδικαλιστικού φορέα: αυτό το άτομο διαφυλάττει και προωθεί τα συμφέροντα των μελών ενός εργατικού συνδικάτου. Μπορεί να διαδραματίσει κεντρικό ρόλο σε διαπραγματεύσεις σχετικά με τις πληρωμές και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και τη δημιουργία και εφαρμογή πολιτικών. Μία από τις πολιτικές θα μπορούσε να αφορά στις ευκαιρίες δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης /κατάρτισης.

Υπεύθυνοι/στελέχη Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ): Ο ΟΑΕΔ παίζει σημαντικό ρόλο στην παροχή γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης /κατάρτισης, με σκοπό τη βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Ειδικότερα, οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας αποτελούν σημαντικό εργαλείο επανεκπαίδευσης ή αναβάθμισης των δεξιοτήτων που παρέχεται από τον ΟΑΕΔ. Ωστόσο, εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση η εύρεση αποτελεσματικών μέτρων για την ενίσχυση της



προσληψιμότητας των αναζητούντων εργασία στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας⁸.

Εκπρόσωπος Δημοτικού Συμβουλίου: Αυτό το άτομο εκπροσωπεί το σώμα λήψης αποφάσεων του δήμου. **Οι περισσότερες αρμοδιότητες των δημοτικών συμβουλίων σχετίζονται άμεσα με τους κλάδους που απασχολούν την ομάδα-στόχο μας.** Ως εκ τούτου, τα δημοτικά προγράμματα διέπονται από την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των άνεργων ατόμων άνω των 45 ετών με χαμηλές δεξιότητες και το αντίστροφο. Στις αρμοδιότητες του δημοτικού συμβουλίου στην Ελλάδα, για παράδειγμα, περιλαμβάνονται οι εξής τομείς: άδειες οικοδομής και αιτήσεις πολεοδομικών αδειών, κοινωνική πρόνοια, έκδοση επαγγελματικών αδειών, γεωργία, κτηνοτροφία και αλιεία, υποδομή μεταφορών, υγειονομική περίθαλψη και εκπαίδευση.

Στέλεχος Υπουργείου Παιδείας και Δια Βίου Μάθησης: Αυτό το άτομο έχει τη γενική εποπτεία του εθνικού πλαισίου δια βίου μάθησης και έχει ως κύριο στόχο την ανάπτυξη και προώθηση της δια βίου μάθησης σε εθνική κλίμακα. Μπορεί να συνεισφέρει στοχευμένα και σημαντικά στην εφαρμοσιμότητα και τις δυνατότητες διάδοσης του έργου, καθώς και να ενθαρρύνει την υλοποίησή του. Ενδιαφέρεται για τη συγκέντρωση των βέλτιστων πρακτικών και τοπικών πρωτοβουλιών από πλευράς ΟΚΠ, φορέων εκπαίδευσης /κατάρτισης και/ή τοπικών εργοδοτών.

Στέλεχος Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ). Αυτό το άτομο εκπροσωπεί έναν δημόσιο φορέα που λειτουργεί στην Ελλάδα υπό την εποπτεία του/της Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων. Βασικός του/της στόχος είναι η **συμμετοχή στη δημιουργία ή διατήρηση ενός ολιστικού και αλληλένδετου πλαισίου πολιτικής για την ανάπτυξη δια βίου μάθησης και πιστοποίησης προσόντων στην Ελλάδα.** Το άτομο αυτό ενδιαφέρεται για τη σύνδεση της ΕΕΚ με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, την αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων των ατόμων, την ενδυνάμωση των προοπτικών απασχόλησής τους και την ενίσχυση της

⁸ <https://www.pesnetwork.eu/2020/01/21/public-employment-services-almps/>



κοινωνικής συνοχής.

Εκπρόσωπος Υπουργείου Εργασίας: Το άτομο αυτό εκπροσωπεί τον οργανισμό που έχει ως στόχο να παρακινήσει άνεργα άτομα άνω των 45 ετών με χαμηλές δεξιότητες να συμμετέχουν σε ευκαιρίες μάθησης. Μάλιστα, το Υπουργείο Εργασίας δημιούργησε στην Ελλάδα ένα συγκεκριμένο δημόσιο σώμα που λέγεται Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), το οποίο έχει ως στόχο την υλοποίηση, επίβλεψη και ανάλυση ζητημάτων της αγοράς εργασίας και της δια βίου μάθησης. Ειδικότερα, το ΕΙΕΑΔ έχει ως κύριο στόχο την **ανάλυση προσφοράς και ζήτησης σε επαγγελματικές κατηγορίες και δεξιότητες, και τον καθορισμό των αναγκών εκπαίδευσης /κατάρτισης σε εθνική και τοπική κλίμακα**⁹. Ο εκπρόσωπος αυτός μπορεί να αποτελέσει κύριο φορέα τόσο για την επιτυχία όσο και για τη διάδοση του έργου.

Εκπρόσωποι Συνεργασιών Αγοράς Εργασίας και Διυπουργικών συμβουλίων, ή άλλα Συμβούλια όπως το Εθνικό Συμβούλιο Τριμερούς Συνεργασίας στη Βουλγαρία. Αυτά τα άτομα εκπροσωπούν την κυβέρνηση, εργατικά συνδικάτα και οργανώσεις εργοδοτών και στόχος τους είναι η **διασφάλιση ενός υγιούς οικονομικού σχεδίου της χώρας**. Έχουν εξουσία λήψης αποφάσεων ως προς πολιτικές, μέτρα και δικαιώματα εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένου του κατώτατου μισθού, των αδειών, την ανακατανομή κοινωνικών υπηρεσιών κλπ). Σε περιφερειακό επίπεδο οι εκπρόσωποι **επιτροπών απασχόλησης** περιλαμβάνουν τοπικές και εθνικές αρχές (στην περίπτωση της Βουλγαρίας περιλαμβάνουν το Υπουργείο Παιδείας και Επιστημών και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής), εργατικά συνδικάτα, εργοδότες και ΜΚΟ και έχουν ως κύριο στόχο τη **μείωση της ανεργίας και τη δημιουργία αποδοτικών συστημάτων απασχόλησης**. Οι εκπρόσωποι αυτοί σχεδιάζουν πολιτικές για επιμόρφωση / κατάρτιση / απασχόληση.

ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΠΩΣ μπορεί να συμμετέχει στο έργο ένας υπεύθυνος χάραξης

⁹ <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/institutions/national-institute-labour-and-human-resources-nilhr>



πολιτικής;

Υπάρχουν πολλοί τρόποι εμπλοκής σε αυτό το έργο.

α) Πριν από την προσφορά εκπαίδευσης /κατάρτισης οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν:

50

- ✓ Να καθορίσουν τη **ζήτηση δεξιοτήτων, ειδικών δεξιοτήτων καθώς και την έλλειψη δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας** . Για να το πετύχουν αυτό, οι υπεύθυνοι/τα στελέχη του ΟΑΕΔ θα πρέπει να συνεργαστούν με εκπροσώπους εργατικών σωματείων, με το Εμπορικό Επιμελητήριο και ειδικούς του ΕΙΕΑΔ.
- ✓ Κατά τη σύνδεση της ανάλυσης ζήτησης των αναγκών σε δεξιότητες στην αγορά εργασίας με δυνατότητες εκπαίδευσης /κατάρτισης **ο ΕΙΕΑΔ και ο ΕΟΠΠΕΠ θα πρέπει να συνεργαστούν με εκπροσώπους εμπορικών σωματείων, το Εμπορικό Επιμελητήριο, τοπικούς εργοδότες και φορείς εκπαίδευσης /κατάρτισης**
- ✓ Να καθιερώσουν ένα ειδικά σχεδιασμένο πρόγραμμα και **να προσαρμόσουν ήδη υπάρχοντα προγράμματα εκπαίδευσης /κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας για τη συγκεκριμένη ομάδα**
- ✓ Να συμμετέχουν σε ομάδες εστίασης (**focus groups**) που διενεργούν οι ΟΚΠ σχετικά με τα προβλήματα της αγοράς εργασίας. Κύριος στόχος των ΟΚΠ είναι η (επαν)ένταξη των άνεργων ατόμων στην αγορά εργασίας και η αντιστοίχιση της ζήτησης δεξιοτήτων που απαιτούνται από την αγορά με τις δεξιότητες και τα προσόντα που παρατηρούν στους ωφελούμενους τους.
- ✓ Να λειτουργούν ως **πρεσβευτές αυτής της συνεργασίας απέναντι σε άλλους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και άλλους θεσμικούς φορείς, με στόχο να αναπτύξουν αυτό το πλαίσιο συνεργασίας**
- ✓ **Να προωθούν τις πολιτικές της δια βίου μάθησης, εμπνευσμένες από άλλες χώρες της ΕΕ** (μαθητείες ενηλίκων, σύντομες πρακτικές ασκήσεις που επιτρέπουν τον αναπροσανατολισμό των μακροχρόνια ανέργων) να παρέχουν **κίνητρα** σε τοπικούς



εργοδότες να **συμμετέχουν ενεργά στο πλαίσιο συνεργασίας act45**

- ✓ Να εστιάσουν στη **συστηματική αξιολόγηση και αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης και να σχεδιάσουν εργαλεία αναγνώρισης/πιστοποίησης των δεξιοτήτων αυτών**. Ο ΕΟΠΠΕΠ μπορεί να συνεργαστεί με ΟΚΠ και τοπικούς εργοδότες προκειμένου να αναπτύξουν και να υλοποιήσουν πιστοποίηση μη τυπικής και άτυπης μάθησης, και να παρέχουν επιστημονική και τεχνική υποστήριξη στον σχεδιασμό και την υλοποίηση της πολιτικής του εθνικού επαγγελματικού προσανατολισμού.
- ✓ **Να εκπαιδεύουν τους επιμορφωτές και τους συμβούλους των ΟΚΠ στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης**, σε καινούργιες πολιτικές και πρωτοβουλίες που υπάρχουν και να συνδέσουν οργανισμούς που δουλεύουν πάνω σε αυτά τα θέματα.

51

β) Κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού της εκπαίδευσης /κατάρτισης:

Βάσει της έρευνας μας, ο βαθμός συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και εργοδοτών στην επιλογή και το περιεχόμενο της επαγγελματικής εκπαίδευσης /κατάρτισης, φαίνεται να εξαρτάται από τις τοπικές συνθήκες και επαφές/δίκτυα μεταξύ τοπικών γραφείων του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και τους τοπικούς εργοδότες και συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Οι κύριες δυσκολίες είναι γύρω από τη δημιουργία επαρκών κινήτρων για εργοδότες, την παροχή ελεγχόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης /κατάρτισης και την αποφυγή μεγάλης γραφειοκρατίας (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2015: 33). Επίσης, στον σχεδιασμό προσαρμοσμένων πρωτοβουλιών εκπαίδευσης /κατάρτισης και εκπαίδευσης που καθιστούν δυνατό να επωφελούνται οι συμμετέχοντες από προσόντα προσανατολισμένα σε θέσεις απασχόλησης

γ) Κατά τη διάρκεια υλοποίησης της εκπαίδευσης /κατάρτισης:

Να επισπεύδουν τις διαδικασίες που μπορεί να αποτελούν τροχοπέδη στην υλοποίηση και εφαρμογή κινήτρων για τους συνεργαζόμενους φορείς



δ) Μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης /κατάρτισης:

Η επιβεβαίωση ή αναγνώριση μη τυπικής και άτυπης μάθησης βελτιώνει την αντιστοίχιση δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας την ισχύ σηματοδότησης των δεξιοτήτων και καθιστώντας πιο εύκολο για τους εργοδότες να αναγνωρίσουν ποιες δεξιότητες διαθέτουν ήδη τα άτομα που αναζητούν εργασία (ΔΟΕ & ΟΟΣΑ, 2018). Αυτή η διαδικασία αναγνώρισης της μάθησης αυτής είναι ιδιαίτερα σημαντική σε χώρες με υψηλά επίπεδα μη επάρκειας προσόντων, όπου οι εργαζόμενοι διαθέτουν μεν δεξιότητες που απαιτούνται για τη θέση απασχόλησης, αλλά δεν διαθέτουν πιστοποίηση για να το αποδείξουν.

Η δημιουργία εμπιστοσύνης και ισχυρών εταιρικών σχέσεων μεταξύ φορέων (φορείς ΕΕΚ, ΟΑΕΔ, ενώσεις εργοδοτών/εμπορικά επιμελητήρια, σύνδεσμοι επιχειρήσεων και βιομηχανιών και εργοδότες), είναι καίρια για την προσφορά πρακτικών ασκήσεων υψηλής ποιότητας, που έχουν στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων των μαθητευομένων καθώς και την κάλυψη των αναγκών των εργοδοτών (Cedefop, 2018:37-39). Επιπροσθέτως, ο συνδυασμός μίας προσέγγισης που συνάδει με την εκπαίδευση /κατάρτιση θεμελιωδών δεξιοτήτων, τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και τη στήριξη με τη μορφή καθοδήγησης από πολυεπιστημονικές ομάδες επίσης συνεισφέρει στην επιτυχία των προγραμμάτων δραστηριοποίησης στο πλαίσιο της εργασίας.



Παράρτημα

Infographic- ΠΟΤΕ ΚΑΙ ΠΩΣ μπορεί να συμμετέχει ένας ενδιαφερόμενος φορέας στο έργο

Ενέργειες κατά τη διάρκεια εκπαιδευτικών προγραμμάτων για Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών (ΟΚΠ).

| Πριν | Κατά τον σχεδιασμό | Κατά την υλοποίηση | Μετά |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Μελέτη της αγοράς εργασίας (αναδυόμενοι κλάδοι, ευκαιρίες για 45+) & διαρκής ενημέρωση για τις τάσεις της αγοράς. • Καλλιέργεια μιας κουλτούρας εκπαίδευσης μέσω της ευαισθητοποίησης για τα οφέλη της διαβίου μάθησης & ανάπτυξη επιχειρηγήσεων και δωριών. • Συμμετοχή σε εκδηλώσεις για την εργασία, ανάπτυξη δικτύου συνεργασιών με άλλες ΟΚΠ και σε στραγγιγές τράπεζες στον τομέα της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. • Παροχή εξατομικευμένου coaching σε άτομα της ομάδας στόχου & σχεδιασμός ενός στρατηγικού πλάνου για προσέγγιση εργοδοτών. | <ul style="list-style-type: none"> • Σχεδιασμός στρατηγικής για την έρεση, παρακίνηση και κινητοποίηση ατόμων 45+ & ανάπτυξη μιας εξατομικευμένης διαδικασίας επιλογής. • Αναγνώριση δεξιοτήτων που οδηγούν στην επαγγελματική ανάπτυξη και συγκεκριμένων τάσεων στην αγορά εργασίας που αντιστοιχούν με τις απαιτήσεις των εργοδοτών. • Συνεργασία με εργοδότες και εκπαιδευτικούς φορείς στην προσφορά εξατομικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης που αφορούν σε θέσεις εργασίας. • Εστίαση σε βιωματικές μεθόδους μάθησης, με έμφαση στη χρησιμότητά τους στην αγορά εργασίας. | <ul style="list-style-type: none"> • Ενθάρρυνση της κινητοποίησης μέσω εξατομικευμένων συνεντεύξεων συμβουλευτικής & χρήση εργαλείων για την σύνδεση των στόχων των συμμετεχόντων με τις νεοσχηθεσίες δεξιοτήτες. • Σχεδιασμός συμπληρωματικών σεμιναρίων (συγγραφή βιογραφικού και συνοδευτικής επιστολής, δεξιότητες αυτοπροβολής κ.λπ.) & διεξαγωγή εκπαίδευσης για την ανάπτυξη αριζώντων δεξιοτήτων. • Συνεργασία με εργοδότες στην οργάνωση πρωτοβουλιών για παρακολούθηση της εργασίας (job shadowing), επισκέψεις σε επιχειρήσεις, δράσεων κατάρτισης, σφαιρών και παρουσιάσεων κατά τη διάρκεια σεμιναρίων. • Καταγραφή ανατροφοδότησης από τα εμπλεκόμενα μέρη κατά τη διάρκεια των εκπαίδευσεων. | <ul style="list-style-type: none"> • Συνέχιση παροχής εξατομικευμένης καθοδήγησης και στήριξης & οργάνωση εκδηλώσεων διασύνδεσης με εργοδότες. • Αξιολόγηση των προγραμμάτων συνεργασίας του εκπαιδευτικού υλικού και περιεχομένου & παροχή ανατροφοδότησης σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. • Δημιουργία ή χρήση εργαλείων για την αναγνώριση δεξιοτήτων για ευπαθείς πληθυσμούς. • Διατήρηση ενός δικτύου εργοδοτών και εκπαιδευτικών φορέων & ανάπτυξη δικτύου αποφοίτων για παλιούς και μελλοντικούς ωφελούμενους για την διατήρηση ενός αμοιβαίου υποστηρικτικού πλαισίου. |



Ενέργειες κατά τη διάρκεια εκπαιδευτικών προγραμμάτων για Εργοδότες

| Πριν | Κατά τον σχεδιασμό | Κατά την υλοποίηση | Μετά |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Αναγνώριση και διαστημάτικος καθορισμός της μη τυπικής μάθησης και δεξιοτήτων που χρειάζεται η αγορά. Συμμετοχή σε δράσεις των ΟΚΠ που σχετίζονται με ζητήματα της αγοράς εργασίας (πχ. focus groups). Αυτοαξιολόγηση μιας κοινότητας δια βίου εκπαίδευσης και εκπαιδευτικής της ως προϋποθέσεις για άλλους εργοδότες. Εναρμόνιση προγραμμάτων για προσέλκυση ενδιαφερόντων της ομάδας στόχου & σχεδιασμός προγραμμάτων επιχορήγησης για την ανάπτυξη τους. | <ul style="list-style-type: none"> Μεταρρύθμιση των αναγκών που υπάρχουν για δεξιότητες σε μαθησιακά αποτελέσματα. Σχεδιασμός βιωματικού εκπαιδευτικού υλικού (πραγματικά παραδείγματα case studies) σε βιοσυνεργίες και κοινωνικές δεξιότητες. Ανατροφοδότηση για τις προκλήσεις και τις καλές πρακτικές (πχ. μέσω συμμετοχικών φόρουμ). Συνεργασία με ΟΚΠ στον προγραμματισμό δραστηριοτήτων για τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση. | <ul style="list-style-type: none"> Οργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων, πρωτοβουλιών για παρακολούθηση εργασίας (job shadowing), σπινάκιες σε επι-χειρήσεις, εμψυχωτικές ομιλίες και ευκαιρίες εναλλακτικών βάσεων. Διεξαγωγή εκπαιδευτικών σεμιναρίων. Οργάνωση εκπαίδευσης για ενήλικες και εφαρμογή δράσεων κατάρτισης κατά τη διάρκεια της εργασίας. Παροχή ανατροφοδότησης σε εκπαιδευτικούς/συντονιστές των ΟΚΠ. | <ul style="list-style-type: none"> Συμμετοχή σε εκδηλώσεις τελετών/συνεδριάσεων και σε ενημερωτικές εκδόσεις για την εργασία. Επιμόρφωση και αναγνώριση των δεξιοτήτων της μη τυπικής και πιστής μάθησης. Ιεραρχική των στόχων πρόληψης από την ομάδα στόχο. |

Ενέργειες κατά τη διάρκεια εκπαιδευτικών προγραμμάτων για Εκπαιδευτικούς φορείς.

| Πριν | Κατά τον σχεδιασμό | Κατά την υλοποίηση | Μετά |
|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Μεταφορά των δεξιοτήτων που ζητούνται σε μαθησιακά αποτελέσματα. Συμμετοχή σε δράσεις των ΟΚΠ που σχετίζονται με ζητήματα της αγοράς εργασίας (πχ. ομάδες έρευνας) & δημιουργία μιας δεδομένης εκπαιδευτικών πιθανοί μελλοντικοί εργοδότες). Πραγματοποίηση συνεντεύξεων με άτομα της ομάδας στόχου για τον τρόπο μάθησης, τα κίνητρα, τα εμπόδια και τις στάσεις τους. Εύρεση προγραμμάτων για την αναγνώριση μη τυπικών δεξιοτήτων. | <ul style="list-style-type: none"> Σχεδιασμός προγραμμάτων, με βάση τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες της ομάδας στόχου και της αγοράς εργασίας. Ενθάρρυνση βιωματικών μεθόδων μάθησης & δημιουργία μεθόδων ομάδων μαθητευόμενων. Προσδιορισμός των αποτελεσμάτων της μάθησης & προετοιμασία πιστοποιητικών αναγνώρισης. Εντοπισμός και πρόβλεψη πιθανών εμποδίων & προσαρμογή μεθόδων μάθησης στην ομάδα στόχο. | <ul style="list-style-type: none"> Χρήση συμμετοχικών προσεγγίσεων που ενθαρρύνουν δραστηριότητες ομότιμης μάθησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εκπαιδευόμενοι είναι ενεργοί στην εκπαιδευτική διαδικασία. Προσπάθεια αξιολόγησης των δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί μέσω της πρακτικής και σύνδεση τους με ανάγκες της αγοράς. Οργάνωση εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της εργασίας σε συνργασία με τους εργοδότες. Αναγνώριση εμποδίων και ανάπτυξη συνεργασιών με συμβούλους εργασίας για τον περιορισμό των συνεπειών τους. | <ul style="list-style-type: none"> Αναγνώριση και διάδοση των καλών πρακτικών. Ευκολοποίηση για τα οφέλη της εκπαίδευσης ενηλίκων. Αναγνώριση των ικανοτήτων που αποκτήθηκαν (πχ. πιστοποιητικά). Διατήρηση επικοινωνίας με παλιούς εκπαιδευτές & παρακολούθηση της επιτυχημένης κλίσης βίωσης, με παροχή αναστροφή δότησης στους εμπλεκόμενους φορείς. |



Ενέργειες κατά τη διάρκεια εκπαιδευτικών προγραμμάτων για Υπεύθυνους χάραξης πολιτικής.

| Πριν | Κατά τον σχεδιασμό | Κατά την υλοποίηση | Μετά |
|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ορισμός των δεξιοτήτων που ζητούνται από την αγορά εργασίας & οργάνωση εξομοιωμένου εικαστικού εκπαιδευτικού. • Συμμετοχή σε δράσεις των ΟΚΠ που σχετίζονται με ζητήματα της αγοράς εργασίας (π.χ. focus groups, εκδηλώσεις). • Ανταγώγιση και συστηματική υποστήριξη της μη τυπικής μάθησης και των δεξιοτήτων, πρωτόγνωσ παρόμοια πακέτους δια βίου μάθησης & την ανάπτυξη επιχειρημάτων και ιδεών. • Εκπαίδευση των εκπαιδευτών και των συμβούλων των ΟΚΠ στο εκάστοτε πλαίσιο δια βίου μάθησης. | <ul style="list-style-type: none"> • Μετάφραση των αναγκών για δεξιότητες σε μαθησιακά αποτελέσματα. • Σχεδιασμός βιωματικού εκπαιδευτικού υλικού. | <ul style="list-style-type: none"> • Επιτόπιση διαδικασιών και εφαρμογή πολιτικών δια βίου μάθησης που κινητοποιούν την ομάδα στόχο. | <ul style="list-style-type: none"> • Έρευνα και δημιουργία εργαλείων για την αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. |



Βιβλιογραφία

Cedefop (2018), "From long-term unemployment to a matching job: the role of vocational training in sustainable return to work", *Luxembourg: Publications Office, Cedefop reference series; No 107.*

<http://data.europa.eu/doi/10.2801/785536>

Cross, K. P. (1981), "Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning", San Francisco, CA: Jossey-Bass.

European Commission (2013), "The Survey of Adult Skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe",

<https://www.oecd.org/skills/piaac/PIAAC%20EU%20Analysis%2008%2010%202013%20-%20WEB%20version.pdf>

European Commission (2015), "Upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): The organization, profiling and targeting of training provision", *EEPO Review*,

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=1086&newsId=2265&furtherNews=yes>

European Commission (2018), "Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for LifeLong Learning",

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN>

ILO & OECD (2018), "Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work. Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group"

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646038.pdf

Konrad, J. (2005), "Learning Motivation of Lower Qualified Workers", University of Leeds, *Education-Line database* <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/142691.htm>

OECD (2019), "Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning", (www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf)

OECD, 2019; Adult learning statistics, For further information: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics

Rubenson, K., & Desjardins, R. (2009), "The impact of welfare state on barriers to participation in adult



education: A bounded agency model", *Adult Education Quarterly*, 59, 187–207.

Windisch, H. (2015), "Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention", *OECD Education Working Papers*, No. 123, OECD Publishing, Paris

Χρήσιμα links

57

Adult Education in Europe 2019 – A Civil Society View European Association for the Education of Adults, <https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/12/Country-Reports-2019.pdf>

Digital Competence Framework for Citizens (2013), by the European Commission, <https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>

EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals, <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

Network of the European Public Employment Services, <https://www.pesnetwork.eu/2020/01/21/public-employment-services-almeps/>

National Institute of Labour and Human Resources (NILHR), <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/institutions/national-institute-labour-and-human-resources-nilhr>

Soft Skills Assessment Toolkit and Individual Goal Mapping – Report and Development of Ideal Tools (2017), http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf

Vocational Education and Training and Jobs for a technological and virtual future, <https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>