



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ενηλίκων στο πλαίσιο παρεχομένων υπηρεσιών εκπαίδευσης ενηλίκων : Έρευνα πεδίου στους υπάρχοντες φορείς πιστοποίησης ,παρόχους υπηρεσιών εκπαίδευσης ενηλίκων και προτάσεις για περαιτέρω ολοκλήρωση της διαδικασίας αναγνώρισης κατά τα Ευρωπαϊκά πρότυπα»

«Recognition of adult prior knowledge in the context of adult education providing services: Fieldwork on existing certification institutions, adult education service providers and suggestions for further completion of the recognition procedure based on the European standards»

ΛΕΜΟΝΙΑ ΜΠΟΥΤΣΚΟΥ

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

*Επιβλέπων Καθηγητής: Μιλτιάδης Σταμπουλής, Επίκουρος Καθηγητής
Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας*

*Μέλη Τριμελούς Επιτροπής: 1.Ευθύμιος Βαλκάνος, Καθηγητής
Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας*

*2.Αθανάσιος Καραλής, Καθηγητής
Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και της Αγωγής
στην Προσχολική Ηλικία, Πανεπιστήμιο Πάτρας*

Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Θεσσαλονίκη, 2020

Copyright © Λεμονιά Μπούτσκου, 2020

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrightsreserved.

Η έγκριση της Διδακτορικής Διατριβής από το Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.



Ευχαριστίες

Το πρώτο και μεγαλύτερο ευχαριστώ, δικαιωματικά ,το οφείλω στον επιβλέποντα, επίκουρο Καθηγητή του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής κύριο Μιλτιάδη Σταμπουλή, για την αμέριστη συμπαράστασή του και την πολύπλευρη στήριξή του σε όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της διδακτορικής μου διατριβής. Τον ευχαριστώ θερμά για τη διαρκή επιστημονική καθοδήγηση, για τη συνεχή και αδιάκοπη επικοινωνία και συνεργασία που είχαμε αλλά και για τις πολύτιμες συμβουλές του στους τομείς της έρευνας και της διδασκαλίας.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τα μέλη της Τριμελούς Επιτροπής, τον καθηγητή του τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας κύριο Ευθύμιο Βαλκάνο και τον καθηγητή του τμήματος Επιστημών της Εκπαίδευσης και της Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία του Πανεπιστημίου Πάτρας κύριο Αθανάσιο Καραλή για τις πολύτιμες συμβουλές και τις εποικοδομητικές παρατηρήσεις που καθόρισαν την ολοκλήρωση και βελτίωση της εργασίας.

Οφείλω να ευχαριστήσω επίσης όλους εκείνους που στήριξαν αυτή την προσπάθεια και την οικογένειά μου για την κατανόηση που έδειξαν κατά τη διάρκεια της ολοκλήρωσης της εργασίας. Τέλος, αφιερώνω την παρούσα διατριβή στον πατέρα μου, που ήταν πάντα το πρότυπό μου για σκληρή δουλειά και συνεχή προσωπική εξέλιξη.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας διδακτορικής διατριβής είναι να διερευνήσει το ζήτημα της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης ενηλίκων μέσα από μία έρευνα πεδίου στους υπάρχοντες φορείς πιστοποίησης, αλλά και να εξετάσει κατά πόσο στην Ελλάδα ακολουθούνται ευρωπαϊκά πρότυπα. Χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική μέθοδος με ερωτηματολόγιο σε ένα δείγμα 352 ατόμων, καθώς και η ποιοτική μέθοδος με προσωπικές συνεντεύξεις εργαζομένων σε φορείς εκπαίδευσης ενηλίκων και κέντρων πιστοποίησης προηγούμενης γνώσης. Διαπιστώθηκε πως η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης είναι σημαντική εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, της κινητικότητας των εργαζομένων και της ανεργίας δεδομένου ότι οδηγεί σε οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική ανάπτυξη. Αυτή η ανάπτυξη θα πρέπει να εδράζεται σε δύο πυλώνες: απόκτηση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσόντων. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικά προβλήματα και προκλήσεις που χαρακτηρίζουν το υφιστάμενο πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα. Η πρωτοτυπία αυτής της έρευνας έγκειται στο ότι συστηματοποιείται η υφιστάμενη βιβλιογραφία σε σχέση με την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης στον Ελληνικό χώρο και συνδυάζεται με ερευνητικά δεδομένα. Επίσης, σημαντικό στοιχείο αυτής της έρευνας είναι το γεγονός ότι διαμορφώνει ένα πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από φορείς της Δυτικής Μακεδονίας, στο πλαίσιο της μεταλιγνιτικής περιόδου. Η διαδικασία αυτή είναι σημαντική εξαιτίας των μετασχηματισμών που απορρέουν σε επίπεδο παραγωγικής διαδικασίας στην ευρύτερη περιοχή της Δυτικής Μακεδονίας. Επομένως, η Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας θα μπορούσε να επενδύσει στην εκπαίδευση και ανάπτυξη προσόντων συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού που πλήττονται από την ανεργία, ιδίως στο πλαίσιο της μεταλιγνιτικής περιόδου, ούτως ώστε να μην υπάρξουν αρνητικές επιπτώσεις – ή τουλάχιστον να μετριαστούν – σε επίπεδα απασχόλησης και περιθωριοποίησης.

Λέξεις –κλειδιά: αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης ενηλίκων, φορείς πιστοποίησης, προσόντα.

«Recognition of adult prior knowledge in the context of adult education providing services: Fieldwork on existing certification institutions, adult education service providers and suggestions for further completion of the recognition procedure based on the European standards»

ABSTRACT

The aim of this thesis is to investigate the issue of adult prior knowledge recognition with fieldwork in the existing certification institutes and to examine whether European standards are followed in Greece. The quantitative analysis was based on 352 questionnaires and the qualitative analysis was based on interviews of employees at adult education institutions and centers of certification of prior knowledge. Recognition of prior knowledge has been found to be important due to economic crisis, worker mobility and unemployment as it leads to economic, social and environmental development. This development should be based on two axes: the acquisition of educational and professional qualifications. However there are significant problems and challenges that characterise the existing framework for recognising prior knowledge in Greece. The innovation of this research lies in the fact that existing literature review is presented in relation to the recognition of prior knowledge in Greece and it is combined with research data. In addition, an important aspect of this research is the fact that it shapes a framework for the recognition of prior knowledge that can be used by institutions of Western Macedonia, in the context of the post-lignite period. This procedure is important due to the transformations that influence the level of productivity in the wider region of Western Macedonia. Therefore, the region of Central Macedonia could invest in the education and qualification development of specific groups of the population that affected by unemployment, especially in post-lignite period so that there are the least negative effects on employment and marginalization level.

Key words: adult prior knowledge, institutions of certification, qualifications.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΓΝΩΣΗΣ	7
1.1 Τυπολογίες αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.....	7
1.1.1 APL(Accreditation of Prior Learning)	9
1.1.2 APCL(Accreditation of Prior Certificated Learning)	9
1.1.3 APEL(Accreditation of Prior Experiential Learning)	9
1.2 Πλαίσιο σύνδεσης αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης με την μη τυπική και άτυπη μάθηση	10
1.2.1 Τυπική μάθηση.....	10
1.2.2 Άτυπη μάθηση.....	11
1.2.3 Μη τυπική μάθηση.....	12
1.2.4 Μορφές εκπαίδευσης και το πλαίσιο σύνδεσης αυτών με την προηγούμενη γνώση	13
1.3 ISO/IEC 17024:2003.....	17
1.4 Φορείς παροχής βεβαιώσεων προηγούμενης γνώσης	20
1.4.1 Ευρωπαϊκό Επίπεδο	21
1.4.2 Καλές πρακτικές για την επικύρωση από άλλα κράτη της ΕΕ	42
1.4.3 Χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης	57
1.4.4Υφιστάμενες πρωτοβουλίες επικύρωσης της η τυπικής και της άτυπης μάθησης στην Ελλάδα	60
1.5 Γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αναγνωρίζονται στο πλαίσιο αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης.....	68
1.6 Αναγνώριση προηγούμενης γνώσης στο πλαίσιο της Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.....	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΩΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΓΝΩΣΗΣ	85
2.1 Αλλαγές στην αγορά εργασίας.....	85
2.1.1 Αλλαγές στην αγορά εργασίας εξαιτίας της οικονομικής κρίσης	85
2.1.2 Αλλαγές στην αγορά εργασίας εξαιτίας της δημογραφικής γήρανσης	92

2.2 Πλεονεκτήματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στη βάση των αλλαγών της αγοράς εργασίας εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και της δημογραφικής γήρανσης	104
2.2.1 Πλεονεκτήματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης για τους εκπαιδευόμενους.....	105
2.2.2 Πλεονεκτήματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα.....	113
2.2.3 Πλεονεκτήματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης για τις επιχειρήσεις.....	116
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΑΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΓΝΩΣΗΣ.....	122
3.1 Προβλήματα στη βάση ορισμού και περιεχομένου	122
3.2 Προβλήματα στη βάση προγραμμάτων μεταξύ των χωρών	131
3.3 Λοιπές προκλήσεις	144
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ - ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	146
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	147
4.1 Έννοια και διαδικασία της έρευνας	147
4.2 Πρωτογενής και δευτερογενής έρευνα.....	147
4.3 Μέθοδος έρευνας.....	148
4.3.1 Η ποσοτική έρευνα	148
4.3.2 Η ποιοτική έρευνα	149
4.4 Εργαλείο συλλογής δεδομένων	150
4.4.1 Ερωτηματολόγιο.....	151
4.4.2 Συνέντευξη	151
4.5 Η πορεία και το δείγμα της έρευνας.....	153
4.6 Δεοντολογία της έρευνας	155
4.7 Αξιοπιστία και εγκυρότητα	157
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	158
5.1 Αποτελέσματα ποσοτικής έρευνας	158
5.2 Αποτελέσματα ποιοτικής έρευνας.....	228
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	275
6.1 Σκοπός, στόχοι και κυριότερα συμπεράσματα.....	275
6.2 Συζήτηση αποτελεσμάτων	276
6.3 Συμπεράσματα και προτάσεις πρακτικής εφαρμογής.....	280

6.3 Συσχέτιση της ανάλυσης των αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων της έρευνας με τις εξελίξεις της οικονομίας της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας	305
6.4 Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις περαιτέρω έρευνας	308
6.5 Προτάσεις για μελλοντικούς ερευνητές	308
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	310
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	321

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1.1 Πλαίσιο σύνδεσης αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης και αναλυτικού προγράμματος	14
Σχήμα 1.2 Επισκόπηση του βαθμού της προόδου στις 11 αρχές που περιγράφει η σύσταση του Συμβουλίου	31
Γράφημα 2.1 Αύξηση στο ποσοστό του πληθυσμού άνω των 65 ετών, 2004-2014	94
Γράφημα 2.2 Πυραμίδα πληθυσμού ΕΕ-28, 1994 και 2014	95
Γράφημα 2.3 Πυραμίδα πληθυσμού ΕΕ-28, 2014 και 2080	96
Γράφημα 2.4 Ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας ατόμων άνω των 15 ετών, 1980-2007	98
Γράφημα 2.5 Ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας ατόμων άνω των 55 ετών, 1980-2007	99
Γράφημα 2.6 Ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας ατόμων 15-29 ετών, 1980-2007	100
Γράφημα 5.1 Φύλο ερωτηθέντων.....	159
Γράφημα 5.2 Ηλικία ερωτηθέντων	159
Γράφημα 5.3 Εκπαιδευτικό επίπεδο ερωτηθέντων	160
Γράφημα 5.4 Οικογενειακή κατάσταση ερωτηθέντων	161
Γράφημα 5.5 Ύπαρξη παιδιών	161
Γράφημα 5.6 Καθεστώς εργασίας ερωτηθέντων	162
Γράφημα 5.7 Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα ερωτηθέντων	163
Γράφημα 5.8 Τόπος διαμονής ερωτηθέντων	164
Γράφημα 5.9 Ποσοστό ερωτηθέντων που αναγνώρισε προηγούμενη γνώση ύστερα από πληροφόρηση	173

Γράφημα 5.10 Ποσοστό ερωτηθέντων που θεωρεί την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης	175
Γράφημα 5.11 Ποσοστό ερωτηθέντων που θεωρεί την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και κινητικότητας των εργαζομένων	176
Γράφημα 5.12 Ύπαρξη υποστήριξης των συστημάτων πιστοποίησης από τους μηχανισμούς συμβουλευτικής, επαγγελματικής καθοδήγησης και διασφάλισης ποιότητας	268
Γράφημα 5.13 Η διαδικασία πιστοποίησης είναι αμερόληπτη, διαφανής, αξιόπιστη και θεσμικά έγκυρη	269

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1.1 Κατηγοριοποίηση χωρών σχετικά με την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης βάσει του CEDEFOP	30
Πίνακας 1.2 Επισκόπηση προόδου ανά αρχή της Σύστασης.....	32
Πίνακας 1.3 Διαδικασία επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης	37
Πίνακας 5.1 Δήμος διαμονής ερωτηθέντων	164
Πίνακας 5.2 Ικανότητες αναγνώρισης	165
Πίνακας 5.3 Πηγές γνώσης που έχει αναγνωρισθεί	166
Πίνακας 5.4 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων γνώσεων.....	167
Πίνακας 5.5 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων δεξιοτήτων	169
Πίνακας 5.6 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων ικανοτήτων.....	171
Πίνακας 5.7 Λόγοι που καθιστούν σημαντική την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης	174
Πίνακας 5.8 Προσωπικοί λόγοι αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης.....	177
Πίνακας 5.9 Οφέλη αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης.....	178
Πίνακας 5.10 Φορείς που μπορούν να συμβάλουν στην οργάνωση συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης	180
Πίνακας 5.11 Στάδια που υλοποιήθηκαν κατά τη διαδικασία επικύρωσης προηγούμενης γνώσης	181
Πίνακας 5.12 Προβλήματα κατά τη διαδικασία αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης	182
Πίνακας 5.13 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και φύλου.....	183

Πίνακας 5.14 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και ηλικίας.....	191
Πίνακας 5.15 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και εκπαιδευτικού επιπέδου	199
Πίνακας 5.16 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και οικογενειακής κατάστασης.....	204
Πίνακας 5.17 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και εισοδηματικού επιπέδου	211
Πίνακας 5.18 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και τόπου διαμονής	216
Πίνακας 5.19Α Συσχετίσεις κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν και σταδίων που υλοποιήθηκαν.....	222
Πίνακας 5.19Β Συσχετίσεις κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν και των πηγών προέλευσης της προηγούμενης γνώσης.....	225
Πίνακας 5.20 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων γνώσεων.....	250
Πίνακας 5.21 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων δεξιοτήτων	251
Πίνακας 5.22 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων ικανοτήτων.....	253
Πίνακας 5.23 Κατάταξη φορέων που μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης.....	270
Πίνακας 5.24 Προκλήσεις στο πλαίσιο αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα	271
Πίνακας 6.1 Αριθμός ανέργων στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας και στο σύνολο της χώρας, ανά μήνα και φύλο, β' εξάμηνο 2017-2018.....	305
Πίνακας 6.2 Αριθμός ανέργων (αναζητούντων εργασίας) στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας και στο σύνολο της χώρας, 2019.....	306

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ – ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τοποθέτηση του προβλήματος

Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης επιφέρει πολλά πλεονεκτήματα στους εκπαιδευομένους, αλλά και στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Ως εκ τούτου, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, κάτι που έχει αναγνωριστεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Betts, 2010; Wihak, 2011). Η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης συμβάλλει στη δια βίου μάθηση, ενισχύει την αυτοπεποίθηση των ενηλίκων εκπαιδευομένων, ενώ παράλληλα αποτελεί ένα βασικό στοιχείο πολιτικών δια βίου μάθησης και υλοποίησης εθνικών και διακρατικών πλαισίων προσόντων των ατόμων (Andersson, Fejes και Sandberg, 2013; Beaudin, 2008; Lafont και Pariat, 2012; Wihak, 2011;). Επίσης, επιτρέπει τη μεταφορά ενηλίκων εκπαιδευομένων μεταξύ διαφόρων εκπαιδευτικών προγραμμάτων είτε εντός της χώρας, είτε εκτός αυτής σε άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα με παρόμοια μαθήματα, υπό τη διαδικασία γνωστή ως credit transfer (Beaudin, 2008; Lafont και Pariat, 2012). Ιδίως στο υφιστάμενο πλαίσιο της κινητικότητας των εργαζομένων και της δια βίου μάθησης, ιδίως των μειονεκτούντων ατόμων, της δημογραφικής γήρανσης, της οικονομικής κρίσης, η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι σημαντική (COM(2016) 382 final) για την επανένταξη των ατόμων στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, αλλά και την ευελιξία των εργαζομένων (Eurofound, 2010; Eurostat, 2016; Lisenkova και McQuaid, 2010; OECD, 2013).

Η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης εντοπίζεται μέσα από το κατά πόσο το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των εκπαιδευομένων συνάδει με τα κριτήρια που θέτει κάθε οργανισμός πιστοποίησης. Έτσι, η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης γίνεται στη βάση της συγκεκριμενοποίησης των μαθησιακών επιλογών που είναι διαθέσιμες στους εκπαιδευόμενους μέσα από επίσημες, ανεπίσημες και ημι-επίσημες διαδικασίες, δηλαδή μέσω της τυπικής και της μη τυπικής μάθησης, αλλά και της άτυπης εκπαίδευσης. Αυτό σημαίνει ότι τα μαθησιακά αποτελέσματα αναγνωρίζονται στη βάση των στόχων που έχει

τεθεί από κάθε συγκεκριμένη διαδικασία, όπως αυτά αποτυπώνονται μέσα από τις διαδικασίες που έχουν θεσπιστεί, όπως για παράδειγμα βαθμολογία των εκπαιδευομένων (English, 2015).

Ωστόσο, υπάρχουν και αρκετά προβλήματα και προκλήσεις όσον αφορά στη διαδικασία αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Καταρχήν, υπάρχουν πολλά προγράμματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης ανά τις χώρες, όπως για παράδειγμα προγράμματα για μειονοτικές ομάδες και προγράμματα αποκλειστικά για εργαζομένους, ενώ παράλληλα διαφορετικές χώρες αναγνωρίζουν διαφορετικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, δηλαδή υπάρχει έλλειψη ενός συνεκτικού πλαισίου αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης (Singh, 2005). Εκτός των παραπάνω, ένα ακόμη σημαντικό πρόβλημα που προκύπτει σε αυτό το πεδίο είναι ότι το επίπεδο της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης διαφέρει ανάμεσα στα κράτη, κάτι που οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, όπως είναι το κόστος αξιολόγησης της προηγούμενης γνώσης, αλλά και η συμμετοχή δημοσίων και ιδιωτικών φορέων, ιδίως η παρέμβαση των κρατικών αρμόδιων φορέων (Lafont και Pariat, 2012; Sheridan και Linehan, 2009). Επίσης, υπάρχει μία δυσκολία απόδοσης ενός κοινά αποδεκτού ορισμού στα ακρωνύμια που σχετίζονται με την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης (APL, APCL, APEL) (Day, 2002; Singh, 2015). Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι υπάρχει και μία δυσκολία σύγκρισης ανάμεσα στα κράτη όσον αφορά στο πώς γίνεται η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης σε μετανάστες, εξαιτίας της διαφοράς της γλώσσας, αλλά και των εκπαιδευτικών συστημάτων.

Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί το ζήτημα της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Πιο συγκεκριμένα, τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία θα προσπαθήσει η μελέτη αυτή να δώσει απάντηση είναι τα εξής:

1. Ποιοι είναι οι λόγοι που καθιστούν σημαντική την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης;

2. Ποια είναι τα οφέλη που απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων;
3. Ποιες είναι οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αναγνωρίζονται;
4. Ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους αναγνωρίζονται αυτές οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες;
5. Ποια είναι τα προβλήματα που απορρέουν κατά τη διαδικασία αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων;

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα από αυτήν την μελέτη αναμένεται να φανούν χρήσιμα σε θεσμικό επίπεδο, σε όσους εμπλέκονται στο σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων δια βίου μάθησης ενηλίκων εκπαιδευομένων. Επίσης, σε παιδαγωγικό αλλά και σε θεσμικό επίπεδο, αναμένεται να δώσουν το έναυσμα ενός δημόσιου διαλόγου, ακαδημαϊκού και μη, σχετικά με τη συστηματοποίηση της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης, μέσα από τη συζήτηση σχετικά με το θεωρητικό μοντέλο που τη διέπει, τον ορισμό των ακρωνυμίων, τα προβλήματα που σχετίζονται με τη γνώση που αναγνωρίζεται στις διάφορες χώρες, τα προγράμματα που υπάρχουν, καθώς και τους παράγοντες που διευκολύνουν αλλά και αποτρέπουν την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης. Σε οικονομικό, νομικό, αλλά και κοινωνικό επίπεδο, τα αποτελέσματα από την παρούσα έρευνα αναμένεται να καταδείξουν τα οφέλη από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης για την οικονομία (π.χ. αύξηση ανταγωνιστικότητας), την κοινωνία (π.χ. αύξηση κινητικότητας εργαζομένων), αλλά και το άτομο (π.χ. αύξηση αυτοπεποίθησης).

Πρωτοτυπία και αναγκαιότητα της εργασίας

Η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης αποτελεί ένα σημαντικό μέσο που μπορεί να οδηγήσει στη βελτίωση των υφιστάμενων εκπαιδευτικών προγραμμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στην αναβάθμιση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά και στην

προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων. Όλα τα παραπάνω επιφέρουν θετικά αποτελέσματα στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη, μέσω των αυξημένων γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας που αντιστοιχούν στο επίπεδο των προσόντων τους, της αυξημένης αποδοτικότητας και παραγωγικότητάς τους. Ωστόσο, απουσιάζει από την ελληνική βιβλιογραφία μία έρευνα που να εξετάζει συνολικά το ζήτημα της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης, καθώς αυτό το θέμα δεν έχει απασχολήσει την ελληνική ακαδημαϊκή και πολιτική κοινότητα στο σύνολό του. Παράλληλα, έχουν διεξαχθεί έρευνες σε διεθνές επίπεδο, είτε από μεμονωμένους ερευνητές είτε από διεθνείς οργανισμούς, αλλά οι μελέτες αυτές ασχολούνται είτε θεωρητικά με το εν λόγω ζήτημα, είτε εξετάζουν συγκεκριμένες πτυχές του. Κατά συνέπεια, τόσο στη διεθνή, όσο και στην ελληνική βιβλιογραφία απουσιάζει μία μελέτη που να καλύπτει ολιστικά το θέμα της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης.

Επομένως, σε θεωρητικό επίπεδο η παρούσα εργασία στοχεύει να εξετάσει συνολικά το ζήτημα της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης σε επίπεδο αναγκαιότητάς και χρησιμότητάς της, στο πλαίσιο των υφιστάμενων και επερχόμενων κοινωνικοοικονομικών αλλαγών, αλλά και υπό το πρίσμα των ιδίων των ατόμων, των επιχειρήσεων και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Επίσης, σε θεωρητικό επίπεδο η έρευνα αυτή στοχεύει στο να παράσχει ένα πλαίσιο ένταξης της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης στο πλαίσιο της Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, οδηγώντας σε συμπεράσματα ως προς τη σημασία της. Τέλος, με αναφορά σε καλές πρακτικές της επικύρωσης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης σε άλλες χώρες, κατέστη δυνατή η κατάθεση προτάσεων για την περίπτωση της Ελλάδας, σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα της πρωτογενούς έρευνας.

Σε εμπειρικό επίπεδο, η παρούσα εργασία αποτελεί μία μορφή υβριδικής έρευνας, που συνδυάζει τα δύο μοντέλα επιστημολογίας, το εμπειρικό και το ερμηνευτικό, χρησιμοποιώντας ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα από τους άμεσα εμπλεκόμενους φορείς στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης. Με

τον τρόπο αυτό κατέστη δυνατή η συλλογή πληροφοριών μέσω πρωτογενών πηγών, οδηγώντας στη διαμόρφωση ενός ολιστικού πλαισίου για το εν λόγω ζήτημα. Ως εκ τούτου, η συγκεκριμένη έρευνα κατέληξε σε συμπεράσματα που μπορούν να έχουν πρακτική εφαρμογή και μάλιστα σε μία συγκεκριμένη Περιφέρεια, την Περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας, στη μετα-λιγνιτική περίοδο. Συνολικά, τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης φιλοδοξούν: α) να αποτελέσουν σημείο αναφοράς για την έναρξη ενός επίσημου δημοσίου διαλόγου για την αναβάθμιση των πολιτικών αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα μειώνοντας τα εμπόδια και τις δυσκαμψίες που υπάρχουν, β) να προβληματίσουν τα εμπλεκόμενα μέρη ως προς το εν λόγω ζήτημα προκειμένου να αναστοχαστούν ως προς τις συμπεριφορές των ιδίων και τις μελλοντικές τους ενέργειες στο πεδίο της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης. Τέλος, η παρούσα έρευνα φιλοδοξεί να αποτελέσει το έναυσμα για περαιτέρω μελέτες, χρησιμοποιώντας ως σημείο αναφοράς τα συγκεκριμένα ερευνητικά εργαλεία, ει δυνατόν βελτιώνοντας αυτά, προκειμένου να παραχθούν συγκρίσιμα αποτελέσματα τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

1.1 Τυπολογίες αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης που προσφέρεται σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο είναι η εξής (Perrin και Helyer, 2015):

- APL (Accreditation of Prior Learning): αναφέρεται στη γνώση που έχει αποκτηθεί για παράδειγμα μέσα από την συμμετοχή σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και ως εκ τούτου δε χρειάζεται εκ νέου η παρακολούθησή του σε κάποιο άλλο εκπαιδευτικό ίδρυμα.
- APCL (Accreditation of Prior Certificated Learning): γνώση η οποία έχει αναγνωρισθεί και πιστοποιηθεί από κάποιον επίσημο φορέα.
- APEL (Accreditation of Prior Experiential Learning): γνώση που απορρέει από την εργασιακή εμπειρία ενός ατόμου, από την μελέτη, ή από την κατάρτισή του, η οποία ενδέχεται να μην είναι επίσημα αναγνωρισμένη. Η γνώση αυτή πρέπει να πιστοποιηθεί μέσα από την παράθεση σχετικών εγγράφων (π.χ. προϋπηρεσία σε κάποια εργασία).

Τα παραπάνω βασίζονται στην τυπολογία της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, η οποία παρατίθεται στον πιο κάτω πίνακα. Αμέσως μετά την παράθεση του πίνακα περιγράφονται αναλυτικά οι κατηγορίες αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης.

Πίνακας 1.1 Ταξινόμηση μη τυπικών και άτυπων μαθησιακών δραστηριοτήτων

Κατηγορία	Υποκατηγορία
Μη τυπική εκπαίδευση	Μη τυπικά προγράμματα
	Μαθήματα <ul style="list-style-type: none"> - Μαθήματα που πραγματοποιούνται μέσω διδασκαλίας στην τάξη (συμπεριλαμβανομένων διαλέξεων) - Συνδυασμένα θεωρητικά-πρακτικά μαθήματα (συμπεριλαμβανομένων εργαστηρίων) - Μαθήματα που πραγματοποιούνται μέσω ανοικτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης - Ιδιωτικά μαθήματα
	Εκπαιδευτική καθοδήγηση κατά την εργασία
	Άλλα που δεν προσδιορίζονται αλλού
Άτυπη μάθηση	Διδακτέα μάθηση <ul style="list-style-type: none"> - Εκπαιδευτικά / άτυπα μαθήματα - Καθοδηγούμενες επισκέψεις
	Μη διδακτέα μάθηση <ul style="list-style-type: none"> - Αυτόνομη μάθηση - Μαθησιακό γκρουπ - Πρακτική - Μη καθοδηγούμενες επισκέψεις

Πηγή: Eurostat, 2016, σελ. 25

1.1.1 APL(Accreditation of Prior Learning)

Η πιστοποίηση της προηγούμενης γνώσης σχετίζεται με τη μάθηση των ατόμων και μπορεί να οριστεί ως μαθαίνοντας από το παρελθόν, που στη συνέχεια πιστοποιείται έναντι ενός (νέου) πλαισίου προσόντων και έτσι δίνει την απαλλαγή από τη συμμετοχή των ατόμων σε προγράμματα που σχετίζονται με αυτά τα προσόντα. Η πιστοποίηση της προηγούμενης γνώσης σχετίζεται με την πιστοποίηση και την απαλλαγή από μέρος ενός (νέου) προγράμματος σπουδών. Κατά συνέπεια, η πιστοποίηση της προηγούμενης γνώσης εξαρτάται από το επίπεδο, το περιεχόμενο και την επίτευξη της προηγούμενης μάθησης, καθώς και την αντιστοιχία των μαθησιακών αποτελεσμάτων της προηγούμενης μάθησης στα μαθησιακά αποτελέσματα του προγράμματος σπουδών για το οποίο ζητείται η απαλλαγή (ImperialCollegeofLondon, χ.χ.).

1.1.2 APCL(Accreditation of Prior Certificated Learning)

Η αναγνώριση προηγούμενης πιστοποιημένης γνώσης είναι η πιστοποίηση της γνώσης που έχει προηγουμένως πιστοποιηθεί, όπως είναι τα μαθήματα σε κάποιο ανοικτό πανεπιστήμιο ή η κατάρτιση εντός ενός οργανισμού στον οποίον εργάζεται ένα άτομο (University of Westminster, 2017). Συνεπώς, η APCL αναφέρεται στη γνώση που έχει αξιολογηθεί και πιστοποιηθεί στο παρελθόν από κάποιο εκπαιδευτικό ίδρυμα (University of Manchester, χ.χ.).

1.1.3 APEL(Accreditation of Prior Experiential Learning)

Η πιστοποίηση προηγούμενης εμπειρικής γνώσης αναγνωρίζει τη γνώση ή τις ικανότητες που έχουν αποκτηθεί κατά τη διάρκεια ζωής του ατόμου, την εμπειρία του στην εργασία, αλλά και σπουδές, που δεν έχουν κατά το παρελθόν επίσημως πιστοποιηθεί μέσω ακαδημαϊκής ή επαγγελματικής πιστοποίησης. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει προγράμματα ηλεκτρονικών υπολογιστών, καθώς και ικανότητες επεξεργασίας ή οργανωτικές ικανότητες (University of Westminster, 2017). Ουσιαστικά, η APEL αναφέρεται στην επίσημη αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης που

έχει αποκτηθεί μέσω άλλης εμπειρίας, όπως μισθωτή ή μη μισθωτή εργασία, σπουδές ή άλλες δραστηριότητες αναψυχής και ψυχαγωγίας κατά τον ελεύθερο χρόνο του ατόμου (University of Manchester, χ.χ.).

1.2 Πλαίσιο σύνδεσης αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης με την μη τυπική και άτυπη μάθηση

1.2.1 Τυπική μάθηση

Στη βάση της οδηγίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 20^{ης} Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, η τυπική μάθηση «συντελείται σε ένα οργανωμένο και δομημένο περιβάλλον, το οποίο είναι ειδικά αφιερωμένο στη μάθηση και, κατά κανόνα, οδηγεί στην αναγνώριση επαγγελματικού προσόντος, συνήθως με τη μορφή πιστοποιητικού ή διπλώματος. Περιλαμβάνει τα συστήματα γενικής εκπαίδευσης, αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης». Το γλωσσάριο που παρήχθη από το Cedefop το 2008, τον ίδιο τον ευρωπαϊκό οργανισμό για την επαγγελματική κατάρτιση (European Centre for the Development of Vocational Training) ορίζει την τυπική μάθηση ως εξής (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2011): Η μάθηση που λαμβάνει χώρα σε ένα οργανωμένο και δομημένο περιβάλλον (π.χ. σε ένα ίδρυμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή πάνω στην εργασία) και ρητά ορίζεται ως μάθηση (ως προς τους στόχους, το χρόνο και τους πόρους).

Η τυπική μάθηση είναι σκόπιμη από την πλευρά του μαθητή. Συνήθως οδηγεί σε επικύρωση και πιστοποίηση. Σύμφωνα με την Παπαγεωργίου (2012, σελ. 22), η τυπική εκπαίδευση «περιλαμβάνει τις θεσμοθετημένες, χρονολογικά διαβαθμισμένες και ιεραρχικά δομημένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες που παρέχονται μέσα στο επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα - από την πρώτη ένταξη στο σχολείο ως τις πανεπιστημιακές σπουδές». Επίσης, σύμφωνα με τον ορισμό των Καψάλη και Παπασταμάτη (2013, σελ. 25), τυπική είναι η εκπαίδευση εκείνη «η οποία παρέχεται από το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο καθιερώθηκε και συντηρείται από την πολιτεία». Συνεπώς,

η τυπική εκπαίδευση αναφέρεται σε ένα οριοθετημένο χρονικά, σε ένα δομημένο και ιεραρχημένο εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο περιλαμβάνει ακαδημαϊκές σπουδές, καθώς επίσης και προγράμματα επαγγελματικής και τεχνικής κατάρτισης (Παγγέ, 2007). Στην τυπική εκπαίδευση ανήκουν η πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση.

1.2.2 Άτυπη μάθηση

Επίσης, υπάρχει και η άτυπη εκπαίδευση, «η οποία καλύπτει όλες τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες, που δεν περιλαμβάνονται στην τυπική και στην μη τυπική εκπαίδευση [...] Γενικά η άτυπη εκπαίδευση δεν είναι οργανωμένη, δεν είναι συστηματική και πολλές φορές διενεργείται χωρίς πρόθεση» (Καψάλης και Παπασταμάτης, 2013, σελ. 26). Στη βάση της οδηγίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 20^{ης} Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, η άτυπη μάθηση ορίζεται ως εξής: «η μάθηση που προκύπτει από καθημερινές δραστηριότητες, οι οποίες σχετίζονται με την εργασία, την οικογένεια ή τον ελεύθερο χρόνο. Δεν είναι οργανωμένη ούτε διαρθρωμένη όσον αφορά τους στόχους, τον χρόνο ή τα μαθησιακά μέσα.

Η άτυπη μάθηση μπορεί να μην είναι σκόπιμη από την πλευρά του εκπαιδευόμενου. Παραδείγματα μαθησιακών αποτελεσμάτων που έχουν επιτευχθεί μέσω άτυπης μάθησης είναι οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί κατά τη διάρκεια της ζωής και η επαγγελματική πείρα. Άλλα παραδείγματα είναι οι δεξιότητες διαχείρισης έργου ή οι δεξιότητες ΤΠΕ που αποκτώνται κατά την εργασία· η εκμάθηση ξένων γλωσσών και οι διαπολιτισμικές δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά την παραμονή σε άλλη χώρα· οι δεξιότητες ΤΠΕ που αποκτήθηκαν εκτός εργασίας, οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω εθελοντισμού, πολιτιστικών δραστηριοτήτων, αθλητισμού, εργασίας στον τομέα της νεολαίας και μέσω δραστηριοτήτων στο σπίτι (π.χ. φροντίδα παιδιών)».

Το γλωσσάριο που παρήχθη από το Cedefop το 2008 ορίζει την άτυπη μάθηση ως εξής (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency,

2011): Η μάθηση που προκύπτει από τις καθημερινές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, την οικογένεια ή τον ελεύθερο χρόνο. Δεν είναι οργανωμένη ή δομημένη όσον αφορά τους στόχους, τους χρόνους μάθησης ή τη διδακτική υποστήριξη. Η άτυπη μάθηση είναι στις περισσότερες περιπτώσεις ακούσια από την πλευρά του εκπαιδευόμενου. Σύμφωνα με την Παπαγεωργίου (2012), η άτυπη μάθηση αναφέρεται σε δραστηριότητες κατά τις οποίες το άτομο μαθαίνει από καθημερινές εμπειρίες, έξω από εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. Συνεπώς, η άτυπη εκπαίδευση αναφέρεται σε όλες εκείνες τις δραστηριότητες με τις οποίες κάθε άτομο αποκτά γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις και διαθέσεις από τις εμπειρίες της καθημερινής ζωής (Καψάλης και Παπασταμάτης, 2013).

1.2.3 Μη τυπική μάθηση

Στη βάση της οδηγίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 20^{ης} Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, η μη τυπική μάθηση «αφορά τη μάθηση που πραγματοποιείται μέσω σχεδιασμένων δραστηριοτήτων (όσον αφορά τους μαθησιακούς στόχους, τον χρόνο μάθησης), όπου υπάρχει κάποια μορφή στήριξης της μάθησης (π.χ. σχέση εκπαιδευομένου-εκπαιδευτή). Μπορεί να καλύπτει προγράμματα για τη μετάδοση σχετικών με την εργασία δεξιοτήτων, τον αλφαριθμητισμό των ενηλίκων και τη βασική εκπαίδευση για όσους εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο. Πολύ συνηθισμένες περιπτώσεις μη τυπικής μάθησης είναι, μεταξύ άλλων, η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, μέσω της οποίας οι επιχειρήσεις επικαιροποιούν και βελτιώνουν τις δεξιότητες των εργαζομένων τους, όπως τις δεξιότητες ΤΠΕ, η διαρθρωμένη ηλεκτρονική μάθηση (π.χ. με τη χρήση ανοικτών εκπαιδευτικών πόρων), και οι σειρές μαθημάτων που διοργανώνονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών για τα μέλη τους, τις ομάδες στόχους τους ή το ευρύ κοινό».

Στη μη τυπική εκπαίδευση «εντάσσεται κάθε οργανωμένη δραστηριότητα εκπαίδευση ή κατάρτισης, η οποία γίνεται έξω από το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα, π.χ. από μία μη κυβερνητική οργάνωση, από μια εταιρεία για εκπαίδευση ή επιμόρφωση των υπαλλήλων της κλπ» (Καψάλης και

Παπασταμάτης, 2013, σελ. 25). Επίσης, το γλωσσάριο που παρήχθη από το Cedefop το 2008 ορίζει την μη τυπική μάθηση ως εξής (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2011): Μάθηση, η οποία είναι ενσωματωμένη σε προγραμματισμένες δραστηριότητες που δεν έχουν σχεδιαστεί ρητά ως μάθηση (ως προς τους μαθησιακούς στόχους, χρόνους μάθησης ή διδακτικής υποστήριξης). Η μη τυπική μάθηση είναι σκόπιμη από την πλευρά του μαθητή. Σύμφωνα με την Παπαγεωργίου (2012, σελ. 22), η μη τυπική εκπαίδευση «αναφέρεται σε οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες, οι οποίες θέτουν συγκεκριμένους προσδοκώμενους μαθησιακούς στόχους και λαμβάνουν χώρα έξω από το εκπαιδευτικό σύστημα». Συνεπώς, η μη τυπική εκπαίδευση υλοποιείται με την πρωτοβουλία οργανισμών, οι οποίοι δεν είναι υποχρεωμένοι να ακολουθούν το σύστημα λειτουργίας και πιστοποίησης που ακολουθούν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα τυπικής εκπαίδευσης (Καψάλης και Παπασταμάτης, 2013).

1.2.4 Μορφές εκπαίδευσης και το πλαίσιο σύνδεσης αυτών με την προηγούμενη γνώση

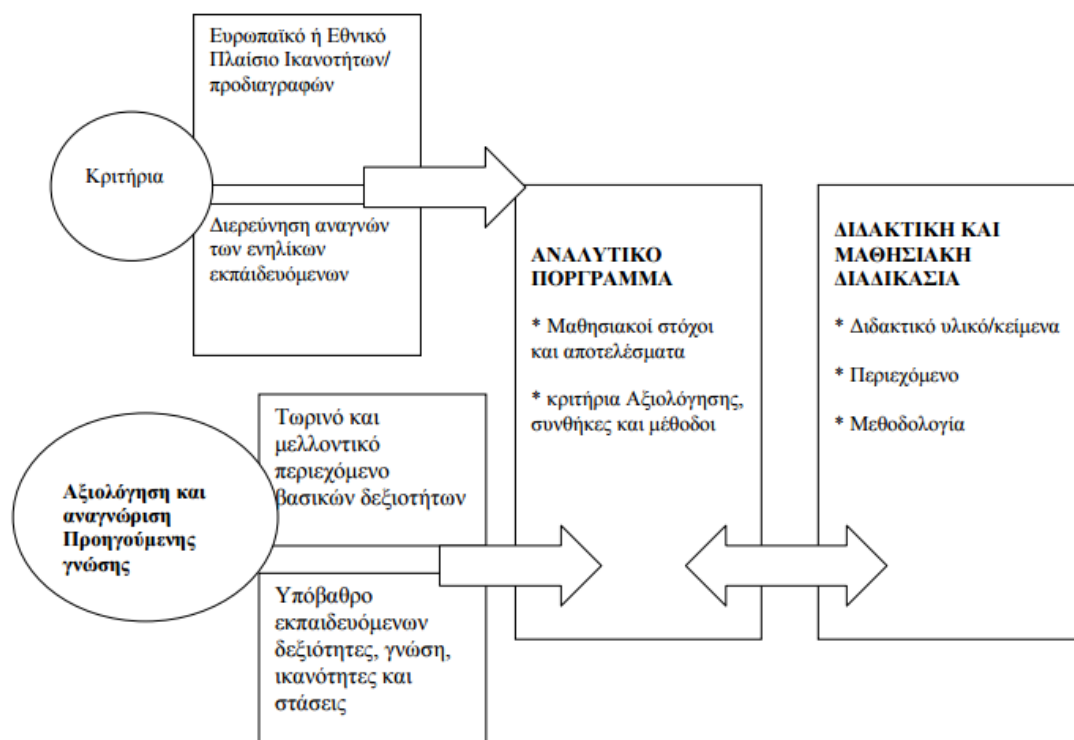
Η αναγνώριση και η αξιολόγηση προηγούμενης γνώσης συνδέεται τόσο με τη δια βίου μάθηση, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, όσο και με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Αμέσως παρακάτω αποσαφηνίζονται οι συγκεκριμένοι όροι.

Σύμφωνα με τον επίσημο ορισμό που έχει δοθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση, «ο ορισμός της Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ), αναφέρεται σε κάθε μαθησιακή δραστηριότητα η οποία αναλαμβάνεται καθόλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου, με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των εφοδίων, στο πλαίσιο μιας προσωπικής και κοινωνικής οπτικής ή / και οπτικής που σχετίζεται με την απασχόληση. Ο γενικότερος στόχος της ΔΒΜ είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη. Το οργανωμένο τμήμα της ΔΒΜ που απευθύνεται σε ενήλικες, αποτελεί την Εκπαίδευση Ενηλίκων, η οποία υποδηλώνει ταυτόχρονα και την ανθρωπιστική κατεύθυνση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που υλοποιούνται στο πλαίσιο αυτό» (Σταμπουλής, 2017, σελ. 3).

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ) «υπάγεται στο γενικότερο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων διότι τα προγράμματά της είναι προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, οι στόχοι των οποίων συνδέονται με το επαγγελματικό πεδίο και κατ' επέκταση με την οικονομία και την αγορά εργασίας. Σε γενικές γραμμές, όλες οι μορφές κατάρτισης στην ΣΕΚ έχουν ως κοινό στόχο να παρέχουν στους συμμετέχοντες τα απαραίτητα προσόντα που συνάδουν με τα τρέχοντα συστήματα απασχόλησης» (Σταμπουλής, 2017, σελ. 3). Ιδίως για την Ελλάδα, ο Σταμπουλής (2017, σελ. 3) αναφέρει πως η ΣΕΚ ορίζεται ως «η κατάρτιση ανθρωπίνου δυναμικού που συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή και αναβαθμίζει γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες οι οποίες αποκτήθηκαν από τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από επαγγελματική εμπειρία με στόχο την ένταξη ή την επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη».

Η αναγνώριση και η αξιολόγηση προηγούμενης γνώσης πρέπει να είναι τοποθετημένη μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο αναγνώρισης, αξιολόγησης και πιστοποίησης προσόντων. Το παρακάτω σχήμα αποτυπώνει το πλαίσιο σύνδεσης της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης και του αναλυτικού προγράμματος.

Σχήμα 1.1 Πλαίσιο σύνδεσης αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης και αναλυτικού προγράμματος



Πηγή: Καλαντζή, 2005, σελ. 21

Επιπρόσθετα, όπως φαίνεται και από το παραπάνω σχήμα, είναι σημαντικό να τονιστεί πως, η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης εντοπίζεται μέσα από το κατά πόσο το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των εκπαιδευομένων συνάδει με τα κριτήρια που θέτει κάθε οργανισμός πιστοποίησης. Έτσι, η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης γίνεται στη βάση της συγκεκριμενοποίησης των μαθησιακών επιλογών που είναι διαθέσιμες στους εκπαιδευόμενους μέσα από επίσημες, ανεπίσημες και ημι-επίσημες διαδικασίες, δηλαδή μέσω της τυπικής και της μη τυπικής μάθησης, αλλά και της άτυπης εκπαίδευσης. Αυτό σημαίνει ότι τα μαθησιακά αποτελέσματα αναγνωρίζονται στη βάση των στόχων που έχει τεθεί από κάθε συγκεκριμένη διαδικασία, όπως αυτά αποτυπώνονται μέσα από τις διαδικασίες που έχουν θεσπιστεί, όπως για παράδειγμα βαθμολογία των εκπαιδευομένων.

Οι Hoffman et al. (2009) μελέτησαν 34 προγράμματα αξιολόγησης της προηγούμενης γνώσης μεταξύ των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις Ηνωμένες Πολιτείες και τον Καναδά και καθόρισαν πέντε κρίσιμους παράγοντες που επηρεάζουν τις δομές του προγράμματος αυτού. Αυτοί οι

κρίσιμοι παράγοντες είναι: α) θεσμικές φιλοσοφικές υποθέσεις και πολιτικές για τη στήριξη πρακτικών αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης, β) θεσμική στήριξη, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών πόρων, αλλά και της διοίκησης, γ) παράμετροι του προγράμματος αξιολόγησης της προηγούμενης γνώσης που καθορίζουν τις δομές για το πώς αξιολογείται και εφαρμόζεται η πιστοποίησης (π.χ. πίστωση μονάδων στα μαθήματα), δ) αξιολογητής και εμπειρογνώμονες του περιεχομένου επαγγελματική ανάπτυξη, ε) ανατροφοδότηση του προγράμματος και διαδικασίες αξιολόγησης.

Επίσης, το Council for Adult and Experiential Learning (CAEL) έχει δημοσιεύσει δέκα (10) βασικά στάνταρντ για την αξιολόγηση της προηγούμενης γνώσης, που είναι τα εξής (Travers και Evans, 2011):

1. Η πιστοποίηση θα πρέπει να χορηγείται μόνο για τη μάθηση, και όχι για την εμπειρία.
2. Η αξιολόγηση πρέπει να βασίζεται σε πρότυπα και κριτήρια σχετικά με τα αποδεκτά επίπεδα μάθησης που έχουν συμφωνηθεί και δημοσιοποιηθεί
3. Η αξιολόγηση θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως αναπόσπαστο μέρος της μάθησης, δεν διαχωρίζεται από αυτή, και θα πρέπει να βασίζεται στην κατανόηση των διαδικασιών μάθησης.
4. Ο προσδιορισμός των βραβείων πιστοποίησης και των επιπέδων επάρκειας πρέπει να γίνεται από κατάλληλους εμπειρογνώμονες
5. Η πιστοποίηση πρέπει να είναι κατάλληλη για το πλαίσιο στο οποίο χορηγείται και να είναι αποδεκτή
6. Εάν τα βραβεία είναι για την πιστοποίηση, θα πρέπει να περιγράφονται με σαφήνεια ποια μάθηση θα πρέπει να αναγνωριστεί και θα πρέπει να παρακολουθείται, έτσι ώστε να αποφευχθεί να δοθεί πιστοποίηση δύο φορές για την ίδια μάθηση
7. Πολιτικές, διαδικασίες και κριτήρια που εφαρμόζονται για την αξιολόγηση της προηγούμενης γνώσης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής προσφυγής, θα πρέπει να βρίσκονται πλήρως και εμφανώς στη διάθεση όλων των εμπλεκόμενων μερών στη διαδικασία αξιολόγησης

8. Τα τέλη που χρεώνονται για την αξιολόγηση θα πρέπει να βασίζονται στις υπηρεσίες που παρέχονται κατά τη διαδικασία και δεν θα πρέπει να καθορίζονται από την ποσότητα της πιστοποίησης που χορηγείται
9. Όλο το προσωπικό που εμπλέκεται στην αξιολόγηση της προηγούμενης γνώσης θα πρέπει να επιδιώκει να λαμβάνει κατάλληλη κατάρτιση και συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη για τις λειτουργίες που επιτελεί
10. Τα προγράμματα αξιολόγησης θα πρέπει να παρακολουθούνται τακτικά, να επανεξετάζονται, να αξιολογούνται και να αναθεωρούνται, εφόσον χρειάζεται, ώστε να αντανακλούν τις μεταβαλλόμενες ανάγκες που εξυπηρετούν, το αν επιτυγχάνονται οι σκοποί, αλλά και την κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι τεχνικές και μέθοδοι αξιολόγησης

1.3 ISO/IEC 17024:2003

Η πιστοποίηση προσωπικού έχει καταστεί σημαντικό στοιχείο για την επαλήθευση της ικανότητας ενός ολόένα και πιο κινητού και παγκόσμιου εργατικού δυναμικού, υπογραμμίζοντας την αξία αναγνώρισης από τη βιομηχανία διαπιστευτηρίων που μπορεί να μεταφερθεί πέρα από τα εθνικά σύνορα. Ο Σταμπουλής (2017, σελ. 106) τονίζει πως η πιστοποίηση προσώπων «πηγάει από την αναγκαιότητα εγκαθίδρυσης μιας σύγχρονης και διεθνώς αναγνωρισμένης διεργασίας, όπου οι απασχολούμενοι, διαφόρων ειδικοτήτων και επαγγελμάτων, μπορούν να αποδείξουν τις ικανότητές τους, μέσω εξετάσεων, με τρόπο αντικειμενικό και αξιόπιστο».

Όπως αναφέρεται στον Δόση (2017, σελ. 37), «η σημασία της πιστοποίησης προσώπων ενισχύεται στη σύγχρονη κοινωνία της αυξανόμενης εργασιακής κινητικότητας σε παγκόσμιο επίπεδο, καθώς μέσω της πιστοποίησης προσφέρεται η δυνατότητα αναγνώρισης των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού εκτός των εθνικών συνόρων ή μέσω αυτής παρέχεται η διαβεβαίωση ότι το πιστοποιημένο πρόσωπο πληροί τις απαιτήσεις του σχήματος πιστοποίησης σύμφωνα με το οποίο πιστοποιήθηκε. Μέσω της εναρμόνισης του συστήματος ανάπτυξης και διατήρησης σχημάτων

πιστοποίησης μπορούν να τεθούν οι βάσεις για αμοιβαία αναγνώριση και κινητικότητα των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο».

Αυτό το διεθνές πρότυπο έχει καταρτιστεί με στόχο την επίτευξη και την προώθηση ενός παγκοσμίως αποδεκτού σημείου αναφοράς για οργανισμούς που εκτελούν πιστοποιήσεις προσώπων. Η πιστοποίηση των προσώπων είναι ένας τρόπος εξασφάλισης ότι το πιστοποιημένο πρόσωπο πληροί τις απαιτήσεις του συστήματος πιστοποίησης (ISO/IEC 17024, 2003; Σταμπουλή, 2017). Η εμπιστοσύνη στα αντίστοιχα συστήματα πιστοποίησης επιτυγχάνεται μέσω μιας καθολικά αποδεκτής διαδικασίας αξιολόγησης, της επακόλουθης παρακολούθησης και της περιοδικής επανεξέτασης της ικανότητας των πιστοποιημένων προσώπων. Ωστόσο, είναι απαραίτητο να γίνει διάκριση μεταξύ των καταστάσεων όπου δικαιολογούνται τα συστήματα πιστοποίησης για τα άτομα και των καταστάσεων στις οποίες είναι περισσότερο κατάλληλες, από άλλες μορφές προσόντων (ISO/IEC 17024, 2003).

Η ανάπτυξη νέων συστημάτων πιστοποίησης για τα άτομα, ανταποκρινόμενη στην συνεχώς αυξανόμενη ταχύτητα της τεχνολογικής καινοτομίας και την αυξανόμενη εξειδίκευση του προσωπικού, μπορεί να αντισταθμίσει τις διαφορές στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και να διευκολύνει έτσι την παγκόσμια αγορά εργασίας. Εναλλακτικές λύσεις για την πιστοποίηση ενδέχεται να είναι απαραίτητες στις θέσεις που αφορούν δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και επίσημες ή κυβερνητικές επιχειρήσεις. Σε αντίθεση με άλλους τύπους οργανισμών αξιολόγησης της συμμόρφωσης, όπως οι οργανισμοί πιστοποίησης / καταχώρισης του συστήματος διαχείρισης, μία από τις χαρακτηριστικές λειτουργίες του οργανισμού πιστοποίησης προσωπικού είναι η διενέργεια εξέτασης, η οποία χρησιμοποιεί αντικειμενικά κριτήρια για την ικανότητα και τη βαθμολόγηση. Μολονότι αναγνωρίζεται ότι μια τέτοια εξέταση, εάν είναι καλά σχεδιασμένη και διαρθρωμένη από τον οργανισμό πιστοποίησης, μπορεί να χρησιμεύσει ουσιαστικά για να εξασφαλιστεί η αμεροληψία των πράξεων και να μειωθεί ο κίνδυνος σύγκρουσης συμφερόντων, παράλληλα έχουν συμπεριληφθεί εναλλακτικές απαιτήσεις σε αυτό το διεθνές πρότυπο (ISO/IEC 17024, 2003).

Σε κάθε περίπτωση, αυτό το διεθνές πρότυπο πρέπει να αποτελεί τη βάση για την αναγνώριση των οργανισμών πιστοποίησης και των συστημάτων πιστοποίησής τους, προκειμένου να διευκολυνθεί η αποδοχή τους σε εθνικό, αλλά και διεθνές επίπεδο. Μόνο η εναρμόνιση του συστήματος για την ανάπτυξη και τη διατήρηση συστημάτων πιστοποίησης για τα άτομα μπορεί να δημιουργήσει το περιβάλλον για την αμοιβαία αναγνώριση και την παγκόσμια ανταλλαγή προσωπικού. Αυτό το διεθνές πρότυπο καθορίζει τις απαιτήσεις που εξασφαλίζουν ότι οι φορείς πιστοποίησης που λειτουργούν συστήματα πιστοποίησης για τα πρόσωπα λειτουργούν με συνεπή, συγκρίσιμο και αξιόπιστο τρόπο. Οι απαιτήσεις αυτού του διεθνούς προτύπου πρέπει να θεωρούνται ως γενικές απαιτήσεις για τους οργανισμούς που λειτουργούν στο πλαίσιο των συστημάτων πιστοποίησης για τα πρόσωπα και, ως εκ τούτου, ενδέχεται να πρέπει να συμπληρωθούν ανταποκρινόμενες σε επιπλέον αποδεδειγμένη ανάγκη / επιθυμία της αγοράς (δηλ. βελτίωση του επαγγέλματος) ή συγκεκριμένες κυβερνητικές απαιτήσεις (π.χ. προστασία του κοινού) (ISO/IEC 17024, 2003).

Το νέο πρότυπο ISO / IEC 17024:2012 καλύπτει τη διάρθρωση και τη διακυβέρνηση του οργανισμού πιστοποίησης, τα χαρακτηριστικά του προγράμματος πιστοποίησης, τις πληροφορίες που πρέπει να διατίθενται στους αιτούντες και τις πρωτοβουλίες επαναπιστοποίησης του οργανισμού πιστοποίησης. Έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τους οργανισμούς να διεξάγουν καλά σχεδιασμένες και δομημένες αξιολογήσεις ώστε να διασφαλίζεται η αμεροληψία των επιχειρήσεων και να μειώνεται κάθε σύγκρουση συμφερόντων (Gasiorowski-Denis, 2012).

Η νέα έκδοση περιλαμβάνει τις απαιτήσεις για τους ακόλουθους τομείς (Σταμπουλής, 2017; Quality Room, 2020):

- Γενικές απαιτήσεις για τον Φορέα Πιστοποίησης Προσώπων,
- Διαρθρωτικές Απαιτήσεις για τον Φορέα Πιστοποίησης Προσώπων,
- Απαιτήσεις πόρων για το Φορέα Πιστοποίησης Προσώπων,

- Εγγραφές και Προϋποθέσεις / Πληροφορίες για το Φορέα Πιστοποίησης Προσώπων,
- Σύστημα Πιστοποίησης (Ανάπτυξη) και
- Απαιτήσεις Συστήματος Διαχείρισης για το Φορέα Πιστοποίησης Προσώπων

1.4 Φορείς παροχής βεβαιώσεων προηγούμενης γνώσης

Η οδηγία της 20ής Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης αναφέρει στο άρθρο 3 ότι «οι εργοδοτικές οργανώσεις, οι μεμονωμένοι εργοδότες, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα εμπορικά, βιομηχανικά και βιοτεχνικά επιμελητήρια, οι εθνικοί φορείς που συμμετέχουν στη διαδικασία αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων και πιστοποίησης μαθησιακών αποτελεσμάτων, οι υπηρεσίες απασχόλησης, οι οργανώσεις νεολαίας, οι διοργανωτές δραστηριοτήτων για νέους, οι πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών είναι όλοι τους νευραλγικοί φορείς που έχουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη διευκόλυνση της παροχής ευκαιριών για μη τυπική και άτυπη μάθηση και στις διαδικασίες επικύρωσης στη συνέχεια».

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι φορείς που παρέχουν βεβαιώσεις για αναγνώριση προηγούμενης γνώσης και εμπειρίας είναι τα Σχολεία Ενηλίκων, τα Επιμελητήρια, τα Σχολεία Νέων, καθώς και άλλες Σχολές και Οργανισμοί. Επίσης, κάθε χώρα έχει δημιουργήσει έναν δικό της φορέα, όπως είναι στην Αυστραλία το Εθνικό Σύστημα Προσόντων (AQF), στην Αγγλία το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (QCA), το Εθνικό Σύστημα Προσόντων της Νοτίου Αφρικής (NQF), το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων στη Νέα Ζηλανδία. Σε ορισμένες χώρες, όμως, όπως είναι η Φινλανδία, η Γαλλία, η Ολλανδία και ο Καναδάς, δεν υπάρχει ένα ολοκληρωμένο εθνικό σύστημα προσόντων/τίτλων και αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης (Αρβανίτη, 2005α).

1.4.1 Ευρωπαϊκό Επίπεδο

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα προσφέρουν πιστοποίηση της προηγούμενης γνώσης, όπως και διάφοροι άλλοι θεσμοί. Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, πολλές πρωτοβουλίες έχουν ληφθεί για να προωθήσουν τη διαδικασία της πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης και να ανοίξουν οι δρόμοι μεταξύ της μη τυπικής, της άτυπης και της τυπικής μάθησης. Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει καταρχήν να γίνει στο Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop). Το Cedefop αποτελεί έναν αποκεντρωμένο οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ιδρύθηκε το 1975, ενώ έχει και έδρα στην Ελλάδα από το 1995. Αποστολή του Cedefop είναι να συμβάλλει στην ανάπτυξη και υλοποίηση ευρωπαϊκών πολιτικών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Για την εξυπηρέτηση του σκοπού αυτού επικουρεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κράτη μέλη της ΕΕ και τους κοινωνικούς εταίρους. Το Cedefop εργάζεται για την ενίσχυση της ευρωπαϊκής συνεργασίας και την παροχή τεκμηριωμένων στοιχείων που συνθέτουν τη βάση της ευρωπαϊκής πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η προφορά του Cedefop συνίσταται στις συγκριτικές αναλύσεις που πραγματοποιεί, καθώς και στην εμπειρογνωσία που συγκεντρώνει μέσω της έρευνας και της δικτύωσης (Cedefop, 2017).

Τόσο η έρευνα όσο και η δικτύωση χρησιμοποιούνται προκειμένου το Cedefop: α) να παρέχει τεχνικές συμβουλές και προτάσεις πολιτικής στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, β) να καλύπτει γνωστικά κενά και να παράγει νέες ιδέες με γνώμονα τον εντοπισμό προκλήσεων και τάσεων στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, γ) να αυξάνει την ευαισθητοποίηση σχετικά με το ρόλο και τη σπουδαιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, δ) να φέρνει σε επαφή φορείς (φυσικά και νομικά πρόσωπα) που συμβάλλουν στη χάραξη πολιτικής, κοινωνικούς εταίρους, ερευνητές και επαγγελματίες του κλάδου, επιτρέποντάς τους έτσι να ανταλλάσσουν ιδέες και προτάσεις, ε) να στηρίζει και να προάγει κοινές ευρωπαϊκές προσεγγίσεις, αρχές και εργαλεία για τη βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Cedefop, 2017).

Οι κοινές ευρωπαϊκές αρχές και τις κατευθυντήριες γραμμές έχουν συσταθεί, η μάθηση από ομοτίμους (peerlearning) και η ανταλλαγή ορθών πρακτικών έχουν προωθηθεί μέσω ενός τακτικά ενημερωμένου καταλόγου πολιτικών και πρακτικών σε όλη την Ευρώπη και με την παροχή χρηματοδοτικής στήριξης για έργα από τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τη δια βίου μάθηση και τη νεολαία. Η στρατηγική Ευρώπη 2020 απαιτεί ρητά την προώθηση της αναγνώρισης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης (European Civil Society Platform on Lifelong Learning, 2012).

Πιο συγκεκριμένα, η δήλωση της Κοπεγχάγης του 2002 καθιέρωσε μια διαδικασία συνεργασίας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ευρώπη, στην οποία συμμετέχουν κυβερνήσεις, κοινωνικοί εταίροι και θεσμικά όργανα της ΕΕ, στα οποία συμμετέχουν τα κράτη μέλη της ΕΕ, η Νορβηγία και οι υποψήφιες χώρες. Από το 2004, το Cedefop έχει εντολή να υποβάλει έκθεση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι χώρες προχωρούν προς την κατεύθυνση της επίτευξης κοινώς συμφωνημένων στόχων πολιτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ενώ στην αρχή υπήρχαν γενικοί βραχυπρόθεσμοι στόχοι για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ανακοινώσεις του Μάαστριχτ, Ελσίνκι, Μπορντό), το 2010 συμφωνήθηκε ένα μακροπρόθεσμο όραμα για την επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με ορίζοντα το 2020, με δέσμευση να υλοποιηθεί μια σειρά ενεργειών έως το 2014 (ανακοινωθέν της Μπριζ). Οι εκθέσεις του Cedefop με τίτλο «Οι τάσεις στην πολιτική επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη 2010-2012: η πρόοδος προς το σύντομο ανακοινωθέν της Μπριζ» και η «Ενισχυμένη ΕΕΚ για καλύτερες ζωές» για την παρακολούθηση της πολιτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης 2010-2014 του Cedefop, δείχνουν τον τρόπο με τον οποίο τέθηκαν σε εφαρμογή αυτές οι βραχυπρόθεσμες δράσεις στα κράτη μέλη της ΕΕ και στις υποψήφιες χώρες (Cedefop, 2017).

Για να ενημερώσει τον σχεδιασμό της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και των πολιτικών απασχόλησης, το Cedefop προσδιορίζει και προβλέπει μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες και πιθανές αναντιστοιχίες

δεξιότητων. Παρέχει υψηλής ποιότητας στοιχεία σχετικά με τις τάσεις στην αγορά εργασίας και τις ανάγκες σε δεξιότητες, παράγοντας τακτικές προβλέψεις προσφοράς και ζήτησης δεξιότητων για την Ευρώπη και αναλύοντας τις δυσαρμονίες και τις ανισορροπίες της δυνητικής αγοράς εργασίας. Το Cedefop διερευνά επίσης τις ανάγκες δεξιότητων και ικανοτήτων σε επιλεγμένους τομείς, συλλέγει τα δικά του ευρωπαϊκά δεδομένα σχετικά με τις δεξιότητες και την απασχόληση και εργάζεται για τη συλλογή και την ανάλυση δεδομένων σχετικά με τη ζήτηση δεξιότητων μέσω ηλεκτρονικής δημοσίευσης θέσεων εργασίας. Όλα τα δεδομένα και τα στοιχεία παρέχονται έγκαιρα στους τελικούς χρήστες (Cedefop, 2017). Πιο συγκεκριμένα, οι ενέργειες του Cedefop σε αυτό το πεδίο είναι οι εξής:

- Υποστήριξη των χωρών της ΕΕ στην αντιστοίχιση δεξιότητων: Το 2017, το Cedefop παρέχει τεχνικές συμβουλές στις χώρες που ζητούν την υποστήριξή του για τη βελτίωση της διακυβέρνησης της πρόβλεψης και της αντιστοίχισης των δεξιότητων. Με τον τρόπο αυτό, το Cedefop εργάζεται για τον προσδιορισμό των προκλήσεων, των σημείων συμφόρησης και των λύσεων πολιτικής για την επίτευξη αποτελεσματικής διακυβέρνησης των δεξιότητων
- Ανάλυση μεγάλων δεδομένων από τις κενές θέσεις εργασίας στο διαδίκτυο: Το Cedefop ενώνει τις δυνάμεις του με την Eurostat και τη DG EMPL για την ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου πανευρωπαϊκού συστήματος συλλογής και ανάλυσης δεδομένων σχετικά με τη ζήτηση δεξιότητων μέσω της ηλεκτρονικής δημοσίευσης θέσεων εργασίας.
- Έρευνα της Ευρωπαϊκής Εταιρείας: Το Cedefop και το Eurofound ανταλλάσσουν εμπειρογνωμοσύνη και πόρους για την πραγματοποίηση της επόμενης Ευρωπαϊκής Εταιρικής Έρευνας (European Company Survey). Η έρευνα αυτή στόχο έχει να διερευνήσει τις στρατηγικές που αναπτύσσουν οι εταιρείες για να καλύψουν τις ανάγκες τους σε δεξιότητες, μέσω της πρόσληψης, των πρακτικών ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της οργάνωσης της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στον αντίκτυπο της ψηφιοποίησης.
- Έρευνα σχετικά με τις ευρωπαϊκές δεξιότητες και θέσεις εργασίας (European skills and jobs (ESJ) survey): είναι η πρώτη έρευνα σχετικά

με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ 28, εξετάζει τους οδηγούς ανάπτυξης δεξιοτήτων και τη δυναμική εξέλιξη της αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων σε σχέση με την μεταβαλλόμενη πολυπλοκότητα των καθηκόντων και των δεξιοτήτων που απαιτούνται στις θέσεις εργασίας.

- Προβλέψεις ζήτησης και προσφοράς δεξιοτήτων: Το Cedefop παράγει τακτικά στοιχεία σχετικά με προβλέψεις προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων για την Ευρώπη και αναλύει τις δυνητικές ανισορροπίες στην αγορά εργασίας
- Πανόραμα δεξιοτήτων: Το Cedefop διαχειρίζεται ένα μοναδικό κεντρικό σημείο πρόσβασης για πληροφορίες σχετικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες σε επαγγέλματα και τομείς σε όλη την Ευρώπη.

Επίσης, το Cedefop στηρίζει την ανάπτυξη στρατηγικών δια βίου μάθησης στην Ευρώπη και στα κράτη μέλη. Το Κέντρο παρακολουθεί και αξιολογεί τις τάσεις και τις εξελίξεις πολιτικής που σχετίζονται με τη δια βίου μάθηση. Παρέχει στους φορείς χάραξης πολιτικής δεδομένα και ανάλυση και προσφέρει ευκαιρίες για ανταλλαγή γνώσεων και ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Επί του παρόντος, το Cedefop εστιάζει την προσοχή του στη δια βίου καθοδήγηση, την επικύρωση της άτυπης και άτυπης μάθησης, την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών, τη μαθητεία, την εγκατάλειψη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και την κατάρτιση των ενηλίκων. Στο πεδίο της δια βίου μάθησης, οι τομείς δραστηριοποίησης του Cedefop είναι οι εξής (Cedefop, 2017):

1. Εκπαίδευση ενηλίκων: Το πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων παρακολουθεί και αξιολογεί τις τάσεις και τις εξελίξεις της πολιτικής για την εκπαίδευση ενηλίκων. Η έμφαση δίνεται στον τρόπο με τον οποίο η μάθηση βάσει της εργασίας βοηθά τα άτομα να αναπτύξουν τις δεξιότητες που τους δίνουν μεγαλύτερες πιθανότητες να βρουν θέσεις εργασίας και να βελτιώσουν τη σταδιοδρομία τους.
2. Μαθητειακές σπουδές στη μάθηση με βάση την εργασία: Τα τελευταία χρόνια η αξία της μαθητείας στην καταπολέμηση της ανεργίας των νέων έρχεται στο προσκήνιο. Το Cedefop, σε συνεργασία με την Επιτροπή,

συμβάλλει στη δημιουργία συμμαχιών μαθητείας σε ολόκληρη την Ευρώπη, ενώ προετοιμάζει επίσης τις ανασκοπήσεις χωρών για μαθητεία.

3. Αξιολόγηση των οφελών της ΕΕΚ: Το Cedefop διερευνά τα οφέλη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε μικρο επίπεδο (μεμονωμένων, επιχειρηματικών), μέσο επίπεδο (τομέων, κοινωνικών ομάδων και κοινοτήτων) και μακρο επίπεδο (οικονομία και κοινωνία, χώρα και Ευρωπαϊκή Ένωση).

4. Πρόωρη εγκατάλειψη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης: Η διά βίου μάθηση ξεκινά από τη νεολαία και η πρόωρη αποχώρηση από την εκπαίδευση και την κατάρτιση έχει αρνητικές επιπτώσεις τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην απασχόληση. Το Cedefop αναθεωρεί επί του παρόντος ευρωπαϊκές και εθνικές στρατηγικές που στοχεύουν στη διατήρηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των νέων και στη μείωση του ποσοστού εγκατάλειψης.

5. Δια βίου καθοδήγηση: Η καθοδήγηση και η παροχή συμβουλών πρέπει να συνοδεύουν τους εκπαιδευόμενους και τους εργαζόμενους σε κάθε μετάβαση. Το πρόγραμμα καθοδήγησης για τη δια βίου ανάπτυξη εξετάζει τις σχετικές πολιτικές και στρατηγικές στα κράτη μέλη. Παράλληλα, προσδιορίζει επιτυχείς πρωτοβουλίες και κάνει συστάσεις για μελλοντικές εργασίες στην Ευρώπη και σε μεμονωμένες χώρες.

6. Επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών: Το πρόγραμμα επαγγελματικής εξέλιξης των εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών παρακολουθεί τις τάσεις που επηρεάζουν τους ρόλους, τις δεξιότητες και την κατάρτιση των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών που εργάζονται στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης ενηλίκων και της επαγγελματικής κατάρτισης. Το σχέδιο προωθεί την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των επαγγελματιών και των υπευθύνων λήψης αποφάσεων και υποβάλλει προτάσεις για την επαγγελματική ανάπτυξη των επαγγελματιών εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών.

Όσον αφορά στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης, από το 2004, τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα έχουν στηρίξει τις εθνικές πρωτοβουλίες και διαδικασίες στον τομέα αυτό, μέσω διαφόρων πρωτοβουλιών, μεταξύ των οποίων οι κοινές ευρωπαϊκές αρχές (Common European Principles) για τον

προσδιορισμό και την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, τις ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές (European Guidelines) για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, καθώς και αρκετές εκδόσεις της Ευρωπαϊκής Απογραφής (European Inventory) σχετικά με την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης. Οι προσπάθειες αυτές κατέληξαν, τον Δεκέμβριο του 2012, στην έγκριση της σύστασης του Συμβουλίου (Council Recommendation), καλώντας τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης να δημιουργήσουν συστήματα επικύρωσης που επιτρέπει στα άτομα να αποκτήσουν αναγνωρισμένα προσόντα με βάση τη μη τυπική ή άτυπη μάθηση (European Commission, χ.χ.).

Συνολικά, οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης, στο πλαίσιο της επίτευξης των οικονομικών και κοινωνικών στόχων της Ένωσης μέσα από τη μάθηση, είναι οι ακόλουθες (Lafont και Pariat, 2012):

1. Οι ευρωπαϊκές αρχές για τον προσδιορισμό και την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, ή αναγνώρισης των προγενέστερων γνώσεων που έχουν ως στόχο να ενθαρρύνουν και να καθοδηγήσουν την ανάπτυξη συγκρίσιμων προσεγγίσεων και συστημάτων, παρέχοντας στα κράτη μέλη ορισμένες βασικές αρχές για την εφαρμογή της επικύρωσης και αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης
2. Το έργο για την αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων, το οποίο άνοιξε συζητήσεις για σημαντικά θέματα που αφορούν την αναγνώριση και πιστοποίηση της προηγούμενης γνώσης, συμπεριλαμβανομένων, για παράδειγμα του κόστους και των οφελών, αλλά και τη διασφάλιση της ποιότητας
3. Οι ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές του 2009 για πιστοποίηση, οι οποίες παρέχουν καθοδήγηση στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους επαγγελματίες για το πώς να αντιμετωπίσουν τις βασικές προκλήσεις που συνδέονται με την ανάπτυξη των προσεγγίσεων και συστημάτων πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης
4. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων, το οποίο έχει ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να εργαστούν για την εισαγωγή των δικών

τους εθνικών πλαισίων προσόντων, που ορίζουν τα επίπεδα της μάθησης σε όρους μαθησιακών αποτελεσμάτων

5. Το Europass, ένα σύνολο εγγράφων που αναγνωρίζεται σε όλη την Ευρώπη, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να παρουσιάσει τις δεξιότητες και τα προσόντα των ατόμων και το οποίο επιτρέπει στα άτομα να απεικονίσουν και να επικυρώσουν τα μαθησιακά τους αποτελέσματα
6. Την πρόταση για μια European Skills, Competences and Occupations (ESCO) ταξινόμηση, ένα πολύγλωσσο λεξικό που συνδέει τις δεξιότητες και τις ικανότητες με τα επαγγέλματα, το οποίο θα συμβάλει στη δημιουργία μιας κοινής γλώσσας για την απασχόληση και την εκπαίδευση / κατάρτιση και θα μπορούσε να βοηθήσει στο να αυξήσει το προφίλ της πιστοποίησης
7. Η Συνθήκη της Μπολόνια στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και η Χάρτα των Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων για τη Δια Βίου Μάθηση, που περιλαμβάνει την αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης ως μία από τις πρακτικές της επικύρωσης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης

Επιπρόσθετα, το αναθεωρημένο στρατηγικό πλαίσιο συνεργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης μέχρι το 2020 (που εγκρίθηκε το 2009) εντόπισε τη δια βίου μάθηση ως έναν από τους τέσσερις στρατηγικούς στόχους της που θα πρέπει να αντιμετωπιστεί στην επόμενη δεκαετία. Στο πλαίσιο αυτού του στόχου, η στρατηγική ορίζει ότι απαιτείται προσπάθεια για να εξασφαλιστεί η ανάπτυξη των εθνικών πλαισίων προσόντων με βάση τα σχετικά μαθησιακά αποτελέσματα και η σύνδεσή τους με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, η δημιουργία πιο ευέλικτων οδών μάθησης, στις οποίες περιλαμβάνονται η καλύτερη μετάβαση μεταξύ των διάφορων μορφών εκπαίδευσης και τομέων κατάρτισης, το μεγαλύτερο άνοιγμα προς τη μη τυπική και την άτυπη μάθηση, και η αύξηση της διαφάνειας και της αναγνώρισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Έτσι, η στρατηγική καθιστά σαφές ότι υπάρχει ακόμα αρκετή προσπάθεια, προκειμένου να αυξηθεί η εφαρμογή της πιστοποίησης στα κράτη μέλη (European Civil Society Platform on Lifelong Learning, 2012).

Σύμφωνα με τη Λιόση (2018, σελ. 159), πολιτικές για την προώθηση της αναγνώρισης της πρότερης μάθησης αποτελούν οι εξής:

1. «Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Ακαδημαϊκών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET): Είναι ένα σύστημα που διευκολύνει τη μεταφορά, την αναγνώριση και τη συσσώρευση των αξιολογημένων μαθησιακών αποτελεσμάτων των ατόμων, τα οποία επιδιώκουν να αποκτήσουν ένα επαγγελματικό προσόν. Βελτιώνει την διαφάνεια, την κινητικότητα και συμβάλει στην ανάπτυξη και στην διεύρυνση της ευρωπαϊκής συνεργασίας στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.
2. Το Europass: Είναι ένας φάκελος, που αποτελείται από έξι προσωπικά έγγραφα, τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιούν οι πολίτες σε εθελοντική βάση για να γνωστοποιούν και να παρουσιάζουν με διαφάνεια τα επαγγελματικά προσόντα και ικανότητές τους σε ολόκληρη την Ευρώπη.
3. Η Διασφάλιση της Ποιότητας στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET): Είναι ένα πλαίσιο αναφοράς για την διασφάλιση της ποιότητας, που θα βοηθάει τα κράτη μέλη της Ε.Ε. να προωθούν και να παρακολουθούν τη συνεχή βελτίωση των συστημάτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) που διαθέτουν. Το πλαίσιο θα πρέπει να βελτιώσει την ποιότητα της EEK και να αυξήσει την διαφάνεια και τη συνέπεια των εξελίξεων της πολιτικής EEK στα κράτη μέλη, προωθώντας έτσι την αμοιβαία εμπιστοσύνη, την κινητικότητα των εργαζομένων και των εκπαιδευόμενων, καθώς και την διά βίου μάθηση.
4. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (Ε.Π.Ε.Π.): Είναι ένα εργαλείο αναφοράς για τη σύγκριση των επιπέδων προσόντων σε διαφορετικά συστήματα επαγγελματικών προσόντων και για την προώθηση τόσο της διά βίου μάθησης όσο και της ισότητας ευκαιριών στην κοινωνία της γνώσης, καθώς και για την περαιτέρω ολοκλήρωση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, με σεβασμό στην πλούσια πολυμορφία των εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων. Το Ε.Π.Ε.Π. χρησιμοποιεί 8 επίπεδα αναφοράς που βασίζονται αποκλειστικά στα

μαθησιακά αποτελέσματα και είναι συμβατό με τα Εθνικά Πλαίσια Προσόντων, ειδικά στα επίπεδα 5-8, όπως συμφωνήθηκαν για την τριτοβάθμια εκπαίδευση στη Διαδικασία της Μπολόνια»

Η αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης αναγνωρίζεται ως ένα σημαντικό εργαλείο στο πλαίσιο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, καθώς και στην επιδίωξη των οικονομικών και κοινωνικών στόχων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ωστόσο, στην Ευρώπη, η αναγνώριση αυτή οργανώνεται με διαφορετικό τρόπο σε όλα τα κράτη μέλη και, κατά συνέπεια, υπάρχουν τεράστιες διαφορές στο πλαίσιο της ανάπτυξης και της εφαρμογής της, μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Σε γενικές γραμμές, διακρίνονται τρεις ομάδες χωρών (European Civil Society Platform on Lifelong Learning, 2012):

1. Τις χώρες εκείνες που έχουν θέσει σε εθνικά συστήματα την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης, και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εκπαίδευσής τους και των πολιτικών κατάρτισης και απασχόλησης, όπως είναι η Γαλλία και η Πορτογαλία
2. Τις χώρες εκείνες που έχουν εισάγει την πιστοποίηση εν μέρει, θεσπίζοντας νομικά και θεσμικά πλαίσια για τη μελλοντική ανάπτυξη της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης σε επιμέρους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ή στον τομέα της απασχόλησης
3. Τις χώρες εκείνες στις οποίες η επικύρωση παραμένει σε χαμηλό επίπεδο στην πολιτική ατζέντα και απουσιάζει μια συνολική στρατηγική, ενώ υπάρχουν μερικές συγκεκριμένες πρωτοβουλίες

Το 2010, το CEDEFOP διεύρυνε αυτήν την κατηγοριοποίηση σε τέσσερις κατηγορίες χωρών: σε όσες έχουν υψηλό βαθμό ανάπτυξης της πιστοποίησης και αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης, σε όσες έχουν μέτριο προς υψηλό, σε όσες έχουν μέτριο προς χαμηλό και τέλος σε όσες έχουν χαμηλό. Ο πιο κάτω πίνακας παρουσιάζει τις χώρες εκείνες που εντάσσονται σε κάθε μία από τις προαναφερθείσες κατηγορίες.

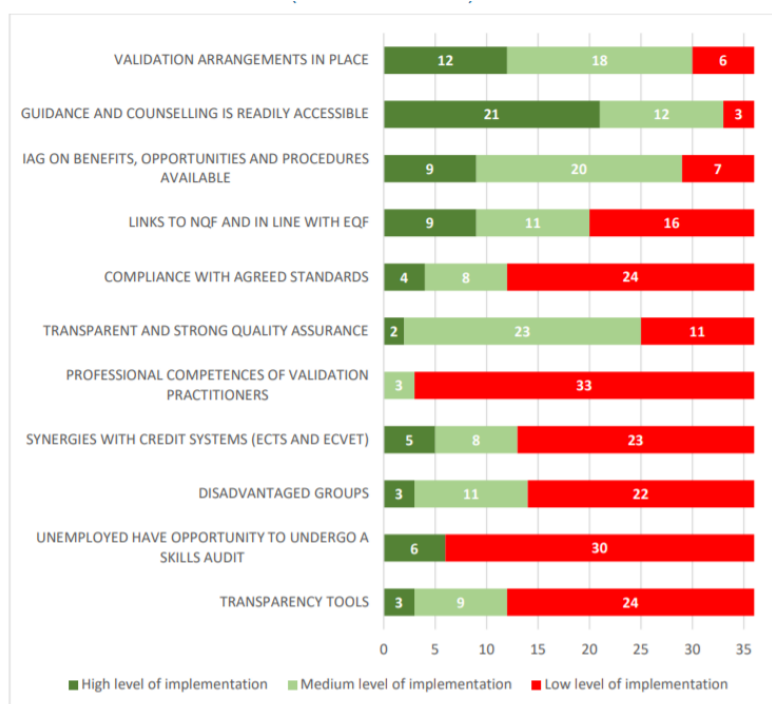
Πίνακας 1.1 Κατηγοριοποίηση χωρών σχετικά με την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης βάσει του CEDEFOP

Επίπεδο	Χώρες
Υψηλό	Φινλανδία, Γαλλία, Ολλανδία, Νορβηγία, Πορτογαλία
Μέτριο προς υψηλό	Δανία, Γερμανία, Ρουμανία, Ισπανία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία, Βόρεια Ιρλανδία, Σκωτία)
Μέτριο προς χαμηλό	Αυστρία, Βέλγιο (Φλάνδρα και Βαλονία), Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Ισλανδία, Ιταλία, Ιρλανδία, Λιχτενστάιν, Λιθουανία, Σλοβακία, Σλοβενία
Χαμηλό	Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος, Ελλάδα, Ουγγαρία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Τουρκία

Πηγή: European Civil Society Platform on Lifelong Learning, 2012, σελ. 4

Το σχήμα 1.1 παρακάτω παρέχει μια επισκόπηση της προόδου στις 11 αρχές που περιγράφει η σύσταση του Συμβουλίου στις 36 αναφορές χωρών για το 2018. Το σχήμα δείχνει τον αριθμό των χωρών στις οποίες υπάρχει η αρχή σε τουλάχιστον έναν από τους τρεις ευρείς τομείς. Το σχήμα αποτελεί ένδειξη του βαθμού στον οποίο η σύσταση εφαρμόζεται στην Ευρώπη.

Σχήμα 1.2 Επισκόπηση του βαθμού της προόδου στις 11 αρχές που περιγράφει η σύσταση του Συμβουλίου



Πηγή: CEDEFOP, 2019, σελ. 11

Το σχήμα δείχνει ότι η μεγάλη πλειονότητα των χωρών έχει θεσπίσει μέτρα σύμφωνα με τις αρχές που περιγράφονται στη σύσταση του Συμβουλίου. Όλες οι χώρες διαθέτουν ρυθμίσεις επικύρωσης, σε τουλάχιστον έναν τομέα, και σχεδόν όλες παρέχουν καθοδήγηση και συμβουλευτική. Η συμμόρφωση με τα συμφωνημένα πρότυπα, οι σύνδεσμοι προς το εθνικό πλαίσιο προσόντων και η ύπαρξη διαφανών μηχανισμών διασφάλισης ποιότητας είναι επίσης πολύ συχνές. Αντιθέτως, φαίνεται να απαιτείται περαιτέρω προσπάθεια στον επαγγελματισμό των επαγγελματιών επικύρωσης, καθώς λιγότερες χώρες φαίνεται να έχουν λάβει μέτρα για την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης των επαγγελματιών επικύρωσης. Η διασφάλιση της χρήσης ευκαιριών επικύρωσης από μειονεκτούσες ομάδες εξακολουθεί να αποτελεί βασική πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι χώρες. Ενώ εφαρμόζονται οι περισσότερες αρχές, το επίπεδο εφαρμογής τους ποικίλλει σημαντικά.

Επίσης, υπάρχει και κατηγοριοποίηση με βάση την προσέγγιση / το σύστημα που ακολουθείται στο πλαίσιο της αναγνώρισης και πιστοποίησης της

προηγούμενης γνώσης. Με βάση αυτήν την κατηγοριοποίηση, οι χώρες της Ευρώπης διακρίνονται σε δύο κατηγορίες (European Civil Society Platform on Lifelong Learning, 2012): τις χώρες με ένα κεντρικά σχεδιασμένο σύστημα για τη διαχείριση της πιστοποίησης (π.χ. Γαλλία, Νορβηγία, Σλοβενία, Σουηδία, Λετονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ολλανδία, Πολωνία, Βέλγιο), αλλά και τις χώρες που βασίζονται σε τοπικές πρωτοβουλίες (π.χ. Ισλανδία, Ιρλανδία, Ιταλία, Ουγγαρία, Βουλγαρία). Αυτές οι δύο κύριες κατηγορίες περιλαμβάνουν αρκετές διαφορετικές προσεγγίσεις. Σε χώρες με μια κεντρικά οργανωμένη προσέγγιση, η επικύρωση οδηγείται από μία εθνική νομοθεσία, πολιτική ή στρατηγική, από ένα εθνικό πλαίσιο με αποκεντρωμένες αρμοδιότητες, ή βασίζεται σε κεντρικά σχεδιασμένα προσόντα τα οποία περιλαμβάνουν την πιστοποίηση «συστατικό» ή διαδικασίες πιστοποίησης ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην επίσημη εκπαίδευση / κατάρτιση ή απασχόλησης. Σε χώρες όπου βασίζονται σε πρωτοβουλίες τοπικών έργων, οι πρωτοβουλίες αυτές μπορεί να προκύψουν ως απάντηση σε διαπιστωμένες ανάγκες για την υποστήριξη συγκεκριμένων ομάδων-στόχων, ή από τη ζήτηση από μέρους των εργοδοτών σε ένα συγκεκριμένο τομέα. Πιλοτικά σχέδια που επικεντρώνονται στην δοκιμή μιας μεθοδολογίας για μια συγκεκριμένη ομάδα-στόχο, ή οργανώνονται και ελέγχονται από ένα μικρό αριθμό παρόχων, αποτελούν επίσης παραδείγματα λιγότερο συγκεντρωτικών προσεγγίσεων.

Επίσης, το CEDEFOP (2019) αναφέρει την πρόοδο που έχει επιτευχθεί σε κάθε μία από τις αρχές που περιλαμβάνονται στη Σύσταση του Συμβουλίου, όπως απεικονίζεται στον πιο κάτω πίνακα.

Πίνακας 1.2 Επισκόπηση προόδου ανά αρχή της Σύστασης

Αρχή	Πρόοδος
Ισχύουν ρυθμίσεις επικύρωσης	Το 2018, οι ρυθμίσεις επικύρωσης είναι διαθέσιμες σε τουλάχιστον μία από τις τρεις ευρείες περιοχές και στις 36 χώρες. Οι ρυθμίσεις επικύρωσης εφαρμόζονται συνήθως σε ολόκληρο τον τομέα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η περιοχή της αγοράς εργασίας

διαθέτει τις λιγότερες χώρες με ρυθμίσεις επικύρωσης, αλλά υπάρχει καλή πρόοδος από το 2016. Ο τρίτος τομέας παραμένει σημαντικός τομέας επικύρωσης. Επιπλέον, οι χώρες αναπτύσσουν γενικές στρατηγικές για τη δημιουργία ρυθμίσεων επικύρωσης. Συνδεδεμένες με στρατηγικές διά βίου μάθησης και περαιτέρω εφαρμογή των εθνικών πλαισίων προσόντων, οι ρυθμίσεις επικύρωσης λαμβάνονται υπόψη σε στρατηγικές δεξιοτήτων ευρύτερης χώρας. Παρά αυτήν την αύξηση των στρατηγικών, έχουμε λίγες πληροφορίες σχετικά με το επίπεδο απορρόφησης. Τα συστήματα παρακολούθησης για την επικύρωση εξακολουθούν να είναι περιορισμένα, και λίγα είναι γνωστά σχετικά με το επίπεδο αποδοχής της επικύρωσης ως διαδρομή αξιολόγησης ή πιστοποίησης δεξιοτήτων. Φαίνεται ότι η επικύρωση εξακολουθεί να μην είναι κοινή, παρά την αύξηση του αριθμού σε πολλές χώρες. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για άτομα που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, τα οποία εξακολουθούν να μην αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες επικύρωσης σε σημαντικό βαθμό σε πολλές χώρες.

Η καθοδήγηση και η παροχή συμβουλών είναι άμεσα διαθέσιμες

Έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος σε σχέση με αυτήν την αρχή. Η καθοδήγηση και η συμβουλευτική είναι μια διαδεδομένη πρακτική στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και στην αγορά εργασίας, αλλά η παροχή είναι πολύ λιγότερο διαδεδομένη στον τρίτο τομέα. Ωστόσο, πρέπει να γίνουν περισσότερα για τη δημιουργία συνδέσεων μεταξύ επικύρωσης και

	πρακτικών καθοδήγησης σταδιοδρομίας, προκειμένου να βελτιωθεί η πρόσληψη, η αποδοχή και η ευαισθητοποίηση.
Πληροφορίες και οδηγίες σχετικά με τα οφέλη, τις ευκαιρίες και τις διαδικασίες	Η IAG συνήθως «δεν αποτελεί απαίτηση» σε πρωτοβουλίες επικύρωσης και παρέχεται ως επί το πλείστον σε σχέση με τη «διαδικασία» - τα βήματα που απαιτούνται για την απόκτηση επικύρωσης - παρά με άλλες πτυχές όπως η αξιολόγηση και τα αποτελέσματα και τα οφέλη.
Σχέσεις μεταξύ ρυθμίσεων επικύρωσης και εθνικού πλαισίου προσόντων, και συνέργειες μεταξύ επικύρωσης και πιστωτικών συστημάτων	Έχουν δημιουργηθεί σημαντικοί σύνδεσμοι μεταξύ επικύρωσης και εθνικών πλαισίων προσόντων. Στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, ο πιο διαδεδομένος σύνδεσμος είναι ότι η επικύρωση παρέχει πρόσβαση στην επίσημη εκπαίδευση και οδηγεί στην απόκτηση ενοτήτων ή σε μέρος ενός επίσημου τίτλου. Υπάρχει ακόμη κάποιος τρόπος να πάει κανείς στην αγορά εργασίας και στον τομέα του τρίτου τομέα, όπου πολλές χώρες εξακολουθούν να μην έχουν σχέση μεταξύ επικύρωσης και εθνικών πλαισίων προσόντων. Ωστόσο, κοιτάζοντας την περιοχή της αγοράς εργασίας, υπήρξαν ορισμένες ενθαρρυντικές εξελίξεις, καθώς ο αριθμός των χωρών όπου η επικύρωση επιτρέπει την απονομή (ή μέρος) ενός τίτλου στο εθνικό πλαίσιο προσόντων έχει αυξηθεί από το 2016.
Προσόντα ή τμήματα προσόντων που αποκτήθηκαν μέσω επικύρωσης χρησιμοποιώντας συμφωνημένα πρότυπα	Στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, τα πρότυπα για τα προσόντα που αποκτώνται μέσω επικύρωσης είναι συχνά ακριβώς τα ίδια με τα πρότυπα στην επίσημη εκπαίδευση και κατάρτιση. Ωστόσο, στην αγορά εργασίας και στον τρίτο τομέα, ένας σημαντικός

που είναι τα ίδια ή αριθμός χωρών δεν χρησιμοποιούν τα ίδια ισοδύναμα με εκείνα για πρότυπα επικύρωσης με την τυπική τα προσόντα που εκπαίδευση. Στην αγορά εργασίας, στις αποκτήθηκαν μέσω περισσότερες περιπτώσεις, η επικύρωση επίσημων εκπαιδευτικών βασίζεται στα επαγγελματικά πρότυπα προγραμμάτων

Ανάπτυξη των επαγγελματικών ικανοτήτων των επαγγελματιών επικύρωσης Ενώ έχει σημειωθεί κάποια πρόοδος σε σχέση με αυτήν την αρχή, υπάρχει ακόμη κάποιος τρόπος να διασφαλιστεί η ανάπτυξη ευκαιριών για τους επαγγελματίες επικύρωσης. Το δικαίωμα στην εκπαίδευση για τους επαγγελματίες αξιολόγησης είναι κάπως ανομοιογενές μεταξύ των χωρών. Η πιο κοινή απαίτηση ικανότητας στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης είναι οι επαγγελματίες να έχουν επαγγελματική εμπειρία, ακολουθούμενη από την ολοκλήρωση προσόντων που δεν αφορούν ειδικά την παράδοση της επικύρωσης. Εντός της αγοράς εργασίας και του τρίτου τομέα, το δικαίωμα σε κάποια μορφή κατάρτισης για επαγγελματίες επικύρωσης ισχύει μόνο σε μερικές χώρες.

Μέτρα διασφάλισης ποιότητας Μέχρι το 2018, υπάρχουν μηχανισμοί διασφάλισης ποιότητας σε όλες σχεδόν τις χώρες. Η χρήση διαδικασιών διασφάλισης ποιότητας ειδικά για την επικύρωση γίνεται πιο κοινή. Στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, ο αριθμός των χωρών με ειδικές ρυθμίσεις διασφάλισης ποιότητας για επικύρωση υπερδιπλασιάστηκε από το 2014 έως το 2018.

Μειονεκτούσες ομάδες και επικύρωση Σε έναν αυξανόμενο αριθμό χωρών, οι πρωτοβουλίες επικύρωσης στοχεύουν σε

μειονεκτούσες ομάδες. Αυτό, ωστόσο, σε καμία περίπτωση δεν φαίνεται να είναι καθολικό και υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των οποίων συγκεκριμένες μειονεκτούσες ομάδες μπορούν να επωφεληθούν από την επικύρωση. Τα εργαλεία και οι μέθοδοι πρέπει να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του ατομικού και γενικού σκοπού επικύρωσης. Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία λαμβάνοντας υπόψη το εύρος διαφορετικών ομάδων στόχων που επωφελούνται από την επικύρωση. Οι ρυθμίσεις επικύρωσης που στοχεύουν αυτές τις ομάδες υπάρχουν ή βρίσκονται σε εξέλιξη στις περισσότερες χώρες, αλλά σε διαφορετικό βαθμό. Συχνά εφαρμόζονται συγκεκριμένες πρωτοβουλίες επικύρωσης για μακροχρόνια άνεργα άτομα, ακολουθούμενα από ενήλικες με χαμηλά επίπεδα δεξιοτήτων. Ένας μικρός αριθμός χωρών διαθέτει ρυθμίσεις για μετανάστες και πρόσφυγες

Διαθεσιμότητα ελέγχων δεξιοτήτων για άτομα που είναι άνεργα ή κινδυνεύουν από ανεργία Οι διαδικασίες ελέγχου δεξιοτήτων έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Οι έλεγχοι δεξιοτήτων είναι ευρέως διαδεδομένοι και στοχεύουν γενικά ανέργους ή ομάδες που κινδυνεύουν από ανεργία, αν και δεν ακολουθούν πάντα τα χρονικά πλαίσια που προτείνονται στη σύσταση του Συμβουλίου - η οποία αναφέρεται στην παροχή ελέγχων δεξιοτήτων ιδανικά εντός έξι μηνών από μια αναγνωρισμένη ανάγκη.

Χρήση εργαλείων διαφάνειας ΕΕ / εθνικών για τη διευκόλυνση της Η μεγάλη πλειονότητα των καλυπτόμενων χωρών (28 συνολικά) χρησιμοποιούν εργαλεία διαφάνειας, τα οποία συνήθως περιλαμβάνουν

τεκμηρίωσης των μαθησιακών αποτελεσμάτων το Europass και, λιγότερο συχνά, το Youthpass και τα εθνικά εργαλεία.

Πηγή: CEDEFOP, 2019, σελ. 44

Εκτός των παραπάνω, το CEDEFOP (2019) περιγράφει τα στάδια ανάπτυξης και εφαρμογής της επικύρωσης της προηγούμενης γνώσης, τα οποία παρατίθενται αμέσως παρακάτω, στη βάση δύο τομέων: α) εκπαίδευσης και κατάρτισης και β) αγορά εργασίας και άλλοι (τρίτοι) τομείς.

Τομέας εκπαίδευσης και κατάρτισης

Η σύσταση του Συμβουλίου του 2012 καθόρισε τέσσερα στάδια στη διαδικασία επικύρωσης: ταυτοποίηση, τεκμηρίωση, αξιολόγηση και πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Πίνακας 1.3 Διαδικασία επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης

Στάδια	Περιγραφή
Προσδιορισμός(identification)	Προσδιορίζονται τα μαθησιακά αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Η διαδικασία της επικύρωσης ξεκινά απαραίτητα με τον προσδιορισμό των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του ατόμου που αποκτήθηκαν στο σπίτι, μέσω της εμπειρίας στο χώρο εργασίας, μέσω εθελοντικής εργασίας ή/και μέσα σε μη τυπικά περιβάλλοντα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η χρήση συνεντεύξεων είναι η πιο αποδοτική μέθοδος υλοποίησης αυτού του σταδίου, το οποίο δεν οδηγεί σε πιστοποιητικό αλλά συνιστά προϋπόθεση για τη συνέχιση του υποψηφίου στα επόμενα στάδια.

Καταγραφή(documentation)	Καταγράφονται τα μαθησιακά αποτελέσματα που έχει σημειώσει ένα άτομο μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Συνιστά το αμέσως επόμενο στάδιο της επικύρωσης και περιλαμβάνει την παροχή των αποδεικτικών στοιχείων των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτήθηκαν. Το στάδιο αυτό υλοποιείται συνήθως μέσω της οικοδόμησης ενός χαρτοφυλακίου (portfolio), που περιλαμβάνει το βιογραφικό σημείωμα και το ιστορικό σταδιοδρομίας του υποψηφίου.
Αξιολόγηση(assessment)	Αξιολογούνται τα μαθησιακά αποτελέσματα που έχει κατακτήσει το άτομο μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Αποτελεί το στάδιο στο οποίο τα μαθησιακά αποτελέσματα του υποψηφίου συγκρίνονται με συγκεκριμένα πρότυπα. Η αξιολόγηση στηρίζεται στα μαθησιακά αποτελέσματα και εστιάζει στο τι γνωρίζει, καταλαβαίνει και μπορεί να κάνει ο υποψήφιος και όχι στη διάρκεια ή στο περιβάλλον της μάθησης.
Πιστοποίηση(certification)	Πιστοποιούνται τα μαθησιακά αποτελέσματα της αξιολόγησης που έχει σημειώσει ένα άτομο μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης με τη μορφή επαγγελματικού προσόντος ³⁸ . Συνιστά το τελικό στάδιο της επικύρωσης και συνδέεται με την πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που προσδιορίστηκαν, καταγράφηκαν και αξιολογήθηκαν. Οδηγεί στην απόκτηση ενός πιστοποιητικού τυπικού προσόντος ή μέρος του προσόντος

Πηγή: Λιόση, 2018, σελ. 154

Αυτά τα τέσσερα στάδια επιτρέπουν την άρθρωση της έννοιας και διευκολύνουν την προσαρμογή της σε διαφορετικές πραγματικότητες και ανάγκες. Σε γενικές γραμμές, τα στάδια της ταυτοποίησης και της τεκμηρίωσης σχετίζονται περισσότερο με διαμορφωτικές προσεγγίσεις, οι οποίες στοχεύουν στην παροχή ανατροφοδότησης στη μαθησιακή διαδικασία ή στη μαθησιακή σταδιοδρομία και προσφέρουν πληροφορίες για ανάπτυξη και βελτίωση. Τα στάδια αξιολόγησης και πιστοποίησης σχετίζονται περισσότερο με αθροιστικές προσεγγίσεις, οι οποίες στοχεύουν ρητά στην τυποποίηση και την πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Πριν από την αξιολόγηση και την πιστοποίηση προηγείται κάποια μορφή αναγνώρισης και τεκμηρίωσης. Και τα τέσσερα στάδια επικύρωσης εφαρμόζονται στη συντριπτική πλειονότητα των χωρών. Η αξιολόγηση και η πιστοποίηση είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες, αλλά η αναγνώριση και η τεκμηρίωση διαθέτουν επίσης έντονα χαρακτηριστικά. Ορισμένα στάδια επικύρωσης υπογραμμίζονται σε ορισμένους υποτομείς - τουλάχιστον σε ορισμένες χώρες. Ο βαθμός στον οποίο κάθε ένα από τα τέσσερα στάδια χρησιμοποιείται στην πράξη, θα εξαρτηθεί από τις ανάγκες του ενδιαφερομένου ατόμου και τον σκοπό επικύρωσης. Για παράδειγμα, η αξιολόγηση και η πιστοποίηση χρησιμοποιούνται συχνά στην επίσημη εκπαίδευση για την απόκτηση προσόντων.

Αυτό που αποτελεί αξιολόγηση, ωστόσο, είναι ευρύτατο και μπορεί να περιλαμβάνει παρατηρήσεις, συνεντεύξεις και χαρτοφυλάκια, καθώς και εξετάσεις. Όταν η έμφαση της επικύρωσης είναι περισσότερο κατά την αναγνώριση και την τεκμηρίωση, οι σκοποί της επικύρωσης μπορεί να σχετίζονται περισσότερο με την απόκτηση πρόσβασης σε επίσημα προγράμματα ή την είσοδο σε εξετάσεις. Για παράδειγμα, στον υποτομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η επικύρωση χρησιμοποιείται συχνά για την υποστήριξη της πρόσβασης σε προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης,

επομένως επικεντρώνεται λιγότερο στην πιστοποίηση και συχνά απαιτεί απόδειξη σχετικής επαγγελματικής επαγγελματικής εμπειρίας. Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι τα τέσσερα στάδια δεν αναλαμβάνονται απαραίτητα ως ξεχωριστές φάσεις. Στο Λουξεμβούργο, για παράδειγμα, οι φάσεις αναγνώρισης / τεκμηρίωσης συνήθως δεν πραγματοποιούνται χωριστά (CEDEFOP, 2019).

Επίσης, ορισμένες χώρες καθορίζουν ένα προκαταρκτικό στάδιο πληροφόρησης, καθοδήγησης και παροχής συμβουλών. Στην Κύπρο ή τη Νορβηγία, οι πληροφορίες και οι οδηγίες αποτελούν σημαντικά στοιχεία της διαδικασίας, πριν από την αναγνώριση και την τεκμηρίωση. Ο φορέας απονομής Pearson στην Αγγλία ορίζει επίσης την «ευαισθητοποίηση, ενημέρωση και καθοδήγηση» ως το πρώτο μέρος μιας διαδικασίας επικύρωσης. Αυτό τονίζει τη σημασία της πληροφόρησης, της καθοδήγησης και της παροχής συμβουλών στη διαδικασία επικύρωσης, όπως αναφέρεται στις ευρωπαϊκές οδηγίες του Cedefop για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης. Ωστόσο, ένα βασικό ζήτημα είναι ο βαθμός στον οποίο οι πληροφορίες, η καθοδήγηση και η παροχή συμβουλών ενσωματώνονται σε όλη τη διαδικασία ή είναι ένα (προ-)στάδιο της διαδικασίας. Η ορολογία για την περιγραφή των δραστηριοτήτων στα τέσσερα στάδια που ορίζονται στη σύσταση του Συμβουλίου για την επικύρωση δεν χρησιμοποιείται με συνέπεια στα κράτη μέλη, αλλά καλύπτει γενικά τα ίδια στοιχεία των τεσσάρων σταδίων που προτείνονται σε επίπεδο ΕΕ. Για παράδειγμα, στη Βουλγαρία, σε σχέση με την ΕΕΚ, η επικύρωση περιλαμβάνει δύο βασικά στάδια, α) προσδιορισμό των επαγγελματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν από έναν υποψήφιο, και, β) αναγνώριση επαγγελματικού τίτλου ή μερικώς επαγγελματικού τίτλου. Αυτά τα στάδια ορίζονται ευρύτερα σε σύγκριση με τον ορισμό που χρησιμοποιείται στη σύσταση του Συμβουλίου. Στην Ισπανία, τα στάδια «αναγνώριση» και «τεκμηρίωση» υπάγονται σε ένα στάδιο που ονομάζεται «συμβουλευτική». Παρόλο που υπάρχουν παραδείγματα των τεσσάρων σταδίων επικύρωσης, οι χώρες συνήθως δεν διαθέτουν στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των δικαιούχων που κάνουν χρήση κάθε σταδίου (CEDEFOP, 2019).

Αγορά εργασίας και τρίτος τομέας (τομέας υπηρεσιών)

Στην αγορά εργασίας, όλα τα στάδια επικύρωσης εμφανίζονται σε μεγάλο βαθμό στη μεγάλη πλειονότητα των χωρών που καλύπτονται - στην περίπτωση της αξιολόγησης και της πιστοποίησης, αυτό οδηγεί μερικές φορές σε συνεργασία με εξωτερικούς φορείς και εκπαιδευτικά ιδρύματα. Η αξιολόγηση χαρακτηρίζεται συχνά όταν η επικύρωση συνδέεται με την επίτευξη ενός επαγγελματικού προτύπου και αυτό μπορεί να λάβει τη μορφή παρατήρησης των πρακτικών εργασίας ή της αξιολόγησης ενός χαρτοφυλακίου εργασίας. Εργοδότες ή επαγγελματικές ενώσεις συχνά συμμετέχουν σε αυτήν τη διαδικασία. Για παράδειγμα, στην Ισλανδία, στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας για την επικύρωση των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας, η αξιολόγηση επικύρωσης επικεντρώνεται στην επικύρωση δεξιοτήτων που συνδέονται με την εργασιακή εμπειρία κάθε συμμετέχοντος και οι περισσότεροι συμμετέχοντες μετακινούνται στην απασχόληση μετά τη διαδικασία. Στη Σκωτία, τα επαγγελματικά προσόντα αξιολογούνται μέσω αποδεικτικών στοιχείων απόδοσης έναντι συγκεκριμένων εργασιών που σχετίζονται με την εργασία κατά τη διάρκεια της καθημερινής ρουτίνας. Οι αξιολογήσεις βασίζονται σε αποδεικτικά στοιχεία που συλλέγονται από τον υποψήφιο, συνήθως από την εργασία τους, παρά από επίσημες εξετάσεις και συχνά χρησιμοποιούν χαρτοφυλάκια. Η αξιολόγηση μπορεί επίσης να πραγματοποιηθεί από τη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης.

Οι ίδιοι οι εργοδότες είναι απίθανο να πιστοποιήσουν την άτυπη και μη τυπική μάθηση, αλλά μπορούν να παραπέμπουν σε άλλους φορείς του δημόσιου τομέα για να αναλάβουν αυτό το έργο. Η αξιολόγηση και η πιστοποίηση χρησιμοποιήθηκαν μόνο από 10 χώρες (από 23) στον τρίτο τομέα. Ωστόσο, η τεκμηρίωση χρησιμοποιείται ευρέως στον τρίτο τομέα (2125 χώρες), όπως και η αναγνώριση (1726 χώρες). Ο τρίτος τομέας επομένως επικεντρώνεται κυρίως στα στάδια επικυρωτικής διαμόρφωσης / ανάπτυξης, παρά στην αθροιστική επικύρωση. Η εστίαση τείνει να είναι η αρχική καθοδήγηση, ο προβληματισμός και η αναγνώριση δεξιοτήτων, καθώς και η συλλογή αποδεικτικών στοιχείων. Ένα περαιτέρω ζήτημα είναι ότι οι παράγοντες του τρίτου τομέα και της αγοράς εργασίας μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό

ρόλο στην παραπομπή ατόμων σε αρμόδιες αρχές για τα στάδια αξιολόγησης και πιστοποίησης όπου απαιτείται (CEDEFOP, 2019).

1.4.2 Καλές πρακτικές για την επικύρωση από άλλα κράτη της ΕΕ

Γαλλία

Το γαλλικό σύστημα αναγνώρισης χαρακτηρίζεται από δύο νόμους. Το Décret 1985 καθιέρωσε τη γαλλική έννοια του VAP (Validation des Acquis Professionnels) που επιτρέπει την «διακριτική πρόσβαση» σε όλα τα επίπεδα περαιτέρω εκπαίδευσης βάσει τόσο προσωπικής όσο και εργασιακής εμπειρίας. Ο νόμος του κοινωνικού εκσυγχρονισμού (που υιοθετήθηκε τον Ιανουάριο του 2002) θέσπισε τη γαλλική VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), η οποία παρέχει σε οποιονδήποτε με εμπειρία τουλάχιστον τριών ετών σε σχετική αμειβόμενη, μη αμειβόμενη ή εθελοντική απασχόληση το δικαίωμα να έχει διαπιστευτεί η εμπειρία του και αντίστοιχα επίσημα προσόντα που τους απονεμήθηκαν (Haeringer 2006). Στο γαλλικό σύστημα είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η απαίτηση αναγνώρισης της προηγούμενης και της βιωματικής μάθησης είναι πλέον δικαίωμα ενός ατόμου και αυτό που κάθε εκπαιδευτικό ίδρυμα πρέπει να είναι έτοιμο να αντιμετωπίσει. Αυτό το δικαίωμα, μαζί με μια μεγάλη εθνική εκστρατεία για τα μέσα ενημέρωσης σχετικά με την έγκριση του δεύτερου νόμου, οδήγησε σε χιλιάδες υποψηφίους να υποβάλουν αίτηση αναγνώρισης τα τελευταία χρόνια.

Στη Γαλλία, η επικύρωση της προηγούμενης μάθησης έχει καθιερωθεί ως δικαίωμα για κάθε πολίτη. Το τρέχον σύστημα (Validation des Acquis de l'Expérience, VAE), το οποίο ιδρύθηκε τον Ιανουάριο του 2002 (Social Modernization Act), χρησιμοποιείται για την παροχή ολόκληρων ή μερικών προσόντων. Κάθε φορέας που απονέμει προσόντα έχει αναπτύξει τους δικούς του κανόνες για την εφαρμογή συγκεκριμένων πλαισίων των αρχών που περιγράφονται στη νομοθεσία. Το σύστημα VAE προέρχεται από τη νομοθεσία που θεσπίστηκε το 1992 για τα προσόντα που απονέμονται από τα

Υπουργεία Παιδείας και Γεωργίας, επεκτάθηκε στα προσόντα που παραδόθηκαν από το Υπουργείο Νεότητας και Αθλητισμού το 1999 και σε όλους τους κύριους τύπους προσόντων το 2002.

Η πιο πρόσφατη αλλαγή το 2014 στοχεύει στην αύξηση του αριθμού των ατόμων που έχουν πρόσβαση στη διαδικασία VAE, ιδίως των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, και στην ανάπτυξη καθοδήγησης για τη VAE. Από το 2009 έχει πραγματοποιηθεί σημαντική επένδυση στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ιδίως για την παραγωγή προτύπων (fr. Referentiels) που περιγράφονται σε όρους μαθησιακών αποτελεσμάτων προκειμένου να διευκολυνθεί η VAE (όλα τα διπλώματα επαγγελματικής κατάρτισης που περιλαμβάνονται στον εθνικό κατάλογο προσόντων πρέπει να περιγράφονται με όρους των μαθησιακών αποτελεσμάτων). Επιπλέον, στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, η αναγνώριση της επαγγελματικής εμπειρίας χρησιμοποιείται επίσης για μεγάλο χρονικό διάστημα για να επιτρέπεται η πρόσβαση σε άτομα που δεν πληρούν τα τυπικά κριτήρια απαίτησης και, σε ορισμένες περιπτώσεις, απόκτηση διπλώματος.

Ηνωμένο Βασίλειο

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι πρώτες αιτήσεις APEL υποβλήθηκαν τη δεκαετία του 1980, παράλληλα με παρόμοιες εξελίξεις στις ΗΠΑ. Αλλά επειδή τα βρετανικά πανεπιστήμια είναι πιο αυτόνομα από τα γαλλικά, δεν υπάρχει κανένα σύστημα εφαρμογής του APEL στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στο Ηνωμένο Βασίλειο. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, τα περισσότερα πανεπιστήμια έχουν πολιτική APEL, αλλά λίγοι την εφαρμόζουν. Υπάρχει πολύ υψηλού επιπέδου επιστημονική και πολιτική συζήτηση αλλά πολύ λιγότερη δράση. Μία από τις ιδιαιτερότητες ορισμένων πανεπιστημίων του Ηνωμένου Βασιλείου προσφέρει ευκαιρίες APEL μέσω επίσημων πανεπιστημιακών μαθημάτων, κατά τη διάρκεια των οποίων οι συμμετέχοντες σκέφτονται συστηματικά τις εμπειρίες τους και εξάγουν ό, τι μπορούν να αποδείξουν και να αποδείξουν ότι έχουν μάθει από αυτά. Κατά τη διάρκεια του μαθήματος, οι αιτούντες APEL υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον και λαμβάνουν

καθοδήγηση από τον επόπτη. - Ενδέχεται να συντάξουν ένα χαρτοφυλάκιο, βάσει του οποίου θα πραγματοποιηθεί επίσημη αξιολόγηση και διαπίστευση προηγούμενης βιωματικής μάθησης. Εκτός από την επίσημη αναγνώριση, ένα αποτέλεσμα τέτοιων μαθημάτων μπορεί επίσης να είναι η κοινωνική αναγνώριση - αύξηση στα επίπεδα εμπιστοσύνης των ατόμων και θετικές απόψεις για το μέλλον τους (Lafont και Pariat, 2012).

Νορβηγία

Στη Νορβηγία, ο νόμος των πανεπιστημίων και των κολλεγίων επέτρεψε από το 2008 τόσο την είσοδο στο πανεπιστήμιο όσο και τις εξαιρέσεις στο πρόγραμμα σπουδών βάσει του realkompetanse. Το Realkompetanse ορίζεται ως «όλη η τυπική, μη τυπική ή άτυπη μάθηση που αποκτήθηκε από ενήλικες». Το υπόβαθρο αυτής της μεταρρύθμισης έγκειται στην αυξανόμενη ευαισθητοποίηση της δια βίου μάθησης μεταξύ των νορβηγικών συνδικάτων και των εργοδοτικών ενώσεων στη δεκαετία του 1990. Η εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με βάση τα πραγματικά προσόντα έχει αποδειχθεί αρκετά δημοφιλής, αντιπροσωπεύοντας την περίοδο 2001–8 μεταξύ 5.000 και 6.000 υποψηφίων, το 50% των οποίων θεωρήθηκε κατάλληλη για εισαγωγή (www.samordnaopptak.no).

Αν και ο νόμος δεν προβλέπει ανώτατο όριο εξαίρεσης, τα περισσότερα ιδρύματα έχουν τους δικούς τους κανονισμούς που ορίζουν το ποσό των πόντων πίστωσης που πρέπει να ληφθούν σε συγκεκριμένα ιδρύματα για να λάβουν πτυχίο. Έτσι, στην πραγματικότητα, οι περισσότερες εξαιρέσεις δεν υπερβαίνουν τα πιστωτικά σημεία των 30 ECTS (Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Πίστωσης).

Εσθονία

Τα εσθονικά πανεπιστήμια ξεκίνησαν την ανάπτυξη ενός συστήματος αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης το 2002, μαζί με την εισαγωγή μιας μεταρρύθμισης της Μπολόνια. Ο αυξανόμενος αριθμός (ενηλίκων) φοιτητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (τριπλή αύξηση σε 15 χρόνια: από 23.000 το 1992 σε 68.000 το 2007), μαζί με την αλλαγή των προγραμμάτων σπουδών,

ήταν δύο βασικά κίνητρα για την αξιολόγηση και την πιστοποίηση της προηγούμενης μάθησης πιο συστηματικά από ό, τι πριν.

Ο πανεπιστημιακός νόμος διέπει την αναγνώριση, πρώτα τον Φεβρουάριο του 2003 και για άλλη μια φορά το φθινόπωρο του 2006. Επί του παρόντος, το APEL μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των Bachelors - κάτι που δεν ήταν δυνατό αρχικά. Η πρώτη έκδοση του νόμου περιόρισε το μέγιστο ποσοστό εξαίρεσης στο 50% του προγράμματος σπουδών. Αυτό, ωστόσο, θεωρήθηκε αντίθετο με το πνεύμα της Σύμβασης Αναγνώρισης της Λισαβόνας, και προς το παρόν δεν υπάρχει ανώτατο όριο εξαίρεσης - αν και τα πανεπιστήμια μπορούν να ρυθμίζουν τα όρια στα δικά τους έγγραφα.

Ούτε το APL ούτε το APEL μπορούν να χρησιμοποιηθούν για διακριτική πρόσβαση σε πανεπιστημιακές σπουδές ως υποκατάστατο των προσόντων που απαιτούνται για την εισαγωγή. Ωστόσο, η αναγνώριση προηγούμενης και βιωματικής μάθησης μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την κάλυψη τυχόν πρόσθετων απαιτήσεων εισαγωγής που έχουν καθοριστεί για ορισμένους τομείς της ακαδημαϊκής μελέτης. Στην πράξη, το καλοκαίρι του 2006 176 υποψήφιοι υπέβαλαν αιτήσεις AP (E) L κατά την υποβολή αιτήσεων για μεταπτυχιακές σπουδές στο Πανεπιστήμιο του Tartu και 118 από αυτούς έγιναν δεκτοί (ο συνολικός αριθμός των συμμετεχόντων στο επίπεδο Masters ήταν περίπου 1100).

Δυστυχώς, δεν υπάρχουν διαθέσιμα εθνικά δεδομένα για το θέμα. Ωστόσο, ορισμένες πρόσθετες στατιστικές από το μεγαλύτερο πανεπιστήμιο θα χρησιμεύσουν για να μεταδώσουν μια ιδέα για την κλίμακα των δραστηριοτήτων αναγνώρισης στη χώρα. Το Πανεπιστήμιο του Tartu έχει φοιτητικό σώμα 17.000, το ένα τέταρτο όλων των φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Εσθονία.

Σουηδία

Η εκπαίδευση ενηλίκων στη Σουηδία άρχισε να επεκτείνεται τη δεκαετία του 1950. Το 1968, η Σουηδική δημοτική εκπαίδευση ενηλίκων δημιουργήθηκε με στόχο να δοθεί στους ενήλικες, οι οποίοι προηγουμένως δεν είχαν την

ευκαιρία, μια τυπική εκπαίδευση. Η εστίαση σύντομα μετατοπίστηκε από το εκπαιδευτικό δυναμικό ενηλίκων σε ενήλικες με το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Αυτή ήταν μια εκπαιδευτική μεταρρύθμιση που στοχεύει σε μια πολιτική κατανομής αντί για μια πολιτική υπηρεσιών. Αυτό σήμαινε ότι ήταν κυρίως ένας τρόπος διανομής πόρων αντί υπηρεσίας σε όσους θέλουν να παρακολουθήσουν εκπαίδευση ενηλίκων (Singh, 2015). Η δημοτική εκπαίδευση ενηλίκων, χρηματοδοτούμενη κυρίως από τις τοπικές αρχές με την υποστήριξη του κράτους, επεκτάθηκε μέχρι το τέλος του αιώνα. Η δημοτική εκπαίδευση ενηλίκων έχει το ίδιο πρόγραμμα σπουδών με τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Αυτό σημαίνει επίσης ότι η επαγγελματική εκπαίδευση / κατάρτιση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του σχολικού συστήματος. Υπάρχουν, για παράδειγμα, ΥΡΙ («Yrkets Prövning för Invandrare», δοκιμές επαγγελματικής ικανότητας των μεταναστών) και το σύστημα 25: 4 σύμφωνα με το οποίο οι ενήλικες, οι οποίοι είναι τουλάχιστον 25 ετών και έχουν εργαστεί για τουλάχιστον τέσσερα χρόνια, μπορούν να λάβουν γενική πίστωση για επαγγελματική εμπειρία προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αυτή η γενική πίστωση μπορεί να συγκριθεί με το αντίστοιχο αμερικανικό σύστημα, όπου το περιεχόμενο της εμπειρίας επικεντρώνεται με άλλο τρόπο. Το Σουηδικό Scholastic Aptitude Test είναι ένα άλλο παράδειγμα που χρησιμοποιείται στη διαδικασία επιλογής για σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στόχος του είναι να δοκιμάσει τη γενική ικανότητα των ατόμων να σπουδάσουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. το τεστ δεν απαιτεί την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων σε επίσημα ή ειδικά εκπαιδευτικά συστήματα.

Ορισμένα χαρακτηριστικά ενός πιο ανεπίσημου RPL μπορούν επίσης να παρατηρηθούν στα ιδρύματα εκπαίδευσης ενηλίκων . Τονίζεται στο εθνικό πρόγραμμα σπουδών ότι η εκπαίδευση ενηλίκων θα πρέπει να οργανώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε οι προηγούμενες γνώσεις του κάθε μαθητή να είναι το κριτήριο για τον καθορισμό του επιπέδου και / ή των θεμάτων στο οποίο

πρέπει να ξεκινήσει ο μαθητής (Lpf 94). Σε επίπεδο πολιτικής, υπήρξαν δύο επίσημες εκθέσεις που εστιάζουν στην αναγνώριση της ξένης επαγγελματικής ικανότητας (SOU 1998: 165; SOU 2001: 78) .4 Επικεντρώνονται ειδικά στην RPL όσον αφορά τη γνώση και την ικανότητα στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η δεύτερη έκθεση (SOU 2001: 78) περιελάμβανε τρία πιλοτικά προγράμματα RPL που εστιάζουν στην επαγγελματική ικανότητα στο εξωτερικό.

Ακόμα κι αν το επίκεντρο ήταν στους μετανάστες, υπήρχαν επίσης Σουηδοί συμμετέχοντες σε αυτά τα έργα, τα οποία αργότερα επεκτάθηκαν σε οκτώ πειραματικά έργα για τους μετανάστες. Αυτές οι δραστηριότητες έδωσαν στους συμμετέχοντες δήμους την ελευθερία να αποκτήσουν εμπειρία και να αναπτύξουν μοντέλα, καθώς δεν υπήρχε ειδικό κέντρο συνεργασίας μεταξύ των έργων. Μέσα σε αυτά τα ευρεία πλαίσια, τα πιλοτικά έργα και τα πειραματικά έργα αναμενόταν να χρησιμοποιήσουν ένα προτεινόμενο «πιστοποιητικό ικανότητας» (SOU 2001: 78), το οποίο προοριζόταν για την τεκμηρίωση της επαγγελματικής, βασικής και γενικής ικανότητας με νέο τρόπο. Το εμπειρικό μέρος αυτού του άρθρου αφορά αυτά τα διευρυμένα πειραματικά έργα, τα οποία έληξαν την άνοιξη του 2002 (Anderssonetal., 2013) .

Εκτός από αυτό, πολλοί δήμοι πραγματοποίησαν τα δικά τους προγράμματα RPL όπου συμπεριλήφθηκαν επίσης Σουηδοί συμμετέχοντες . Στην πράξη, αυτά τα έργα με διαφορετικές ομάδες στόχους ενσωματώθηκαν, πράγμα που σημαίνει ότι τα αποτελέσματά μας σχετικά με τον τρόπο οργάνωσης της RPL σε τοπικό επίπεδο δεν περιορίζονται στα πειραματικά έργα αλλά περιγράφουν επίσης τη συνολική κατάσταση στους εν λόγω δήμους.

Στη Σουηδία έχουν τονιστεί διαφορετικά οφέλη από το RPL. Για τα άτομα, το όφελος είναι να αποκτήσετε μια ευκαιρία για επίσημη αξιολόγηση της ικανότητάς τους. Αναμένεται ότι η RPL θα διευκολύνει τα άτομα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όταν τεκμηριώνονται οι

ικανότητές τους. Είναι θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης. Προτάθηκε επίσης να επεκταθεί ο νόμος σχετικά με την άδεια σπουδών και το σύστημα χρηματοδότησης σπουδών για να συμπεριλάβει τη συμμετοχή στο RPL (SOU 2001: 78). Οι εργοδότες θα έχουν καλύτερη πρόσβαση σε επίσημα ικανούς υπαλλήλους όταν η RPL καθιστά ορατή την πραγματική ικανότητα . Έτσι, η RPL θα έχει ρόλο στην οικονομική ανάπτυξη. Για την κυβέρνηση, πρόκειται επίσης για εξοικονόμηση χρημάτων, τα οποία διαφορετικά θα χρησιμοποιούνται για επαγγελματική κατάρτιση, καθώς η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση θα μπορούσαν να είναι μικρότερες και φθηνότερες.

Όσον αφορά το ζήτημα της ικανότητας των μεταναστών, συζητούνται δύο διαφορετικοί τύποι RPL στη Σουηδία. Ο πρώτος τύπος είναι η αναγνώριση της μάθησης που το άτομο έχει αποκτήσει ανεπίσημα στην καθημερινή ζωή ή / και στους χώρους εργασίας. Το δεύτερο είναι η αξιολόγηση της μάθησης που γίνεται στα επίσημα εκπαιδευτικά συστήματα στις χώρες καταγωγής τους.

Στην πρώτη περίπτωση, είναι μια ερώτηση άτυπης μάθησης που δεν έχει τεκμηριωθεί. Στη δεύτερη περίπτωση, αφορά την επίσημη αρμοδιότητα που πρέπει να μεταφραστεί και να μεταφερθεί σε άλλο σύστημα, αυτό που σε ορισμένα πλαίσια ονομάζεται «μεταφορά πίστωσης». Το RPL έχει επομένως θεωρηθεί ως κάτι θετικό και ουδέτερο που διευρύνει τις ευκαιρίες του ατόμου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας . Έχει ακόμη θεωρηθεί ως όφελος για τους εργοδότες και για την κοινωνία, διευκολύνοντας τους εργοδότες να βρουν εξειδικευμένο προσωπικό και αυξάνοντας την εθνική ανταγωνιστικότητα σε παγκόσμιο επίπεδο. Αλλά πρόσφατα, έχουν προκύψει ορισμένα πιο προβληματικά ερωτήματα, όπως ποιες αξίες και σχέσεις ισχύος βρίσκονται στο RPL και εάν υπάρχουν διαφορετικές εναλλακτικές λύσεις.

Οι πρωτοβουλίες και τα πειράματα που προκύπτουν από αυτά τα προγράμματα ενδέχεται να προκαλέσουν αλλαγές στις εκπαιδευτικές και κοινωνικές πρακτικές σε σχέση με την εξέλιξη των κοινωνικών και

οικονομικών πλαισίων, τη συμμετοχή των κοινωνικών και θεσμικών εταίρων, την τροποποίηση των επίσημων ή νομικών θεσμικών πλαισίων, τα αποτελέσματα σχετικά με τις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης και τα αναμενόμενα ατομικά και συλλογικά οφέλη. Είναι επομένως πιθανό να επηρεάσουν τις συνθήκες εμφάνισης και τους τρόπους ανάπτυξης των συστημάτων αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης.

Ισπανία

Στην Ισπανία, υπάρχουν κάποιες ευκαιρίες επικύρωσης σε σχέση με την Ανώτατη Εκπαίδευση (AEI) και επίσης τις επαγγελματικές ικανότητες (έως ένα συγκεκριμένο επίπεδο). Ορισμένες αυτόνομες κοινότητες (Comunidades Autónomas - CCAAs) έχουν επίσης καθιερώσει διαδικασίες επικύρωσης. Στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, από τη δεκαετία του 1970 άτομα ηλικίας άνω των 25 ετών χωρίς ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχουν δικαίωμα πρόσβασης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση με ικανοποιητική επίδοση στις εξετάσεις πρόσβασης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης άνω των 25 ετών - αν και χωρίς να λάβουν προσόντα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέσω αυτής της διαδικασίας. Αργότερα, από τις αρχές της δεκαετίας του 2000, έχουν θεσπιστεί νέα μέτρα σε εθνικό επίπεδο προκειμένου να αναγνωριστούν περαιτέρω οι ικανότητες που αποκτήθηκαν μέσω της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης (Abrahamsson, 1989).

Ένα νέο διάταγμα για τη ρύθμιση των διαδικασιών επικύρωσης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει συνταχθεί και οριστικοποιηθεί έως το τέλος του 2010. Το 2009, το βασιλικό διάταγμα για την αναγνώριση των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της εργασιακής εμπειρίας καθόρισε τις διαδικασίες και τις απαιτήσεις για την επικύρωση των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω εργασιακή εμπειρία και μη τυπικές μαθησιακές διαδικασίες. Το διάταγμα άνοιξε μια δομή για την επικύρωση των επαγγελματικών ικανοτήτων, για ενότητες επίσημης ΕΕΚ ή πλήρων προσόντων στα επίπεδα 1 έως 5, σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται στον Εθνικό Κατάλογο Επαγγελματικών Προσόντων. Το διάταγμα

περιορίζεται μόνο σε ορισμένα επίπεδα αρμοδιοτήτων και οι προσκλήσεις εξέτασης θα ισχύουν μόνο για ορισμένους οικονομικούς τομείς κάθε χρόνο.

Η πρώτη κοινή πρόσκληση για επικύρωση επαγγελματικών ικανοτήτων πραγματοποιήθηκε το 2011 και κάλυπτε μόνο ορισμένες ικανότητες. Προβλέπεται ότι άλλες ικανότητες θα συμπεριληφθούν στις κλήσεις που ξεκίνησαν τα επόμενα χρόνια. Ο πρώτος γύρος επικύρωσης επαγγελματικών ικανοτήτων βάσει του νέου κανονιστικού πλαισίου σε εθνικό επίπεδο πραγματοποιήθηκε το 2011, καλύπτοντας ενότητες που περιλαμβάνονται στον Κατάλογο για τους τομείς της εκπαίδευσης και της ιατρικής φροντίδας των παιδιών⁴. Τα δεδομένα επικύρωσης είναι περιορισμένα. Ωστόσο, η λήψη ορισμένων από τις πρωτοβουλίες επικύρωσης που διατίθενται σήμερα είναι σχετικά υψηλή. Για παράδειγμα, μεταξύ 2004 και 2005 ο αριθμός των ατόμων που χρησιμοποίησαν τις καταχωρημένες εισαγωγικές εξετάσεις πανεπιστημίου για πάνω από 25 ήταν 19.853 και ο αριθμός των φοιτητών που είχαν πρόσβαση στην ΕΕΚ μέσω εξετάσεων εισόδου στο ενδιάμεσο επίπεδο ήταν 12.267, ενώ σε υψηλότερο επίπεδο ο αριθμός ήταν 7.796.

Τσεχία

Η αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης από την Τσεχική Δημοκρατία καθορίζεται πλέον από τον Σεπτέμβριο του 2007 από τον νόμο 179/2006, ο οποίος ορίζει τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία αναγνώρισης για την απόκτηση πλήρων και μερικών προσόντων (σε όλα τα επίπεδα εκτός της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης).

Καθώς η διαδικασία αναγνώρισης ξεκίνησε το 2009, η ανάληψη παραμένει μέτρια και η επικύρωση πραγματοποιήθηκε μόνο για περιορισμένο αριθμό προσόντων. Η διαδικασία επικύρωσης σχετίζεται στενά με την (σε εξέλιξη) ανάπτυξη του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (NQF): μια διαδικασία αναγνώρισης μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο εάν τα προσόντα και τα πρότυπα αξιολόγησης ορίζονται στο μητρώο προσόντων (ορίζεται από το νόμο 179/2006 και εξακολουθούν να ημιτελής κατά την επιβολή του νόμου).

Τα πρότυπα αξιολόγησης (π.χ. προφορική εξήγηση, πρακτική επίδειξη, κ.λπ.) χρησιμοποιούνται τόσο για την αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης όσο και για την εξέταση / πιστοποίηση στην επίσημη εκπαίδευση και κατάρτιση. Αναπτύσσονται προοδευτικά από τα τομεακά συμβούλια και εγκρίνονται από το Υπουργείο Παιδείας (Beaudin, 2008)

Η επικύρωση βάσει των προτύπων μπορεί να πραγματοποιηθεί πλήρως από τα σχολεία ή από εξουσιοδοτημένα ιδρύματα (σχολεία, ιδιωτικά ιδρύματα, εταιρείες καθώς και ιδιώτες) για μερικά προσόντα. Στην Τσεχική Δημοκρατία, είναι σημαντικό να επισημανθεί το γεγονός ότι η συνολική απόκτηση προσόντων του πληθυσμού είναι σχετικά υψηλή: Ο αριθμός των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο είναι από τους χαμηλότερους στην ΕΕ (το 2008 μόνο το 5,6% των νέων - 18-24 - οι οποίοι δεν φοιτούσαν στην εκπαίδευση είχαν μόνο κατώτερο επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης· πάνω από το 90% του οικονομικά ενεργού ενήλικου πληθυσμού (ηλικίας 25-64 ετών) έχει επιτύχει τουλάχιστον προσόντα ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που παρέχουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Κατά συνέπεια, η κύρια έμφαση στην επικύρωση και την αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης στην Τσεχική Δημοκρατία δεν είναι τόσο η αναβάθμιση των προσόντων κάποιου (ένα επίπεδο πάνω) ή η πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αλλά περισσότερο στην επανεκπαίδευση και την απόκτηση πρόσθετων προσόντων (κυρίως επαγγελματικά προσανατολισμένα). Αυτός είναι ο τομέας όπου λαμβάνουν χώρα οι περισσότερες εξελίξεις και δίνεται πολιτική έμφαση.

Βουλγαρία

Στη Βουλγαρία, τα σχέδια εισαγωγής επικύρωσης της προηγούμενης μάθησης ξεκίνησαν μόνο στο πλαίσιο της εκπλήρωσης των προϋποθέσεων ένταξης στην ΕΕ και εξακολουθούν να αναπτύσσονται. Στρατηγικά έγγραφα όπως η Εθνική Στρατηγική για τη Διά Βίου Μάθηση 2008-2013, το σχέδιο δράσης του 2009, η Εθνική Στρατηγική για την περαιτέρω Επαγγελματική

Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2005-2010, η ανανεωμένη Απασχόληση Στρατηγικής 2008-2015 και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για το 2010 για την απασχόληση τονίζουν την setting up της ένα σύστημα επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης ως προτεραιότητα. Επί του παρόντος, ο μόνος νομοθετικός κανονισμός επικύρωσης ορίζεται στον νόμο του 1999 για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ), ωστόσο έχει περιορισμένη πρακτική εφαρμογή. Ο νόμος του 2008 για την τροποποίηση και την επέκταση του νόμου για την προώθηση της απασχόλησης ορίζει ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής και το Υπουργείο Παιδείας, Νεολαίας και Επιστημών πρέπει να δημιουργήσουν προϋποθέσεις για την αξιολόγηση και την αναγνώριση των γνώσεων και δεξιοτήτων των ενηλίκων που αποκτώνται μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

Πολωνία

Το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο για την επικύρωση στην ανώτατη εκπαίδευση (ΑΕ) καθορίστηκε με την τροποποίηση του νόμου για την τριτοβάθμια εκπαίδευση του 2014, ο οποίος εισήγαγε στην ΑΕ την έννοια των μαθησιακών αποτελεσμάτων και το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων για την ΑΕΙ (αναπτύχθηκε το 2012) και το οποίο επιτρέπει στα εκπαιδευτικά ιδρύματα ΑΕ να επικυρώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια μαθημάτων, κατάρτισης, επαγγελματικής εργασίας, εθελοντισμού και να τις μετρήσουν ως μέρος των σπουδών. Αυτό επιτρέπει στους μαθητές να αποκτήσουν πιστώσεις βάσει της προηγούμενης μη τυπικής και άτυπης μάθησης τους και να συντομεύσουν αντίστοιχα τις σπουδές τους. Από την άλλη πλευρά, μέσω επικύρωσης δεν είναι δυνατό να αποκτηθεί πρόσβαση στην ανώτατη εκπαίδευση ή να αποκτήσετε πλήρες πτυχίο επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η επικύρωση μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε προγράμματα πρώτου και δεύτερου κύκλου επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η επικύρωση στην ΑΕ είναι αποκεντρωμένη - η επικύρωση πραγματοποιείται από το ίδιο το ίδρυμα της ΑΕ και η οργάνωση της διαδικασίας επικύρωσης καθορίζεται από τη Σύγκλητο του Πανεπιστημίου.

Ένας από τους πρωταρχικούς λόγους για μεταρρυθμίσεις στο πολωνικό εκπαιδευτικό σύστημα, συμπεριλαμβανομένης της εισαγωγής μαθησιακών αποτελεσμάτων, πλαισίων προσόντων και επικύρωσης προηγούμενης μάθησης, ήταν η βελτίωση της ανταπόκρισης της εκπαίδευσης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ιδίως στο πλαίσιο της μεταβαλλόμενης ζήτησης δεξιοτήτων. Η αγορά εργασίας δεν εμπλέκεται άμεσα στην επικύρωση σε επίπεδο ΑΕΙ, όπως και σε άλλα επίπεδα (π.χ. επαγγελματικά προσόντα), καθώς η επικύρωση σε επίπεδο ΑΕΙ περιορίζεται επί του παρόντος στην επιτάχυνση της διαδικασίας σπουδών σε πανεπιστημιακές σπουδές. Η αγορά εργασίας συμμετέχει στην ανάπτυξη συστημάτων επικύρωσης και των υποστηρικτικών στοιχείων της μέσω της συνεργασίας εκπροσώπων των εργοδοτών σε διάφορες ομάδες εργασίας (π.χ., εκπρόσωποι εργοδοτών συμμετείχαν στην ανάπτυξη του Πολωνικού Πλαισίου Προσόντων και του Ολοκληρωμένου Συστήματος Προσόντων). Επίσης, οι ικανότητες και οι δεξιότητες που αποκτώνται στην απασχόληση μπορούν να επικυρωθούν στα ιδρύματα Α.Ε.

Οι έλεγχοι δεξιοτήτων, που διενεργούνται για ανέργους και άλλους αιτούντες εργασία από συμβούλους εργασίας στα γραφεία εργασίας, διαδραματίζουν επίσης κάποιο ρόλο στην αγορά εργασίας, καθώς επιτρέπουν στους αιτούντες εργασία να εντοπίσουν και να αναλύσουν τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους σε σχέση με τις ανάγκες των τους εργοδότες, και να χτίσει ένα σχέδιο δράσης, προσδιορίζοντας, μεταξύ άλλων, τα προσόντα, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που πρέπει να αποκτήσει το άτομο για να πάρει απασχόληση (Cameron, 2011).

Κύπρος

Η Κύπρος έχει αναπτύξει ένα σύστημα εθνικού συστήματος προσόντων ευθυγραμμισμένου με το σύστημα επαγγελματικών προσόντων και με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων. Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ) έχει τη νομική ευθύνη για την προώθηση και τη σταδιακή καθιέρωση του συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων. Πιο συγκεκριμένα, ο νόμος

θέτει σαφώς την εξουσία στην ΑνΑΔ να καθορίζει πρότυπα επαγγελματικών προσόντων για οποιαδήποτε κατηγορία ή κατηγορίες ατόμων που απασχολούνται και να προβλέπει την αξιολόγηση και έκδοση των σχετικών πιστοποιητικών επαγγελματικών προσόντων (ΔΟΕ 2008).

Για την ανάπτυξη του εθνικού πλαισίου προσόντων, η Κύπρος επεδίωξε την αναγνώριση και την επικύρωση μέσω της εναρμόνισης άλλων επίσημων πιστοποιήσεων με τα εθνικά προγράμματα σπουδών από το σχολείο, την επαγγελματική και την περαιτέρω κατάρτιση και την τριτοβάθμια εκπαίδευση κατά περίπτωση και από ίδρυμα ανά θεσμικό επίπεδο.

Ωστόσο, μετά τις συζητήσεις για την έγκριση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων στην ΕΕ, συγκροτήθηκε επιτροπή εργασίας για τη διαμόρφωση των πολιτικών για την εισαγωγή του, βάσει των εθνικών προτεραιοτήτων και προϋποθέσεων. Η μελλοντική ανάπτυξη ενός Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (NQF) που θα ενσωματώνει το Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων αναμένεται να συμβάλει στην περαιτέρω βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων μέσω της διαβίου μάθησης. Η διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων που αποτελεί σημαντικό μέρος του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων (EQF) αναμένεται να βελτιώσει τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, είναι προφανές ότι το υφιστάμενο Εθνικό Σύστημα Προσόντων της Κύπρου καλύπτει τις ανάγκες μιας άμεσης θέσπισης και εφαρμογής ενός Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, όπως αυτό περιγράφεται στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων. Μέσω της Διαδικασίας της Μπολόνια, η Ανώτατη Εκπαίδευση στην Κύπρο έχει ήδη υιοθετήσει τα επίπεδα 6, 7 και 8. Ωστόσο, όλα τα άλλα υποσυστήματα του υφιστάμενου Εθνικού Συστήματος Προσόντων της Κύπρου έχουν αναθεωρηθεί, καθώς δεν βασίστηκαν σε μαθησιακά αποτελέσματα αλλά κυρίως σε εισροές (ποιότητα των εκπαιδευτικών, υποδομή, διάρκεια προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και αξιολόγηση της γνώσης και όχι των δεξιοτήτων και

ικανοτήτων). Ως αποτέλεσμα, τα προγράμματα σπουδών αναθεωρήθηκαν και αναπροσαρμόστηκαν σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και η αξιολόγηση ήταν προσανατολισμένη προς τα μαθησιακά αποτελέσματα, δηλαδή τη γνώση, τις δεξιότητες και τις ικανότητες (Cyprus National Report October 2016).

Η αναγνώριση, η επικύρωση και η πιστοποίηση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης αποτελεί θέμα προτεραιότητας για το Συμβούλιο Νεολαίας της Κύπρου, καθώς η μη τυπική και άτυπη εκπαίδευση υλοποιείται μέσω των περισσότερων από τα προγράμματά της που αναλαμβάνονται ως μέρος του προγράμματος «Νεολαία σε δράση» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αναγνώριση και ορατότητα των δεξιοτήτων που μαθαίνουν οι νέοι κατά τη συμμετοχή τους στο μη επίσημο πρόγραμμα μέσω του πιστοποιητικού Youth Pass.

Η Κύπρος αναλαμβάνει μια σειρά από δραστηριότητες αναγνώρισης και επικύρωσης στο πλαίσιο του χώρου εργασίας που παρέχουν ενδιαφέροντα παραδείγματα διαδικασιών που χρησιμοποιούνται για την απόκτηση αναγνώρισης για πιστοποίηση ή / και για την πρόοδο στην εργασία. Για παράδειγμα, οι δημόσιοι υπάλληλοι που αναζητούν προαγωγή στο πλαίσιο της δημόσιας υπηρεσίας υποβάλλονται σε μια εξέταση που τους επιτρέπει να δείξουν το επίπεδο των δεξιοτήτων και των γνώσεών τους και αυτή η διαδικασία είναι ένας σημαντικός παράγοντας στις προωθητικές αποφάσεις. Σε έναν πολύ διαφορετικό τομέα, η πιστοποίηση που παρέχεται στους εκπαιδευτές της Πληροφορικής (IT) από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Οδήγησης Υπολογιστών (ECDF) αξιολογείται βάσει ενός αρχείου αποδεικτικών στοιχείων που ετοιμάστηκαν από πιθανούς και υπάρχοντες εκπαιδευτές, καθιστώντας τις δεξιότητές τους ορατές και εξαιρετικά μεταβιβάσιμες πέρα από τα εθνικά σύνορα (DEOK 2007). Και στα δύο αυτά παραδείγματα, το επίκεντρο είναι η αξιολόγηση και όχι η πορεία και έτσι οι ανεπίσημα ανεπτυγμένες δεξιότητες και γνώσεις επικυρώνονται αποτελεσματικά κατά μήκος αυτών που αποκτήθηκαν επίσημα.

Άλλες ανεπίσημες μαθησιακές εμπειρίες είναι τακτικά διαπιστευμένες, αλλά δεν ισχύουν ως πιστώσεις για μια ακαδημαϊκή ειδοποίηση. Διάφορα πρακτορεία στην Κύπρο παρέχουν πιστοποιητικά μη τυπικής εκπαίδευσης, τα οποία, συχνά, γίνονται δεκτά με σκοπό την πρόσληψη ή την προώθηση. Αυτά είναι Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Κρατικά Ινστιτούτα Επιμόρφωσης και η Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης Κύπρου. Παρόλο που αυτά τα πιστοποιητικά δεν αποτελούν μέρος ενός εθνικού συστήματος επαγγελματικών προσόντων, παρέχουν σταθερά πρότυπα για την αξιολόγηση και ουσιαστική πιστοποίηση και θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στο μέλλον για την αξιολόγηση της μάθησης που πραγματοποιείται εκτός των ίδιων των επίσημων προγραμμάτων κατάρτισης.

Τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων παρέχουν μη τυπική συνεχιζόμενη εκπαίδευση, η οποία στοχεύει στη βελτίωση της ποιότητας ζωής τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών που εμπλέκονται και προσφέροντάς τους ικανοποίηση, με στόχο τη βελτίωση της εικόνας τους και την ανάπτυξη των επικοινωνιακών δεξιοτήτων τους, συμβάλλοντας έτσι σε όλους τους τομείς σύνδεσης ανάπτυξης. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω ενός εθνικού δικτύου προγραμμάτων που απευθύνονται σε όλους τους πολίτες.

Τα τριακόσια Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων στην Κύπρο προσφέρουν προγράμματα τόσο σε αστικές όσο και σε αγροτικές περιοχές, συνήθως στις εγκαταστάσεις των δημόσιων σχολείων. Τα περισσότερα από τα μαθήματα λειτουργούν το απόγευμα και το βράδυ, με μικρό αριθμό να γίνεται επίσης το πρωί. Σε μια προσπάθεια να προσφέρουν πρόσβαση σε δωρεάν εκπαίδευση σε όλους τους πολίτες, τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων διοργανώνουν ειδικές τάξεις κάθε χρόνο που είναι ειδικά προσαρμοσμένες για να καλύψουν τις ανάγκες διαφόρων μειονεκτουσών ομάδων, όπως κρατούμενοι, ηλικιωμένοι, άτομα με αναπηρίες και μαθησιακές δυσκολίες, δηλαδή άτομα με ειδικές ανάγκες, κωφά, τυφλά, ψυχολογικά στενοχωρημένα. Ελληνοκύπριοι που επιθυμούν να μάθουν Τουρκικά, Τουρκοκύπριοι που επιθυμούν να μάθουν Ελληνικά, παιδιά επαναπατριζόμενων Κυπρίων, Έλληνες της

Διασποράς και αλλοδαποί, Αιτούντες Άσυλο και Πολιτικοί Πρόσφυγες μπορούν επίσης να παρακολουθήσουν δωρεάν μαθήματα των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

Η συμμετοχή δεν απαιτεί συγκεκριμένα επίσημα προσόντα ως κριτήρια, ενώ παράλληλα τα μαθήματα μπορούν να παρακολουθήσουν άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω. Οι κύριοι τομείς σπουδών είναι ο αλφαριθμητισμός, οι ΤΠΕ, η υγεία και η αθλητική εκπαίδευση, οι εγχώριες επιστήμες, οι πολιτιστικές δραστηριότητες, οι εξωτερικές υποθέσεις, οι χειροτεχνίες, η γονική εκπαίδευση κ.λ.π. (Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού 2008).

1.4.3 Χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, οι επιχειρήσεις συνεργάζονται με τα κολέγια και τα πανεπιστήμια για να καθορίσουν τον τρόπο που οι εργαζόμενοι μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση σε, ή πίστωσης σε, μαθήματα κολεγίου και πανεπιστημίου. Με τον τρόπο αυτό, οι διάφοροι οικονομικοί κλάδοι καλούνται να ανταποκριθούν στις συμβάσεις που καθορίζονται από το εκπαιδευτικό ίδρυμα, παρά στις επαγγελματικές συμβάσεις. Αυτό μπορεί, ωστόσο, να αποτελέσει μειονέκτημα για τους φοιτητές εκείνους, των οποίων η μάθηση αναπτύχθηκε στο χώρο εργασίας ή μέσω της άτυπης μάθησης, καθώς αυτή η μάθηση πρέπει να εκφράζεται με τρόπο που να είναι συμβατή με το εκάστοτε εκπαιδευτικό ίδρυμα (Dyson και Keating, 2005).

Στον Καναδά, πιθανόν λόγω του μικρότερου πληθυσμού σε σύγκριση με τις Η.Π.Α., υπάρχει μεγαλύτερη ικανότητα σε εθνικό επίπεδο για αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης μέσω μιας σειράς κεντρικών οργάνων. Τομεακά συμβούλια, τα οποία δρουν ως αρχές κατάρτισης, έχουν υποστηρίξει μια σειρά από κοινές πρωτοβουλίες για να διευκολυνθεί η εφαρμογή των συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενων γνώσεων. Αυτές οι πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν: α) μια πρωτοβουλία του Software Human Resources Council για την ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων με τα κολέγια σε ολόκληρο τον Καναδά

για την ανάπτυξη προφίλ δεξιοτήτων, β) την αναγνώριση των δεξιοτήτων στον τομέα του τουρισμού μέσω του φόρουμ για το International Trade Training, γ) τη χρήση παρόμοιων διαδικασιών με την καναδική Canadian Steel Trades και το Employment Congress για την αύξηση της κινητικότητας σε ολόκληρη τη βιομηχανία σιδήρου και χάλυβα. Άλλα παραδείγματα περιλαμβάνουν εργασίες σε επαρχιακό επίπεδο στη Manitoba για να βοηθήσουν τον πάροχο υδροηλεκτρικής ενέργειας Manitoba Education and Youth Educational Assistant και το project του, το οποίο στοχεύει στα άτομα που εργάζονται με μαθητές με ειδικές μαθησιακές ανάγκες (Dyson και Keating, 2005).

Στην Αυστραλία, τα τεχνικά και επαγγελματικά προσόντα είναι ενσωματωμένα στο National Training Packages που σχετίζεται με τις μονάδες προσόντων που χρησιμοποιούνται στα πιστοποιητικά και τα διπλώματα προσόντων. Αυτές οι μονάδες προέρχονται από την πρακτική στο χώρο εργασίας και είναι σχεδιασμένες για σκοπούς αξιολόγησης. Περιλαμβάνουν το εύρος των πλαισίων εργασίας και υποστηρίζονται από αποδεικτικά στοιχεία για τους σκοπούς της αξιολόγησης. Οι εκτιμήσεις γίνονται από εξειδικευμένους αξιολογητές και μέσω ενός καταχωρισμένου οργανισμού κατάρτισης. Έτσι, όλα τα σχετικά τεχνικά και επαγγελματικά προσόντα μπορούν να απονεμηθούν ή εν μέρει απονέμονται μέσω αξιολογήσεων πιστοποίησης προηγούμενης γνώσης στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα παραδείγματα περιλαμβάνουν: το Πρόγραμμα Βοήθειας Εργαζομένων (Worker Assistance Program) που απευθύνεται σε όσους εκτοπίστηκαν από τον δασικό τομέα, καθώς και το πρόγραμμα Sydney Opera House, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να αξιολογήσουν την εμπειρία τους και στο οποίο απονεμήθηκε ένα εθνικό δίπλωμα για πρώτη φορά στους εργαζομένους αυτού του οργανισμού (Dyson και Keating, 2005).

Η κατάσταση στη Νέα Ζηλανδία είναι παρόμοια με την Αυστραλία. Η χώρα διαθέτει ένα προηγμένο σύστημα εκπαίδευσης και ικανοτήτων που βασίζεται στα προσόντα των ατόμων, ενώ παράλληλα τα τεχνικά και επαγγελματικά προσόντα βασίζονται σε πρότυπα μονάδας που προέρχονται από κλάδους βιομηχανιών και την πρακτική στο χώρο εργασίας. Όπως και στην Αυστραλία, τα προσόντα μπορούν να ανατίθενται απευθείας μέσω των αξιολογήσεων

κατά τα πρότυπα των μονάδων στο χώρο εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι διεξάγονται από εκπαιδευμένο αξιολογητή. Η Νέα Ζηλανδία έχει επίσης 43 εθνικούς Οργανισμούς Κατάρτισης Βιομηχανίας, που χρηματοδοτούνται κυρίως από τους κλάδους της βιομηχανίας. Ένας αριθμός από αυτούς τους οργανισμούς έχουν αναπτύξει μοντέλα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στη βιομηχανία, τα οποία στις περισσότερες περιπτώσεις ονομάζονται αναγνώριση της τρέχουσας ικανότητας. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι αξιολογήσεις διενεργούνται ή επιβλέπονται από τους Οργανισμούς Κατάρτισης Βιομηχανίας, αλλά πάντοτε θα πρέπει να πληρούν τις διαδικασίες διασφάλισης ποιότητας που ορίζονται και εποπτεύονται από το Qualifications Authority της Νέας Ζηλανδίας. Μερικά παραδείγματα αυτών των διεργασιών αναφέρονται στην εμπειρία των εργαζομένων στον τομέα των θαλάσσιων τροφίμων και της οικοδομικής δραστηριότητας (Dyson και Keating, 2005).

Στη Νότια Αφρική, η αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης θεωρείται ως μια στρατηγική που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τις επιχειρήσεις για να βοηθήσει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ατόμων και την ατομική τους ανάπτυξη. Όπως και στην Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία, το σύστημα τεχνικής και επαγγελματικής ικανότητας βασίζεται στα προσόντα που μπορούν να επιτευχθούν μέσω της αναγνώρισης της άτυπης μάθησης ή με βάση την μάθηση στην εργασία. Η Νότια Αφρική, ίσως περισσότερο από κάθε άλλο έθνος, είναι προσανατολισμένη προς την κατεύθυνση της αναγνώρισης των δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας ως μέσου για να επιλυθούν πιεστικά κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα. Η Αρχή Προσόντων της Νότιας Αφρικής (South Africa Qualifications Authority) έχει αναπτύξει μια γενική διαδικασία τόσο στο χώρο εργασίας, όσο και θεσμικά με βάση την εκτίμηση της προηγούμενης μάθησης. Τα συγκεκριμένα μοντέλα αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης αναπτύχθηκαν και συνεχίζουν να αναπτύσσονται από αρκετούς φορείς στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (Dyson και Keating, 2005).

1.4.4 Υφιστάμενες πρωτοβουλίες επικύρωσης της η τυπικής και της άτυπης μάθησης στην Ελλάδα

Ελληνική Νομοθεσία

- Νόμος 3191/2003 για τη δημιουργία Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης και Απασχόλησης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.Α), έθεσε το γενικό πλαίσιο για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων ανεξαρτήτως διαδρομής και τρόπου που αποκτήθηκαν

- Νόμος 3369/6.7.2005 «Συστηματοποίηση της Διά Βίου Μάθησης»

- Κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργείων Οικονομίας και Απασχόλησης, 113708/ 30.12.2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων» και Κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργείων Οικονομίας, Παιδείας και Απασχόλησης 110998/08.05.2006 «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων». Στις δύο αυτές Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις, εξειδικεύονται οι διατάξεις των παραπάνω νόμων και προσδιορίζονται οι προδιαγραφές για την ανάπτυξη και πιστοποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων καθώς και η σύνδεσή τους με τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης εφόσον προαπαιτούμενο για την πιστοποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι η άμεση σύνδεση του περιεχομένου τους με τα αντίστοιχα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα.

- Νόμος 3879/21.10.2010, «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και Λοιπές διατάξεις»

Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ)

Στην Ελλάδα κύριος φορέας αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης και εμπειρίας είναι ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ). Ο ΕΟΠΠΕΠ είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, εποπτευόμενο από τον Υπουργό Παιδείας και

Θρησκευμάτων, με έδρα την Αθήνα. Αποτελεί το διάδοχο φορέα της συγχώνευσης του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων (ΕΟΠΠ), του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Διά Βίου Μάθησης (ΕΟΠΠΕΠ) και του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ). Ο ΕΟΠΠΕΠ στοχεύει στη διασφάλιση και αναβάθμιση της Ποιότητας (ΕΟΠΠΕΠ Επίσημη Ιστοσελίδα):

- στην παροχή της μη-τυπικής εκπαίδευσης: πιστοποιημένοι Φορείς και Δομές που υλοποιούν Προγράμματα μη-τυπικής εκπαίδευσης με πιστοποιημένες προδιαγραφές, βάσει πιστοποιημένων Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, και στα οποία διδάσκουν πιστοποιημένοι Εκπαιδευτές Ενηλίκων, με τη στήριξη πιστοποιημένων Στελεχών Συνοδευτικών Υπηρεσιών (ΣΥΥ) για τα άτομα κοινωνικά ευπαθών ομάδων,
- στα αποτελέσματα της μάθησης: πιστοποιημένες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτώνται μέσω μη-τυπικής και άτυπης μαθησιακής διαδρομής,
- στην παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής: υπηρεσίες και εργαλεία διά βίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας και σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, με αξιοποίηση των σύγχρονων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, ανάπτυξη μηχανισμών δικτύωσης και αναβάθμισης υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής, εξατομικευμένες υπηρεσίες σε ευρύ φάσμα πληθυσμού.

Στο επίπεδο του ΕΟΠΠΕΠ λειτουργεί σύστημα πιστοποίησης προσώπων, το οποίο βασίζεται στη σταδιακή ανάπτυξη ενός Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης των Εκροών, δηλαδή των αποτελεσμάτων μάθησης ανεξάρτητα από τη διαδρομή επίτευξής τους. Αυτό το σύστημα περιλαμβάνει τις ακόλουθες βασικές κατευθύνσεις (Σταμπουλής, 2017, σελ. 109):

- «Σχεδιασμό συστήματος αναγνώρισης και πιστοποίησης προσόντων που αποκτώνται μέσω της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, καθώς και πλαίσιο αδειοδότησης και αξιολόγησης φορέων πιστοποίησης προσόντων

- Εποπτεία του τομέα πιστοποίησης προσόντων με έλεγχο και αξιολόγηση των φορέων πιστοποίησης
- Δυνατότητα διενέργειας πιστοποιήσεων και από τον ΕΟΠΕΕΠ»

Ο Σταμπουλής (2017, σελ. 109) προσθέτει πως το εν λόγω σύστημα «λαμβάνει υπόψη τη δομή, εξέλιξη και ολοκλήρωση του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ), ιδιαίτερα όσον αφορά στα μαθησιακά αποτελέσματα, όσα δηλαδή ένα άτομο γνωρίζει, κατανοεί και μπορεί να κάνει μετά την ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας και τα οποία κατηγοριοποιούνται σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, αλλά και σε προσόντα με βάση το σκοπό (βασικά προσόντα, συμπληρωματικά προσόντα, κλαδικά προσόντα και προσόντα ειδικού σκοπού). Επίσης, η ανάπτυξη του συστήματος δίνει έμφαση σε κάποιο προγραμματισμό σχετικά με τις προτεραιότητες της πολιτείας στον τομέα της πιστοποίησης προσόντων με βάση το κριτήριο της τόνωσης της απασχόλησης. Τέλος, αξιακό στοιχείο του συστήματος είναι η ισότιμη πιστοποίηση για όλους, ανεξάρτητα από την εκπαιδευτική ή επαγγελματική διαδρομή μέσα από την οποία αποκτήθηκε το προς πιστοποίηση προσόν». Στη βάση των ανωτέρω, τα σχήματα πιστοποίησης προσώπων που λειτουργούν εντός του ΕΟΠΠΕΠ είναι τα ακόλουθα (Σταμπουλής, 2017):

1. Πιστοποίηση Εκπαιδευτικής Επάρκειας Εκπαιδευτικών Ενηλίκων της μη τυπικής εκπαίδευσης
2. Προσωπικό Ιδιωτικής Ασφάλειας
3. Πιστοποίηση Επαγγελματικής Κατάρτισης Φορτοεκφορτωτών Ξηράς-Λιμένος
4. Εξετάσεις Αδειοδότησης των τεχνικών επαγγελματιών που ορίζονται από τον Νόμο 3982/2011

Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας

Ένας ακόμη φορέας είναι το Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας (ΕΣΥΠ), το οποίο ιδρύθηκε με τον Ν. 2327 (ΦΕΚ 156/31-7-1995 τεύχος Α΄) «Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας παιδείας και μετεκπαίδευσης εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις». Όπως ορίζεται στην παράγραφο 1 του

άρθρου 1, το ΕΣΥΠ «αποτελεί ανεξάρτητη διοικητική αρχή, τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και εισηγείται στην Κυβέρνηση επί θεμάτων εκπαιδευτικής πολιτικής όλων των βαθμίδων της εκπαίδευσης, επί θεμάτων εκπαίδευσης αποδήμων και παλιννοστούντων, επί θεμάτων ειδικών κοινωνικών ομάδων, ειδικής αγωγής, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και λαϊκής επιμόρφωσης, καθώς και επί παντός θέματος σχετικού με την παιδεία».

Κέντρα εκπαίδευσης ενηλίκων

Η αξιολόγηση και πιστοποίηση δεξιοτήτων απαιτούν την τήρηση μιας σειράς προϋποθέσεων (διαδικασίες και επιλογή συγκεκριμένων εργαλείων), οι οποίες υλοποιούνται ήδη σε κάποιο βαθμό και από τα ΚΕΕ. Οι δεξιότητες οι οποίες αναγνωρίζονται είναι:

- **Συγκεκριμένες Διοικητικές Διαδικασίες επιλογής και εγγραφής υποψηφίων.** Τα ΚΕΕ θα πρέπει να πληρούν μια σειρά διοικητικών προϋποθέσεων που περιλαμβάνουν Υπηρεσίες πληροφόρησης, τεκμηρίωσης και συμβουλευτικής για τους υποψήφιους, αλλά και συστηματικής αξιολόγησης κατά την οποία οι υποψήφιοι αξιολογούνται για τις ικανότητες, τις δεξιότητες και την αντίληψή τους. Ταυτόχρονα είναι σημαντικό να υπάρχει συγκεκριμένη διαδικασία Εγγύησης Ποιότητας (Quality Assurance) κατά την οποία ένας εξωτερικός φορέας θα παρακολουθεί την παραπάνω διαδικασία σχετικά με: την αποδοτικότητα και καταλληλότητα των μεθόδων, την υλοποίηση στόχων, την ικανοποίηση των εκπαιδευομένων, την αποδοτική χρήση των πόρων, καθώς και την εγκυρότητα της σχέσης μεταξύ στόχων και πρακτικών (βλ. Εθνικό Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας, 2007 και Καλάντζη & Αρβανίτη, 2006). Τέλος, είναι σημαντικό να τηρούνται συστηματικά και συγκεκριμένα μητρώα/αρχεία για την εξασφάλιση της διαφάνειας και της ποιότητας του εν γένει συστήματος. Ωστόσο η μέχρι τώρα πρακτική στα ΚΕΕ, αλλά και ανεπίσημα στοιχεία φανερώνουν την αδυναμία συστηματικής εφαρμογής και τήρησης των διαδικασιών αυτών, λόγω σύμφωνα με τα στελέχη των ΚΕΕ, του φόρτου εργασίας, της έλλειψης προσωπικού και του υπέρογκου αριθμού αιτήσεων που καλούνται να διαχειριστούν τα ΚΕΕ. Οι λόγοι αυτοί

προέκυψαν και από τα δεδομένα της μελέτης περίπτωσης ενός συγκεκριμένου ΚΕΕ. Ωστόσο απαιτείται μια πιο συστηματική καταγραφή του θεσμού και της αποτελεσματικότητάς του στην ελληνική κοινωνία.

- **Η Αξιολόγηση προηγούμενης γνώσης και τοποθέτηση των ενδιαφερομένων στο κατάλληλο μαθησιακό επίπεδο (λίστα τεκμηρίων).** Τα ΚΕΕ θα πρέπει να αξιολογούν τους υποψήφιους και να τους κατατάσσουν σε ένα επίπεδο ακολουθώντας ένα συστηματικό πλαίσιο τεκμηρίων και αξιολόγησης. Ήδη εφαρμόζεται πιλοτικά από τα ΚΕΕ η συνέντευξη πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης και κατάταξης σε τμήματα μάθησης. Επιπλέον, τα ΚΕΕ είναι σημαντικό να προβούν σε μια ολιστική αξιολόγηση και Διαρκής εκτίμηση της μάθησης. Η αξιολόγηση ωστόσο είναι ένα δύσκολο θέμα και απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό. Ιδιαίτερα η αξιολόγηση της νέας μάθησης δεν θα πρέπει να βασίζεται σε 'σωστές ή λάθος' απαντήσεις, αλλά θα πρέπει να αξιολογεί την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, να αποδέχεται την επαγγελματική κρίση των εκπαιδευτών, να αξιολογεί την επίδοση των ατόμων σε διαφορετικά 'πραγματικά' σενάρια, τη συνεργατική ικανότητα μάθησης που προβάλλουν, καθώς επίσης και τον πλουραλισμό τους και την ευελιξία τους στο να ανταποκρίνονται στην μεταβλητότητα, την πολυμορφία και τη μη προβλεψιμότητα των περιστάσεων. Για αυτό τα παραδοσιακά τεστ δεν μπορούν να αξιολογήσουν τους εκπαιδευόμενους. Συνεπώς χρειάζονται νέοι τρόποι, όπως αξιολόγηση πρότζεκτ, αξιολόγηση επίδοσης (σχεδιασμός-εφαρμογή και ολοκλήρωση ενός θέματος), ομαδική αξιολόγηση και αξιολόγηση χαρτοφυλακίου. Το μοντέλο ολιστικής αξιολόγησης προβλέπει διαδικασίες αρχικής, διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης.
- **Η Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση μαθησιακών αναγκών, Αναλυτικών Προγραμμάτων και αποτελεσμάτων.** Είναι φανερό ότι σε μια ανοιχτή και συμμετοχική διαδικασία όλοι οι μαθησιακοί παράγοντες και παράμετροι θα πρέπει να επαναξιολογούνται και να ανατροφοδοτούν τον εν γένει παιδαγωγικό προγραμματισμό. Συνεπώς τα εργαλεία με τα οποία αναγνωρίζονται και αξιολογούνται οι μαθησιακές εμπειρίες των ενηλίκων θα πρέπει να αναπροσαρμόζονται διαρκώς και να ανταποκρίνονται στα

νέα δεδομένα. Μια τέτοια διαδικασία ανατροφοδότησης συνεκτιμά τις μαθησιακές ανάγκες και διαμορφώνει ανοιχτά Αναλυτικά Προγράμματα (ΑΠ) και νέους εκπαιδευτικούς προσανατολισμούς. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η όλη διαδικασία είναι τοποθετημένη μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο αναγνώρισης, αξιολόγησης και πιστοποίησης προσόντων που διευκολύνουν την σύνδεση των προγραμμάτων/τίτλων των ΚΕΕ με το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα. Η διαμόρφωση ενός Εθνικού Πλαισίου Προσόντων και του αντίστοιχου συστήματος μεταφοράς πιστωτικών μονάδων είναι μονόδρομος. Η ΓΓΕΕ, το ΙΔΕΚΕ και τα ΚΕΕ ως νευραλγικοί φορείς εκπαίδευσης, μπορούν να συνεισφέρουν σε ένα δημόσιο διάλογο για την κατάρτιση ενός τέτοιου πλαισίου που θα συνάδει και με το στρατηγικό σχεδιασμό της ΕΕ για τη Δια Βίου Εκπαίδευση.

Τα ΚΕΕ παράλληλα με την αριθμητική τους εξάπλωση θα πρέπει να προχωρήσουν και σε ένα σύγχρονο εκπαιδευτικό σχεδιασμό που θα στηρίζεται σε μια παιδαγωγική φιλοσοφία, η οποία αξιοποιεί και αναγνωρίζει μια ποικιλία ενεργών τρόπων απόκτησης της μάθησης. Η διδασκαλία, η οποία αξιοποιεί την πολυμορφία και την ετερότητα, οδηγεί τον εκπαιδευόμενο σε μια μετάβαση/μεταμόρφωση και συμπεριλαμβάνει μια σειρά από διαδικασίες γνώσης, οι οποίες θα πρέπει να γίνουν απολύτως κατανοητές και να είναι μέρος του παιδαγωγικού ρεπερτορίου του εκπαιδευτή των ΚΕΕ. Γίνεται κατανοητό ότι η διευρυμένη και συνεχώς ανανεούμενη εμπειρία και γνώση των ενηλίκων σε διαφορετικά επαγγελματικά και κοινωνικά πλαίσια παραπέμπει σε διαφορετικές μαθησιακές κοινότητες (communities of practice) που ανταποκρίνονται στις ανάγκες διαφορετικών μαθησιακών οργανισμών (learning institutions), για αυτό προϋποθέτει ανοιχτά και ευέλικτα ΑΠ και μεθόδους, καθώς και συνεχιζόμενη κατάρτιση των εκπαιδευτών.

Οι εκπαιδευτές και οι εκπαιδευόμενοι έρχονται πια σε επαφή και ενσωματώνουν πολλαπλές μαθησιακές πηγές πληροφόρησης αποτελώντας ταυτόχρονα Ομάδες Παραγωγής Γνώσης. Οι εκπαιδευτές χρειάζεται να βρουν νέους τρόπους αξιολόγησης των διδακτικών επιλογών τους, καταγραφής των μαθησιακών υλικών και των Αναλυτικών Προγραμμάτων τους, ανταλλαγής αποτελεσματικών πρακτικών, αλλά και καταγραφής/συγγραφής των

μαθησιακών στόχων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της κοινωνίας. Η αξιολόγηση είναι μια προσπάθεια καταγραφής της γνώσης, των στάσεων αλλά και των ικανοτήτων που έχουν αποκτήσει οι εκπαιδευόμενοι, ενώ οι ρόλοι των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων δεν είναι ιεραρχικοί, αλλά υπόκεινται σε μια αμφίδρομη επικοινωνία και ανταλλαγή (reflectivepractice).

Σε αυτό το πλαίσιο, οι εκπαιδευτές θα πρέπει να κατάρτιζονται για να αναγνωρίζουν και να αξιολογούν την προηγούμενη γνώση (επίσημη, ανεπίσημη και ημι-επίσημη) με βάση τη συγκεκριμενοποίηση των μαθησιακών/ακαδημαϊκών επιλογών που είναι διαθέσιμες στον μελλοντικό εκπαιδευόμενο. Η επιλογή έμπειρων και κατάλληλα καταρτισμένων εκπαιδευτών που θα επαρκούν για τις ανάγκες της Δια Βίου Εκπαίδευσης θα εγγυηθεί τη βιωσιμότητα και αποτελεσματικότητα των ΚΕΕ. Από τα μέχρι τώρα ανεπίσημα στοιχεία καταδεικνύεται ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτών στα ΚΕΕ δεν έχει μεγάλη εμπειρία στην εκπαίδευση ενηλίκων και στην παιδαγωγική φιλοσοφία που τη διέπει, αλλά ούτε και επαρκούν για να στηρίξουν τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Το γεγονός αυτό παραπέμπει στη συστηματικότερη επιμόρφωση των εκπαιδευτών αλλά και των στελεχών των ΚΕΕ, κάτι που απαιτεί τη διάθεση σημαντικών οικονομικών πόρων. Η δημιουργία ενός μητρώου εκπαιδευτών και η λειτουργία ενός κέντρου επιμόρφωσης εκπαιδευτών που ήδη δρομολογούνται από την ΓΓΕΕ, θα συμβάλλει προς αυτή την κατεύθυνση.

Πρόοδος που έχει συντελεστεί

Η πρόοδος στην Ελλάδα, όσον αφορά την εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου του 2012 για την επικύρωση μη τυπικής και άτυπης μάθησης, ήταν κάπως αργή, με την έννοια ότι ένα πλαίσιο επικύρωσης που μπορεί να περιλαμβάνει την άτυπη μάθηση που αποκτήθηκε μέσω της εργασιακής εμπειρίας δεν αποτελεί μέρος των άμεσων σχεδίων. Η επικύρωση της άτυπης μάθησης ειδικότερα, δεν θεωρείται κοινωνική ανάγκη ή πολιτική προτεραιότητα. Κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων ετών, η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (CVET) ήταν η πολιτική

προτεραιότητα και εδώ σημειώθηκε η μεγαλύτερη πρόοδος. Έχει επίσης δοθεί προτεραιότητα στην αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (IVET), καθώς υπάρχει μεγάλος όγκος αποφοίτων IVET, των οποίων το καθεστώς έπρεπε να αντιμετωπιστεί. Ως εκ τούτου, η διαπίστευση των αποφοίτων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEK), τα οποία ορίζονται ως μη τυπική εκπαίδευση στην Ελλάδα (Manoudi, 2019). Συνοπτικά, η πρόοδος που σημειώθηκε μεταξύ 2016 και 2018 περιλαμβάνει (Manoudi, 2019):

- Η διαπίστευση εκπαιδευτικών προγραμμάτων CVET ήταν προτεραιότητα. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα δεν είναι ακόμη διαπιστευμένα. Ωστόσο, το Υπουργείο Παιδείας ετοίμαζε τις νομοθετικές διατάξεις για τη διαπίστευση προγραμμάτων κατάρτισης κατά τη στιγμή της σύνταξης αυτής της έκθεσης και η έγκρισή τους είναι επικείμενη.
- Μια άλλη σημαντική εξέλιξη από το 2016 είναι η νομοθετική πρόβλεψη για την ανάπτυξη διετών προγραμμάτων μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης που διοργανώνονται από πανεπιστήμια. Αυτό προβλέπεται από το άρθρο 8 του νόμου 4521/2018, σύμφωνα με το οποίο, τα Ινστιτούτα Ανώτατης Εκπαίδευσης μπορούν να καταρτίζουν διετή προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για πτυχιούχους Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ). Αυτά τα προγράμματα παρέχουν διπλώματα στο Επίπεδο 5 του Ελληνικού Πλαισίου Προσόντων (HQF) και του Ευρωπαϊκού (EQF) Πλαισίων Προσόντων. Η διαπίστευση θα πραγματοποιείται από τα Πανεπιστήμια, χωρίς τη συμμετοχή της αρχής επικύρωσης (ΕΟΠΠΕΠ). Ωστόσο, θα πρέπει να αποσαφηνιστούν σημαντικά ερωτήματα όπως εάν αυτοί οι κύκλοι θα αποτελούν μέρος της επίσημης εκπαίδευσης.
- Σημειώνεται πρόοδος όσον αφορά τις βασικές δεξιότητες για ενήλικες, στο πλαίσιο της σύστασης Upskilling Pathways. Αυτή η πρόοδος έχει λάβει τη μορφή δύο πιλοτικών σχεδίων στο πλαίσιο των προσκλήσεων για την ευρωπαϊκή ατζέντα και την πρόοδο της EaSi, με λιγότερο σαφή πρόοδο όσον αφορά την πολιτική ή την παροχή σε εθνικό επίπεδο.

- Στην ΕΕΚ μετά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, έχει αναπτυχθεί η πιστοποίηση όσων θα αποφοιτήσουν από το τέταρτο έτος της Γ' Τάξης Λυκείου (η «Μαθητεία»).

Το 2018 το σύστημα για την πιστοποίηση των αποτελεσμάτων παραμένει ένας από τους στρατηγικούς στόχους του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΡΡΕΡ). Εάν εφαρμοστεί, η πιστοποίηση θα ακολουθήσει κριτήρια και διαδικασίες που θα διασφαλίσουν ότι τα πιστοποιημένα προσόντα αντιστοιχούν στις απαιτήσεις των σχετικών πιστοποιημένων επαγγελματικών προφίλ (Επαγγελματικό Περίγραμμα). Επομένως, η επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης δεν έχει ακόμη αναπτυχθεί πλήρως στην Ελλάδα, λόγω της έλλειψης νομοθεσίας στον τομέα αυτό που πιθανόν να προέρχεται από πολιτιστικούς παράγοντες. Παρ' όλο που η άτυπη και η μη τυπική μάθηση αντιπροσωπεύουν την πλειονότητα των μαθησιακών οδών στην Ελλάδα, αυτή η μάθηση δεν εκτιμάται επαρκώς και αναγνωρίζεται στην κοινωνία. Σε σχέση με την επικύρωση της άτυπης μάθησης, θα απαιτηθεί επίσης μια πολιτιστική μετατόπιση υπέρ των μαθησιακών αποτελεσμάτων, για την υποστήριξη βημάτων προς την αναγνώριση και την επικύρωση (Manoudi, 2019).

1.5 Γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αναγνωρίζονται στο πλαίσιο αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης

Δεν υπάρχει ένα κοινό πλαίσιο ορισμού της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης (Day, 2002; Singh, 2015). Επιπρόσθετα, η έλλειψη ενός εθνικού πλαισίου σε αρκετές χώρες, ενδεχομένως να αποτελεί πρόβλημα στον προσδιορισμό των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων που αναγνωρίζονται. Παρ' όλα αυτά, επισημαίνεται ότι οι βασικές ικανότητες που αναγνωρίζονται στην Ευρώπη είναι οι εξής (Καλαντζή, 2006):

- Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα Επικοινωνία στην ξένη γλώσσα Αριθμητισμός, και βασικές ικανότητες στις επιστήμες (MST)
- Μεταγνωστική ικανότητα

- Διαπροσωπική και Κοινωνική Δεξιότητα
- Πολιτιστική έκφραση
- Διαπροσωπική και Κοινωνική Δεξιότητα / Entrepreneurship
- Ψηφιακή Ικανότητα

Το αντίστοιχο πλαίσιο στην Ελλάδα, με την ίδια ακριβώς σειρά, αναγνωρίζει τις παρακάτω ικανότητες (Καλαντζή, 2006):

- Επικοινωνιακή ικανότητα: Ικανότητα του ατόμου να εκτελεί εργασίες και διαδικασίες, οι οποίες συμπεριλαμβάνουν μια σειρά μεθόδων, συμβόλων, και ειδών
- Προσωπική ικανότητα: Ικανότητα του ατόμου να εκφράζει τα προσωπικά ενδιαφέροντα, να αλληλεπιδρά αποτελεσματικά σε ομάδες και να προωθεί τη συνεργατική επικοινωνία
- Κοινωνικοπολιτική ικανότητα: Ικανότητα του ατόμου να αλληλεπιδρά σε ένα κοινωνικό περιβάλλον, να κατανοεί και να συμμετέχει στη δημόσια επικοινωνία
- Πολιτιστική ικανότητα: Ικανότητα του ατόμου να εκφράζει θέματα ταυτότητας, να κατανοεί τους άλλους και να είναι δημιουργικός/ή
- Οργανωσιακή ικανότητα: Ικανότητα του ατόμου να επικοινωνεί και να αλληλεπιδρά σε οργανισμούς, κάτι που προϋποθέτει επικοινωνιακές δεξιότητες και γνώση συστημάτων.
- Τεχνική ικανότητα: Ικανότητα του ατόμου να χρησιμοποιεί την τεχνολογία με αποτελεσματικότητα, οξυδέρκεια και για συγκεκριμένο σκοπό και τρόπο

Το πλαίσιο αξιολόγησης για το Ελληνικό Πρόγραμμα Βασικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων βασίζεται σε μια σειρά προδιαγραφών ικανότητας, όπου κάθε μία έχει τρία κριτήρια επίδοσης που περιγράφουν γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις, όπως αναφέρεται παρακάτω. Κάθε κριτήριο επίδοσης βαθμολογείται σε μία τετραβάθμια κλίμακα, 0=στοιχειώδης, 1=βασικό, 2=μεσαίο, 3=προχωρημένο (Καλαντζή, 2005):

1. Γνώσεις: Οργανωσιακή και Πολιτιστική
2. Δεξιότητες: Τεχνική και Επικοινωνιακή
3. Στάσεις: Διαπροσωπική και Κοινωνικοπολιτική

Στο Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων της Κύπρου υπάρχουν οκτώ επίπεδα που αναγνωρίζονται στο πεδίο των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων (Ελευθερίου, 2013). Τα επίπεδα αυτά για κάθε μία από τις μεταβλητές αυτές παρουσιάζονται αμέσως παρακάτω.

Γνώσεις (θεωρητικές και/ή αντικειμενικές)

Επίπεδο 1: Βασικές γενικές γνώσεις

Επίπεδο 2: Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής

Επίπεδο 3: Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής

Επίπεδο 4: Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής

Επίπεδο 5: Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών

Επίπεδο 6: Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών

Επίπεδο 7: α) Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα, β) Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία

Επίπεδο 8: Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία

Δεξιότητες (γνωστικές, δηλαδή χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης, αλλά και πρακτικές, δηλαδή που αφορούν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων)

Επίπεδο 1: Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών

Επίπεδο 2: Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και

την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων

Επίπεδο 3: Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών

Επίπεδο 4: Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής

Επίπεδο 5: Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα

Επίπεδο 6: Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής

Επίπεδο 7: Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία

Επίπεδο 8: Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής

Ικανότητες (υπευθυνότητα και αυτονομία)

Επίπεδο 1: Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο

Επίπεδο 2: Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία

Επίπεδο 3: α) Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή, β) Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων

Επίπεδο 4: α) Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές, β) Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων,

αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής

Επίπεδο 5: α) Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές, β) Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων

Επίπεδο 6: α) Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής, β) Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων

Επίπεδο 7: α) Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης, β) Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων

Επίπεδο 8: Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας

Η οδηγία της 20ής Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης αναφέρει πως τα κράτη μέλη θα πρέπει να «περιλάβουν στις ρυθμίσεις για την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, τα ακόλουθα στοιχεία, όπως ενδείκνυται, παρέχοντας παράλληλα τη δυνατότητα σε κάθε άτομο να επωφελείται από αυτά, είτε χωριστά είτε συνδυαστικά, ανάλογα με τις ανάγκες του:

α) Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης,

β) Καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων που έχει σημειώσει ένα άτομο μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης,

γ) Αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που έχει σημειώσει ένα άτομο μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης,

δ) Πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης που έχει σημειώσει ένα άτομο μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης με τη μορφή επαγγελματικού

προσόντος, πιστωτικών μονάδων που οδηγούν σε ένα επαγγελματικό προσόν ή με όποιον άλλο τρόπο κρίνεται σκόπιμο»

1.6 Αναγνώριση προηγούμενης γνώσης στο πλαίσιο της Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου

Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης επιφέρει πολλά πλεονεκτήματα στους εκπαιδευμένους, αλλά και στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Ως εκ τούτου, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, κάτι που έχει αναγνωριστεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στο κεφάλαιο αυτό θα αναπτυχθεί το θεωρητικό πλαίσιο γύρω από την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης, στη βάση της οδηγίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 20^{ης} Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης. Πιο συγκεκριμένα, θα συζητηθεί η σημαντικότητα της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης, θα παρουσιαστούν αναλυτικά οι τυπολογίες που προσφέρονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης (APL, APCL, APEL), θα παρουσιαστεί το πλαίσιο σύνδεσης αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης και το πώς αυτή συνδέεται με τη μη τυπική και άτυπη μάθηση, ενώ παράλληλα, θα γίνει και μία σύντομη αναφορά στο ISO/IEC 17024 που αφορά τη διαδικασία πιστοποίησης προσώπων.

Επίσης θα γίνει μία παρουσίαση των φορέων που παρέχουν βεβαιώσεις για αναγνώριση προηγούμενης γνώσης σε ευρωπαϊκό, αλλά και παγκόσμιο επίπεδο. Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), που είναι ο φορέας αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης και εμπειρίας στην Ελλάδα. Τέλος, θα εξεταστούν οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αναγνωρίζονται στο πλαίσιο αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης.

Η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης συνδέεται και με τις κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που συντελούνται και με ορισμένα χαρακτηριστικά και προϋποθέσεις που θα πρέπει να συντρέχουν. Πιο συγκεκριμένα, η οδηγία της 20ής Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη

τυπικής και της άτυπης μάθησης αναφέρει πως τα κράτη μέλη θα πρέπει να «εφαρμόζουν, οσάκις ενδείκνυται, τις ακόλουθες αρχές στις ρυθμίσεις για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, συνυπολογίζοντας παράλληλα τις εθνικές, περιφερειακές και/ή τοπικές καθώς και τομεακές ανάγκες και χαρακτηριστικά:

α) οι ρυθμίσεις επικύρωσης συνδέονται με τα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων και ευθυγραμμίζονται με το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων·

β) ευρίσκονται στη διάθεση ατόμων και οργανισμών πληροφορίες για τα οφέλη και τις δυνατότητες της επικύρωσης, καθώς και για τις σχετικές διαδικασίες·

γ) οι μειονεκτούσες ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των ανέργων και των ατόμων που απειλούνται από την ανεργία, είναι εξαιρετικά πιθανό να επωφελούνται από τις ρυθμίσεις επικύρωσης, δεδομένου ότι η επικύρωση μπορεί να εντείνει τη συμμετοχή τους στη δια βίου μάθηση και να διευκολύνει την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας·

δ) οι άνεργοι και όσοι κινδυνεύουν να μείνουν άνεργοι έχουν τη δυνατότητα, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις εθνικές ιδιαιτερότητες, να υπόκεινται σε «έλεγχο δεξιοτήτων» με σκοπό τον προσδιορισμό των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους, εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος, ιδεωδώς δε εντός έξι μηνών από τον εντοπισμό της ανάγκης·

ε) η επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης υποστηρίζεται από κατάλληλη καθοδήγηση και η παροχή συμβουλών είναι άμεσα προσβάσιμη·

στ) εφαρμόζονται διαφανή μέτρα για τη διασφάλιση της ποιότητας, σύμφωνα με τα υφιστάμενα πλαίσια διασφάλισης της ποιότητας, τα οποία στηρίζουν αξιόπιστες, έγκυρες και πιστοποιήσιμες μεθοδολογίες και μέσα αξιολόγησης·

ζ) έχει προβλεφθεί η ανάπτυξη των επαγγελματικών ικανοτήτων του προσωπικού που εμπλέκεται στη διαδικασία επικύρωσης σε όλους τους σχετικούς τομείς·

η) τα επαγγελματικά προσόντα ή, όπου συντρέχει περίπτωση, τα μερικώς αποκτηθέντα επαγγελματικά προσόντα που αποκτώνται με την επικύρωση εμπειριών μη τυπικής και άτυπης μάθησης πληρούν τα συμφωνημένα πρότυπα που είναι ταυτόσημα ή ισοδύναμα με τα πρότυπα των

επαγγελματικών προσόντων που αποκτώνται μέσω προγραμμάτων τυπικής εκπαίδευσης:

θ) προωθείται η χρήση εργαλείων της Ένωσης για τη διαφάνεια, όπως το πλαίσιο Europass και το Youthpass, προκειμένου να διευκολυνθεί η καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων· ι) υπάρχουν συνέργειες μεταξύ των ρυθμίσεων επικύρωσης και των συστημάτων πιστωτικών μονάδων που εφαρμόζονται στο σύστημα τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως το ECTS και το ECVET»

Στην πρόταση σύστασης του Συμβουλίου για τη θέσπιση εγγύησης δεξιοτήτων (COM(2016) 382 final) αναφέρεται πως, «η υψηλή παραγωγικότητα και η βιώσιμη ανταγωνιστικότητα και ανάπτυξη εξαρτώνται από την ύπαρξη ειδικευμένου και προσαρμόσιμου εργατικού δυναμικού και από την πλήρη αξιοποίηση των διαθέσιμων δεξιοτήτων. Η απασχολησιμότητα κάποιου αποτελεί συνάρτηση των δεξιοτήτων του. Οι χώρες με υψηλά ποσοστά ενηλίκων με ανεπαρκή προσόντα σε βασικές (γνώση γραφής, ανάγνωσης και αριθμητικής) και ψηφιακές δεξιότητες έχουν χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας στην εργασία και, συνεπώς, χαμηλότερες προοπτικές ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητας. Υπάρχουν περιθώρια να αξιοποιηθεί καλύτερα το ανθρώπινο κεφάλαιο της Ευρώπης κατά τη διάρκεια του βίου, ακόμη και να βελτιωθεί με την αναβάθμιση του συνολικού επιπέδου των δεξιοτήτων του. Πρέπει να κινητοποιηθούν οι εθνικοί και οι ευρωπαϊκοί πόροι για τον σκοπό αυτό. Σύμφωνα με την Ετήσια Επισκόπηση της Ανάπτυξης για το 2016 «οι έξυπνες επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο της Ευρώπης» και ο εφοδιασμός των ατόμων με τις κατάλληλες δεξιότητες για την προώθηση της καινοτομίας και της ανταγωνιστικότητας καθώς και την επίτευξη υψηλής παραγωγικότητας αποτελούν τον καλύτερο τρόπο για την πρόληψη της ανεργίας, καθώς και για τη μείωση του κινδύνου της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού».

Η Unesco (2012) αναφέρει πως, η δια βίου μάθηση υπερβαίνει την επίσημη εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς περιλαμβάνει μάθηση στην εργασία, στην οικογένεια και στην κοινότητα, καθώς και στον ελεύθερο χρόνο. Μια εθνική

στρατηγική διά βίου μάθησης στοχεύει στη διευκόλυνση της πρόσβασης των ατόμων σε ικανότητες που τους επιτρέπουν να συνεχίσουν τη μάθηση, να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να επιτύχουν επαγγελματική και κοινωνική κινητικότητα. Μια τέτοια στρατηγική θα ήταν ελλιπής εάν δεν περιλάμβανε την αναγνώριση προηγούμενων ικανοτήτων ή αποτελεσμάτων που αποκτήθηκαν σε όλες τις μαθησιακές ρυθμίσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, προτείνεται στα κράτη μέλη (1) να αναπτύξουν μια εθνική στρατηγική διά βίου μάθησης, με την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της μη τυπικής και άτυπης μάθησης ως βασικού πυλώνα και ως μέσο για τη βελτίωση της προσωπικής ικανοποίησης, της πρόσβασης και της κινητικότητας στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας, (2) να διευκολύνουν την ανάπτυξη εθνικών αναφορών ή προτύπων που ενσωματώνουν τις δυνατότητες της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης και, βάσει του εθνικού πλαισίου, δημιουργούν ένα εθνικό πλαίσιο προσόντων και τέλος (3) να αναπτύσσουν ισοδυναμίες μεταξύ των αποτελεσμάτων της τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης στις εθνικές αναφορές, τα πρότυπα ή τα εθνικά πλαίσια προσόντων μέσω μιας κοινής κατανόησης των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Οι εκπαιδευτικές προκλήσεις που πρότεινε η UNESCO πριν από αρκετές δεκαετίες δεν είναι τόσο διαφορετικές από τις προκλήσεις μάθησης που αντιμετωπίζουμε σήμερα. Στο πλαίσιο της ταχείας κοινωνικής αλλαγής που προκύπτει από την παγκοσμιοποίηση, την επανάσταση της πληροφορίας και την ανάγκη βιώσιμων οικονομιών, τα συστήματα μάθησης του "Βορρά" και του "Νότου" αντιμετωπίζουν τα ίδια γενικά ζητήματα κοινωνικής ανισότητας.

Στη βάση των νομοθεσιών και των κυβερνητικών εγγράφων, ο Green πρότεινε το 2005 τρία μοντέλα δια βίου μάθησης, τα οποία έχουν ως εξής (Φωτόπουλος και Ζάγκος, 2016, σελ. 35):

- Μοντέλο βασισμένο στις απαιτήσεις των αγορών. «Το μοντέλο αυτό αντιλαμβάνεται την κοινωνία της γνώσης ως πεδίο το οποίο αναπτύσσεται μέσω της ζήτησης νέων ευκαιριών, δικτύων και συνεργασιών που διευκολύνονται από τις νέες τεχνολογίες και καθοδηγούνται αποκλειστικά από τις αγορές. Στο μοντέλο αυτό το

άτομο έχει την κύρια ευθύνη για την εκπαίδευσή του και ο ρόλος της κυβέρνησης περιορίζεται σε καθαρά συμβουλευτικό επίπεδο. Οι οργανισμοί που συμμετέχουν στην παροχή υπηρεσιών ΔΒΜ το κάνουν στο βαθμό που η ενασχόληση με αυτές τούς αποκομίζει κέρδος»

- Μοντέλο όπου η δια βίου μάθηση παρέχεται σχεδόν αποκλειστικά από το κράτος. Το συγκεκριμένο μοντέλο «απορρίπτει την ανάμειξη των αγορών, καθώς οδηγούν σε υποχρηματοδότηση και ανισότητες. Το κράτος, και όχι οι αγορές, αποφασίζει πόσα χρήματα θα επενδυθούν και σε ποιους τομείς με αποκλειστικό γνώμονα το δημόσιο συμφέρον»
- Μοντέλο που βασίζεται στη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων. «Το μοντέλο αυτό αναγνωρίζει την ατομική ευθύνη, αλλά ταυτόχρονα ενθαρρύνει τη συμμετοχή πολλών φορέων παροχής υπηρεσιών ΔΒΜ και κοινωνικών εταίρων και δίνει έμφαση στη μέγιστη χρήση των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση. Διαφέρει από το πρώτο μοντέλο στο ότι τονίζει τους περιορισμούς που θα πρέπει να υπάρχουν στην εμπλοκή της αγοράς στις διαδικασίες ΔΒΜ και την αναγκαιότητα να υπάρχει ρυθμιστικός ρόλος του κράτους»

Δεν έχουν όλοι τις ίδιες ευκαιρίες να εισέλθουν στην εκπαίδευση και να επιτύχουν συγκεκριμένα αποτελέσματα, είτε πρόκειται για τυπικούς δείκτες σχολικής εκπαίδευσης είτε για ευρύτερες παραμέτρους, συμπεριλαμβανομένης της περιβαλλοντικής, της υγειονομικής και της πολιτιστικής εκπαίδευσης. Ταυτόχρονα, υπάρχει ένα αυξανόμενο κενό ανάμεσα στην εκπαίδευση και την εργασία και μια διεύρυνση του χάσματος μεταξύ των διαφόρων ομάδων του πληθυσμού. Μία από τις κυριότερες συνέπειες μιας τέτοιας ανισότητας είναι η μεγάλη υποεκμετάλλευση του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού, των ταλέντων και των ανθρώπινων πόρων, τα οποία οι άνθρωποι μπορεί να έχουν αποκτήσει σε μη τυπικά και άτυπα πλαίσια μάθησης. Αυτές οι ρυθμίσεις είναι από καιρό αναξιοποίητες και δεν υπολογίζονται ως πραγματική μάθηση ή με πραγματικά αποτελέσματα. Επιπλέον, τα επίσημα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης βρίσκουν όλο και πιο δύσκολο να ανταποκριθούν στο πλήρες φάσμα των ατομικών και κοινωνικών αναγκών και απαιτήσεων σε έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο. Υπάρχει συνεπώς σαφής ανάγκη να δοθεί επαρκής εκτίμηση και

σεβασμός στις μη αναγνωρισμένες δυνατότητες της κοινωνίας και να γίνει καλύτερη κοινωνική και οικονομική χρήση των αποτελεσμάτων της μη τυπικής και άτυπης μάθησης προσφέροντας ένα ευρύτερο φάσμα δυνατοτήτων για αυτοβελτίωση και προσωπική ολοκλήρωση σε όλους τους πολίτες, αυξάνοντας το οικονομικό δυναμικό μιας χώρας και καθιστώντας τις πολιτικές της ρυθμίσεις πιο κοινωνικά περιεκτικές (English, 2015).

Η επικρατούσα εξάρτηση από την επίσημη εκπαίδευση στο παρελθόν σήμαινε ότι αγνοήθηκαν κοινωνικοί στόχοι όπως η προώθηση της κοινωνικής συνοχής και της δημοκρατικής ιθαγένειας και η διατήρηση των ανθρωπιστικών αξιών. Δίνοντας έμφαση στις γνώσεις, τις ικανότητες και τις ικανότητες σε όλα τα κοινωνικά πλαίσια, μια κοινωνία μάθησης περιλαμβάνει όλες τις κοινωνικές και πολιτιστικές ομάδες ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία, την κοινωνική τάξη, την εθνικότητα, τις δυσκολίες ψυχικής υγείας κ.λπ. Οι άνθρωποι ενθαρρύνονται να μαθαίνουν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους τι τους αρέσει, όταν τους αρέσει, και από οποιοδήποτε και να μεταδώσουν τις γνώσεις τους σε εκείνους που θέλουν να μάθουν από αυτούς. Η διά βίου μάθηση που αποτιμά όλες τις ποικιλίες της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, επιδιώκει να ανοίξει τις προοπτικές του κάθε μαθητή μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο. Υπάρχει ευρύ φάσμα τύπων μάθησης και προστίθεται κοινωνική αξία.

Οι ικανότητες που αποκτώνται σε ανεπίσημες και άτυπες καταστάσεις είναι απαραίτητες για την απόδοση κάθε ατόμου στην αγορά εργασίας και το εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς και στις τοπικές κοινότητες και την εθελοντική εργασία. Ως κεντρικό σημείο εδώ, λοιπόν, είναι η γνώση ότι πάντα μαθαίνουμε παντού, αν και όχι πάντα σε μια συνειδητή ή αυτο-επιλεγμένη μαθησιακή κατάσταση. Παρομοίως, πρέπει να υπάρχει επίγνωση των επιδόσεων μη τυπικής και άτυπης μάθησης και της δυνατότητας αξιοποίησης αυτών των αποκτώμενων ικανοτήτων (English, 2015).

Οι σημαντικές υποθέσεις που ισχύουν, βάσει των οποίων καθοδηγείται η προσπάθεια και ο σχεδιασμός για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης είναι οι κάτωθι (Αρβανίτη, 2005):

1. Σημαντική γνώση αποκτιέται έξω από την επίσημη/σχολική τάξη
2. Οι ενήλικοι μαθαίνουν σημαντικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες μέσα από πολλές μορφές επίσημων ή μη σπουδών
3. Αυτή η γνώση μπορεί να πρέπει να αξιολογείται για την πρόσβαση στην επίσημη εκπαίδευση (ακόμη και για πιστοποίηση διδακτικών μονάδων από εκπαιδευτικά ιδρύματα), στους εργασιακούς τομείς και για την ένταξη στην κοινωνία
4. Οι διαδικασίες και μέθοδοι αξιολόγησης πρέπει να τεκμηριώνονται, να διατυπώνονται με ακρίβεια και να είναι δημόσια διαθέσιμες
5. Πρακτικές, οι οποίες αναγκάζουν τα άτομα να επαναλαμβάνουν γνώσεις/μάθηση, που ήδη γνωρίζουν, είναι αναποτελεσματικές, δαπανηρές, και μη απαραίτητες
6. Οι ενήλικοι είναι πλήρως ανεπτυγμένα άτομα και επιδιώκουν να επαυξήσουν τις δεξιότητες και το ρεπερτόριο γνώσεών τους
7. Οι διαδικασίες αξιολόγησης πρέπει να συνδέονται ευκρινώς με τους μαθησιακούς στόχους και τις προσωπικές προσδοκίες των εκπαιδευόμενων

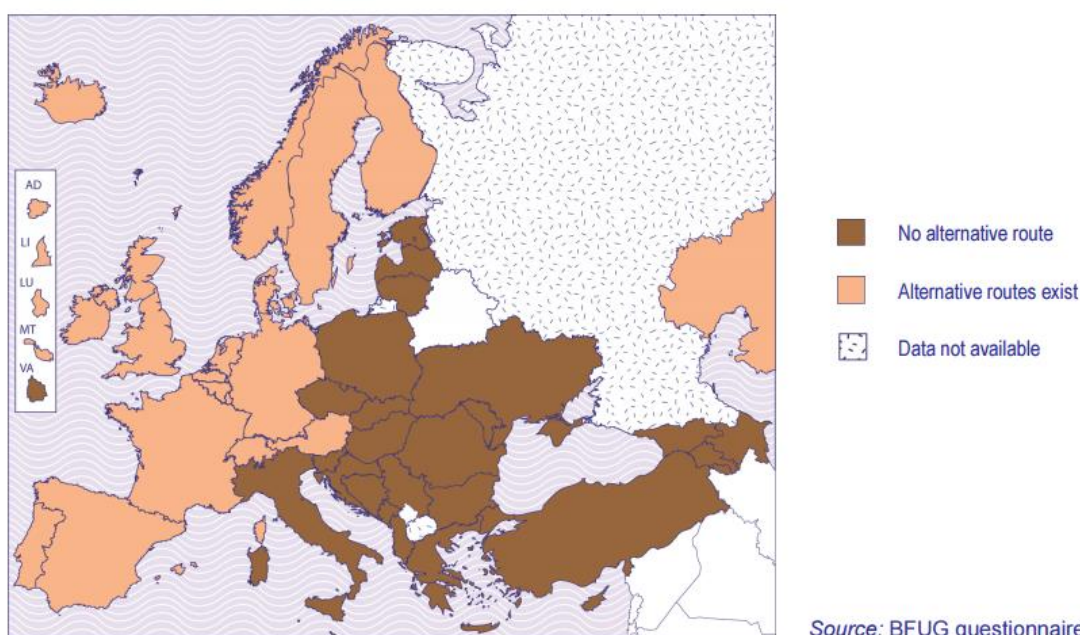
Η δημιουργία συστημάτων για την αναγνώριση και την επικύρωση όλων των μορφών μάθησης έχει καταστεί ένα από τα κεντρικά θέματα σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Η εξέλιξη αυτή αντικατοπτρίζει διάφορες κοινωνικές αλλαγές, ιδίως την μετατόπιση από την άποψη «δουλειά για τη ζωή» στην προσδοκία μιας σειράς διαδοχικών θέσεων εργασίας καθ' όλη τη σταδιοδρομία του ατόμου, συχνά σε διαφορετικές επαγγελματικές περιοχές. Επίσης, συνδέεται στενά με την ανάγκη όλων των ενεργών πολιτών που επιθυμούν να εξασφαλίσουν την απασχόληση και την απασχολησιμότητά τους σε μια ταχέως εξελισσόμενη αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από τη χρήση της τεχνολογίας, για τη συνεχή ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους μέσω δραστηριοτήτων μάθησης που μπορούν, ή μη, να σχεδιαστούν ρητά ως τυπική μάθηση. Στο πλαίσιο αυτό, έχει καταστεί αναγκαίο να δοθεί σε όλους όσους εμπλέκονται στη δια βίου μάθηση - ανεξάρτητα από το πού λαμβάνει χώρα - η δυνατότητα να αναγνωρίσουν και να επικυρώσουν τη γνώση και τη μάθησή τους (EuropeanCommission, χ.χ.).

Η οδηγία της 20ής Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης αναφέρει στο άρθρο 1 ότι «η επικύρωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων, δηλαδή γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης, μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της κινητικότητας, αλλά και να δώσει αυξημένα κίνητρα για δια βίου μάθηση, ιδίως στην περίπτωση ατόμων που μειονεκτούν κοινωνικοοικονομικά ή που δεν διαθέτουν σημαντική εξειδίκευση».

Η αναγνώριση της προηγούμενης μη τυπικής και της άτυπης μάθησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση συνήθως συνδέεται με τους δύο κύριους σκοπούς: να αποκτήσουν τα άτομα πρόσβαση σε ένα πρόγραμμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή για να κερδίσουν πιστοποίηση προς μια τριτοβάθμια εκπαίδευση προσόντων. Όταν η πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι ο κύριος στόχος της αναγνώρισης, οι ομάδες στόχου είναι είτε οι υποψήφιοι, οι οποίοι ακολούθησαν μία σύντομη ανώτερη δευτεροβάθμια επαγγελματική πορεία (δηλαδή ένα πρόγραμμα που δεν παρέχει πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση) ή εκείνοι που εγκατέλειψαν την αρχική εκπαίδευση πριν από την ολοκλήρωση της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση που βασίζεται στην αναγνώριση της προηγούμενης μη τυπικής ή / και άτυπης μάθησης μπορεί να πάρει διάφορες μορφές και μπορεί να βασίζεται σε μια σειρά από μεθόδους και προσεγγίσεις.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, η είσοδος επιτρέπεται βάσει των αποδεικτικών στοιχείων που υποβλήθηκαν από τους εκπαιδευόμενους κατά την εφαρμογή τους ή / και με βάση μια συνέντευξη. Σε άλλες περιπτώσεις, οι υποψήφιοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απαιτείται να περάσουν μια ειδικά σχεδιασμένη δοκιμή ή εξέταση για να εξακριβωθεί ότι έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ξεκινήσουν τις σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπλέον, οι υποψήφιοι που θα ήθελαν να αποκτήσουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, βάσει της προηγούμενης μάθησής τους πρέπει συνήθως να συμμορφώνονται με διάφορα κριτήρια, τα οποία συχνά σχετίζονται με την ηλικία ή με τη διάρκεια της προηγούμενης επαγγελματικής τους εμπειρίας.

Παράλληλα με την αναγνώριση της προηγούμενης μη τυπικής και άτυπης μάθησης, κάποιες χώρες έχουν θεσπίσει άλλες εναλλακτικές πορείες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, και ειδικότερα ορισμένα προπαρασκευαστικά προγράμματα που απευθύνονται σε υποψήφιους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, χωρίς τα απαιτούμενα προσόντα (European Commission, χ.χ.). Στον πιο κάτω χάρτη αποτυπώνονται οι χώρες που προσφέρουν εναλλακτικές πορείες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι χώρες που δεν έχουν, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, αλλά και χώρες για τις οποίες δεν υπάρχουν στοιχεία, για την περίοδο 2010-2011.



Εικόνα 1. Εναλλακτικές πορείες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

Πηγή: European Commission, χ.χ., σελ. 4

Μέσα από τον παραπάνω χάρτη γίνεται σαφές ότι οι χώρες της δυτικής Ευρώπης χαρακτηρίζονται από αυξημένη ευελιξία σε όρους απαιτήσεων προσόντων για την είσοδο στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ωστόσο, προκειμένου να εξαχθεί ένα ασφαλές συμπέρασμα, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και άλλοι παράγοντες, όπως είναι το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν από την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (σχολική διαρροή), αλλά και το ποσοστό των ατόμων ανά ηλικία που επιτυγχάνουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Έτσι, καθίσταται

σαφές ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που εισάγονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με τον παραδοσιακό τρόπο, στη βάση του εκπαιδευτικού συστήματος κάθε χώρας, τόσο μικρότερη είναι η ανάγκη για την ύπαρξη εναλλακτικών προτάσεων για την εισαγωγή τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (European Commission, χ.χ.).

Εκτός των παραπάνω, η αξιολόγηση και αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης έχει χρησιμοποιηθεί από τους εκπαιδευμένους και τους εργαζομένους, καθώς τους δίνει τη δυνατότητα να λάβουν κάποια πιστοποίηση για την προηγούμενη εμπειρία τους. Συνήθως ο εργαζόμενος / εκπαιδευόμενος υποβάλλει τεκμηρίωση ή επιδεικνύει ικανότητες σε έναν επαγγελματία που είναι εκπαιδευμένος σε τέτοιες μεθόδους, και ο οποίος αξιολογεί τα εν λόγω στοιχεία με βάση συγκεκριμένα κριτηρίων, και εν τέλει απομένει η πιστοποίηση. Αυτό συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος με κατάργηση άσκοπων μορφών κατάρτισης για τα άτομα που έχουν αναπτύξει τις δεξιότητες και τις γνώσεις σε άλλο χώρο, εκτός του εκπαιδευτικού.

Η ανάπτυξη του σχετικού χαρτοφυλακίου συνήθως περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός προσωπικού υλικού που μπορεί να περιέχει βιογραφικό σημείωμα, δείγματα εργασίας, φωτογραφίες, αρχεία ήχου και βίντεο, καθώς και αφηγήσεις από συγκεκριμένες εμπειρίες ζωής. Η διαδικασία αυτή έχει επίσης επιπτώσεις στην προσωπική ανάπτυξη των ατόμων. Αντανακλώντας την εμπειρία του παρελθόντος, όπως γίνεται στην παραγωγή ενός ολοκληρωμένου προσωπικού χαρτοφυλακίου, μπορεί το άτομο να δημιουργήσει νέες κατανοήσεις και νοήματα της προηγούμενης εμπειρίας με αποτέλεσμα να υπάρξουν αλλαγές στην αυτό-ταυτότητά τους. Έτσι, ο αρχικός στόχος της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης, ο οποίος ήταν η αξιολόγηση των ικανοτήτων, διευρύνεται σε ένα πιο γενικό σκοπό που σχετίζεται με την ψυχική υγεία: να φέρει θετικές αλλαγές στον αυτό-ορισμό του ατόμου, δηλαδή στον ορισμό του εαυτού του (Robertson, 2011).

Εκτός από ό,τι αναφέρει ο Robertson (2011), τα εκπαιδευτικά ιδρύματα μπορούν να επωφεληθούν από μια αξιολόγηση των πολιτικών τους, τις διαδικασίες και τις πρακτικές όσον αφορά τη συνολική ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών τους, μέσα από την αξιολόγηση των προγραμμάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Η διασφάλιση της ποιότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση εξακολουθεί να αποτελεί ύψιστη προτεραιότητα, καθώς οι πόροι εξακολουθούν να μειώνονται και οι απαιτήσεις για την επίτευξη αριστείας αυξάνονται. Η αξιολόγηση των προγραμμάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης είναι κρίσιμη για πολλούς λόγους: παρέχει ένα συστηματικό τρόπο για την αξιολόγηση τι χρειάζεται βελτίωση ή τι πρέπει να αλλάξει στο εκπαιδευτικό ίδρυμα, ενώ παράλληλα παρέχει τρόπους για την επικύρωση των πρακτικών και διαδικασιών που έχουν υιοθετηθεί και εφαρμόζονται. Οι διαδικασίες πιστοποίησης παρέχουν στα εκπαιδευτικά ιδρύματα ένα γενικό πλαίσιο της λειτουργίας τους και ένα μέσο διεξαγωγής μίας αυτό-αξιολόγησης των προγραμμάτων τους. Η διαδικασία αυτό-αξιολόγησης επιτρέπει την εξέταση της τρέχουσας πρακτικής και τον προσδιορισμό των περιοχών για βελτίωση. Οι τομείς που προσδιορίζονται για βελτίωση αποτελούν τον κεντρικό κορμό από τον οποίο ένα πρόγραμμα ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος θα λάβει πληροφόρηση και θα σχεδιάσει τα επόμενα βήματά του. Αυτό το είδος της διαδικασίας μπορεί να είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για να εξερευνηθούν διαφορετικές πτυχές ενός προγράμματος (Travers και Evans, 2011).

Τα προγράμματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης έχουν μοναδικές ιδιότητες σε σύγκριση με άλλα ακαδημαϊκά προγράμματα. Για παράδειγμα, οι επιτροπές προγραμμάτων σπουδών δεν ασκούν περιοδική επανεξέταση του προγράμματος ως απαιτείται για ένα ακαδημαϊκό πρόγραμμα. Επιπρόσθετα, δεν υπάρχουν κοινές πρακτικές για την ανάπτυξη ακαδημαϊκών προγραμμάτων, ενώ και το σύνολο των προτύπων για τα προγράμματα αξιολόγησης της προηγούμενης γνώσης διαφέρουν ανάμεσα στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Τα προγράμματα αξιολόγησης της προηγούμενης γνώσης θα πρέπει να βρουν τρόπους για να αποδείξουν πως είναι αποτελεσματικά και αυστηρά σε ακαδημαϊκούς όρους (Travers και Evans, 2011). Κατά συνέπεια, η αξιολόγηση αυτών των προγραμμάτων μπορεί να

οδηγήσει σε αναβάθμιση τόσων των ίδιων των προγραμμάτων, με θετικά οφέλη στους εκπαιδευόμενους, όσο και στην αναβάθμιση συνολικά των προγραμμάτων σπουδών και της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης από τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Η αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης παρέχει στα άτομα τη δυνατότητα να επικυρώσουν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους που δεν έχουν αναγνωριστεί επίσης. Οι εργαζόμενοι που έχουν αποκτήσει δεξιότητες κυρίως στην εργασία ή μέσω άλλων δραστηριοτήτων βρίσκονται συχνά σε μειονεκτική θέση όσον αφορά στην πρόσβαση στην τυπική εκπαίδευση και την κατάρτιση, ή στην εξασφάλιση απασχόλησης που αντικατοπτρίζει επαρκώς τις δεξιότητές τους (Dyson και Keating, 2005). Οι εργαζόμενοι με λίγα ή καθόλου τυπικά προσόντα είναι οι πιο ευάλωτοι στην εξασφάλιση μίας θέσης εργασίας και μίας αξιοπρεπούς απασχόλησης. Αναγνωρίζοντας επισήμως τις δεξιότητές τους, η αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης θεωρείται ως ένα μέσο για τη δημιουργία ίσων όρων ανταγωνισμού, ούτως ώστε τα άτομα να αποκτήσουν ευκαιρίες για περαιτέρω μάθηση και για τη βελτίωση των προοπτικών σταδιοδρομίας τους. Η αναγνώριση των δεξιοτήτων μπορεί να έχει πολύ σημαντικό θετικό αντίκτυπο στους εργαζομένους, σε όρους αυτοεκτίμησης και κινήτρων. Για τις επιχειρήσεις, η καλύτερη αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης και των δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι ένας τρόπος για να ξεπεραστούν οι ελλείψεις δεξιοτήτων και να υπάρξει καλύτερη αντιστοιχία δεξιοτήτων ζήτησης με την προσφορά. Μπορεί επίσης να τους παρέχει την ευκαιρία να βελτιώσουν το γενικό επίπεδο δεξιοτήτων και απόδοσης στην εργασία ενός κλάδου (Dyson και Keating, 2005).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΩΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται ανάλυση των οφελών που απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης, ιδίως στο πλαίσιο της κοινωνικοοικονομικής προσέγγισης. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζονται τα πλεονεκτήματα στη βάση της δια βίου μάθησης τόσο για τους εκπαιδευόμενους, όσο και για τις επιχειρήσεις και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, λαμβάνοντας υπόψη τα προβλήματα που δημιούργησε η οικονομική κρίση στην αγορά εργασίας, την κινητικότητα των εργαζομένων, τη γήρανση του πληθυσμού. Προκειμένου να κατανοηθούν τα πλεονεκτήματα αυτά, αρχικά θα γίνει μία ανάλυση της κοινωνικοοικονομικής προσέγγισης, δηλαδή των αλλαγών της αγοράς εργασίας εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και της δημογραφικής γήρανσης.

2.1 Αλλαγές στην αγορά εργασίας

2.1.1 Αλλαγές στην αγορά εργασίας εξαιτίας της οικονομικής κρίσης

Στην πρόταση σύστασης του Συμβουλίου για τη θέσπιση εγγύησης δεξιοτήτων (COM(2016) 382 final) αναφέρεται πως, «οι νέοι τρόποι εργασίας και, μεταξύ άλλων, τα μοντέλα της συνεργατικής οικονομίας, η διάδοση της αυτοαπασχόλησης και της εργασίας επί συμβάσει, οι συχνότερες μεταπηδήσεις σε άλλη εργασία (από ανάγκη και λόγω ευκαιριών), καθώς και οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας έχουν αντίκτυπο στα είδη των απαιτούμενων δεξιοτήτων. Οι προβλέψεις δείχνουν ότι, αν και οι θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων δεν θα εξαφανιστούν, σε αυτές θα απασχολείται το 15 % το πολύ του εργατικού δυναμικού. Η τάση δημιουργίας θέσεων εργασίας μεγαλύτερης έντασης δεξιοτήτων θα συνεχιστεί σε όλα τα

επίπεδα και πολλές παραδοσιακά χειρωνακτικές εργασίες θα μειωθούν ή θα απαιτούν στο μέλλον υψηλότερες βασικές δεξιότητες».

Σύμφωνα με τον DenReijer (2006), υπάρχουν δύο είδη ορισμών για τους οικονομικούς κύκλους. Ο κλασικός κύκλος λαμβάνει υπόψη τις διακυμάνσεις στο επίπεδο της οικονομικής δραστηριότητας, ενώ ο κύκλος ανάπτυξης (κύκλος απόκλισης) λαμβάνει υπόψη τις διακυμάνσεις της μακροπρόθεσμης τάσης ανάπτυξης. Η ύφεση, στην έννοια του κλασσικού κύκλου, χαρακτηρίζεται από απόλυτη μείωση των επιπέδων οικονομικής δραστηριότητας, δηλαδή των αρνητικών ρυθμών ανάπτυξης. Ένας κύκλος ανάπτυξης φτάνει στο ανώτατο όριο όταν ο δείκτης βρίσκεται στο σημείο της μέγιστης απόστασης από το δυναμικό επίπεδο. Η ύφεση του κύκλου ανάπτυξης συμβαίνει όταν οι δείκτες οικονομικής ανάπτυξης παραμείνουν κάτω από ένα πιθανό επίπεδο. Οι διακυμάνσεις στον κύκλο ανάπτυξης συνδέονται στενότερα με τις διακυμάνσεις των ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας (Eier, 2008).

Οι περίοδοι ύφεσης τείνουν να είναι σημαντικά μικρότερες από τις φάσεις της οικονομικής ανάπτυξης λόγω της θετικής τάσης που αυτές συνεπάγονται. Στην περίπτωση του κύκλου ανάπτυξης, τόσο η φάση ύφεσης όσο και η φάση ανάπτυξης, έχουν περίπου το ίδιο μήκος. Η έννοια των κύκλων ανάπτυξης έχει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά της σε σύγκριση με την έννοια του κλασσικού κύκλου. Αφενός, ο διαχωρισμός της κυκλικής συνιστώσας από την τάση έρχεται σε αντίθεση με ορισμένα σύγχρονα μακροοικονομικά μοντέλα, των οποίων οι διαταραχές της παραγωγικότητας καθορίζουν τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη καθώς και τις διακυμάνσεις της τάσης ανάπτυξης. Στηριζόμενη σε αυτή την οπτική γωνία, ο διαχωρισμός της τάσης και η κυκλικότητα θα δικαιολογούνταν μόνο σε περίπτωση που οι δύο αυτοί προκλήθηκαν από διάφορους παράγοντες. Από την άλλη πλευρά, οι αναπτυξιακοί κύκλοι είναι ήδη εγγενώς λιγότερο ευάλωτοι στην τάση ανάπτυξης που αποτελεί τη βάση του κύκλου (Eier, 2008).

Η εναλλαγή των οικονομικών κύκλων έχει αντίκτυπο στα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Μια καλή κατάσταση της οικονομίας

οδηγεί σε μείωση του ποσοστού ανεργίας και αντίστροφα. Ωστόσο, το ποσοστό ανεργίας δεν αυξάνεται ομοιόμορφα. Έχει διαπιστωθεί ότι οι οικονομικοί κύκλοι έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στα άτομα με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο και σε μετανάστες. Ταυτόχρονα, κατά τη φάση ανάπτυξης του οικονομικού κύκλου, το μερίδιο των μεταναστών στην απασχόληση τείνει να αυξηθεί. Αυτό επιτυγχάνεται, μεταξύ άλλων, μέσω της αύξησης της μετανάστευσης, επειδή οι ταχέως αναπτυσσόμενοι τομείς της οικονομίας χρειάζονται πρόσθετο εργατικό δυναμικό. Στη φάση ύφεσης του οικονομικού κύκλου, οι τομείς της οικονομίας που αναπτύσσονταν γρήγορα πρόσφατα μπορούν να χάσουν γρήγορα τον όγκο τους, γεγονός που, μεταξύ άλλων, ασκεί μεγαλύτερη πίεση στην απασχόληση των μεταναστών (Dustmann, Glitz και Vogel, 2009). Η εισαγωγή της τεχνολογίας επίσης οδηγεί σε μείωση των πραγματικών μισθών και του μέσου αριθμού ωρών εργασίας. Ο Kydland (1995) αναφέρθηκε επίσης στον αντίκτυπο που έχουν οι εισροές που σχετίζονται με το εργατικό δυναμικό στην ενεργοποίηση της έναρξης των οικονομικών κύκλων.

Η τελευταία οικονομική κρίση έχει οδηγήσει τις κυβερνήσεις σε πολλές χώρες να αντιμετωπίζουν μια σειρά προκλήσεων στην αγορά εργασίας (OECD, 2013):

- Ένα μεγάλο και επίμονο χάσμα θέσεων εργασίας. Το χάσμα θέσεων εργασίας για τον τομέα του ΟΟΣΑ, ένα μέτρο της κυκλικής υστέρησης της απασχόλησης με βάση τη διαφορά μεταξύ πραγματικής και δυνητικής απασχόλησης, αυξήθηκε κατά 2,4 ποσοστιαίες μονάδες από την έναρξη της κρίσης έως το τελευταίο τρίμηνο του 2012. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ οι αποκλίσεις των θέσεων εργασίας αναμένεται να μειωθούν ή να διευρυνθούν περαιτέρω σε άλλες χώρες περαιτέρω έως το τέλος του 2014.
- Η ανεργία παραμένει σε υψηλά επίπεδα. Από τον Απρίλιο του 2013, το ποσοστό ανεργίας σε ολόκληρο τον ΟΟΣΑ ανήλθε σε 8,0%, μόνο κατά μισή εκατοστιαία μονάδα από το ανώτατο επίπεδο του 8,5% που επιτεύχθηκε το 2009. Σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ, το 2013 περισσότερα από 48 εκατομμύρια άτομα ήταν άνεργα, σχεδόν 16 εκατομμύρια περισσότερα κατά την έναρξη της κρίσης.

❖ Η διακύμανση των ποσοστών ανεργίας μεταξύ των χωρών αυξήθηκε σημαντικά από την αρχή της κρίσης. Το ποσοστό ανεργίας παρέμεινε στο 5% ή κάτω από 5% σε πέντε χώρες (Αυστρία, Ιαπωνία, Κορέα, Νορβηγία και Ελβετία), αλλά υπερβαίνει το 25% σε δύο χώρες (Ελλάδα και Ισπανία).

❖ Οι μεγαλύτερες αυξήσεις των ποσοστών ανεργίας από την έναρξη της κρίσης σημειώθηκαν στην Ελλάδα και την Ισπανία (πάνω από 18 ποσοστιαίες μονάδες) ακολουθούμενες από την Ιρλανδία, την Ιταλία, τη Σλοβενία και την Πορτογαλία (5 με 10 ποσοστιαίες μονάδες). Αντίθετα, στην Ιαπωνία και την Κορέα, τα ποσοστά ανεργίας είναι λιγότερα από το μισό της εκατοστιαίας μονάδας πάνω από τα επίπεδα πριν από την κρίση, ενώ στη Χιλή, τη Γερμανία, το Ισραήλ και την Τουρκία τα ποσοστά ανεργίας είναι τώρα χαμηλότερα από ό, τι στην αρχή της κρίσης.

❖ Οι τελευταίες προβολές του ΟΟΣΑ δείχνουν περαιτέρω αύξηση της ανεργίας κατά μία εκατοστιαία μονάδα ή και περισσότερο σε ορισμένες χώρες (Ελλάδα, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία και Ισπανία), ενώ μειώσεις κατά τουλάχιστον μισό αναμένεται σε πέντε χώρες (Καναδάς, Εσθονία, Ισλανδία, Νέα Ζηλανδία και Ηνωμένες Πολιτείες).

● Η επιβράδυνση της αύξησης των πραγματικών κερδών. Η βραδύτερη αύξηση των πραγματικών αποδοχών συμβάλλει στην αποκατάσταση της χαμένης ανταγωνιστικότητας σε ορισμένες χώρες όπου η αύξηση των μισθών υπερέβαινε συχνά την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας πριν από την κρίση, αλλά θέτει πρόσθετες οικονομικές πιέσεις στα νοικοκυριά και συγκρατεί τη ζήτηση. Αυτό αντικατοπτρίζει μια ποικιλία παραγόντων, όπως η μειωμένη διαπραγματευτική ισχύς των εργαζομένων στο πλαίσιο της υψηλής ανεργίας, ο ρόλος των διαπραγματεύσιμων μισθολογικών περιορισμών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τα συμβόλαια εργασίας για την πρόληψη (περαιτέρω) απώλειας θέσεων εργασίας (π.χ. Σουηδία) και περικοπές μισθών στον δημόσιο τομέα (π.χ. Ελλάδα, Ιρλανδία και Πορτογαλία).

● Αυξημένη εισοδηματική ανισότητα. Ενώ η ανοδική πίεση στην ανισότητα των αποδοχών έχει χαλαρώσει μετά από την κρίση (πιθανώς λόγω της συγκέντρωσης της απώλειας θέσεων εργασίας μεταξύ των χαμηλόμισθων

εργαζομένων), τα ευρύτερα μέτρα ανισότητας που βασίζονται στο εισόδημα των νοικοκυριών από την εργασία και το κεφάλαιο τείνουν να διευρύνονται. Ωστόσο, οι επιδράσεις αυτές μετριάστηκαν από τις μεταβολές στις δημόσιες μεταβιβάσεις και τους φόρους εισοδήματος φυσικών προσώπων, οι οποίες ήταν αρκετά αποτελεσματικές σε πολλές χώρες για τον περιορισμό των αυξήσεων της ανισότητας όσον αφορά το διαθέσιμο εισόδημα (δηλαδή τα αποτελεσματικά εισοδήματα που μπορούν να δαπανούν τα νοικοκυριά).

Τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας εξελίχθηκαν πολύ διαφορετικά στις κοινωνικοοικονομικές ομάδες μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση. Οι νεαροί άνδρες με χαμηλή ειδίκευση έχουν επηρεαστεί περισσότερο από την μείωση της απασχόλησης και της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, ενώ οι άνδρες με χαμηλή ειδίκευση έχουν πληγεί περισσότερο από την άποψη της αύξησης της ανεργίας. Αντίθετα, το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων αυξήθηκε, διατηρώντας μια τάση προφανή πριν από την κρίση, αν και τα ποσοστά ανεργίας τείνουν επίσης να αυξάνονται. Η μείωση της απασχόλησης των νέων συνοδεύτηκε από τα αυξημένα ποσοστά εγγραφής στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, ενώ ο ρυθμός των νεαρής ηλικίας ατόμων που δεν απασχολείται και δεν εντάσσεται στην εκπαίδευση και την κατάρτιση είναι γενικά σταθερός. Συνολικά, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης έχουν παρατηρηθεί τα ακόλουθα (OECD, 2013):

- Οι καλύτερες επιδόσεις στον τομέα της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτες. Ενώ οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να αποσύρονται με μεγάλο αριθμό από την αγορά εργασίας μετά από μεγάλες οικονομικές δυσκολίες στη δεκαετία του 1970, στη δεκαετία του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990, αυτή τη φορά παρέμειναν στο εργατικό δυναμικό και αύξησαν τη συμμετοχή τους μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση. Αυτό είναι παρόμοιο με το πρότυπο που παρατηρήθηκε μετά τις περιόδους ύφεσης στις αρχές της δεκαετίας του 2000, γεγονός που υποδηλώνει ότι μπορεί να είναι μέρος μιας πιο μακροπρόθεσμης τάσης. Για τις άλλες δημογραφικές ομάδες, η εξέλιξη των αποτελεσμάτων της αγοράς εργασίας μετά την παγκόσμια

χρηματοπιστωτική κρίση ήταν παρόμοια με την τυπική μορφή μετά από προηγούμενες μεγάλες οικονομικές κάμψεις.

- ⇒ Σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι έχουν αναβάλει όλο και περισσότερο τις αποφάσεις τους για συνταξιοδότηση, ενώ σε άλλες περιπτώσεις οι σταδιακές μειώσεις στην αναπηρία (π.χ. Πολωνία) και η αδράνεια για άλλους λόγους (π.χ. Ιρλανδία, Ολλανδία, Σουηδία) είναι οι κύριοι παράγοντες για την αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Η αύξηση της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης αντανακλά ένα συνδυασμό αλλαγών στα χαρακτηριστικά των ηλικιωμένων εργαζομένων όσον αφορά τα βελτιωμένα επίπεδα εκπαίδευσης και υγείας, καθώς και μεταρρυθμίσεις πολιτικής και μέτρα για την αύξηση των κινήτρων για τη συνέχιση της εργασίας σε μεγαλύτερη ηλικία. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται οι μεταρρυθμίσεις στον τομέα των συντάξεων, η σταδιακή κατάργηση των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης και η ενίσχυση των κριτηρίων επιλεξιμότητας για άλλα προγράμματα κοινωνικής μεταφοράς τα οποία λειτουργούσαν ως defacto συστήματα πρόωρης συνταξιοδότησης.

Αναφορικά με την Ελλάδα, σύμφωνα με έκθεση του Eurofound (2010), η οικονομική κρίση οδήγησε καταρχήν σε επιπτώσεις στη μισθωτή απασχόληση. Ειδικότερα, μεταξύ του 2008 και του 2009, η μισθωτή απασχόληση μειώθηκε για πρώτη φορά από το 1991, δηλαδή κατά 1,8% ή 52.281 άτομα. Την ίδια περίοδο, η απασχόληση των βοηθών σε οικογενειακές επιχειρήσεις μειώθηκε κατά 1,9% ή 5.200 άτομα. Παράλληλα, ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων με προσωπικό αυξήθηκε κατά 1% ή 3.688 άτομα, ενώ ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό αυξήθηκε οριακά κατά 0,4% ή 3.580 άτομα. Η μείωση της μισθωτής απασχόλησης οφείλεται σε μείωση κατά 3,4% (59.786 άτομα) στον αριθμό των εργαζομένων ανδρών, ενώ ο αριθμός των γυναικών εργαζομένων αυξήθηκε ελαφρά κατά 0,6% (7.503 άτομα). Ο υψηλότερος αριθμός αυτοαπασχολούμενων με προσωπικό προστίθεται - σε αύξηση 1,4% (4.391 άνδρες) - στον αριθμό των ανδρών στην κατηγορία αυτή. Από την άλλη πλευρά, ο υψηλότερος αριθμός

αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό συνδέεται με αύξηση κατά 1,2% (3.497 γυναίκες) στον αριθμό των γυναικών αυτής της κατηγορίας.

Μία δεύτερη συνέπεια είναι η αύξηση της ημιαπασχόλησης. Η οικονομική κρίση επηρέασε κυρίως τη μόνιμη και πλήρους απασχόλησης αμειβόμενη απασχόληση - όπως δείχνουν τα ακόλουθα συμπεράσματα - ενώ η απασχόληση ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης αυξάνεται, η τελευταία σε πολύ σημαντικό βαθμό. Η μόνιμη απασχόληση μειώθηκε για πρώτη φορά από το 1988, κατά 2,5% (64.684 άτομα) μεταξύ 2008 και 2009. Αντιστρόφως, η προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε κατά 3,6% (12.400 άτομα) κατά την ίδια περίοδο. Η μείωση της μόνιμης απασχόλησης οφείλεται σε μείωση κατά 4,3% (66.847 άτομα) σε μόνιμη απασχόληση μεταξύ ανδρών. Παράλληλα, η πλήρης απασχόληση μειώθηκε κατά 2,8% (79.716 άτομα). Η μείωση αυτή οφείλεται κυρίως στην πτώση κατά 4,1% (69.096 άτομα) σε άνδρες εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Αντίθετα, η μερική απασχόληση παρουσίασε σημαντική άνοδο κατά 20,4% (27.435 άτομα). Πιο συγκεκριμένα, η μερική απασχόληση ανδρών που πληρώθηκαν αυξήθηκε κατά 24,7% (9.311 άτομα), ενώ αυξήθηκε κατά 18,7% (18.124 άτομα) μεταξύ γυναικών εργαζομένων. Παρά τη μεγαλύτερη αύξηση της μερικής απασχόλησης στους άνδρες, οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο ποσοστό της μερικής απασχόλησης, που αποτελούν σχεδόν τα τρία τέταρτα όλων των εργαζομένων με μερική απασχόληση (Eurofound, 2010).

Τρίτον, η οικονομική κρίση είχε σημαντικό αντίκτυπο στον ιδιωτικό τομέα, όπου η απασχόληση μειώθηκε κατά 1,82% ή συνολικά κατά 35.590 άτομα το 2009. Στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, η αντίστοιχη μείωση ήταν μικρότερη στο 1,63%, που αντιστοιχεί σε 16.689 άτομα. Αν και οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα είναι χαμηλότερες και αφορούν διαφορετικούς τομείς από ό,τι στον ιδιωτικό τομέα, είναι ωστόσο σημαντικές. Τέλος, από την άποψη των τομέων της οικονομίας, η απασχόληση μειώθηκε σε 14 από τους 21 μονοψήφιους τομείς της ελληνικής οικονομίας. Οι σημαντικότερες μειώσεις σημειώθηκαν στους τομείς των κατασκευών και της μεταποίησης, οι οποίες αντιπροσωπεύουν το ένα τρίτο

και το ένα πέμπτο της πτώσης αντίστοιχα. Από τους τομείς στους οποίους έχει αυξηθεί η μισθωτή απασχόληση, ο σημαντικότερος είναι ο τομέας των εγχώριων υπηρεσιών. Σημαντικές αυξήσεις στην απασχόληση παρατηρήθηκαν επίσης στον τομέα της γεωργίας, της εκπαίδευσης και των τομέων της πληροφόρησης και της επικοινωνίας (Eurofound, 2010).

2.1.2 Αλλαγές στην αγορά εργασίας εξαιτίας της δημογραφικής γήρανσης

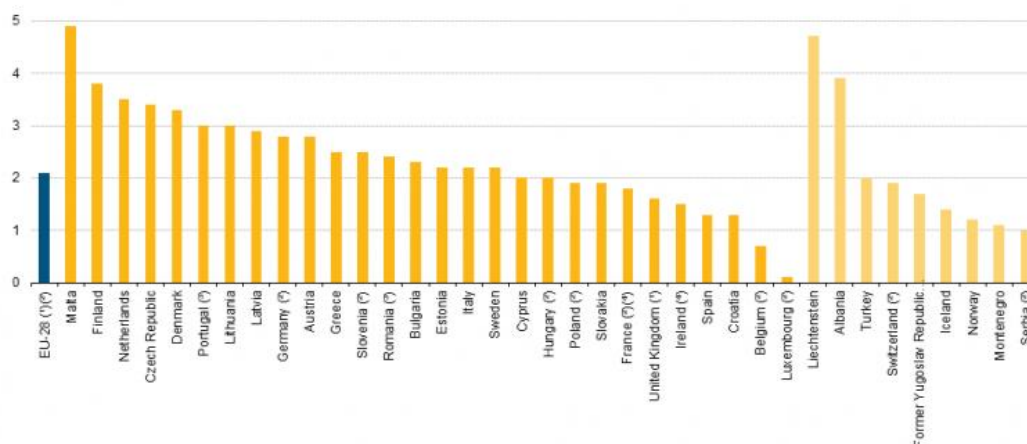
με τον όρο δημογραφική γήρανση δεν νοείται απλά η αύξηση του αριθμού των ηλικιωμένων. Αντίθετα, (Κοτζαμάνης, 1994, σελ. 1): «Ως δημογραφική γήρανση ορίζουμε τη συνεχή αύξηση της αναλογίας των ηλικιωμένων ατόμων (60, 65, 70, 75+) στο συνολικό πληθυσμό. Καθίσταται προφανές ότι η συνεχής αυτή αύξηση της αναλογίας των ηλικιωμένων συμβαδίζει με τη μείωση του ειδικού βάρους των παιδιών (0-14 ετών) και ενδεχομένως με αυτή των ενδιάμεσων ηλικιών (15 έτη-κατώτατο ηλικιακό όριο που θέτουμε για να οριοθετήσουμε την πληθυσμιακή ομάδα των ηλικιωμένων). Επομένως, η δημογραφική ή πληθυσμιακή γήρανση συνιστάται στις δομικές μεταβολές των πληθυσμών μας και δεν ταυτίζεται/ορίζεται απλά ως αύξηση του συνολικού αριθμού των ηλικιωμένων (του πλήθους τους δηλαδή)». Σημαντικό ζήτημα αποτελεί η συνεχής μείωση του λόγου των εργαζομένων προς συνταξιούχων, εξαιτίας του χαμηλού, ή ακόμα και αρνητικού ρυθμού αύξησης του εργατικού δυναμικού, σε συνδυασμό με την αύξηση των συνταξιούχων (Κετσετζοπούλου, 2007). Σύμφωνα με στοιχεία του Trading Economics (2016), τον Ιανουάριο του 2016 παρατηρείται μία μείωση των εργαζομένων ατόμων στην Ευρώπη.

Η μείωση της γεννητικότητας αποτελεί πρωταρχικό αίτιο της δημογραφικής γήρανσης, όπως αναφέρεται και από τον Κοτζαμάνη (1994) και τους Κάτσερονά, Οντατσκονά και Μιάδεκ (2014). Ωστόσο, κατά την περίοδο έως το 2060, ο δείκτης γεννητικότητας αναμένεται να αυξηθεί σχεδόν σε όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε., με εξαίρεση την Ιρλανδία, τη Γαλλία και τη Σουηδία που αναμένεται να μειωθεί, αλλά και το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου αναμένεται να παραμείνει σταθερός (European Commission, 2015). Το προσδόκιμο ζωής

επίσης αποτελεί επίσης σημαντικό παράγοντα που αναμένεται να αλλάξει την ηλικιακή σύνθεση της Ευρώπης. Το προσδόκιμο ζωής κατά τη γέννηση αναμένεται ότι θα αυξηθεί κατά 7,1 έτη για τους άντρες και κατά 6 έτη για τις γυναίκες, με αποτέλεσμα το προσδόκιμο ζωής να διαμορφωθεί στα 84,8 έτη για τους άντρες και στα 89,1 έτη για τις γυναίκες το 2060. Συνεπώς, η αναλογία ατόμων άνω των 65 ετών προς τα άτομα ηλικίας 15-64 ετών αναμένεται ότι θα αυξηθεί από 27,8% σε 50,1% το 2060 (European Commission, 2015).

Ο πληθυσμός της ΕΕ-28 (Η Ευρώπη των 28 κρατών-μελών), την 1η Ιανουαρίου του 2014 ανερχόταν σε 506.800.000 άτομα. Οι νέοι (0-14 ετών) αποτελούσαν το 15,6% του πληθυσμού της ΕΕ-28, ενώ τα άτομα που θεωρούνται από την ηλικία (15 έως 64 ετών) που εργάζονται αντιπροσώπευαν το 65,8% του πληθυσμού. Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (65 ετών και άνω) ήταν 18,5% (αύξηση 0,3% σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος). Σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, το υψηλότερο ποσοστό των νέων στο σύνολο του πληθυσμού το 2014 παρατηρήθηκε στην Ιρλανδία (22,0%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό καταγράφηκε στη Γερμανία (13,1%). Όσον αφορά το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω στο σύνολο του πληθυσμού, η Ιταλία (21,4%) και η Γερμανία (20,8%) είχαν τα υψηλότερα ποσοστά, ενώ η Ιρλανδία είχε το χαμηλότερο ποσοστό (12,6%).

Γράφημα 2.1 Αύξηση στο ποσοστό του πληθυσμού άνω των 65 ετών, 2004-2014



(*) Provisional; estimate.

(*) Break in time series in various years between 2004 and 2014.

(*) Estimate.

(*) Provisional.

Source: Eurostat (online data code: demo_pjanind)

Πηγή: Eurostat, 2016

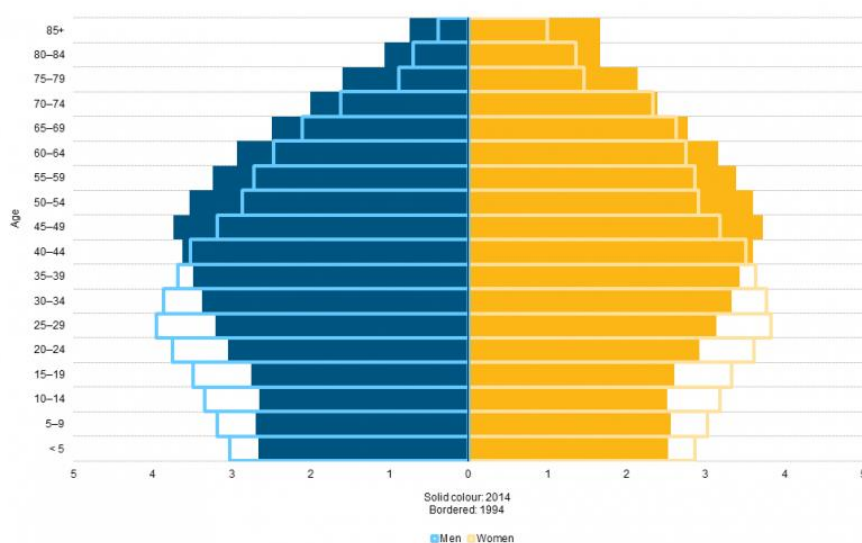
Η δομή του πληθυσμού των χωρών της ΕΖΕΣ (Ευρωπαϊκή Ζώνη Ελευθέρων Συναλλαγών) και των υποψηφίων προς ένταξη ήταν παρόμοια με αυτή που παρατηρήθηκε στην ΕΕ, με κύριες εξαιρέσεις να είναι η Τουρκία, η Ισλανδία και η Αλβανία, όπου η δομή του πληθυσμού ήταν παρόμοια με εκείνη της Ιρλανδίας: η αναλογία της νεαρότερης ηλικιακής ομάδας ήταν υψηλότερη (24,6% , 20,5% και 19,2%, αντίστοιχα) και τα άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω αντιπροσώπευαν ένα συγκριτικά χαμηλό ποσοστό του συνολικού πληθυσμού (7,7%, 13,2% και 12,0%, αντίστοιχα). Παρ' όλα αυτά, η τάση της γήρανσης του πληθυσμού είναι ορατή σε αυτές τις χώρες (Eurostat, 2016).

Η μέση ηλικία του πληθυσμού της ΕΕ-28 ήταν 42,2 χρόνια, την 1η Ιανουαρίου του 2014. Αυτό σημαίνει ότι το ήμισυ του πληθυσμού της ΕΕ-28 ήταν ηλικίας άνω των 42,2 ετών, ενώ οι μισοί ήταν νεότεροι. Η μέση ηλικία στην ΕΕ-28 αυξήθηκε κατά μέσο όρο κατά 0,3 έτη ανά έτος κατά την τελευταία δεκαετία, και πιο συγκεκριμένα από τα 39,2 χρόνια το 2004 στα 42,2 χρόνια το 2014. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μέση ηλικία αυξήθηκε σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, όπως για παράδειγμα κατά 5,4 χρόνια στη Ρουμανία και

κατά περισσότερο από 4,0 χρόνια στη Λιθουανία, την Πορτογαλία και τη Γερμανία (Eurostat, 2016).

Οι πυραμίδες πληθυσμού δείχνουν την κατανομή του πληθυσμού κατά φύλο και κατά ομάδες ηλικιών των πέντε τελευταίων ετών. Κάθε ράβδος αντιστοιχεί στο μερίδιο του συγκεκριμένου φύλου και ηλικιακή ομάδα στο σύνολο του πληθυσμού (άνδρες και γυναίκες μαζί). Η πυραμίδα του πληθυσμού της ΕΕ-28, την 1η Ιανουαρίου 2014 ήταν στενή στο κάτω μέρος και γίνεται όλο και περισσότερο σαν μια ρομβοειδή λόγω των κλάσεων της γενιάς του baby boom που προκύπτει από τα υψηλά ποσοστά γονιμότητας σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες στα μέσα της δεκαετίας του 1960. Οι baby boomers θα εξακολουθούν να αποτελούν ένα σημαντικό μέρος του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας. Η πρώτη από αυτές τις μεγάλες ομάδες του πληθυσμού που γεννήθηκαν σε μια περίοδο 20-30 ετών έχουν πλέον φτάσει σε ηλικία συνταξιοδότησης, όπως φαίνεται από τη σύγκριση με την πυραμίδα του πληθυσμού του 1994. Η διόγκωση του baby boom κινείται επάνω στην πυραμίδα του πληθυσμού, αφήνοντας το κάτω μέρος του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας και τη βάση (άτομα ηλικίας 0-14) στενότερο.

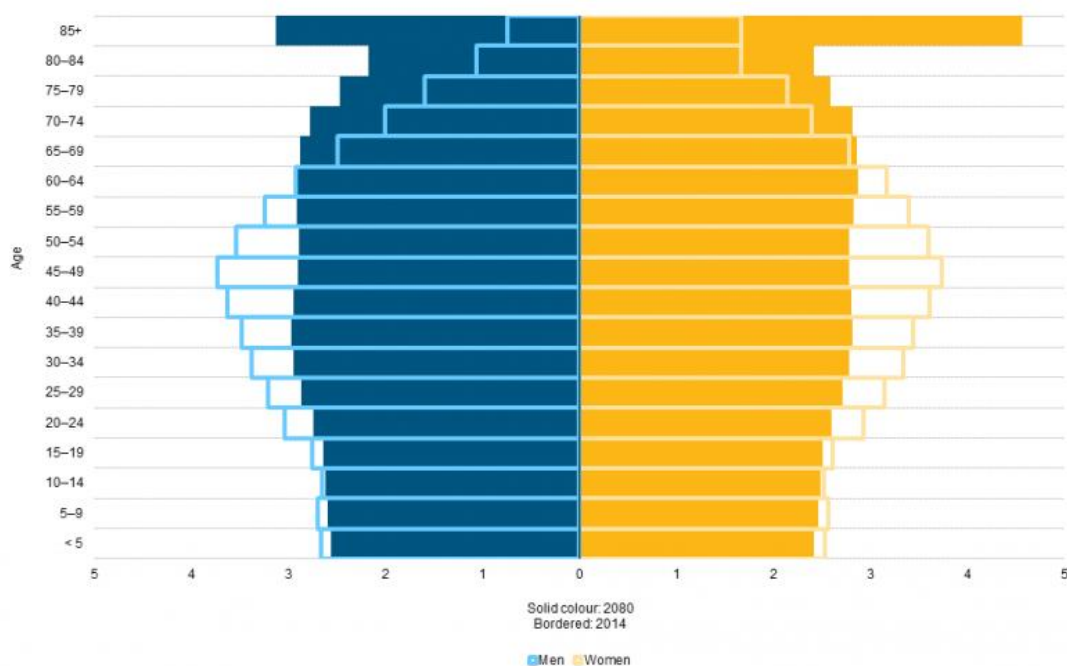
Γράφημα 2.2 Πυραμίδα πληθυσμού ΕΕ-28, 1994 και 2014



(*) 1994: EU-27, 2014: provisional estimate.
Source: Eurostat (online data code: demo_pjangroup)

Πηγή: Eurostat, 2016

Γράφημα 2.3 Πυραμίδα πληθυσμού ΕΕ-28, 2014 και 2080



(*) 2080: projections (EUROPOP2013).
Source: Eurostat (online data codes: demo_pjangroup and proj_13nprms)

Πηγή: Eurostat, 2016

Στην πρόταση σύστασης του Συμβουλίου για τη θέσπιση εγγύησης δεξιοτήτων (COM(2016) 382 final) αναφέρεται πως, «οι δημογραφικές τάσεις θα οδηγήσουν σε ένα ολοένα και συρρικνούμενο εργατικό δυναμικό, καθώς ο ενεργός πληθυσμός (20-64 ετών) προβλέπεται να μειωθεί από 306 εκατομμύρια σε 269 εκατομμύρια. Οι τάσεις αυτές μπορεί να οξύνουν την αναντιστοιχία και τις ελλείψεις δεξιοτήτων στις αγορές εργασίας εμποδίζοντας έτσι τις επενδύσεις, την καινοτομία και την ανάπτυξη. Η αναντιστοιχία και οι ελλείψεις δεξιοτήτων μπορούν επίσης να αποτελέσουν τροχοπέδη στην αύξηση της παραγωγικότητας και την αναδιανομή των πόρων μεταξύ των κλάδων στο εσωτερικό ενός κράτους μέλους και μεταξύ των κρατών μελών.

Αυτό με τη σειρά του μπορεί να εμποδίσει την αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων της ενιαίας αγοράς και να μειώσει περαιτέρω την ανθεκτικότητα ευάλωτων σε αναταράξεις οικονομιών. Οι τάσεις αυτές αποτελούν πρόκληση που επιβάλλει την ενσωμάτωση του αναξιοποίητου ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, ιδίως μεταξύ των ενηλίκων με

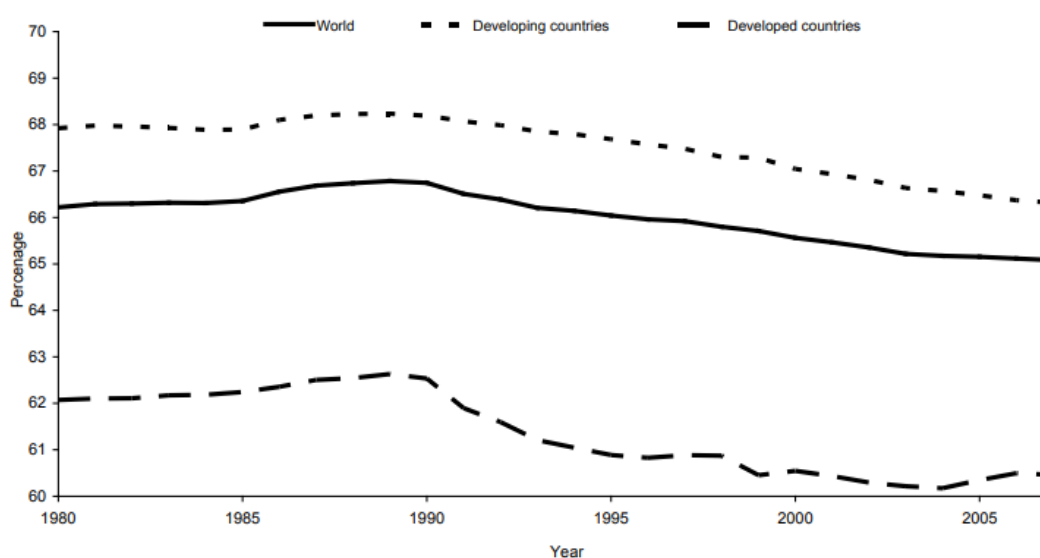
χαμηλές δεξιότητες. Για να εξισορροπηθούν οι δημογραφικές αυτές τάσεις, είναι σαφής η ανάγκη να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης, η παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού και να παραμείνουν οι πιο ηλικιωμένες γενεές για μεγαλύτερο διάστημα στην αγορά εργασίας. Οι μετανάστες μπορούν επίσης να συνεισφέρουν στην κάλυψη των κενών, εφόσον οι δεξιότητές τους καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και χρησιμοποιούνται κατάλληλα».

Ο μειούμενος πληθυσμός ή ακόμη και μια νέα σταθερή πληθυσμιακή διάρθρωση μπορεί να απαιτήσει αλλαγές στις μορφές εργασίας και τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, για παράδειγμα μεγαλύτερη ηλικία συνταξιοδότησης και μικρότερη πρόωρη συνταξιοδότηση (Lisenkova και McQuaid, 2010). Αυτό υποδηλώνει ότι είναι επιθυμητές πολιτικές που αυξάνουν την πιθανή προσφορά εργασίας. Το Γράφημα 4 δείχνει το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό για άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω από το 1980 έως το 2007. Αξίζει να σημειωθούν ορισμένα σημεία σχετικά με αυτό το γράφημα. Το πρώτο είναι ότι, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, το συνολικό ποσοστό συμμετοχής για τις ανεπτυγμένες χώρες ήταν χαμηλότερο από ό, τι για τις αναπτυσσόμενες χώρες. Το δεύτερο είναι ότι ο ρυθμός αυτός μειώθηκε ελαφρά, αν και υπήρξαν οξύτερες αλλαγές σε ορισμένες χώρες κατά τα μέσα του εικοστού αιώνα. Ωστόσο, αυτή η μέση πτώση συγκαλύπτει τις αλλαγές μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων. Το Γράφημα 5 δείχνει τα ποσοστά συμμετοχής του εργατικού δυναμικού για τα άτομα ηλικίας 55 ετών και άνω. Οι τιμές εμφανίζονται για τρεις συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες: 55-59, 60-64 και 65+.

Στις αναπτυσσόμενες και αναπτυσσόμενες χώρες, η συμμετοχή μειώνεται με την αύξηση της ηλικίας. Για την ηλικιακή ομάδα 55-59, οι εκτιμήσεις αυτές δείχνουν ότι το ποσοστό συμμετοχής είναι περίπου το ίδιο στις αναπτυσσόμενες και στις αναπτυσσόμενες χώρες - περίπου το 60%. Όσον αφορά τις άλλες δύο ομάδες, το ποσοστό συμμετοχής είναι σημαντικά υψηλότερο στις αναπτυσσόμενες χώρες. Ειδικότερα για την ηλικιακή ομάδα ηλικίας 60-64 ετών, το ποσοστό συμμετοχής είναι σήμερα περίπου 40% στις αναπτυσσόμενες χώρες και περίπου 50% στις αναπτυσσόμενες χώρες. Για την ηλικιακή ομάδα

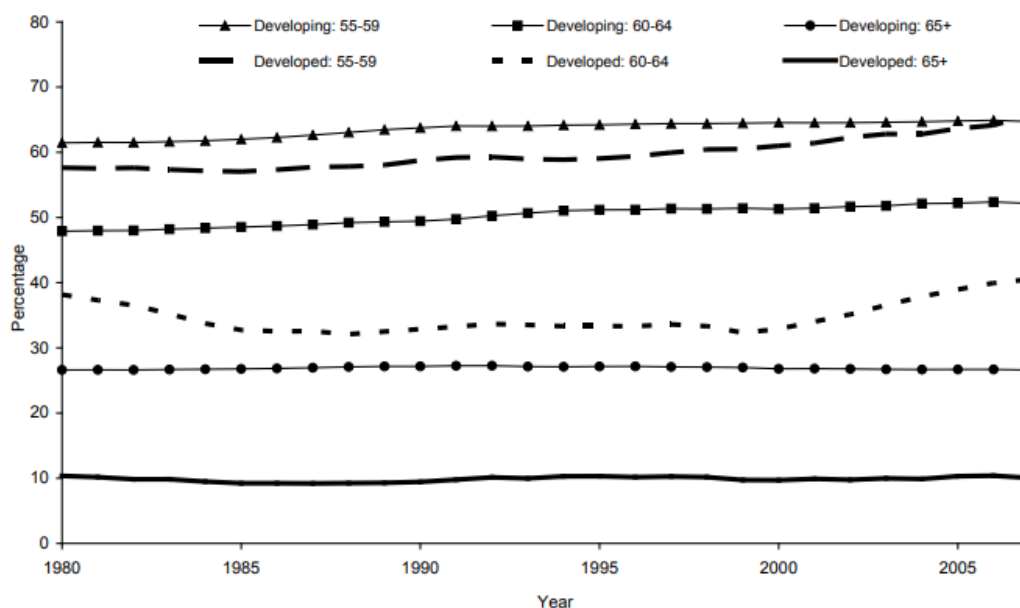
65+, το χάσμα είναι ακόμη πιο έντονο, με το ποσοστό περίπου 10% στις ανεπτυγμένες χώρες και σχεδόν το 30% στις αναπτυσσόμενες χώρες, αν και αυτό συνέβη κατά τη διάρκεια των δεκαετιών πριν το 1980. Το ποσοστό συμμετοχής αυξήθηκε ελαφρά για τις ανεπτυγμένες χώρες για τα άτομα κάτω των 65 ετών, ειδικά κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000, εν μέρει λόγω μιας σχετικά μεγάλης οικονομίας στα μέσα της δεκαετίας του 2000 και της μειωμένης πρόωρης συνταξιοδότησης (η οποία στο παρελθόν ήταν σχετικά κοινή για ηλικιωμένους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της ύφεσης) (Lisenkova και McQuaid, 2010).

Γράφημα 2.4 Ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας ατόμων άνω των 15 ετών, 1980-2007



Πηγή: Lisenkova και McQuaid, 2010, σελ. 32

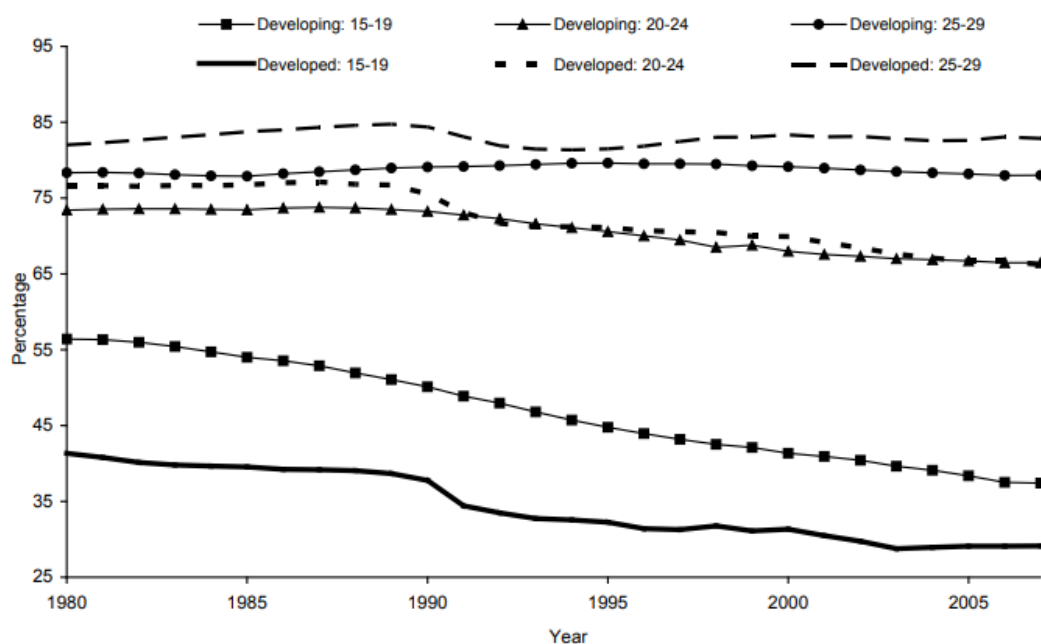
Γράφημα 2.5 Ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας ατόμων άνω των 55 ετών, 1980-2007



Πηγή: Lisenkova και McQuaid, 2010, σελ. 33

Στο σχήμα 2.6 παρουσιάζονται τα ποσοστά συμμετοχής του εργατικού δυναμικού για τους «νεότερους», ηλικίας 15 έως 29 ετών, σε τρεις συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες: 15-19, 20-24 και 25-29. Η συμμετοχή αυξάνεται με την ηλικία. Το ποσοστό συμμετοχής στην ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών μειώθηκε σε αυτή την περίοδο αντανακλώντας κυρίως την αυξημένη συμμετοχή στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση, με το τρέχον ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας να είναι περίπου 35% στις αναπτυσσόμενες χώρες και περίπου 30% στις ανεπτυγμένες χώρες. Το ποσοστό για την ηλικιακή ομάδα 20-24 έχει επίσης μειωθεί, πιθανώς για λόγους μεγαλύτερης συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, και είναι περίπου 65% τόσο στις αναπτυσσόμενες όσο και στις ανεπτυγμένες χώρες. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, το ποσοστό συμμετοχής της ηλικιακής ομάδας ηλικίας 25-29 ετών παρουσιάζει ελάχιστες μεταβολές, αν και αυτή η πηγή δεδομένων δείχνει ότι το ποσοστό είναι υψηλότερο στις ανεπτυγμένες χώρες (83%) σε σύγκριση με αναπτυσσόμενες χώρες (78%).

Γράφημα 2.6 Ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας ατόμων 15-29 ετών, 1980-2007



Πηγή: Lisenkova και McQuaid, 2010, σελ. 34

Οι εκτιμήσεις που παρουσιάζονται στα Σχήματα 4-6 έως 9 δείχνουν ότι τα ποσοστά συμμετοχής του εργατικού δυναμικού των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι σχετικά χαμηλά. Με την αύξηση του προσδόκιμου ζωής στις ανεπτυγμένες χώρες, πολλοί υποστηρίζουν ότι η ηλικία συνταξιοδότησης, συνήθως γύρω στην ηλικία των 60 έως 65 ετών, είναι πολύ χαμηλή. Η "ηλικία συνταξιοδότησης" συνήθως ερμηνεύεται ως η ηλικία κατά την οποία κάποιος δικαιούται κρατική σύνταξη ή ιδιωτική σύνταξη στα επαγγέλματα όπου η συνταξιοδότηση είναι υποχρεωτική. Με την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης, ορισμένοι άνθρωποι θα υποχρεωθούν να εργαστούν σε μεγαλύτερη ηλικία, ενώ άλλοι μπορεί να χαιρετίσουν την ευκαιρία να εργαστούν για διάφορους λόγους.

Μια δημοφιλής άποψη είναι ότι η αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης θα αυξήσει την πιθανή προσφορά εργασίας αυξάνοντας την πιθανή προσφορά ηλικιωμένων εργαζομένων. Ωστόσο, οι εκτιμήσεις συμμετοχής του εργατικού δυναμικού που παρουσιάζονται σε αυτό το τμήμα υποδεικνύουν ότι η απλή

αύξηση στην ηλικία συνταξιοδότησης ίσως να μην έχει τις αναμενόμενες επιπτώσεις στο μέγεθος του δυνητικού εργατικού δυναμικού. Οι άνθρωποι στις αναπτυγμένες χώρες συχνά επιλέγουν να σταματήσουν τη σταδιοδρομία τους πολύ πριν από την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης. Η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού στην ηλικιακή ομάδα ηλικίας 60-64 ετών είναι μόλις 40%, αν και τα τελευταία χρόνια παρατηρήθηκε μικρή αύξηση από 32% το 1999 σε 41% το 2007 (Lisenkova και McQuaid, 2010).

Για να αυξηθεί η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, οι κυβερνήσεις θα μπορούσαν να εισαγάγουν κίνητρα και να εξαλείψουν τα αντικίνητρα που σχετίζονται με τη συνεχή απασχόληση και την πρόωρη συνταξιοδότηση αντίστοιχα. Εντούτοις, απαιτούνται ευρύτερες αλλαγές στην αγορά εργασίας, στα εκπαιδευτικά συστήματα και στις υπηρεσίες υγείας, προκειμένου να δημιουργηθούν ευκαιρίες απασχόλησης για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας και να διατηρηθεί η απασχολησιμότητά τους. Το αν η αύξηση αυτή θα μεταφραστεί σε απασχόληση θα εξαρτηθεί επίσης από τη ζήτηση εργασίας, τους τύπους και τις συνθήκες εργασίας και τους μισθούς που προσφέρονται από τους εργοδότες (Lisenkova και McQuaid, 2010). Υπάρχουν επτά τομείς αξιοσημείωτης πολιτικής και στρατηγικής εστίασης για την αειφόρο τοπική οικονομική ανάπτυξη και την ανάπτυξη της απασχόλησης ενόψει των σεναρίων της δημογραφικής αλλαγής (OECD, 2012):

1. Αειφόρα μοντέλα σχεδιασμού για συρρικνούμενες κοινότητες. Η αστικοποίηση δεν λαμβάνει χώρα με τον ίδιο ρυθμό παντού και οι χώρες και τα εδάφη, κυρίως σε τοπικό επίπεδο, αντιμετωπίζουν τεράστιες διαφορές ως προς τον τρόπο με τον οποίο τις επηρεάζουν οι δημογραφικές αλλαγές. Η νέα κατάσταση της δημογραφικής αλλαγής και της συρρίκνωσης είναι εκτός του «πλασίου διεθνούς προγραμματισμού». Η αντιμετώπιση του προβλήματος των μοντέλων αειφόρου ανάπτυξης που απομακρύνονται από το παράδειγμα ανάπτυξης απαιτεί διαφορετικά μέσα και στρατηγικές που να συνδέονται στενά με την τοπική κατάσταση και τις εκδηλώσεις συρρίκνωσης.

2. Αντιμετώπιση των χαμηλών ποσοστών γονιμότητας μέσω πολιτικών που υποστηρίζουν καλύτερα τις οικογένειες, ιδίως καλύτερες συνθήκες για εργαζόμενους γονείς και για όσους εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Πολλά ακόμη έργα πρέπει να γίνουν από τους δημόσιους οργανισμούς για την ευαισθητοποίηση σχετικά με την κρίσιμη ανάγκη υποστήριξης των οικογενειών πέραν των τυποποιημένων συνθηκών εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα (κυρίως στις ΜΜΕ) καθώς και την ανάγκη παροχής καλής και ευέλικτης πρόσβασης στη φροντίδα των παιδιών. Τα προγράμματα ευαισθητοποίησης ίσως χρειαστεί να ενταχθούν έγκαιρα και συστηματικά στα προγράμματα σπουδών επαγγελματικής κατάρτισης.

3. Προώθηση προσαρμοσμένης ποιοτικής απασχόλησης για τον πληθυσμό άνω των 65 ετών, αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού και διευκόλυνση της επιχειρηματικότητας προσφέροντας νέες ευκαιρίες για την ηλικιακή ομάδα άνω των 65 ετών να συμμετάσχουν σε απασχόληση προσαρμοσμένη στα ηλικιακά τους χαρακτηριστικά και αξιοποιώντας τις συσσωρευμένες γνώσεις που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Τα συστήματα κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων θα διαδραματίσουν έναν ακόμη σημαντικότερο ρόλο κατά τα επόμενα χρόνια, καθώς οι επιχειρήσεις, ιδίως οι ΜΜΕ, και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας προσαρμόζονται στις νέες επιταγές της οικονομίας. Η παραδοχή από τα συστήματα απασχόλησης ότι οι ρουτίνες εργασίας είναι οι ίδιες ανεξάρτητες από την ηλικία του εργαζομένου πρέπει να αμφισβητηθεί, λαμβάνοντας υπόψη τις μεταβαλλόμενες φυσικές συνθήκες των εργαζομένων καθώς μεγαλώνουν. Οι νέοι ρόλοι για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους ως μέντορες νεότερων εργαζομένων πρέπει επίσης να αναπτυχθούν σύμφωνα με τις αναδυόμενες προσεγγίσεις μεταξύ των γενεών.

Ανάπτυξη της «ασημένιας οικονομίας» (silvereconomy). Πολλές χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ γίνονται γρήγορα μια ηλικιωμένη κοινωνία. Υπό το πρίσμα αυτής της δημογραφικής αλλαγής, οι κυβερνήσεις αντιμετωπίζουν κρίσιμες πολιτικές προκλήσεις στους τομείς των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας για ηλικιωμένους πολίτες, πολιτικές που αποσκοπούν στην αύξηση των ποσοστών γεννήσεων και την ένταξη των ηλικιωμένων. Ταυτόχρονα,

αναδύονται νέες ευκαιρίες στους τομείς της λεγόμενης "ασημένιας οικονομίας", όπου σχεδιάζονται νέες τεχνολογίες, προϊόντα και υπηρεσίες. Για παράδειγμα, οι υπηρεσίες φροντίδας θα αντιμετωπίσουν μεγαλύτερη ζήτηση σε ποσότητα αλλά κυρίως σε ποιότητα καθώς και αυξημένες ευκαιρίες στον τομέα της αναψυχής.

Μεταρρύθμιση των τοπικών αγορών εργασίας για την αύξηση της παραγωγικότητας και της οικονομικής απόδοσης. Το δυναμικό για περαιτέρω αύξηση της απασχόλησης πέρα από τα επίπεδα πριν από την κρίση είναι αβέβαιο και ως εκ τούτου η παραγωγικότητα θα αποτελέσει την κύρια κινητήρια δύναμη της ανάπτυξης. Η συνταξιοδότηση των babyboomers μπορεί ενδεχομένως να τονώσει την παραγωγικότητα. Αυτό είναι ένα από τα βασικά ζητήματα παγκοσμίως, ενώ η κοινωνία επικεντρώνεται στην αύξηση της ποιότητας και της αξιοπρεπούς εργασίας. Τα προγράμματα και οι δραστηριότητες κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων θα αποκτήσουν όλο και μεγαλύτερη σημασία για την αύξηση της παραγωγικότητας και για την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι προσεγγίσεις μεταξύ των γενεών για τη μεταφορά γνώσεων και την ανάπτυξη δραστηριοτήτων εντατικής γνώσης μεταξύ γενεών είναι χρήσιμοι τρόποι για την αύξηση των επιδόσεων.

Ενσωμάτωση των μεταναστών στις φθίνουσες αγορές εργασίας. Ο ρόλος των μεταναστών στην ανακούφιση των ελλείψεων στην αγορά εργασίας αυξάνεται λόγω συνταξιοδοτήσεων και λόγω του ότι η ασημένια οικονομία επεκτείνεται πέρα από τις παραδοσιακές χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας σε γηριατρική φροντίδα και σε θέσεις υψηλής έντασης γνώσης στην καινοτομία στον τομέα της αναψυχής, της υγειονομικής περίθαλψης και των ιατρικών υπηρεσιών. Οι προκλήσεις για την κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων ενός μεταναστευτικού πληθυσμού θα απαιτήσουν επίσης νέες δεξιότητες στον τομέα της πολυπολιτισμικής συνειδητοποίησης και της διαπολιτισμικής επικοινωνίας που θα πρέπει επίσης να επηρεάσουν τις αλλαγές στη στάση εργοδοτών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Η διασφάλιση των δημόσιων οικονομικών των τοπικών περιοχών παραμένει βιώσιμη προκειμένου να αντιμετωπιστούν: α) οι αυξανόμενες ανάγκες μιας

γηράσκουσας κοινωνίας που θα απαιτήσει μεγαλύτερη ζήτηση για συντάξεις, υγεία και μακροχρόνια περίθαλψη και β) παροχή και συντήρηση της σημερινής και της νέας υποδομής συρρικνωμένων κοινοτήτων με μειωμένη οικονομική βάση. Οι υπερεθνικές και εθνικές κυβερνήσεις θα πρέπει να διαδραματίσουν εδώ, μαζί με τους φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, σημαντικό ρόλο για να εξασφαλίσουν ότι οι πολιτικές και οι στρατηγικές ευθυγραμμίζονται.

2.2 Πλεονεκτήματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στη βάση των αλλαγών της αγοράς εργασίας εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και της δημογραφικής γήρανσης

Η οδηγία της 20ής Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης αναφέρει στο άρθρο 2 ότι «σε μία περίοδο που η Ευρωπαϊκή Ένωση διέρχεται σοβαρή οικονομική κρίση η οποία εκτινάσσει την ανεργία, και ειδικότερα την ανεργία των νέων, και σε μία συγκυρία γήρανσης του πληθυσμού, η επικύρωση των σχετικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων μπορεί να παράσχει πολύτιμη συμβολή στη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας, στην προώθηση της κινητικότητας και στην τόνωση της ανταγωνιστικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης». Επίσης, στο άρθρο 4 αναφέρεται ότι «η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη επιδιώκει την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων με σκοπό την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης.

Οι συνοδευτικές εμβληματικές πρωτοβουλίες «Νεολαία σε κίνηση» και «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» τονίζουν την ανάγκη για πιο ευέλικτες μαθησιακές διαδρομές που να μπορούν να βελτιώνουν την είσοδο και την προώθηση στην αγορά εργασίας, να διευκολύνουν τις μεταβάσεις από τις φάσεις της εργασίας στις φάσεις της μάθησης και να προωθούν την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης».

Η απόκτηση αυτογνωσίας - ποιοι είμαστε και πώς να χρησιμοποιήσουμε τα ταλέντα μας - αποτελεί προϋπόθεση για την "δυνατότητα ανάπτυξης" και την "απασχολησιμότητα". Η "δυνατότητα ανάπτυξης" δηλώνει τη δυνατότητα αύξησης της γενικής ικανότητας των ατόμων ως προσώπων, προκειμένου να ενισχυθεί η συμβολή και η συμμετοχή τους στην κοινωνία. Η μεγαλύτερη αυτογνωσία μέσω της αναγνώρισης συνεπάγεται όχι μόνο τη διαφοροποίηση του εαυτού από τους άλλους, αλλά και την ανάπτυξη αυτογνωσίας και αυτοσυντήρησης μέσα και μέσω της αλληλεγγύης προς την ανθρωπότητα και μέσω της άμεσης δέσμευσης και δράσης στον κόσμο. Αυτό το σημείο επεξεργάζεται εύγλωττα ο βραβευμένος με το Νόμπελ Amartya Sen στο επιφανή βιβλίο του *Development as Freedom* του (2000). Η αναγνώριση της αξίας του ατόμου για την ενδυνάμωση των ανθρώπων και την παροχή κοινωνικών ευκαιριών βρίσκεται στο επίκεντρο του βιβλίου του. Ο Sen προσδιορίζει τις "κοινωνικές ευκαιρίες" ως μία από τις πέντε οργανικές ελευθερίες (οι άλλες είναι πολιτικές ελευθερίες, οικονομικές διευκολύνσεις, εγγυήσεις διαφάνειας και ασφάλεια) που επηρεάζουν την ουσιαστική ελευθερία των ατόμων να ζουν καλύτερα και να προωθούν τις γενικές δυνατότητές τους.

Με τις κατάλληλες κοινωνικές ευκαιρίες (όπως η υποστήριξη της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης και της βασικής εκπαίδευσης), μπορούν τα άτομα να διαμορφώσουν αποτελεσματικά τη ζωή τους και να βοηθήσουν ο ένας τον άλλον. Παρατηρεί ότι η ατομική ελευθερία είναι κατ' εξοχήν ένα κοινωνικό προϊόν και υπάρχει μια αμφίδρομη σχέση μεταξύ (1) των κοινωνικών ρυθμίσεων για την επέκταση των ατομικών ελευθεριών και (2) της χρήση ατομικών ελευθεριών όχι μόνο για τη βελτίωση της αντίστοιχης ζωής, αλλά και για τις πιο κατάλληλες και αποτελεσματικές κοινωνικές ρυθμίσεις (English, 2015).

2.2.1 Πλεονεκτήματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης για τους εκπαιδευόμενους

Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης έχει αρκετά πλεονεκτήματα. Από τη μία, παύει να υπάρχει η ανάγκη από μέρους των εκπαιδευομένων να

επαναλαμβάνουν τη γνώση που απέκτησαν μέσα από την συμμετοχή τους σε κάποιο επίσημο μάθημα ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, ή μέσα από την εμπειρία τους. Συνεπώς, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να ξεκινήσουν να παρακολουθούν ένα πρόγραμμα σε μετέπειτα στάδιο και όχι από την αρχή, ενώ παράλληλα μπορούν να το ολοκληρώσει σε λιγότερο χρονικό διάστημα και με μικρότερο κόστος. Αυτό αποφέρει ιδιαίτερα οφέλη σε όρους εργάζονται και παρακολουθούν κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα μερικής φοίτησης, καθώς έχουν ήδη κάποια γνώση και απλώς επιθυμούν να την αναβαθμίσουν για λόγους προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης (Betts, 2010).

Η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης συμβάλλει στη δια βίου μάθηση, ενισχύει την αυτοπεποίθηση των ενηλίκων εκπαιδευομένων, ενώ παράλληλα αποτελεί ένα βασικό στοιχείο πολιτικών δια βίου μάθησης και υλοποίησης εθνικών και διακρατικών πλαισίων προσόντων των ατόμων (Andersson, Fejes και Sandberg, 2013; Beaudin, 2008; Lafont και Pariat, 2012; Wihak, 2011). Επίσης, επιτρέπει τη μεταφορά ενηλίκων εκπαιδευομένων μεταξύ διαφόρων εκπαιδευτικών προγραμμάτων είτε εντός της χώρας, είτε εκτός αυτής σε άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα με παρόμοια μαθήματα, υπό τη διαδικασία γνωστή ως *credittransfer* (Beaudin, 2008; Lafont και Pariat, 2012).

Σύμφωνα με τον OECD (2010), τα οφέλη της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης για τα άτομα διακρίνονται σε οικονομικά, εκπαιδευτικά, κοινωνικά και λοιπά, δηλαδή οφέλη που δεν εντάσσονται στις ανωτέρω κατηγορίες. Αναφορικά με τα οικονομικά οφέλη, επισημαίνεται πως ένα σημαντικό όφελος για τους εκπαιδευομένους απορρέει από τη μείωση του κόστους της επίσημης μάθησης και το κόστος ευκαιρίας που προκύπτει από τη δυνητική απώλεια πόρων για τα άτομα κατά την περίοδο κατά την οποία ασχολούνται με αυτήν (δηλαδή την επίσημη μάθηση). Επίσης, στη βάση αυτού του επιχειρήματος βρίσκεται και το επιχείρημα της εξοικονόμησης χρόνου, καθώς τα άτομα δεν είναι υποχρεωμένα να παρακολουθήσουν εκ νέου ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Ένα άλλο συνηθισμένο επιχειρήμα αφορά την ανάγκη προβολής των διαφόρων τρόπων απόδοσης των ανεπίσημων και άτυπων μαθημάτων. Αυτό

ισχύει για δύο λόγους (OECD, 2010): α) διότι η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης επιτρέπει στα άτομα να εξασφαλίσουν πιθανά οφέλη στην αγορά εργασίας και β) διότι μπορεί να τους βοηθήσει, ιδιαίτερα ως ενήλικες, να επιστρέψουν στο σύστημα δια βίου μάθησης, δηλαδή συμβάλλει στην επανασύνδεση με την εκπαίδευση. Η Ιρλανδία και η Ισλανδία τονίζουν επίσης τη δυνατότητα επιστροφής στο σύστημα δια βίου μάθησης, όπως και η Νορβηγία, ιδίως στην περίπτωση της ανεργίας λόγω τριβής. Η ιδέα είναι ότι η αναγνώριση μπορεί να οδηγήσει σε πολύ σύντομες και αποτελεσματικές περιόδους κατάρτισης, έτσι ώστε τα άτομα που αντιμετωπίζουν προσωρινή ανεργία να βρουν ταχύτερη εργασία, τουλάχιστον σε τομείς όπως οι τομείς υγείας ή κοινωνικών θεμάτων, οι οποίοι συχνά λαμβάνουν αναγνωριστικά (πιλοτικά) σχέδια.

Εκτός των παραπάνω, οι χώρες που στοχεύουν κυρίως στο πιστοποιητικό ολοκλήρωσης της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για να εισαγάγουν διαδικασίες για την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της μη τυπικής και άτυπης μάθησης είναι αυτές που συχνά δίνουν μεγαλύτερη προσοχή σε αυτή τη διπλή αξία που προαναφέρθηκε. Συγκεκριμένα παραδείγματα περιλαμβάνουν την επαρχία Saskatchewan στον Καναδά του Μεξικού, η οποία στοχεύει στο *bachillerato* και στη Νορβηγία με το "διαβατήριο δεξιοτήτων". Η Αυστραλία και η Ισπανία επίσης αναφέρονται στις ευκαιρίες που προσφέρει η αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης για την εξασφάλιση καλύτερης εργασίας και / ή για την αύξηση της επαγγελματικής κινητικότητας.

Η Αυστραλία αναφέρεται επίσης, μεταξύ άλλων, στην περίπτωση ηλικιωμένων ατόμων που δεν εργάζονται πλέον και που θα ήθελαν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας. Η Αυστραλία έχει επίσης επισημάνει ότι οι εθελοντικές δραστηριότητες, όπως η ομάδα διάσωσης της θάλασσας του Queensland, μπορούν να οδηγήσουν στην απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που είναι δυνητικά πολύ απαιτητικές στην αγορά εργασίας. Οι Κάτω Χώρες αναφέρονται σε ενδεχομένως καλύτερες αμοιβές, πιο ενδιαφέρουσα εργασία και περιθώρια επαγγελματικής προαγωγή, στην περίπτωση της ύπαρξης προηγούμενης γνώσης.

Στη Νορβηγία, η επαγγελματική κατάρτιση θεωρείται ο μόνος απαραίτητος πόρος για τη δημιουργία και τη διασφάλιση θέσεων εργασίας. Η Ιταλία υπογραμμίζει επίσης τη σημασία των μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας, ιδίως για τους εργαζόμενους που βρίσκονται σε μεταβατικό στάδιο, όπως εκείνοι που επιθυμούν να επιστρέψουν στην εργασία. Στη Χιλή, εφιστάται η προσοχή στη βελτίωση της απασχολησιμότητας και της αμοιβής, στη μείωση του κόστους κατάρτισης και στη βελτιστοποίηση της χρήσης του χρόνου. Πέραν της απασχολησιμότητας, χώρες όπως η Σλοβενία μιλούν για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που μπορεί να γίνουν εμφανείς μέσω της αναγνώρισης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.

Μερικά επαγγέλματα υιοθέτησαν επίσης τη φιλοσοφία και τις τεχνικές αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης προκειμένου να δημιουργήσουν μία συγκεκριμένη επαγγελματική ταυτότητα. Από το 2004 έως το 2006 στη Νορβηγία, οι αγρότες του νομού Nordland χρησιμοποίησαν την αναγνώριση για να αξιολογήσουν τις ικανότητές τους. Αν και αυτοί είναι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι, η διαδικασία αναγνώρισης γενικότερα και το νορβηγικό "διαβατήριο δεξιοτήτων" ειδικότερα μπορούν να τους βοηθήσουν να προσδιορίσουν σωστά τις δυνατότητές τους και την θέση τους στην αγορά αγαθών και υπηρεσιών (όσον αφορά την ποιότητα, τις θέσεις κ.λπ.). Οι τεχνικές αναγνώρισης μπορούν επίσης να επιτρέψουν στους αλλοδαπούς να αναγνωρίσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους, όταν δεν είναι δυνατές οι παραδοσιακές διαδικασίες ισοδυναμίας, εξαιτίας ορισμένων μορφών ασυμβατότητας από χώρα σε χώρα.

Η συχνότητα τέτοιων περιστατικών καθιστά την αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων ενδιαφέρουσα ως υποκατάστατο των διαδικασιών ισοδυναμίας. Η αναγνώριση μπορεί να είναι ένας τρόπος για την επίλυση αυτών των προβλημάτων, καθώς είναι τα αποτελέσματα προηγούμενης μάθησης που αξιολογούνται σε πραγματικές ή προσομοιωμένες καταστάσεις. Αυτή η προσέγγιση χρησιμοποιείται στην επαρχία Saskatchewan στον Καναδά. Αντίθετα, η Ισπανία δεν φαίνεται να είναι σε θέση - ή να θέλει - να

υιοθετήσει αυτή την προσέγγιση επειδή μπορεί να θεωρηθεί ως αθέμιτος ανταγωνισμός για τα εθνικά διπλώματα.

Αναφέρθηκε παραπάνω πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης συμβάλλει στη διευκόλυνση και την προώθηση της επανασύνδεσης με την αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον OECD (2010), η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι ένας παράγοντας που παρακινεί τα άτομα να επιστρέψουν στη μάθηση σε ένα επίσημο πλαίσιο, ενώ λιγότερο αναγνωρίζεται ως μέσο εξαίρεσης από ακαδημαϊκές προϋποθέσεις για την εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Στη Γερμανία, η αναγνώριση χρησιμοποιείται για την πρόσβαση τόσο στην ανώτερη, όσο και στην επαγγελματική εκπαίδευση. Στον Καναδά πιστεύεται επίσης ότι η χρήση του PLAR για σκοπούς εισαγωγής ελαχιστοποιεί την επακόλουθη εγκατάλειψη. Το Βέλγιο υπογραμμίζει ότι η αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης οδηγεί σε θετική αντίληψη της εκμάθησης σε ένα επίσημο πλαίσιο. Η Σλοβενία υποστηρίζει ότι η αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης είναι ιδιαίτερα προσανατολισμένη στην επίτευξη κάποιας επαγγελματικής ή κοινωνικής θέσης. Στην Ισπανία, η αναγνώριση αποτελεί μέσο αντιστάθμισης του μειονεκτήματος της μη κατοχής τίτλου αποφοίτησης από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Εκτός των παραπάνω, υποστηρίζεται πως, ένα σωστά διαχειριζόμενο προσωπικό πρόγραμμα για την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της μη τυπικής και άτυπης μάθησης μπορεί να διδάξει στα άτομα αρκετά για τον εαυτό τους, αλλά και να τους βοηθήσει να πλοηγηθούν καλύτερα τόσο στο σύστημα της διά βίου μάθησης όσο και στην αγορά εργασίας. Επί παραδείγματι, η Αυστραλία υπογραμμίζει τη χρησιμότητα της αναγνώρισης ως μιας διαδικασίας που βοηθά τους εκπαιδευόμενους να σχεδιάσουν και να αναπτύξουν την καριέρα τους, εντοπίζοντας αδυναμίες, ειδικά ενδιαφέροντα ή ισχυρά σημεία. Αυτό το σημείο αναφέρεται επίσης από την Ιταλία, η οποία βλέπει τη δυνατότητα 'μετάφρασης' της εμπειρίας στα προσόντα ως μια πολλά υποσχόμενη οδό, ιδίως για την τόνωση των εκπαιδευομένων και την υποβοήθησή τους στην εκπόνηση μεμονωμένων σταδιοδρομιών.

Η Χιλή δίνει έμφαση στην προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη μαζί με την υποστήριξή της για το σχεδιασμό μελλοντικών σταδιοδρομιών. Στη Σλοβενία, η σαφήνεια που προκύπτει από την αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης θα πρέπει να διευκολύνει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Αυτό ισχύει διότι, η αναγνώριση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των ανθρώπων τους επιτρέπει να επικεντρώσουν τις προσπάθειές τους σε αυτά που δεν έχουν ακόμη καταφέρει. Κάθε διαδρομή είναι έτσι εξατομικευμένη. Η Ελβετία αναφέρεται στην ενίσχυση των αρχικών σταδιοδρομιών για τις γυναίκες και τους μετανάστες. Η Δανία δηλώνει ότι η αποσαφήνιση των ικανοτήτων των ατόμων διεγείρει μεγαλύτερο προσωπικό ενδιαφέρον και συμμετοχή. Στη Δημοκρατία της Τσεχίας, ο σχετικά διαφανής χαρακτήρας μιας διαδικασίας αναγνώρισης θεωρείται επίσης ως κίνητρο, και ενδεχομένως ευνοϊκό, για την επιστροφή στην επίσημη μάθηση.

Όλες οι πολιτικές που αποσκοπούν στην αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την αξία της έννοιας της διά βίου μάθησης. Για παράδειγμα, το πρόγραμμα Gateway στο Πανεπιστήμιο Athabasca έχει αποδείξει πειστικά οφέλη από την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης, συμπεριλαμβανομένης της εισδοχής στα επίσημα προγράμματα, της συσσώρευσης ακαδημαϊκών πιστώσεων και της βελτίωσης των κερδών, της σταδιοδρομίας και της ποιότητας ζωής. Τα πλεονεκτήματα αυτού του είδους των αποτελεσμάτων επισημαίνονται στην έκθεση του Project Gateway: οι εργοδότες προωθούν τα άτομα που έχουν ωφεληθεί από το PLAR, κάτι που διαφορετικά δεν θα το είχαν κάνει.

Οι ενδιαφερόμενοι δεν ήταν υποψήφιοι για συνεχή κατάρτιση, γεγονός που υποδηλώνει ότι η αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης ανοίγει δρόμους που δεν θα είχαν υλοποιηθεί διαφορετικά. Η αναγνώριση των αποτελεσμάτων της μη τυπικής και άτυπης μάθησης μπορεί επίσης να προσφέρει στους ανθρώπους μια ευκαιρία "δεύτερης ευκαιρίας" να ζήσουν την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (που οδηγεί σε απολυτήριο). Για το άτομο, αυτό μπορεί να αποτελέσει εφελκυστήριο για το σύστημα της δια βίου μάθησης, έχοντας κατά νου ότι οι έρευνες δείχνουν ότι οι ενήλικες

επιστρέφουν μόνο στην τυπική μάθηση αφού φθάσουν τουλάχιστον το όριο της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πολλές χώρες (π.χ. η Νότια Αφρική, η Ολλανδία και η Αυστρία) επισημαίνουν τις θετικές επιπτώσεις που έχει η αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης στην ευαισθητοποίηση των ανθρώπων σχετικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους. Αυτό επιτρέπει στα άτομα να ελέγχουν καλύτερα την εκμάθησή τους, καθώς και να επιλέγουν τις μεθόδους που ταιριάζουν καλύτερα στις ατομικές τους ανάγκες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων για τις οποίες υποστηρίζεται η περαιτέρω τυπική μάθηση.

Τέλος, η αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης συμβάλλει στην ανάπτυξη της ποιότητας των εκπαιδευτικών. Μολονότι λίγα παραδείγματα δίδονται από τις διάφορες χώρες, ζητώντας από τους εκπαιδευτικούς να εξοικειωθούν με τις έννοιες και τις αρχές αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης, μπορεί να τους επιτρέψει να αναπτύξουν τις επαγγελματικές τους πρακτικές, ιδίως μέσω καλύτερης αξιολόγησης της ποιότητας. Το σύστημα των κολλεγίων στη Νέα Σκωτία, το Οντάριο και το Saskatchewan (Καναδάς) απαιτεί από όλους τους νέους δασκάλους να παρακολουθήσουν μια σειρά μαθημάτων εσωτερικού πιστοποιητικού, ένα από τα στοιχεία των οποίων εξοικειώνει με την αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης όπως αντικατοπτρίζεται στο PLAR. Επιπλέον, αρκετές καναδικές επαρχίες και εδάφη αναφέρουν ότι έχουν ξεκινήσει διάλογο με τους εκπαιδευτικούς σχετικά με την επαγγελματική τους εξέλιξη μέσω του PLAR (OECD, 2010).

Η Αυστρία υποστηρίζει την αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης στο τέλος της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, για λόγους ισότητας (Hauptschule). Αυτό, μεταφέρει τη συζήτηση στο πεδίο των κοινωνικών οφελών που απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης. Η αναγνώριση της ανεπίσημης και άτυπης μάθησης (για παράδειγμα, η γενική αύξηση των επιπέδων προσόντων) πιστεύεται ότι έχει δυνητικά θετικές συνέπειες για την κοινωνική συνοχή, ένα στοιχείο της οποίας είναι η ισότιμη πρόσβαση σε προσόντα. Για παράδειγμα, η Σλοβενία υπογραμμίζει την ιδέα της ισότητας και επισημαίνει ότι τα κοινωνικά οφέλη

είναι διπλά, καθώς από τη μία πλευρά υπάρχει αύξηση των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των ατόμων και από την άλλη αυτή η αύξηση συμβάλλει στην καλύτερη παροχή υπηρεσιών υγείας. Μάλιστα, επισημαίνεται πως η ζήτηση για αυτού του είδους την αναγνώριση αυξάνεται, εξαιτίας της γήρανσης του πληθυσμού. Με τον τρόπο αυτό, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα μπορούν να οργανώσουν αποτελεσματικότερα την είσοδο σε ένα επάγγελμα και την πιθανή επιστροφή στην επίσημη μάθηση. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για κοινωνικές ομάδες που απειλούνται με αποκλεισμό και για τις πιο μειονεκτούσες ομάδες του πληθυσμού γενικά (OECD, 2010). Αυτό με τη σειρά του οδηγεί στα πλεονεκτήματα της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, που αναλύονται στην επόμενη ενότητα.

Πριν από αυτό, ωστόσο, δεν μπορούμε να μην αναφερθούμε στα οφέλη της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης σε ψυχολογικό επίπεδο, δηλαδή στην αύξηση της αυτοπεποίθησης των ατόμων και του κύρους τους (OECD, 2010). Η απόκτηση υψηλού επιπέδου αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης είναι ένα σημαντικό προσωπικό όφελος. Το σημείο αυτό αναφέρεται στη Δανία, τη Γερμανία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, τη Σκωτία και τη Σλοβενία. Διευκρινίζεται ιδιαίτερα στις Κάτω Χώρες, όπου η αναγνώριση θεωρείται πιο σημαντική για την προώθηση της εικόνας των ανθρώπων από ότι μια πιθανή εξειδίκευση. Στη Δανία, το επιχείρημα αναφέρεται επίσης στην ευημερία, στις βελτιωμένες σχέσεις με συναδέλφους και στη θετική στάση απέναντι στις προσδοκίες των εργοδοτών.

Αυτή η ψυχολογική πτυχή μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντική για άτομα που έχουν απομακρυνθεί από το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα και που μπορεί να μην πιστεύουν στον εαυτό τους και στις ικανότητές τους. Σε μια προσέγγιση που περιλαμβάνει την αναγνώριση της ανεπίσημης και άτυπης μάθησης, η αίσθηση ότι κάποιος κατέχει τη γνώση και την ικανότητα να κάνει πράγματα μπορεί να (επιβεβαιωθεί) και να είναι ισχυρότερη από ό, τι στο επίσημο σύστημα, επειδή κινητοποιεί το άτομο ως κεντρικό παράγοντα. Η Αυστραλία επισημαίνει ότι οι στόχοι εκείνων που βασίζονται στην αναγνώριση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης μπορεί να είναι διαφορετικοί, επειδή δεν εμπλέκονται στο συνήθη τύπο του επίσημου συστήματος. Αυτό υποδηλώνει

ένα άνοιγμα προς νέες μορφές κινήτρων και, ως εκ τούτου, νέες προσεγγίσεις για την προσέλκυση ανθρώπων και ίσως επίσης γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που πρέπει να αξιοποιηθούν τόσο ατομικά όσο και συλλογικά (OECD, 2010).

Σύμφωνα με τους Wheelahan et al. (2003), τα οφέλη από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης για τα άτομα συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- Εναλλακτική πρόσβαση στην εκπαίδευση, όταν δεν έχουν επιτευχθεί οι «κανονικές» προϋποθέσεις για την είσοδο σε κάποιο εκπαιδευτικό ίδρυμα
- Μειωμένο χρόνο και κόστος για την απόκτηση προσόντων
- Αναγνώριση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των ατόμων ως πιστοποιημένων προσόντων, η οποία επιτρέπει στους εργοδότες να κρίνουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που συνδέονται με ένα συγκεκριμένο προσόν. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε περιόδους υψηλής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και εν μέρει αντικαθιστά τις προηγούμενες μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν για να μαρτυρούν τις γνώσεις και την εμπειρία τους (για παράδειγμα, προσωπικές αναφορές / συστάσεις, αν και αυτές εξακολουθούν να είναι σημαντικές). Το να έχουν τα άτομα ένα «εισιτήριο» είναι ιδιαίτερα σημαντικό για να επιτρέπεται σε αυτά να βρίσκουν και να μετακινούνται σε θέσεις εργασίας
- Αύξηση αυτοπεποίθησης και υποκίνησης για μάθηση
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου μάθησης, ιδίως των δεξιοτήτων αυτοαξιολόγησης και σχεδιασμού σταδιοδρομίας
- Πρόσβαση σε διαδρομές στη δια βίου μάθηση

2.2.2 Πλεονεκτήματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα

Η Wihak (2011) επισημαίνει την σημασία της αξιολόγησης και αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης, που αναφέρεται στη διαδικασία της αναθεώρησης, αξιολόγησης και αναγνώρισης των πληροφοριών, των δεξιοτήτων και της γνώσης που οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι έχουν αποκτήσει μέσα από βιωματική

ή αυτο-κατευθυνόμενη (άτυπη) μάθηση παρά μέσω της επίσημης εκπαίδευσης. Στο ίδιο πλαίσιο, ο Παπασταμάτης (2010, σελ. 216) αναφέρει πως η αξιολόγηση και πιστοποίηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος μετά το πέρας αυτού, είναι «αναπόσπαστο τμήμα του συνολικού εκπαιδευτικού προγράμματος αλλά και κοινωνική αναγκαιότητα».

Όπως έχει αναφερθεί παραπάνω, σημαντικό όφελος από την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης απορρέει από την προβολή των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που πιστοποιούνται μέσω της αναγνώρισης των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Αυτό συμβαίνει όταν η αναγνώριση επικυρώνεται με την παροχή απτής εγγραφής, είτε πρόκειται για πιστοποιητικό είτε για κάποια άλλη μορφή φυσικής ή εικονικής τεκμηρίωσης. Στην περίπτωση αυτή, το εκπαιδευτικό ίδρυμα αποκτά περισσότερο κύρος, καθώς αποτελεί φορέα πιστοποίησης των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων που έχουν πιστοποιηθεί (OECD, 2010).

Ορισμένοι παραδοσιακοί πάροχοι προσόντων επέστρεψαν στην αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης ως τρόπο αύξησης του αριθμού των υποψήφιων πελατών τους, όπως στην Ολλανδία. Στην Αυστραλία, υποστηρίζεται ότι η προσφορά για αναγνώριση των οφελών ενισχύει την ελκυστικότητα του ιδρύματος, επιτρέποντάς του να διαφοροποιηθεί. Οι Κάτω Χώρες και η Αυστραλία τονίζουν ότι η αναγνώριση μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για τους παρόχους να εξοικειωθούν περισσότερο με τις επιθυμίες των επιχειρήσεων, ιδίως σε τοπικό επίπεδο. Στη Δημοκρατία της Τσεχίας, η αναγνώριση θεωρείται ως μέσο για την εξασφάλιση της συνέπειας των σταδιοδρομιών ατόμων που δεν έχουν μόνο μερικά προσόντα. Επίσης, η Ισπανία ανταποκρίνεται στην κοινωνική ανάγκη να αναγνωρίσει τις ικανότητες που αποκτήθηκαν με διαφορετικά μέσα, συμπεριλαμβανομένης της εμπειρίας. Η Σκωτία υπογραμμίζει τη δυνατότητα μετάβασης από το ένα τίτλο σε άλλο, το οποίο μπορεί επίσης να είναι προς το συμφέρον των παρόχων. Η Αυστραλία σημειώνει τη μείωση του κόστους για τους παρόχους, κυρίως επειδή οι φοιτητές με πιστωτικές μονάδες που λαμβάνονται από το RPL παραμένουν στο σύστημα για λιγότερο χρόνο. Καθώς μειώνεται η συγκέντρωση παραδοσιακών φοιτητών, τα πανεπιστήμια

σε πολλές χώρες διερευνούν τη δυνατότητα προσέλκυσης μη παραδοσιακών φοιτητών σε ενότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στη Χιλή, το επιχείρημα ότι η αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης επιτρέπει στα ιδρύματα να προσελκύσουν περισσότερους φοιτητές χρησιμοποιείται επίσης για τα ινστιτούτα τεχνικής κατάρτισης.

Η Τσεχική Δημοκρατία δηλώνει ότι η αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης είναι απαραίτητη για τη διαφοροποίηση της παροχής, ιδίως για την προσφορά πιστοποιημένων προσόντων. Η Σκωτία μοιράζεται αυτή την πεποίθηση, με σκοπό να προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες στους ανθρώπους να έχουν μια σταδιοδρομία που ταιριάζει με τις προσδοκίες τους - και την αμοιβή που τους συνοδεύει - χάρη στα προσόντα τους (OECD, 2010).

Ένα ακόμη βασικό ζήτημα για την αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης είναι οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που έχουν συγκεντρωθεί αλλά δεν επαρκούν για την απόκτηση προσόντων. Στην περίπτωση αυτή, η αναγνώριση αυτών των αποτελεσμάτων μπορεί να γίνει ένα φυσικό συμπλήρωμα της επίσημης μάθησης. Τα αναγνωρισμένα αποτελέσματα για την πρόσβαση σε ένα προσόν δεν μεταβάλλουν την περίοδο που απαιτείται για την απόκτηση του. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι η απαιτούμενη περίοδος υπάγεται σε συγκεκριμένους κανονισμούς ή ότι ο ενδιαφερόμενος καθορίζει μια περίοδο για την επίτευξη του ίδιου στόχου. Εναλλακτικά, η περίοδος που απαιτείται για την απόκτηση προσόντων μπορεί να μειωθεί για τα άτομα με αναγνωρισμένα αποτελέσματα ανεπίσημης και άτυπης μάθησης.

Εάν δεν υπάρχουν εξωτερικοί περιορισμοί, όπως η υποχρεωτική περίοδος σπουδών ή κατάρτισης, η ταχύτητα είναι μια προσωπική μεταβλητή που επιτρέπει στους υποψήφιους για προσόντα να επιλέξουν μια διαδικασία μάθησης προσαρμοσμένη στις δικές τους δυνατότητες και προτιμήσεις. Σε χώρες όπως η Νότια Αφρική και η Νορβηγία, τα αποτελέσματα της άτυπης και άτυπης μάθησης μπορεί να αποτελέσουν τη βάση για την άμεση απονομή πλήρους προσόντων. Ακόμη και όταν ένα πιστοποιημένο προσόν είναι ο

στόχος, η πιο διαδεδομένη λύση περιλαμβάνει τη χορήγηση πιστώσεων για χρήση σε μια διαδικασία πιστοποίησης ως συμπλήρωμα των πιστώσεων που αποκτώνται ή μπορούν να αποκτηθούν στο επίσημο σύστημα. Αυτή είναι η ουσία του αυστραλιανού συστήματος. Συνολικά, η βασική αιτιολόγηση για τη συνεκτίμηση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης σε μια διαδικασία πιστοποίησης είναι να δοθεί η δυνατότητα στους συμμετέχοντες να ξεκινούν από "υψηλότερα". Μπορούν έτσι να χρησιμοποιήσουν αυτά τα αποτελέσματα για να προχωρήσουν γρηγορότερα ή να κάνουν περισσότερα από την επακόλουθη επίσημη μάθηση για σκοπούς προσόντων στην ενήλικη ζωή τους, ανάλογα με τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν (OECD, 2010).

Σύμφωνα με τους Wheelahan et al. (2003), τα οφέλη από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- Αποδοτική και αποτελεσματική ανάπτυξη των πόρων διδασκαλίας, διότι δεν διδάσκουν στα άτομα αυτό που ήδη γνωρίζουν
- Ανάπτυξη νέων αγορών με τη συμμετοχή ατόμων τα οποία διαφορετικά δεν θα μπορούσαν να εμπλακούν στην εκπαίδευση
- Βελτίωση της διατήρησης και των ποσοστών επιτυχίας με την αύξηση της υποκίνησης των σπουδαστών
- Έκθεση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, των εκπαιδευτικών και των ακαδημαϊκών στις νέες και αναδυόμενες γνώσεις και τεχνολογίες, όπως αναπτύσσονται σε τομείς της οικονομίας και της κοινωνίας, οι οποίοι μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη νέων μαθημάτων και προγραμμάτων, με γνώσεις που θα αποβούν κοινωνικά χρήσιμες
- Ανάπτυξη προσεγγίσεων με επίκεντρο τον σπουδαστή

2.2.3 Πλεονεκτήματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης για τις επιχειρήσεις

Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης επιφέρει επίσης και πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες. Δεδομένου του ρόλου των εργοδοτών και των επιχειρήσεων στην κοινωνία, τα οφέλη που προκύπτουν από την αναγνώριση των αποτελεσμάτων της ανεπίσημης και άτυπης μάθησης είναι

κυρίως οικονομικά. Η Τσεχική Δημοκρατία υπογραμμίζει ότι τα άτομα μπορούν να βρουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που προέρχονται από τον κόσμο της εργασίας πιο ελκυστικές από την καθαρά ακαδημαϊκή γνώση, επειδή οι πρώτες είναι σαφείς πρακτικές και λειτουργικές. Όπως και οι ιδιώτες, οι εργοδότες ενδιαφέρονται για την ιδέα της εξοικονόμησης κόστους, το οποίο απορρέει από το μη σχεδιασμό και διεξαγωγή εκπαιδευτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων κατάρτισης. Η Τσεχική Δημοκρατία αναφέρεται σε αυτό, παρόλο που η ιδέα ενός κέρδους σε χρόνο και, ως εκ τούτου, σε αναγνώριση δεν είναι αποδεκτή για επαγγέλματα με σχετικά αυστηρούς κανονισμούς (OECD, 2010).

Ένα άλλο πολύ σημαντικό όφελος είναι η βελτίωση της διασύνδεσης μεταξύ της αγοράς εργασίας και του κόσμου της μάθησης μέσω της σαφούς αναγνώρισης όλων των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων. Οι εργοδότες ενδιαφέρονται σαφώς για την προβολή των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, έτσι ώστε να μπορούν να ταιριάζουν καλύτερα στους εργαζομένους τους με τις εργασίες ή τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελεστούν. Η Ιταλία υπογραμμίζει τη χρήση των πόρων που περιλαμβάνουν τη διδασκαλία χαρτοφυλακίων (Libretto Formativo del Cittadino) για να βοηθήσει τους εργοδότες και να εξασφαλίσει ότι η απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις τους. Η Δανία θεωρεί ότι η έγκυρη τεκμηρίωση και η προβολή των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων αποτελεί σημαντικό στοιχείο της επιχειρηματικής στρατηγικής. Η Αυστρία έχει καθιερώσει συστήματα αξιολόγησης ικανοτήτων και χαρτοφυλακίων εκμάθησης για την ενθάρρυνση αυτού του είδους ορατότητας. Η Ισπανία τονίζει τη θετική πτυχή της διαδικασίας αξιολόγησης που είναι εγγενής στην αναγνώριση της βελτίωσης των πληροφοριών που διαθέτουν οι εργοδότες σχετικά με τους υπαλλήλους τους. Αυτό μπορεί να συμβάλει ακόμη και στην ενίσχυση του γοήτρου μιας επιχείρησης.

Πολλές канаδικές επαρχίες βασίζονται στην αιτιολόγησή τους για την αναγνώριση των μη τυπικών και ανεπίσημων μαθησιακών αποτελεσμάτων στην παραγωγικότητα των εργαζομένων, η οποία θα βελτιωνόταν με την

καλύτερη κατανόηση των δικών τους γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Στη Μανιτόμπα, το Διαβατήριο Εξειδικευμένων Εργασιών (Work Ready Skills Skills) δίνει προτεραιότητα στα επιχειρήματα που αφορούν την παραγωγικότητα, με το σκεπτικό ότι αυτό επιτρέπει στους ανθρώπους να βρουν τις κατάλληλες θέσεις εργασίας. Στη Νορβηγία, η Vox, ο οργανισμός εκπαίδευσης ενηλίκων, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων αυξάνεται εάν οι ικανότητές τους εντοπιστούν και κωδικοποιηθούν. Η Αυστρία αποδίδει επίσης μεγάλη σημασία στην παραγωγικότητα και έχει δημιουργήσει μηχανισμούς που περιλαμβάνουν αξιολογήσεις ικανοτήτων και χαρτοφυλάκια μάθησης. Παρ' όλο που η ισχύς του επιχειρήματος εξαρτάται από το επίπεδο έκθεσης στον ανταγωνισμό και ιδιαίτερα από τον διεθνή ανταγωνισμό, πολλοί εργοδότες θεωρούν την ανάπτυξη των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων ως μέσο για την αντιμετώπιση πολλών προβλημάτων, συμπεριλαμβανομένης της έλλειψης ανταγωνιστικότητας. Η Δανία έχει καθιερωμένη επίσημη θέση σχετικά με την υψηλή στρατηγική σημασία του θέματος (OECD, 2010).

Μια άλλη σημαντική πρόκληση για ορισμένους εργοδότες είναι η ικανοποίηση των κανονιστικών απαιτήσεων και η διασφάλιση της ποιότητας, στο πλαίσιο της πιστοποίησης. Αυτό συμβαίνει σε τομείς όπως η υγεία στην οποία ένα ποσοστό του εργατικού δυναμικού αναμένεται να διαθέτει συγκεκριμένα πιστοποιημένα προσόντα (επιπλέον ή αντί για άδεια άσκησης). Το ίδιο ισχύει για άλλα νομοθετικώς κατοχυρωμένα επαγγέλματα στα οποία όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν πιστοποιητικό για ορισμένες τεχνικές εργασίες. Τέλος, μια παρόμοια προϋπόθεση ισχύει για μια ολόκληρη τάξη επαγγελματιών που πρέπει να έχουν τυπικά καταρτισμένο προσωπικό στις ομάδες τους, προκειμένου να υποβάλουν προσφορές για ορισμένες συμβάσεις, ιδίως στον τομέα των δημοσίων συμβάσεων. Ένα συγκεκριμένο παράδειγμα παρέχεται από την United Training and Initiative Training Officers Security Officer (Manitoba, Καναδάς).

Οι εργοδότες μπορεί επίσης να ενδιαφέρονται να υιοθετήσουν πρακτικές που συνεπάγονται την αναγνώριση των εξωσχολικών και ανεπίσημων μαθησιακών αποτελεσμάτων των αλλοδαπών εργαζομένων, τους οποίους θα

ήταν σε θέση να προσλάβουν εάν πιστοποιούν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους. Ένα παράδειγμα παρέχεται από τον Saskatchewan στον Καναδά. Μια παρόμοια ιδέα που εμφανίζεται σε μερικές χώρες αλλά δεν είναι ακόμη διαδεδομένη θα συνεπαγόταν την αναγνώριση των μη τυπικών και άτυπων μαθησιακών αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν από τους μετανάστες που επέστρεψαν στη χώρα καταγωγής τους. Σε γενικές γραμμές, οι επιχειρήσεις είναι πάντα πιθανό να ωφεληθούν εάν μια επιχείρηση μπορεί να διαφημίσει το γεγονός ότι οι υπάλληλοί της έχουν τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο. Αυτό αποτελεί, πάνω από όλα, προϋπόθεση για την εξασφάλιση πιστοποίησης μέσω συστημάτων διασφάλισης ποιότητας που χρησιμοποιούν διεθνή πρότυπα (π.χ. ISO) ή διαγωνισμούς στον τομέα δημόσιων ή διεθνών συμβάσεων. Η αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης μπορεί να διευκολύνει τους εργοδότες να παρακινήσουν τους εργαζομένους να ξεκινήσουν μαθήματα που οδηγούν σε πιστοποιημένα προσόντα.

Τέλος, οι τεχνικές που περιλαμβάνουν την αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης μπορεί να οδηγήσουν σε καλύτερη κατανόηση της ποιότητας των υποψηφίων για προσλήψεις πέρα από τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους. Η Δανία ισχυρίζεται ότι οι επιχειρήσεις θα πρέπει να προσανατολίσουν τη στρατηγική τους με βάση αυτό που μαθαίνουν από τις τεχνικές αναγνώρισης. Στο Βέλγιο η αναγνώριση θεωρείται ότι παρέχει τη δυνατότητα βελτίωσης των διαδικασιών πρόσληψης εργαζομένων μέσω δοκιμών γνώσης. Η Χιλή θεωρεί αυτή τη μέθοδο επιλογής των αιτούντων ως τρόπο μείωσης των δαπανών πρόσληψης, ιδίως επειδή προσφέρει έναν τρόπο αξιολόγησης της ικανότητας των υποψηφίων προσλήψεων να προσαρμοστούν σε μια συνεχώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Ο Καναδάς πιέζει το PLAR να θεωρηθεί ως πόρος για τη στήριξη των προσλήψεων και να χρησιμοποιηθεί ως τέτοιο.

Αυτό θα δικαιολογούσε την αναγνώριση των αποτελεσμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης και θα αποτελούσε καταλύτη για την ομαλή ανάπτυξή της. Η αναγνώριση της ανεπίσημης και άτυπης μάθησης μπορεί επίσης να επιτρέψει στους εργοδότες να οργανώσουν ή να αναδιοργανώσουν την εργασία

σύμφωνα με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες των ατόμων. Η αναγνώριση μπορεί να καταστήσει πιο ορατές τις ικανότητες των εργαζομένων χωρίς να συνεπάγεται νέα τυπική μάθηση, η οποία μπορεί να είναι περιττή και αποθαρρυντική. Η Σλοβενία για παράδειγμα δίνει προτεραιότητα στην ανάγκη να εξασφαλιστεί καλύτερη αντιστοιχία μεταξύ των εργαζομένων και των θέσεων εργασίας τους. Οι χώρες με συμφωνίες συλλογικών διαπραγματεύσεων χρησιμοποιούν συχνά επιχειρήματα που συνδέονται με το χρόνο υπηρεσίας ως μέτρο γνώσης, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που υπερβαίνουν τα προσόντα που αποκτώνται στο επίσημο σύστημα αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η αναγνώριση είναι ένα φυσικό συμπλήρωμα αυτής της προσέγγισης που θα διακρίνει μεταξύ της κατοχής πιστοποιημένου προσόντος και της πραγματικής κατοχής των γνώσεων, δεξιοτήτων ή ικανοτήτων στις οποίες αντιστοιχεί (OECD, 2010).

Στο ίδιο πνεύμα, η αναγνώριση είναι μια πιθανή προσέγγιση για τα γρήγορα μεταβαλλόμενα επαγγέλματα στα οποία συχνά πρέπει να προσαρμοστούν οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες. Η Ελβετία τάσσεται υπέρ αυτής της προσέγγισης και αρχικά καθιστά την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ως ένα διαγνωστικό μέσο για την παρακολούθηση των τάσεων. Η Ιταλία επισημαίνει επίσης τις αλλαγές στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και την ανάγκη για αναλυτικά μέσα κατά τις περιόδους ταχείας αλλαγής. Η Χιλή αναφέρεται στην ανάπτυξη ποιοτικών ανθρωπίνων πόρων και στην ανακάλυψη νέων ικανοτήτων που θα μπορούσαν να καταστούν πιο εύκολες στις επιχειρήσεις εάν οι δυνατότητες πρόσληψης ξεπέρασαν το επίσημο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η ιδέα της διάγνωσης υιοθετείται από τον Καναδά σε σχέση με τη «συγκριτική αξιολόγηση» μεταξύ επαρχιών και εδαφών που συχνά ανταγωνίζονται για την εργασία γενικά και ειδικότερα τους εργαζομένους. Η Νορβηγία ανέφερε σημαντική μείωση του ποσοστού των απουσιών από τους ειδικευμένους εργαζόμενους των οποίων τα αναγνωρισμένα μη τυπικά και ανεπίσημα μαθησιακά αποτελέσματα είχαν αναγνωρισθεί, γεγονός που μπορεί να αποδειχθεί ελκυστικό για τους εργοδότες (OECD, 2010).

Σύμφωνα με τους Wheelahan etal. (2003), τα οφέλη από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης για τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- Ενθάρρυνση της ανάπτυξης ενός πολιτισμού βασισμένου στην κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση και μείωση του κόστους και του χρόνου εκπαίδευσης
- Ενθάρρυνση των ατόμων να επενδύσουν στην εκπαίδευσή τους
- Αποτελεσματικότερος και στοχοθετημένος προγραμματισμός της κατάρτισης και της αναβάθμισης του εργατικού δυναμικού
- Αποτελεσματικότερη πρόσληψη σε περιόδους υψηλής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΑΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

Υπάρχουν πολλά προγράμματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης ανά τις χώρες, όπως για παράδειγμα προγράμματα για μειονοτικές ομάδες και προγράμματα αποκλειστικά για εργαζομένους, ενώ παράλληλα διαφορετικές χώρες αναγνωρίζουν διαφορετικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, δηλαδή υπάρχει έλλειψη ενός συνεκτικού πλαισίου αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης (Singh, 2005). Εκτός των παραπάνω, ένα ακόμη σημαντικό πρόβλημα που προκύπτει σε αυτό το πεδίο είναι ότι το επίπεδο της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης διαφέρει ανάμεσα στα κράτη, κάτι που οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, όπως είναι το κόστος αξιολόγησης της προηγούμενης γνώσης, αλλά και η συμμετοχή δημοσίων και ιδιωτικών φορέων, ιδίως η παρέμβαση των κρατικών αρμόδιων φορέων (Lafont και Pariat, 2012; Sheridan και Linehan, 2009).

Επίσης, υπάρχει μία δυσκολία απόδοσης ενός κοινά αποδεκτού ορισμού στα ακρωνύμια που σχετίζονται με την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης (APL, APCL, APEL) (Day, 2002; Singh, 2015). Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι υπάρχει και μία δυσκολία σύγκρισης ανάμεσα στα κράτη όσον αφορά στο πώς γίνεται η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης σε μετανάστες, εξαιτίας της διαφοράς της γλώσσας, αλλά και των εκπαιδευτικών συστημάτων. Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα προβλήματα που ανακύπτουν κατά τη διαδικασία αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Τα προβλήματα αυτά αναφέρονται στην έλλειψη κοινού ορισμού για την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης, στη δυσκολία σύγκρισης της διαδικασίας αυτής ανάμεσα στα κράτη, καθώς και στην παροχή των διάφορων προγραμμάτων.

3.1 Προβλήματα στη βάση ορισμού και περιεχομένου

Καταρχήν, αναφορά θα πρέπει να γίνει στην έλλειψη ενός συγκεκριμένου ορισμού. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Νότια Αφρική, χρησιμοποιείται ο όρος αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης (Recognition of Prior Learning -

RPL). Πρόκειται για μια διαδικασία που αναλαμβάνεται από εκπαιδευόμενους, για παράδειγμα ενήλικες που σκέφτονται την επανασύνδεση με την εκπαίδευση, η οποία περιγράφει τις εμπειρίες τους, αντανακλά τις εμπειρίες αυτές, προσδιορίζει τη μάθηση που σχετίζεται με αυτές τις εμπειρίες, καθορίζει τη μάθηση σε δεδομένες δηλώσεις δεξιοτήτων, και την κατανόηση και την παροχή ενδείξεων αυτής της μάθησης. Στο πλαίσιο αυτό, οι πάροχοι μάθησης πρέπει να στηρίξουν τους εκπαιδευόμενους και να διαχειριστούν τη διαδικασία αναγνώρισης κατά τρόπο σαφή και συνεπή (Andersson και Harris, 2006; Harris, Breier και Wihak, 2011).

Στις ΗΠΑ χρησιμοποιείται ο όρος αξιολόγηση προηγούμενης εκμάθησης (Prior Learning Assessment - PLA). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, χρησιμοποιούνται οι όροι Διαπίστευση Προηγούμενης Μάθησης (Accreditation of Prior Learning - APL), Διαπίστευση Προηγούμενης Βιωματικής Εκμάθησης (Accreditation of Prior Experiential Learning - APEL) και Διαπίστευση Προηγούμενης Πιστοποιημένης Μάθησης (Accreditation of Prior Certificated Learning - APCL). Από τη μία πλευρά, ο όρος APL τείνει να επικεντρώνεται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και καθιερώνεται ως μέθοδος αναγνώρισης της άτυπης (βιωματικής) μάθησης για άτομα με σχετικές γνώσεις και εμπειρία που δεν έχουν αποκτήσει προσόντα μέσω του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος. Από την άλλη πλευρά, τα κύρια χαρακτηριστικά του όρου APEL είναι ότι αξιολογεί πάντα και αναγκαστικά τις ικανότητες και τις δεξιότητες του ατόμου και τη σχέση του με το πρόγραμμα οικονομικών δεξιοτήτων. Τέλος, ο όρος APCL μπορεί να περιγραφεί ως διαδικασία, μέσω της οποίας η εκ των προτέρων αξιολογημένη και πιστοποιημένη μάθηση θεωρείται κατάλληλη και αναγνωρίζεται για ακαδημαϊκούς σκοπούς (Pokorny, 2011).

Στη Σκωτία, ο ορισμός της APEL έχει επαναπροσδιοριστεί από την εισαγωγή του στα κολλέγια και τα πανεπιστήμια στα τέλη της δεκαετίας του 1980. Η αλλαγή από τον όρο διαπίστευση έως την αναγνώριση προηγούμενης άτυπης μάθησης επέτρεψε τη σαφή διάκριση μεταξύ των ξεχωριστών, αλλά συνδεδεμένων, διαδικασιών διαμόρφωσης και αθροιστικής αναγνώρισης (Whittaker, 2011). Από το 2005 παρατηρείται μετατόπιση του τρόπου με τον οποίο χρησιμοποιούνται οι όροι, με αυξανόμενη εστίαση στο βαθμό στον

οποίο οι ικανότητες ενός ατόμου είναι ισοδύναμες με τα απαιτούμενα μαθησιακά αποτελέσματα, τα αποτελέσματα των ικανοτήτων ή τα πρότυπα στα προσόντα ενός συγκεκριμένου προγράμματος σπουδών. Στον Καναδά, η εκτίμηση και αναγνώριση προηγούμενης εκμάθησης (Prior Learning Assessment and Recognition - PLAR) προέκυψε μέσω κυβερνητικών πρωτοβουλιών για την αύξηση και βελτίωση της ποιότητας της καναδικής προσφοράς εργατικού δυναμικού μέσω της περαιτέρω και ταχύτερης εκπαίδευσης (VanKleef, 2011) και έχει ασκηθεί εδώ και πάνω από δύο δεκαετίες. Στη Νέα Ζηλανδία, υπάρχουν διάφοροι όροι που χρησιμοποιούνται, όπως η αναγνώριση υφιστάμενων δεξιοτήτων (Recognition of Current Competency - RCC) καθώς και η APL και η μεταφορά πίστωσης (Keller 2013). Στην Αυστραλία, η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης εντάσσεται στο πλαίσιο της γενικής μεταφοράς πίστωσης μονάδων και ορίζεται ως μία από τις πιστωτικές διαδικασίες (Cameron 2011).

Επιπλέον, οι Wheelahan et al. (2003) υποστηρίζουν ότι είναι απαραίτητο να γίνει διάκριση μεταξύ των εξής: α) η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ως διαδικασία και αποτέλεσμα και β) η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ως εργαλείο που χρησιμοποιούν τα πανεπιστήμια για την αξιολόγηση των σπουδαστών και η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ως δεξιότητα που τα άτομα θα πρέπει να αποκτήσουν προκειμένου να αξιολογηθούν. Οι συγγραφείς αναφέρουν ότι, ένα βασικό πρόβλημα κατά την εφαρμογή της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης είναι ότι δεν υπάρχει συναίνεση ως προς τον τρόπο καθορισμού της. Για ορισμένους αφορά την εκμάθηση, για ορισμένους αφορά στην πιστοποίηση της ικανότητας σε ένα χώρο εργασίας, ενώ άλλοι υποστηρίζουν ότι η εστίαση στα αποτελέσματα της μάθησης ή της ικανότητας καθιστά τις διακρίσεις χωρίς νόημα, καθώς η εκμάθηση πραγματοποιείται σε ποικίλα πλαίσια, μεταξύ άλλων και στην εργασία.

Υπάρχουν περισσότερα από ένα μοντέλα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης, ιδίως στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αυτό συμβαίνει επειδή η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης αποτελεί το αντικείμενο ανταγωνιστικών εκπαιδευτικών και κοινωνικών λόγων και δεν μπορεί να θεωρηθεί χωρίς προβλήματα ως απλώς ως "διαδικασίες

αναγνώρισης ή / και αξιολόγησης". Σε κάποιο βαθμό αυτές οι συζητήσεις χαρακτηρίζονται ως μια συζήτηση που αφορούν τον πρωταρχικό προσανατολισμό του τομέα: πρέπει να καθοδηγείται από τις ανάγκες της βιομηχανίας ή να έχει έναν ευρύτερο κοινωνικό ρόλο; Αυτό εκφράζεται συχνά στη δήλωση ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση εξυπηρετεί τις ανάγκες της βιομηχανίας και είναι προσανατολισμένη στη δημιουργία δεξιοτήτων, ενώ η τριτοβάθμια εκπαίδευση εξυπηρετεί έναν ευρύτερο κοινωνικό ρόλο, με κύριο άξονα τη δημιουργία γνώσεων.

Οι συζητήσεις σχετικά με τη σχετική έμφαση των αναγκών της βιομηχανίας σε σχέση με τις παιδαγωγικές επιταγές παρατηρούνται σε όλους τους τομείς. Μια βασική περιοχή όπου αυτό συμβαίνει είναι οι συζητήσεις για την «αποφοίτηση». Με τον όρο «απόφοιτοι» νοούνται τα χαρακτηριστικά που πρέπει να αποκτήσουν τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει τα επίπεδα εκπαίδευσης και να συμμετάσχουν στην εργασία, να συμμετάσχουν στη διαβίου μάθηση και να συμβάλουν στην κοινωνία και την κοινωνία των αποφοίτων. Ορισμένα εκπαιδευτικά προγράμματα μπορεί να οδηγήσουν σε αποφοίτους που δεν έχουν το «κάτι επιπλέον» που προέρχεται από τη συμμετοχή τους σε επίσημα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που οδηγούν σε προσόντα. Η συζήτηση για την αποφοίτηση είναι ενδεικτική των ευρύτερων συζητήσεων σχετικά με τη σχετική έμφαση που δίδεται στις δεξιότητες ή τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τη σύγκρουση των απαιτήσεων βιομηχανίας και παιδαγωγικής.

Αυτό δημιουργεί ανταγωνιστικούς ορισμούς και φιλοσοφικές προσεγγίσεις και συζητήσεις σχετικά με την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης. Αυτό συμβαίνει λόγω της έμμεσης έμφασης που δίδεται από την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης στις δεξιότητες στο χώρο εργασίας (αν και η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πολύ ευρύτερη ως έννοια από αυτό), με επακόλουθες συζητήσεις σχετικά με το βαθμό στον οποίο πρέπει να επισημανθούν και να αξιολογηθούν ως μέρος των προσόντων και τη διαδικασία που απαιτείται για να γίνει αυτό. Ένα παράδειγμα των διαφορετικών κουλτούρων που προκύπτουν είναι η διαφορά ανάμεσα στην κουλτούρα των παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τομέα της

επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και του χώρου εργασίας. Αυτό συχνά οδηγεί σε μια μη κατανόηση του άλλου και, επιπλέον, στην εκτίμηση διαφορετικών πραγμάτων. Για παράδειγμα, οι χώροι εργασίας μπορεί να αποτιμούν την απόκτηση ειδικών δεξιοτήτων σε συγκεκριμένους τομείς, ενώ οι φορείς παροχής εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή οι εκπαιδευτικοί φορείς μπορεί να επικεντρωθούν περισσότερο στη μάθηση (Wheelahah et al., 2003).

Επομένως, υπάρχουν διαφορετικές φιλοσοφικές προσεγγίσεις που δημιουργούν δύο διαφορετικά μοντέλα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Υποστηρίζεται ότι και τα δύο μοντέλα είναι έγκυρα και έχουν κάποιο ρόλο να διαδραματίσουν επειδή έχουν σχεδιαστεί για να ικανοποιήσουν διαφορετικές ανάγκες. Τα ευρύτερα πλαίσια για τις συζητήσεις σχετικά με την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης περιστρέφονται γύρω από τα αποτελέσματα. Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης έχει υποστηριχθεί από θεωρητικούς της βιωματικής μάθησης από τις ανθρωπιστικές παραδόσεις και από υποστηρικτές της «τεχνολογικής» παράδοσης όπου η αξία αποδίδεται στην εμπειρία στο βαθμό που συνδυάζει τις δεξιότητες και τις γνώσεις που έχουν συνταχθεί σύμφωνα με τις εθνικές οικονομικές ανάγκες. Αυτή η παράδοση πηγάζει από τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, όπου τα «ορθολογικά» άτομα λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τη δική τους «επένδυση» στην εκπαίδευσή τους, που σχετίζονται με τις πιθανές αποδόσεις που θα λάβουν. Σε αυτό το πλαίσιο, η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης αποτελεί μέρος ενός λόγου αποτελεσματικότητας, διαπίστευσης, ικανοτήτων, πρόσβασης, διαφάνειας, ισότητας ευκαιριών και κινητικότητας. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με την πρώτη παράδοση που θεωρεί την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης πρωτίστως ως διαδικασία εκμάθησης και ανάπτυξης, που έχει σχεδιαστεί για να προάγει την αυτο-βελτίωση, την ακεραιότητα του μαθητή, την προσωπική ανάπτυξη - αν και όχι κυρίως ως διαδικασία πιστοποίησης.

Ένα σημαντικό θέμα στη βιβλιογραφία της ακαδημαϊκής έρευνας αφορά τις πολύ διαφορετικές φιλοσοφικές προοπτικές που μπορούν ρητά ή έμμεσα να επηρεάσουν την αξιολόγηση. Η αξιολόγηση μπορεί να θεωρηθεί ως μια πρακτική, ως πολιτική πρακτική, σε κοινωνικοπολιτιστικούς όρους, ως ερμηνευτική, και / ή ως μεταφορικές ερμηνευτικές. Η αναγνώριση

προηγούμενης γνώσης αποτελεί «τόπο διαπραγμάτευσης» που φέρει τον εκπαιδευόμενο και τον αξιολογητή από κοινού να αναζητήσουν την ανταλλαγή ιστοριών σχετικά με εξειδικευμένες, επαγγελματικές, ικανές και τελικά εξειδικευμένες πρακτικές. Καθένας προσδιορίζει με τις πτυχές και τα χαρακτηριστικά μέσα σε αυτές τις ιστορίες και τελικά συμφωνεί τις αντίστοιχες θέσεις τους. Η διαφορά ως προς την έννοια της αξιολόγησης οφείλεται στο ότι υπάρχει διαφορά σε αυτό που αξιολογείται στο μοντέλο «μαθησιακής ανάπτυξης» και στο μοντέλο «πιστοποίησης» (Travers και Harris, 2014).

Ανάλογα με το μοντέλο που υπάρχει, οι εκπαιδευόμενοι θα χρειαστούν διαφορετικές μορφές υποστήριξης και προετοιμασίας για να επιτύχουν τα αποτελέσματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης (Wheelahan et al., 2003). Γίνεται σαφές, επομένως, ότι δεν υπάρχει κανένας σαφής και απόλυτος τρόπος προσέγγισης αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Οι προσεγγίσεις στην αξιολόγηση περιλαμβάνουν (Travers και Harris, 2014):

- μια αυστηρά ψυχομετρική προοπτική, όπου η εκμάθηση τεκμηριώνεται και εξετάζεται σε σχέση με τα καθορισμένα κριτήρια αξιολόγησης ανεξάρτητα από το πλαίσιο ανάπτυξης
- μια φαινομενολογική αποκάλυψη της μάθησης για να κατανοήσουμε αυτό που υπάρχει,
- μια συνεπτυγμένη και αμοιβαία διαπραγματευόμενη κατανόηση της γνώσης.

Οι τελευταίες δύο προσεγγίσεις λαμβάνουν επίσης υπόψη τη γνώση που βρίσκεται πέρα από τα κριτήρια αξιολόγησης ή εκτός αυτών. Ο αξιολογητής διαπραγματεύεται μεταξύ των παραδοσιακών πειθαρχικών προτύπων (τα οποία αντιμετωπίζουν τη γνώση μεμονωμένα από άλλους κλάδους και την εφαρμογή) και τη διεπιστημονική πτυχή της γνώσης που θεωρεί πολύ παραγοντικές και ολοκληρωμένες επιρροές. Η μελέτη των Hoffman et al. (2009) μελέτησε πρακτικές αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης σε 34 ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Βόρειας Αμερικής, βρίσκοντας μια σειρά προσεγγίσεων όσον αφορά τη χρήση κριτηρίων αξιολόγησης, από αυστηρά κριτήρια που ταιριάζουν αφενός με την ανάπτυξη ευρύτερων εννοιών ισοτιμίας ευθυγραμμιζόμενων με τις γνώσεις του εκπαιδευόμενου αντί για προκαθορισμένα κριτήρια από την άλλη.

Αρκετοί συγγραφείς υποστηρίζουν για παρόμοιους λόγους, για παράδειγμα ότι ένας αξιολογητής θα μπορούσε να περιορίσει την αξιολόγηση αν τα πρότυπα και τα κριτήρια επιλέγονται μόνο βάσει περιεχομένου ή ακαδημαϊκών ή εργασιακών απαιτήσεων, αντί να συμπεριλαμβάνει τις παραμέτρους της μάθησης ή της μάθησης που προσεγγίζουν τα κριτήρια. Εάν ένας αξιολογητής κρίνει μόνο μέσω ενός ακαδημαϊκού τομέα ή αναζητά μόνο ακριβείς αντιστοιχίσεις σε συγκεκριμένα πρότυπα, μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια πολύτιμη εκμάθησης. Σε περαιτέρω εξέταση των Hoffmanetal. (2009), ο Travers (2013) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι φιλοσοφικές βάσεις της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης έχουν αντίκτυπο στους τρόπους αξιολόγησης και πιστοποίησης της προηγούμενης μάθησης, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι τα ιδρύματα και οι οργανισμοί πρέπει να κάνουν σαφή τη φιλοσοφία τους στους επαγγελματίες, κάτι το οποίο έχει αντίκτυπο σε κάθε πτυχή της αξιολόγησης και μάλιστα σε ολόκληρη τη διαδικασία αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης.

Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να συζητηθεί και η διαφορά στα ενδιαφέροντα, στις ατζέντες και στις κατευθύνσεις των διαφόρων οργανισμών. Το Συμβούλιο Εκπαίδευσης Ενηλίκων και Βιωματικής Εκπαίδευσης (Council for Adult and Experiential Learning - CAEL) υπήρξε ο σημαντικότερος υποστηρικτής της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης παγκοσμίως. Στην περίπτωση της Σουηδίας, οι Andersson και Fejes (2011) σημειώνουν την επιρροή του PLA στις σουηδικές πρωτοβουλίες της δεκαετίας του 1970 για τη διεύρυνση της πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μέσω της αναγνώρισης της γενικής εμπειρίας και της ικανότητας επαγγελματικής ζωής. Ωστόσο, το σουηδικό σύστημα της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης διαφέρει από εκείνο των Ηνωμένων Πολιτειών, το οποίο επικεντρώθηκε σε συγκεκριμένες ικανότητες (Abrahamsson, 1989).

Μεταξύ των διαφόρων διεθνών οργανισμών, ο ΟΟΣΑ και το CEDEFOP είναι οι σημαντικότεροι στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού πλαισίου και του ΟΟΣΑ για την προώθηση της RVA στον τομέα της αναγνώρισης δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε ανεπίσημα και άτυπα πλαίσια. Στο πλαίσιο του ΟΟΣΑ εφαρμόζεται ο όρος αναγνώριση μη τυπικής και άτυπης μάθησης

(Recognition of Non-Formal and Informal Learning - RNFIL) (OECD, 2010). Η αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων αναφέρεται στο επίσημο μέρος της διαδικασίας μάθησης και στον τρόπο επικοινωνίας με τον υπόλοιπο κόσμο σχετικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που έχει αποκτήσει ένα άτομο (Werquin 2008).

Εντός της ΕΕ, υπάρχει η έκθεση «Δημιουργία ενός ευρωπαϊκού χώρου διά βίου μάθησης αποτελεί πραγματικό πολιτικό ορόσημο» με τον ισχυρισμό ότι η μάθηση πρέπει να εκτιμηθεί ως προϋπόθεση για τον τομέα της διά βίου μάθησης (European Commission, 2001). Στην ΕΕ, η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης αναφέρεται ως επικύρωση μη τυπικής και άτυπης μάθησης (Validation of Non-Formal and Informal Learning - VNFIL). Η επικύρωση ορίζεται ως η διαδικασία προσδιορισμού, αξιολόγησης και αναγνώρισης του ευρέος φάσματος δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αναπτύσσουν τα άτομα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους σε διαφορετικά πλαίσια. Σχεδιασμένη από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και περαιτέρω ανεπτυγμένο από το CEDEFOP, η VNFIL έχει έντονη επαγγελματική κατάρτιση. Η αναγνώριση και η επικύρωση θεωρούνται βασικά μέσα για τη μεταφορά και αποδοχή των μαθησιακών αποτελεσμάτων σε διαφορετικές ρυθμίσεις. Ο προσδιορισμός των μη τυπικών και άτυπων εγγράφων μάθησης καθιστά εμφανή τα μαθησιακά αποτελέσματα του ατόμου. Αυτό δεν οδηγεί αυτομάτως στη χορήγηση πιστοποιητικών και διπλωμάτων, αλλά μπορεί να αποτελέσει τη βάση για την επίσημη αναγνώριση και διαπίστευση. Το 2004, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενέκρινε τα συμπεράσματα για τις κοινές ευρωπαϊκές αρχές για τον προσδιορισμό και την επικύρωση της άτυπης και άτυπης μάθησης (Council of the European Union, 2004) και το 2009 δημοσίευσε τις ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την επικύρωση της ανεπίσημης και άτυπης μάθησης Άτυπη μάθηση (CEDEFOP, 2009).

Οι εξελίξεις στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων αποδεικνύονται ότι αποτελούν κίνητρο για τις ευρωπαϊκές χώρες να εξετάσουν τον τρόπο με τον οποίο τα αποτελέσματα της άτυπης και άτυπης μάθησης θα μπορούσαν να ενσωματωθούν άμεσα στα εθνικά πλαίσια

προσόντων τους. Εντός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το σύμπλεγμα για την αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων υποστηρίζει τις χώρες που αναπτύσσουν τα εθνικά πλαίσια και τα συστήματα για την VNFIL. Το σύμπλεγμα χρησιμοποιεί μεθόδους ομαδικής μάθησης για την ανταλλαγή ορθών πρακτικών και τη διοχέτευση συλλογικών προσπαθειών (CEDEFOP, 2008). Ωστόσο, η ανάπτυξη συστημάτων υποστήριξης αυτής της επικύρωσης ποικίλλει σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες - ορισμένες έχουν ήδη καθιερώσει συστήματα, ενώ άλλες αρχίζουν να αναπτύσσουν τα κατάλληλα μέσα, όπως θα αναπτυχθεί και παρακάτω.

Στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης θεωρείται πρωτίστως ως οδός ανάπτυξης δεξιοτήτων και ένα κρίσιμο μέσο που βοηθά τα άτομα να διατηρήσουν την ικανότητά τους να ανταγωνίζονται στην αγορά εργασίας. Η σύσταση της Recommendation R-195 από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας σχετικά με το πλαίσιο αναγνώρισης και πιστοποίησης των δεξιοτήτων (ILO, 2004) αποτελεί σημαντικό σημείο αναφοράς. Σύμφωνα με τη σύσταση αυτή, τα μέτρα θα πρέπει να εγκριθούν σε συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους και με τη χρήση εθνικού πλαισίου προσόντων για την προώθηση της ανάπτυξης, της εφαρμογής και της χρηματοδότησης ενός διαφανούς μηχανισμού για την αξιολόγηση, την πιστοποίηση και την αναγνώριση δεξιοτήτων, ανεξάρτητα από τις χώρες στις οποίες αποκτήθηκαν και αν αποκτήθηκαν επίσημα ή ανεπίσημα.

Προκειμένου να παρέχει συμβουλές πολιτικής σχετικά με την προσαρμογή και την εφαρμογή αυτών των συστάσεων, το Τμήμα Δεξιοτήτων και Απασχολησιμότητας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ξεκίνησε το ερευνητικό πρόγραμμα πλαίσιο για τα προσόντα το 2009 για να συμβάλει στη βελτίωση της κατανόησης των προσόντων και της αναγνώρισης της βιωματικής μάθησης από την άποψη των πληροφοριών που διαβιβάζονται εργοδοτών σχετικά με την εμπειρογνωμοσύνη των μελλοντικών εργαζομένων. Η μελέτη του Allais (2010) έδειξε ότι τα πλαίσια για την αναγνώριση των υφιστάμενων δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων των εργαζομένων και των πιθανών εργαζομένων είναι ανεπαρκή στις περισσότερες από τις

εξεταζόμενες χώρες και δεν παρείχαν σαφή στοιχεία βελτίωσης της διεθνούς αναγνώρισης ή κινητικότητας λόγω (Allais 2010).

3.2 Προβλήματα στη βάση προγραμμάτων μεταξύ των χωρών

Εκτός των παραπάνω, υπάρχει διαφορετικό επίπεδο ανάπτυξης μεταξύ των χωρών όσον αφορά στην αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης (Lafont και Pariat, 2012). Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η κατηγοριοποίηση παρέχει μόνο μια συνολική αξιολόγηση. Στην πραγματικότητα, η κατάσταση είναι συχνά πολύπλοκη και πολύπλευρη σε εθνικό επίπεδο, καθώς σε διαφορετικούς τομείς (π.χ. επαγγελματική εκπαίδευση / κατάρτιση, τριτοβάθμια εκπαίδευση, ιδιωτικός τομέας κλπ.) καθώς λειτουργούν διαφορετικοί βαθμοί προόδου και ανάπτυξης εντός της ίδιας χώρας. Επιπλέον, ενώ μπορεί να φαίνεται ότι ένα σύστημα σε μία χώρα είναι ολοκληρωμένο, στην πράξη μπορεί να μην εφαρμοστεί το μέγιστο των δυνατοτήτων του από τους παρόχους ή η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να είναι χαμηλή από τους πραγματικούς εκπαιδευόμενους, για διάφορους λόγους.

Αντίθετα, ορισμένες χώρες ενδέχεται να μην έχουν σαφές εθνικό νομικό ή πολιτικό πλαίσιο αλλά να έχουν πρωτοβουλίες από τη βάση προς την κορυφή με πολύ υψηλά επίπεδα απορρόφησης. Η αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων συστημάτων και η επίδρασή τους στα άτομα μπορεί επίσης να διαφέρουν. Για τους λόγους αυτούς, είναι ιδιαίτερα δύσκολο να ταξινομηθούν οι 32 χώρες με σαφή τρόπο. Προκειμένου να ληφθεί υπόψη η μεγάλη ποικιλομορφία στο επίπεδο ανάπτυξης των 32 χωρών, οι Lafont και Pariat (2012) χρησιμοποιούν ένα σύστημα κατηγοριοποίησης σε τέσσερις ομάδες ανάλογα με το βαθμό ανάπτυξης: υψηλή, μεσαία - υψηλή, μεσαία - χαμηλή και χαμηλή.

Υψηλή	Μεσαία - Υψηλή	Μεσαία - Χαμηλή	Χαμηλή
Φινλανδία, Γαλλία, Νορβηγία, Πορτογαλία	Δανία, Γερμανία, Ρουμανία, Ισπανία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία, Βόρεια Ιρλανδία), Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία)	Αυστρία, Βέλγιο (Φλάνδρα), Βέλγιο (Βαλλονία), Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Ισλανδία, Ιταλία, Ιρλανδία, Λιχτενστάιν, Σλοβακία, Σλοβενία	Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος, Ελλάδα, Ουγγαρία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Τουρκία

Πηγή: Lafont και Pariat, 2012, σελ. 11

Η κατηγορία με υψηλό επίπεδο ανάπτυξης όσον αφορά στην αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης περιλαμβάνει χώρες που έχουν παράσχει εξελίξεις στις πολιτικές επικύρωσης για την εφαρμογή πρακτικών επικύρωσης. Αυτές οι χώρες έχουν καθιερώσει πρακτικές επικύρωσης που καλύπτουν όλους τους τομείς ή τους περισσότερους τομείς μάθησης και οι οποίοι έχουν ήδη δείξει σημαντικό επίπεδο απορρόφησης. Στην κατηγορία αυτή, οι χώρες διαθέτουν γενικά ένα εθνικό νομοθετικό πλαίσιο ή μια εθνική πολιτική, η οποία μπορεί να είναι μια εθνική πολιτική σχετικά με την επικύρωση σε όλους τους τομείς ή μια δέσμη πολιτικών / νόμων που αφορούν διάφορους τομείς οι οποίοι μαζί αποτελούν ένα γενικό πλαίσιο. Στις χώρες που εμπίπτουν στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται η Γαλλία, η Νορβηγία, η Φινλανδία, οι Κάτω Χώρες και η Πορτογαλία.

Η κατηγορία με μεσαίο-υψηλό επίπεδο ανάπτυξης όσον αφορά στην αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης περιλαμβάνει α) είτε χώρες όπου υπάρχει ένα εθνικό σύστημα είτε ένα πλαίσιο συστημάτων για επικύρωση αλλά η αφομοίωση παραμένει σχετικά χαμηλή ή β) χώρες όπου υπάρχει ένα ιδιαίτερα εδραιωμένο σύστημα επικύρωσης σε ένα συγκεκριμένο τομέα με υψηλό επίπεδο απορρόφησης, αλλά όχι ένα εθνικό πλαίσιο. Παραδείγματα

χωρών που εμπίπτουν στην κατηγορία αυτή είναι η Δανία, η Γερμανία και η Ισπανία.

Οι χώρες με μεσαίου-χαμηλού βαθμού ανάπτυξη όσον αφορά στην αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης είναι πιθανό να έχουν καθιερώσει συστήματα επικύρωσης σε έναν ή περισσότερους τομείς, αλλά τα συστήματα αυτά δεν αποτελούν συνολικό πλαίσιο για όλους τους τύπους μάθησης. Χρησιμοποιούνται συστήματα επικύρωσης, αλλά η απορρόφηση παραμένει πιο περιορισμένη από ό, τι σε χώρες με υψηλό ή μεσαίο βαθμό ανάπτυξης.

Η κατηγορία χαμηλού βαθμού ανάπτυξη όσον αφορά στην αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης είχε προηγουμένως οριστεί ως χώρες στις οποίες μέχρι στιγμής δεν υπάρχει σημαντική ανάπτυξη όσον αφορά σε κάποια πολιτική ή πρακτική που διευκολύνει στην πραγματικότητα την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει πλέον χώρες που ενδέχεται να βρίσκονται στη διαδικασία ανάπτυξης ή έγκρισης νομοθεσίας ή πολιτικής σχετικά με την επικύρωση ή εργαλεία που θα μπορούσαν να υποστηρίξουν την εισαγωγή μιας διαδικασίας επικύρωσης, όπως τα επαγγελματικά προφίλ, καθώς και εκείνες τις χώρες όπου υπάρχει πολύ μικρή δραστηριότητα, αν υπάρχει, λαμβάνει χώρα. Στις χώρες που εμπίπτουν στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται η Βουλγαρία, η Ελλάδα και η Λετονία.

Οι Lafont και Pariat (2012) κάνουν επίσης διάκριση μεταξύ των τύπων προσέγγισης ή των συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Το 2010, οι χώρες μπορούσαν να χωριστούν σε δύο κύριες κατηγορίες: εκείνες με ένα κεντρικά σχεδιασμένο και διαχειριζόμενο σύστημα επικύρωσης, αφενός, και εκείνες με τοπικές πρωτοβουλίες βασισμένες σε έργα, αφετέρου. Αυτές οι δύο κύριες κατηγορίες περιλαμβάνουν πολλές διαφορετικές προσεγγίσεις.

Χώρες με κεντρικά ρυθμιζόμενη προσέγγιση

Σε χώρες με κεντροθετημένη προσέγγιση, η επικύρωση καθοδηγείται από εθνικό νόμο, πολιτική ή στρατηγική, εθνικό πλαίσιο με αποκεντρωμένες ευθύνες ή βασίζεται σε κεντρικά σχεδιασμένα προσόντα τα οποία περιλαμβάνουν μια «συνιστώσα» επικύρωσης ή διαδικασίες επικύρωσης για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην επίσημη εκπαίδευση / κατάρτιση ή απασχόληση.

Για παράδειγμα, στη Γαλλία, ο νόμος του 2002 για τον κοινωνικό εκσυγχρονισμό καθιστούσε την πρόσβαση στην επικύρωση των γνώσεων που αποκτήθηκαν μέσω της εμπειρίας ένα δικαίωμα για όλους με τουλάχιστον τριετή αμειβόμενη ή εθελοντική εμπειρία. Από το 1985, το σύστημα επικύρωσης στη Γαλλία βασίστηκε σε ένα νομικό πλαίσιο που ενημερώνεται τακτικά μετά από διαβούλευση και συμφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους. Οι κύριες αλλαγές γίνονται γενικά για την ενσωμάτωση των αποτελεσμάτων των διαπραγματεύσεων των κοινωνικών εταίρων στον τομέα της διά βίου μάθησης (LLL). Η τελευταία αλλαγή έγινε το 2009 και αφορά τη διαδικασία αύξησης του αριθμού των ατόμων που έχουν πρόσβαση στη διαδικασία VAE, ιδίως των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα.

Στη Νορβηγία, η τροποποίηση του νόμου για την εκπαίδευση του 2003 έδωσε στους ενήλικες το δικαίωμα να τεκμηριώσουν την επαγγελματική και εκπαιδευτική τους κατάρτιση, ακόμη και όταν δεν επιδιώκουν περαιτέρω εκπαίδευση.

Στη Σλοβενία, ο Εθνικός Νόμος Επαγγελματικού Προσόντος (NVQA) επιτρέπει στα άτομα να αποκτήσουν ένα Εθνικό Επαγγελματικό Προσόν (NVQ) μέσω της αναγνώρισης προηγούμενης μάθησης και εμπειριών. Ο νόμος δεσμεύει τους παρόχους να λαμβάνουν υπόψη, παράλληλα με την επίσημη εκπαίδευση, εμπειρίες άτυπης μάθησης.

Στη Σουηδία, το διάταγμα για την τριτοβάθμια εκπαίδευση (Högskoleföroordningen) ορίζει ότι όλα τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

υποχρεούνται να αξιολογούν την εκ των προτέρων και βιωματική μάθηση των υποψηφίων που ζητούν μια τέτοια αξιολόγηση και των οποίων τα τυπικά προσόντα δεν είναι επαρκή. Μια άλλη μορφή κεντρικής κατεύθυνσης είναι ο καθορισμός στόχων σε εθνικό επίπεδο για τον αριθμό των επικυρώσεων που πρέπει να διεξαχθούν.

Στη Λετονία, η εθνική στρατηγική για τη διά βίου μάθηση έθεσε ως στόχο τα πρώτα 100 άτομα να έχουν αποκτήσει προσόντα μέσω του συστήματος επικύρωσης της άτυπης μάθησης το 2010 και στην Ισπανία, τον χάρτη πορείας του 2008 για την τόνωση και την προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης

(HojaderutaparalapotenciaciónyelimpulsodelaFormaciónProfesionalenEspaña) για την κατάρτιση 3.000 επαγγελματιών, καθώς και για την επεξεργασία μιας αναμενόμενης εφαρμογής 8.000 αιτήσεων επικύρωσης το 2011.

Άλλα παραδείγματα προσόντων που μπορούν να περιλαμβάνουν ένα στοιχείο επικύρωσης είναι: πιστοποιητικά επαγγελματικής ικανότητας στο Βέλγιο (Φλάνδρα), εξετάσεις τεχνών και μεταπτυχιακοί τίτλοι στη Λετονία, εξετάσεις βιοτεχνίας στην Πολωνία, εθνικά επαγγελματικά προσόντα στη Σλοβενία και εθνικά επαγγελματικά προσόντα / Σκωτικά Επαγγελματικά Προσόντα (SVQ) στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Χώρες με τοπικές πρωτοβουλίες, πρωτοβουλίες βασισμένες σε έργα ή τομεακές πρωτοβουλίες

Σε χώρες όπου πρωτοπορούν οι τοπικές πρωτοβουλίες ή οι πρωτοβουλίες που βασίζονται σε έργα, αυτές ενδέχεται να έχουν προκύψουν ως απάντηση σε μια συγκεκριμένη ανάγκη υποστήριξης συγκεκριμένων ομάδων στόχων ή από ζήτηση από εργοδότες σε ένα συγκεκριμένο τομέα. Τα πιλοτικά σχέδια που επικεντρώνονται στη δοκιμή μιας μεθοδολογίας για μια συγκεκριμένη ομάδα-στόχο ή μεταξύ ενός μικρού αριθμού παρόχων αποτελούν μια άλλη πηγή λιγότερο συγκεντρωτικών προσεγγίσεων.

Στη Γερμανία υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία πρωτοβουλιών εκ των κάτω προς τα άνω, εκτός από τα εθνικά συστήματα όπως το Externenprüfung και το ProfilPass.

Η Ισλανδία είναι ένα καλό παράδειγμα μιας χώρας που έχει υιοθετήσει μια τομεακή προσέγγιση. Η εθνική στρατηγική επικύρωσης επικεντρώνεται στη σταδιακή κάλυψη των τομέων, μέσω της στενής συνεργασίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η αναβάθμιση της χώρας παρέχει παραδείγματα πιλοτικών σχεδίων που εκτελούνται σε σχέση με διάφορα επαγγέλματα (τραπεζικές εργασίες και ξυλουργικές εργασίες).

Στην Ιρλανδία το δίκτυο συλλόγων Líoinga υλοποίησε ένα πιλοτικό πρόγραμμα για την ανάπτυξη ενός τυποποιημένου μοντέλου για τη διαπίστευση της προηγούμενης εκμάθησης των εργαζομένων στον χώρο εργασίας στον τομέα της Πληροφορικής. Αυτό το μοντέλο αναπτύχθηκε σε όλα τα ιδρύματα-μέλη του. Το σχέδιο σχεδιάστηκε για να καλύψει μια ανάγκη που εντοπίστηκε σε ολόκληρη την περιοχή για βελτίωση των δεξιοτήτων πληροφορικής μεταξύ του εργατικού δυναμικού, ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Πολλοί εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις αυτές είχαν αποκτήσει ορισμένες γνώσεις και δεξιότητες σχετικά με την τεχνολογία της πληροφορίας, ωστόσο αυτές οι δεξιότητες δεν είχαν πιστοποιηθεί.

Τα πιλοτικά σχέδια που συχνά επικεντρώνονται στη δοκιμή μιας μεθοδολογίας για μια συγκεκριμένη ομάδα-στόχο ή μεταξύ ενός μικρού αριθμού παρόχων αποτελούν μια άλλη πηγή λιγότερο συγκεντρωτικών προσεγγίσεων. Για παράδειγμα:

Στην Ουγγαρία, πραγματοποιήθηκε ένα πειραματικό πρόγραμμα μεταξύ του 2003 και του 2005 από το Εθνικό Ινστιτούτο Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Το διετές πρόγραμμα (που χρηματοδοτείται από την κυβέρνηση) αποσκοπούσε στην ανάπτυξη ενός «πακέτου μεθοδολογίας» για επικύρωση στην ΕΕΚ.

Στη Βουλγαρία, το 2009 σχεδιάστηκε ένα πρότυπο σύστημα επικύρωσης ως μέρος του σχεδίου «Προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και της

απασχολησιμότητας των ενηλίκων στη Βουλγαρία» και δοκιμάστηκε σε τρία επαγγέλματα (ξυλουργός, τεχνίτης και κοινωνικός λειτουργός). Ωστόσο, αυτά τα έργα μπορούν να εξελιχθούν σε πιο ουσιαστικά συστήματα για την επικύρωση. Για παράδειγμα:

Στη Γαλλία, ένα χαρτοφυλάκιο ικανοτήτων (Livret de Compétences) δοκιμάστηκε το 2010 σε περιορισμένο αριθμό σχολείων σε επίπεδο πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και θα εφαρμοστεί τώρα στον υπόλοιπο τομέα της εκπαίδευσης.

Στην Ιταλία, ο κύριος στόχος του πιλοτικού σχεδίου «Επενδύοντας σε Άνθρωπο» ήταν η δοκιμή και η μεταφορά του ολλανδικού μοντέλου πιστοποίησης (Erkennung Verwoven Competenties, EVC) σε εταιρείες και οργανισμούς της επαρχίας Macerata, οι οποίοι είχαν υψηλό ποσοστό ανεργίας αποτέλεσμα της αναδιάρθρωσης ιδιωτικών εταιρειών, ιδίως στον τομέα της υποδηματοποιίας. Λίγους μήνες μετά την ολοκλήρωση του έργου, η επαρχία προήγαγε και υπέγραψε συμφωνία με 14 τοπικούς φορείς (κοινωνικούς εταίρους, εταιρείες, πανεπιστήμια, τρίτο τομέα) για να στηρίξει την εκκίνηση του τοπικού συστήματος επικύρωσης με βάση το μοντέλο.

Επιπλέον, ενώ είναι αναλυτικά χρήσιμο να γίνει διάκριση μεταξύ αυτών των τύπων προσεγγίσεων, υπάρχουν επίσης και διαφορετικές διασταυρώσεις μεταξύ τους. Πρώτον, και οι δύο τύποι πρωτοβουλιών, που έχουν τεκμηριωθεί από τον κατάλογο, συνυπάρχουν σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. Γερμανία), αν και σε ορισμένες χώρες μπορεί να κυριαρχεί μια συγκεκριμένη προσέγγιση (π.χ. τομεακές πρωτοβουλίες στην Ισλανδία). Δεύτερον, η ανάπτυξη κάθε τύπου πρωτοβουλίας τείνει να δημιουργήσει περαιτέρω ανάπτυξη ή αναγνώριση του άλλου. Οι πρωτοβουλίες επικύρωσης που δημιουργούνται σε επίπεδο βάσης μπορούν, επομένως, να εμπνεύσουν ή ακόμη και να αναγκάσουν την εθνική νομοθεσία να επικυρωθεί. Ομοίως, η ανάπτυξη ενός εθνικού πλαισίου για την επικύρωση μπορεί να τονώσει και να επηρεάσει την ανάπτυξη σχετικών πρωτοβουλιών εκ των κάτω προς τα άνω.

Από τα παραπάνω, επομένως, προκύπτει το συμπέρασμα ότι, δεν υπάρχει ένας απλός τρόπος ώστε μια χώρα να προσεγγίσει τη χρήση της αναγνώρισης προηγούμενης μάθησης προκειμένου να επιτύχει τις επιθυμητές προσωπικές, κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις. Αντίθετα, υπάρχουν πολλά παραδείγματα διαφορετικών και επιτυχημένων προσεγγίσεων στο πλαίσιο της αναγνώρισης προηγούμενης μάθησης, οι οποίες μπορούν να μοιραστούν, να συζητηθούν και να αναπτυχθούν με νέους τρόπους για την επίτευξη των στόχων μιας χώρας. Σε χώρες όπου τα μεγάλα τμήματα του πληθυσμού δεν έχουν ακόμη αποκτήσει πρόσβαση ακόμη και στην πιο βασική εκπαίδευση, η συζήτηση σχετικά με την αναγνώριση, την επικύρωση και τη διαπίστευση των υφιστάμενων δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων μπορεί να φαίνεται λιγότερο σημαντική.

Ωστόσο, ακριβώς όταν οι χώρες αναπτύσσουν ευρύτερες μεταρρυθμίσεις μάθησης - όπως η εισαγωγή στρατηγικών διά βίου μάθησης, τα προσόντα με βάση τα προσόντα ή τα εθνικά πλαίσια προσόντων - είναι απαραίτητο να συζητηθεί η πρόσβαση σε έννοιες και μηχανισμούς που προωθούν την ισότητα και την αξία εναλλακτικούς τρόπους απόκτησης γνώσης, όπως η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης. Η πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι κυβερνήσεις και οι άλλοι ενδιαφερόμενοι είναι να βρουν τρόπους για να αξιοποιήσουν τα οφέλη από ένα συνεκτικό πλαίσιο αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης παράλληλα με ευρύτερους εκπαιδευτικούς στόχους, έτσι ώστε να προωθηθεί η ουσιαστική ισότητα και η ενσωμάτωση όλων των μελών της κοινωνίας. Οι προοπτικές ανάπτυξης και των λιγότερο ανεπτυγμένων χωρών όπου η βασική εκπαίδευση, τα οικονομικά και τα κοινωνικά συστήματα αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις - έχουν πολλά να διδάξουν σε όλες τις χώρες, τόσο αναπτυγμένες όσο και αναπτυσσόμενες, την καινοτομία και τις ευκαιρίες στην αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης.

Αυτές οι προοπτικές μπορούν επίσης να παρέχουν κρίσιμες πληροφορίες στις κυβερνήσεις σχετικά με τον τρόπο ανταπόκρισης στις εξελίξεις της κοινοτικής βάσης στα εκπαιδευτικά προγράμματα όπως οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ κοινοτήτων και σχολείων και πώς να ενισχυθεί η άτυπη μάθηση στα προγράμματα εκμάθησης ενηλίκων και κοινότητας. Αν και αυτά τα

προγράμματα και τα κέντρα λειτουργούν εκτός του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος, παρέχουν στους νέους και τους ενήλικες θεμέλιο για μελλοντική ανάπτυξη και μάθηση. Υπό το πρίσμα αυτό, εντάσσεται στη συζήτηση και η διαφορά μεταξύ των άτυπων οικονομικών και των οικονομικών που βασίζονται στη γνώση.

Στις αποκαλούμενες "ανεπίσημες οικονομίες" οι εναλλακτικές κοινότητες πρακτικής και οι πολιτισμικά σχετικές γνώσεις είναι σημαντικές πτυχές της επαγγελματικής ανάπτυξης. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Michelson (2012) προτείνει ότι η αναγνώριση δεν πρέπει να νοείται ως απλό τεχνικό ζήτημα που συνεπάγεται τη συσσώρευση δεξιοτήτων και τη διαπίστευση άτυπης γνώσης μέχρι σήμερα, αλλά ως δέσμευση με εναλλακτικές κοινότητες πρακτικής, διαφορετικές μορφές πολιτιστικής έκφρασης, τις παραδόσεις και τις πρακτικές στο χώρο εργασίας. Η αναγνώριση, υποστηρίζει, πρέπει να γίνει κατανοητή ως μια ολιστική εξερεύνηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των αντιλήψεων που υπάρχουν σε άτομα και κοινότητες.

Η αναγνώριση μιλάει για την ανθρώπινη φιλοδοξία που πρέπει να τιμηθεί για αυτό που ήδη γνωρίζει, να τις δοθούν με αυτόν τον τρόπο νέες ευκαιρίες μάθησης και να συμβάλει στην κοινωνία μέσω δημιουργικής και ουσιαστικής εργασίας. Όπως επισημαίνει ο Michelson (2012), η αναγνώριση είναι κεντρική για την αναγνώριση των δεξιοτήτων που υπάρχουν στον χώρο εργασίας, για τη δημιουργία διαύλων εκμάθησης όπου υπάρχουν κενά και για τη διάκριση ενός πραγματικού "χάσματος δεξιοτήτων" από αυτό που γίνεται καλύτερα κατανοητό ως "κενό αναγνώρισης". Ο Michelson (2012) υποστηρίζει ότι με τη μεταφορά της αναγνώρισης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης μέσα σε μια επιστημολογία της τοποθετημένης γνώσης, είναι δυνατός ο επαναπροσδιορισμός της ως διάλογο σε εναλλακτικές μορφές γνώσης.

Σε αυτό το πλαίσιο, η αναγνώριση είναι ένας τρόπος για να καταστούν ορατά τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για την αποκόμιση γνώσης που είναι πολύτιμη για την ενδεχόμενη απόκλιση από τις τυπικές μεθόδους γνώσης. Το πιο σημαντικό, υποστηρίζει ο Michelson (2012) είναι ότι η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης μπορεί να αποτελέσει σημαντικό χώρο για την

αναθεώρηση της σχέσης μεταξύ εξουσιοδοτημένων και υποτιμημένων μορφών γνώσης, ακριβώς επειδή επισημοποιεί αυτές τις μορφές γνώσης (Michelson, 2012).

Στις λεγόμενες "οικονομίες βασισμένες στη γνώση", ο "διάλογος των γνώσεων" έχει περιγραφεί από τους Livingstone και Guile (2012) όσον αφορά την «αλληλεπίδραση» μεταξύ των υπευθύνων για τη δημιουργία της γνώσης που αποτελεί πρόγραμμα σπουδών στην επίσημη εκμάθηση από την μία πλευρά, και επαγγελματικές επιστημολογικές κουλτούρες που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση μεταξύ της επιθυμίας των εμπειρογνομόνων (εργαζομένων στη γνώση) να συνεχίσουν την ατομική τους άτυπη μάθηση στην εργασία και τους οργανισμούς που καλλιεργούν αυτή την επιθυμία, από την άλλη.

Η ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης με βάση τη διαλογική μάθηση σημαίνει ότι η μη τυπική και η άτυπη μάθηση είναι μια διευρυνόμενη πτυχή της εκπαίδευσης ενηλίκων. Αυτό είναι επίσης εμφανές από τις εξελισσόμενες διαδικασίες άτυπης μάθησης και την υποστήριξη της παιδαγωγικής και της μη τυπικής μάθησης στην ψηφιακή εποχή. Παραδείγματα όπως η μάθηση just-in-time, ο κονστρουκτιβισμός, η μάθηση με επίκεντρο τον μαθητή και οι συνεργατικές προσεγγίσεις προέκυψαν και υποστηρίζονται από τεχνολογικές εξελίξεις όπως οι προσομοιώσεις, τα συστήματα ψηφιακών τυχερών παιχνιδιών, η εικονική πραγματικότητα και τα πολυδύναμα συστήματα (International Association for Development of the Information Society, 2012)

Εκτός των παραπάνω, θα πρέπει να αναφερθεί και η δυσκολία στον προσδιορισμό των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων που αναγνωρίζονται. Η διαδικασία αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης είναι μια διαδικασία που παρέχει στα άτομα την ευκαιρία να επικυρώσουν τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που δεν έχουν αναγνωριστεί μέχρι σήμερα. Ωστόσο, η εφαρμογή των πρακτικών αυτών παρουσιάζει πολυάριθμες προκλήσεις. Υπό την υπόθεση ότι μόνο ο χώρος της παραγωγής γνώσης αμφισβητείται μέσω της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης, και αυτό που μετράει ως γνώση δεν είναι, τότε πρέπει να αμφισβητηθεί η υπόθεση ότι η αναγνώριση

προηγούμενης γνώσης είναι μια δημοκρατική και περιεκτική πρακτική. Επομένως, πρέπει να κατανοηθούν οι συνθήκες υπό τις οποίες πρέπει να αναπτυχθεί η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης.

Το ζήτημα του τι πρέπει να επικυρωθεί και ποιες δεξιότητες θα πρέπει να αναγνωριστούν είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη ενός συστήματος αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Αυτό βασίζεται στη διαφορετική προσέγγιση που αναπτύχθηκε παραπάνω, σχετικά με το αν θα πρέπει η γνώση να ιδωθεί ως παράγωγο μόνο μέσα στον παραδοσιακό ακαδημαϊκό κόσμο, ή αν οι σχετικές δεξιότητες στο χώρο εργασίας θα πρέπει να διαδραματίσουν έναν αυξανόμενο ρόλο σε αυτό το φαινόμενο (Harris, 1999).

Σύμφωνα με μια σκέψη, οι δεξιότητες και οι γνώσεις που πρέπει να αναγνωριστούν εξαρτώνται από τις κοινωνικοοικονομικές αλλαγές και την τεχνολογική πρόοδο που οδήγησαν σε διαφορετικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και προφίλ θέσεων εργασίας (Brockmann, 2011). Για παράδειγμα, οι διεθνώς αναγνωρισμένες ατομικές ικανότητες (αποκλίνουσες τάσεις) στον τομέα της μηχανικής λογισμικού έχουν όλο και μεγαλύτερη προτεραιότητα έναντι των επίσημων προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (συγκλίνοντα μοντέλα) για τον προσδιορισμό της απασχολησιμότητας. Μια κοινή τάση για μεγαλύτερο προσανατολισμό στο χώρο εργασίας είναι εμφανής σε πολλές χώρες όπως η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες, η Γαλλία και η Αγγλία. Ο Brockmann (2011) υπογραμμίζει τα εξής ως παράγοντες στην τάση αυτή: τα προσόντα που βασίζονται σε ικανότητες, προσανατολισμένα στις καταστάσεις στον χώρο εργασίας και τις κοινωνικές ικανότητες, της μάθησης βάσει της εργασίας, ως μέρος τόσο της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (για παράδειγμα μέσω της μαθητείας) όσο και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της δια βίου μάθησης, μια μετατόπιση από την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που βασίζεται στη γνώση σε συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Στο πλαίσιο των ταχέως μεταβαλλόμενων βιομηχανιών όπως η μηχανική λογισμικού, η ικανότητα εκτέλεσης καθηκόντων εκτιμάται όλο και περισσότερο

σε σχέση με τα τυπικά προσόντα. Σε τέτοιες καταστάσεις, υποστηρίζει ο Brockmann (2011), θα είναι επομένως κρίσιμο να αναγνωριστούν τα αποτελέσματα από τη μη τυπική και άτυπη μάθηση. Ο Brockmann (2011) εφιστά την προσοχή στο αποκαλούμενο "εξειδικευμένο" δίπλωμα του "Software Developer" στη Γερμανία, το οποίο αποτελεί μια ριζική απομάκρυνση από τα παραδοσιακά επαγγελματικά μοντέλα, στηριζόμενη στην αξιολόγηση των ικανοτήτων που αναπτύσσονται μέσω της συμμετοχής στο επαγγελματικό περιβάλλον. Αυτή η διαδικασία αξιολόγησης δεν συνδέεται με ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα σπουδών και απαιτεί από τους εκπαιδευόμενους να κατευθύνουν αυτομάτως τη μάθησή τους σύμφωνα με αυτό που θεωρούν απαραίτητο για την επίλυση των συγκεκριμένων εργασιών.

Ομοίως, όσον αφορά το νοσηλευτικό επάγγελμα, ο Brockmann (2011) υπογραμμίζει την τάση να συμπεριληφθούν περισσότερα "τεχνικά καθήκοντα". Προκειμένου να ενισχυθεί η συνάφεια των προσόντων στο χώρο εργασίας, πολλές χώρες έχουν εισαγάγει προσεγγίσεις βασισμένες στις ικανότητες, εντοπίζοντας συγκεκριμένες κλινικές ικανότητες οι οποίες στη συνέχεια χρησιμεύουν ως βάση τόσο για τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης όσο και για τα επαγγελματικά προσόντα. Η νοσηλευτική λειτουργεί ως παράδειγμα της ενδεχόμενης σύγκρουσης μεταξύ της ευρείας ακαδημαϊκής εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων που σχετίζονται με το χώρο εργασίας. Τόσο στην Αγγλία όσο και στη Γαλλία, η νοσηλευτική εκπαίδευση ενσωματώνεται ή συγκλίνει με την τριτοβάθμια εκπαίδευση σε μεγαλύτερο βαθμό από ό, τι στη Γερμανία και τις Κάτω Χώρες. Και οι δύο αυτές χώρες, οι οποίες έχουν μια ισχυρή παράδοση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, έχουν επιδιώξει να διαφυλάξουν την πολυδιάστατη έννοια των ικανοτήτων στο νοσηλευτικό επάγγελμα. Οι ορισμοί της γνώσης πρέπει συνεπώς να λαμβάνουν υπόψη τις διάφορες εθνικές αντιλήψεις σχετικά με τις «ικανότητες» (Brockmann 2011).

Παρά τις αποκλίνουσες τάσεις που προκύπτουν από τις τεχνολογικές μεταβολές, οι οποίες δίνουν μεγαλύτερη σημασία στα προσόντα με βάση τις δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία και στην ενίσχυση της άτυπης

μάθησης στις επιχειρήσεις και τους βιομηχανικούς κλάδους, είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη το πλήρες φάσμα των στόχων της δια βίου μάθησης. Η επίτευξη αυτής της ισορροπίας απαιτεί να λαμβάνονται υπόψη και άλλοι τομείς άτυπης γνώσης, όπως η επίσημη αναγνώριση, υποστήριξη και σεβασμός των αυτόχθονων τρόπων γνώσης, της παραδοσιακής γνώσης, της γλώσσας, του πολιτισμού και της αυτοδιάθεσης των αυτόχθονων λαών. Το έργο του Διεθνούς Δικτύου RPL για τους ιθαγενείς έχει δείξει πως η αναγνώριση της γνώσης και των τρόπων γνώσης των αυτόχθονων βοήθησε στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της κοινωνικής κινητικότητας τόσο στις κυριαρχικές όσο και στις αυτόχθονες κοινότητες (Day και Zakos, 2000). Η απόκτηση μιας ισορροπίας από μια συστηματικοποίηση που ενσωματώνεται σε μια περισσότερο επίσημη άποψη της αναγνώρισης είναι αυτό που οι Hager και Halliday (2009) θεωρούν ότι αποτιμούν ως εσωτερικά αγαθά (όπως τα ιδανικά, τη δημιουργικότητα, τη φροντίδα των ζώων και του περιβάλλοντος) έναντι μόνο των εξωτερικών αγαθών (όπως το χρήμα, το καθεστώς ή η εξουσία).

Οι συνέπειες αυτής της κατανόησης της αναγνώρισης των εσωτερικών αγαθών για την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι ότι η αναγνώριση δεν πρέπει να υπερβαίνει την τυπική πρακτική, μετατρέποντάς την σε κάτι που δεν διαθέτει ζωτικά χαρακτηριστικά της πρακτικής. Επιπλέον, η πρακτική στο χώρο εργασίας είναι μόνο ένα είδος κοινωνικής πρακτικής. Γνώση, δεξιότητες και ικανότητες ευαίσθητες από πλευράς περιβάλλοντος κοινωνικές πρακτικές όπως χόμπι, χειροτεχνία, αθλητισμός και άλλες ψυχαγωγικές δραστηριότητες. οι δραστηριότητες προετοιμασίας για εργασία, για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη ή για αντιμετώπιση της επιβίωσης (Hager και Halliday, 2009) πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης. Όλες αυτές οι κοινωνικές πρακτικές περιλαμβάνουν διάφορα εσωτερικά και εξωτερικά αγαθά, τα οποία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αναγνώριση των αποτελεσμάτων από την μη τυπική και άτυπη μάθηση.

3.3 Λοιπές προκλήσεις

Τέλος, σύμφωνα με τους Bowmanetal. (2003), ως εμπόδια στην αποτελεσματική εφαρμογή της αναγνώρισης προηγούμενης μάθησης εντοπίζονται τα εξής:

Ευαισθητοποίηση και αντίληψη

- Οι εγγεγραμμένοι οργανισμοί κατάρτισης έχουν διάφορες απόψεις σχετικά με την εφαρμογή αναγνώρισης προηγούμενης μάθησης.
- Τα αποτελέσματα της αναγνώρισης προηγούμενης μάθησης δεν αποτιμώνται ως ισοδύναμα με τα αποτελέσματα της κατάρτισης.
- Τα άτομα δεν έχουν εμπιστοσύνη να αναλάβουν τη διαδικασία ή δεν γνωρίζουν τη διαδικασία αναγνώρισης προηγούμενης μάθησης.

Πολύπλοκες διαδικασίες

- Χρειάζεται πάρα πολύς χρόνος.
- Ο συγχρονισμός δεν είναι σωστός (σε ορισμένες περιπτώσεις η αναγνώριση λαμβάνει χώρα κατά τον χρόνο εγγραφής, όταν οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί είναι πιο απασχολημένοι).
- Οι πληροφορίες που παρέχονται για τη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων είναι πολύ περίπλοκες και δεν έχουν καμία υποστήριξη.
- Η αξιολόγηση απαιτεί ποιότητα, περιεχόμενο και συμμετοχή διαφόρων τομέων της βιομηχανίας.
- Συμπεριλαμβάνονται οι κίνδυνοι.

Ανεπαρκής υποστήριξη

- Τα άτομα χρειάζονται βοήθεια για τη συγκέντρωση αποδεικτικών στοιχείων.
- Οι αξιολογητές χρειάζονται συνεχή επαγγελματική εξέλιξη.
- Οι εγγεγραμμένοι οργανισμοί κατάρτισης χρειάζονται βελτιωμένα μοντέλα χρηματοδότησης.

Συγκεχυμένη γλώσσα

- Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης δεν έχει έναν συγκεκριμένο ορισμό, ενώ αρκετές φορές χρησιμοποιείται με όρους όπως η αναγνώριση των σημερινών ικανοτήτων, η ταχεία αξιολόγηση, η επιτάχυνση της μάθησης και η μεταφορά πίστωσης

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ - ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Έννοια και διαδικασία της έρευνας

Σύμφωνα με τους Rugg και Petre (2007), η έρευνα είναι η διερεύνηση με απώτερο στόχο την απόκτηση γνώσης. Η έρευνα μπορεί να οριστεί ως η διαδικασία μίας συστηματικής προσπάθειας για την εύρεση κάτι νέου (Gregory, 2003). Το Shorter Oxford English Dictionary ορίζει τον όρο «έρευνα» ως: α) η διαδικασία προσεκτικής αναζήτησης για ένα συγκεκριμένο πράγμα ή πρόσωπο, β) μια αναζήτηση ή έρευνα που αναλαμβάνει να ανακαλύψει γεγονότα και να εξάγει νέα συμπεράσματα μέσω της κριτικής μελέτης ενός θέματος όπως προκύπτει από μία επιστημονική έρευνα, γ) τη συστηματική έρευνα και μελέτη υλικών, πηγών κλπ για τη δημιουργία πραγματικών περιστατικών και τη συλλογή πληροφοριών (Gregory, 2003). Ως εκ τούτου, η φύση της έρευνας και κατά συνέπεια οι ερωτήσεις που θέτει τονώνουν την ενδελεχή σκέψη, την απόκτηση εις βάθος γνώσης, ενώ ταυτόχρονα δημιουργεί νέους προβληματισμούς θέτοντας τις βάσεις για περαιτέρω έρευνα σε ένα πεδίο.

Η διαδικασία της έρευνας, η οποία είναι κυκλική, αποτελείται από τα εξής στάδια (Vanderstoep και Johnston, 2009):

- ❖ Μελέτη της θεωρίας
- ❖ Διατύπωση του σκοπού της έρευνας και των ερευνητικών ερωτημάτων
- ❖ Εξέταση των ερευνητικών υποθέσεων που έχουν τεθεί
- ❖ Ερμηνεία των αποτελεσμάτων

4.2 Πρωτογενής και δευτερογενής έρευνα

Προκειμένου να διεξαχθεί η παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε τόσο η πρωτογενής, όσο και η δευτερογενής έρευνα (Dawson, 2009). Η πρωτογενής έρευνα περιλαμβάνει την έρευνα σε ένα θέμα από τον ίδιο τον ερευνητή, ενώ αντίθετα η δευτερογενής έρευνα περιλαμβάνει την συλλογή και επεξεργασία

πληροφοριών από προηγούμενες δημοσιευμένες έρευνες άλλων μελετητών σχετικά με το υπό εξέταση θέμα (Dawson, 2009).

Για τη διεξαγωγή της πρωτογενούς έρευνας υπάρχουν δύο μέθοδοι: η ποσοτική και η ποιοτική. Οι δύο αυτές μέθοδοι διαφέρουν στον σκοπό, στο αντικείμενο στο οποίο επικεντρώνονται, στον τρόπο με τον οποίον τίθενται οι ερωτήσεις στο δείγμα της έρευνας, καθώς και στον τρόπο ερμηνείας και ανάλυσης των αποτελεσμάτων (Vanderstoep και Johnston, 2009). Στο πλαίσιο της πρωτογενούς έρευνας χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική έρευνα, με τη βοήθεια των δομημένων ερωτηματολογίων, αλλά και η ποιοτική έρευνα με τη βοήθεια δομημένων συνεντεύξεων.

Η δευτερογενής έρευνα είναι βασισμένη στην συλλογή και ανάλυση διαφορετικών πληροφοριών που προέρχονται από διάφορες πηγές, το οποίο συνιστά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση. Η δευτερογενής έρευνα σχετίζεται με την συλλογή στοιχείων που έχουν προκύψει από τη διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας προηγούμενων μελετητών σχετικά με το υπό διερεύνηση θέμα, ή απλά καταγραφή θεωρητικών στοιχείων σχετικά με το υπό εξέταση θέμα. Αυτή η μέθοδος επιτρέπει την ερευνήτρια να παραθέσει και να συγκρίνει στοιχεία από διάφορους ερευνητές μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία. Σύμφωνα με τον Birmingham (2001) η δευτερογενής έρευνα παρέχει ένα θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας που διεξάγεται.

4.3 Μέθοδος έρευνας

4.3.1 Η ποσοτική έρευνα

Η μέθοδος που επιλέχθηκε για το σκοπό αυτής της έρευνας είναι η ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου, καθώς και η ποσοτική με τη μέθοδο των συνεντεύξεων. Η ποσοτική έρευνα επιλέχθηκε καθώς αυτό το είδος έρευνας επιτρέπει τη διερεύνηση ενός φαινομένου μέσω των απόψεων των ιδίων των ενδιαφερομένων (Muijs, 2010). Η ποσοτική μέθοδος χρησιμοποιείται στην περίπτωση που επιθυμείται η διερεύνηση των

απόψεων, της στάσης και της συμπεριφοράς των υποκειμένων στην έρευνα (Clark - Carter, 2004).

Επιπρόσθετα, η ποσοτική μέθοδος επιλέχθηκε για αυτήν την έρευνα καθώς επιτρέπει τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων προκειμένου να ποσοτικοποιήσει τις απόψεις των ερωτηθέντων σχετικά με το ζήτημα που εξετάζεται (Gray, Williamson, Karp και Dalphin, 2007). Πιο συγκεκριμένα, η ποσοτική έρευνα βασίζεται στην στατιστική ανάλυση των απαντήσεων των ερωτηθέντων, καθώς και στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων με αριθμητική μορφή, ποσοτικοποιώντας τις απαντήσεις των ερωτηθέντων και επιτρέποντας, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, τη γενίκευση αυτών των αποτελεσμάτων στο ευρύτερο πληθυσμό της έρευνας (Babbie, 2010; Grayetal., 2007). Επιπρόσθετα, η ποσοτική έρευνα επιτρέπει και τη διερεύνηση συσχετίσεων. Όπως επισημαίνει η Κυριαζή (2009, σελ. 49) «η ποσοτική έρευνα εκθέτει τα θετικιστικά της στοιχεία στην αναγκαιότητα μέτρησης και εμπειρικής υπόστασης των θεωρητικών εννοιών, στη σημασία ανεύρεσης αιτιωδών συνδέσεων των μεταβλητών, καθώς και στην έμφαση στις εμπειρικές γενικεύσεις και συνεπώς στις κανονικότητες των κοινωνικών φαινομένων».

Ένας επιπλέον λόγος για την οποίον επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα είναι ότι αυτό το είδος έρευνας λιγότερο χρονοβόρο από τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας, ενώ παράλληλα παρέχει ένα μεγαλύτερο επίπεδο αμεροληψίας και αντικειμενικότητας του ερευνητή σε σχέση με την ποιοτική έρευνα που χαρακτηρίζεται από ένα υψηλό επίπεδο μεροληψίας (Johnson και Christensen, 2008).

4.3.2 Η ποιοτική έρευνα

Ο στόχος της ποιοτικής έρευνας δεν είναι η επαλήθευση μιας προκαθορισμένης ιδέας, αλλά η ανακάλυψη νέας γνώσης που οδηγεί σε νέες ιδέες. Στην ποιοτική μέθοδο έρευνας τίποτα δεν είναι προκαθορισμένο ή δε θεωρείται δεδομένο. Αυτό ισχύει διότι η εμπειρία της ανθρώπινης συμπεριφοράς διαμορφώνεται εντός ενός πλαισίου και έτσι τα διάφορα

φαινόμενα και γεγονότα δεν μπορούν να κατανοηθούν επαρκώς εάν απομονωθούν από το περιβάλλον τους. Επομένως, η ποιοτική έρευνα έχει ως στόχο την κατανόηση φαινομένων υπό την οπτική της εμπειρίας των συμμετεχόντων, όπως οι ίδιοι βιώνουν και αισθάνονται ένα γεγονός (Sherman και Webb, 2005). Επομένως, η ποιοτική έρευνα οδηγεί στο να εκφράσουν οι ερωτηθέντες ελεύθερα την άποψή τους, κάτι το οποίο μπορεί να οδηγήσει και στην απόκτηση νέας γνώσης.

Η ποιοτική έρευνα επιλέχθηκε καθώς εστιάζει την προσοχή της στην ερμηνεία μίας σειράς από κοινωνικά φαινόμενα που συνδέονται με το αντικείμενο της έρευνας (Silverman, 2001). Σημαντικό στοιχείο είναι το υψηλό επίπεδο εμπλοκής του ερευνητή με το αντικείμενο της έρευνας. Όπως αναφέρει και η Brannen (1992) σε μεγάλο βαθμό ο ίδιος ο ερευνητής γίνεται το εργαλείο της συλλογής των δεδομένων της έρευνας, λόγω του ότι έχει υψηλή εμπλοκή και αλληλεπίδραση με το αντικείμενο της έρευνας. Με τον τρόπο αυτό, μπορεί ο ερευνητής να έχει μια προσέγγιση «εκ των έσω» κάτι που σημαίνει ότι θα μπορεί να εξάγει συμπεράσματα που θα βασίζονται στις προσωπικές του εμπειρίες και την σχέση που έχει με το αντικείμενο της έρευνας που κάνει.

Σύμφωνα με τον Creswell (2011) η ποιοτική έρευνα σχετίζεται με την συλλογή απόψεων και εμπειριών που θα συνθέσουν τα συμπεράσματα που βασίζονται στο πώς ο ερευνητής θα ερμηνεύσει τις εμπειρίες των ερωτώμενων. Μάλιστα, το φαινόμενο που ερευνάται βασίζεται στις αντιλήψεις, τις πεποιθήσεις, τις εμπειρίες των υποκειμένων της έρευνας και στο πώς αυτοί βιώνουν το υπό εξέταση φαινόμενο, ώστε να παραχθεί μία βαθύτερη γνώση για το φαινόμενο που εξετάζεται, λαμβάνοντας υπόψη και το ευρύτερο ιστορικό, κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο (Παρασκευοπούλου-Κόλλια, 2008; Τσιώλης, 2011; Flick, 2009).

4.4 Εργαλείο συλλογής δεδομένων

4.4.1 Ερωτηματολόγιο

Για το σκοπό της έρευνας αυτής στο πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί το πιο διαδεδομένο εργαλείο στην ποσοτική έρευνα που μπορεί να μετρήσει τις απόψεις των υποκειμένων της έρευνας (Balnaves και Caruti, 2001). Αυτό το μεθοδολογικό εργαλείο επιλέχθηκε καθώς έχει τα παρακάτω πλεονεκτήματα (Johnson και Christensen, 2008; Singh, 2007): α) είναι εύκολο να διανεμηθεί σε ένα μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων την ίδια στιγμή, β) μπορεί να συμπληρωθεί από τους ίδιους τους συμμετέχοντες στην έρευνα, γ) είναι χαμηλού κόστους, δ) είναι εύκολο στην κωδικοποίησή του, στην εξαγωγή αποτελεσμάτων και στην επεξεργασία του.

Επιπρόσθετα, το ερωτηματολόγιο επιτρέπει τη στατιστική ανάλυση των απαντήσεων των ερωτηθέντων και συνεπώς την ποσοτικοποίηση των απόψεων που εξέφρασαν. Αυτό επιτυγχάνεται περισσότερο μέσω της χρησιμοποίησης των κλειστών ερωτήσεων που έχουν χρησιμοποιηθεί. Όπως επισημαίνεται από τους Cohen, Manion και Morrison (2007, σελ. 417), «εξαιρετικά δομημένες, κλειστές ερωτήσεις είναι χρήσιμες, καθώς μπορούν να παράγουν συχνότητες απαντήσεων που επιδέχονται στατιστικούς χειρισμούς και ανάλυση. Επίσης, δίνουν τη δυνατότητα συγκρίσεων μεταξύ ομάδων του δείγματος». Συνεπώς, οι κλειστού τύπου ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκαν καθώς μπορούν πιο εύκολα να κωδικοποιηθούν, να υποστούν στατιστική επεξεργασία, αλλά και να ερμηνευθούν και να ποσοτικοποιηθούν για την παραγωγή των αποτελεσμάτων.

4.4.2 Συνέντευξη

Στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας επισκόπησης επιλέχθηκε η συνέντευξη ως μεθοδολογικό εργαλείο. Η επιλογή αυτού του εργαλείου βασίζεται στο ότι η συνέντευξη θεωρείται ένα «διαπραγματεύσιμο επίτευγμα» από μέρους του συνεντευκτή και των συνεντευξιαζομένων, το οποίο διαμορφώνεται από τα συμφραζόμενα και τις καταστάσεις στην οποία λαμβάνει χώρα (Oltmann,

2016). Αποτελεί μία διαδικασία βάσει της οποίας μπορεί να δημιουργηθεί νέα γνώση μέσα από τις απόψεις που εκφράζουν τα ίδια τα υποκείμενα της έρευνας, μέσα από τη γλώσσα που χρησιμοποιείται, αλλά και μέσα από τη στάση του σώματος, στην περίπτωση που η συνέντευξη είναι πρόσωπο με πρόσωπο, όπως στην προκειμένη περίπτωση.

Όπως αναφέρει ο Robson (2007), η συνέντευξη έχει το πλεονέκτημα ότι επιτρέπει στον ερευνητή να έχει μια πρόσωπο-με-πρόσωπο επικοινωνία με τον ερωτώμενο. Αυτή η μορφή επικοινωνίας μπορεί να εξασφαλίσει την εμπιστοσύνη που χρειάζεται ο ερωτώμενος ώστε να δώσει ειλικρινείς απαντήσεις στα ερωτήματα που υπάρχουν, καθώς δημιουργείται μία σχέση φιλική και μία σχέση εμπιστοσύνης. Συνεπώς, η συνέντευξη «ενθαρρύνει και τις δύο πλευρές, που λαμβάνουν μέρος στη διαδικασία να νιώσουν περισσότερο συνδεδεμένες με τη συζήτηση, που διεξάγεται, ανατροφοδοτούμενη από τις απόψεις που εκφράζονται» (Παρασκευοπούλου – Κόλλια, 2008, σελ. 4). Επιπρόσθετα, η διεξαγωγή μίας συνέντευξης έχει το πλεονέκτημα του διαλόγου και της συζήτησης μεταξύ της ερευνήτριας και των ερωτηθέντων, δίνοντας με αυτόν τον τρόπο τη δυνατότητα αφενός στους τελευταίους να θέσουν οποιοσδήποτε ερωτήσεις και μη ξεκάθαρα σημεία και αφετέρου στην ερευνήτρια να αποσαφηνίσει τα όποια ζητήματα τέθηκαν, προκειμένου οι συμμετέχοντες στην έρευνα να απαντήσουν όσο πιο αξιόπιστα γίνεται (Crabtree και Miller, 1992). Η Κεδράκα (2008, σελ. 1), αναφέρει χαρακτηριστικά πως:

Η συνέντευξη είναι μια διαδικασία που επιτρέπει στον ερευνητή να αντλήσει πληροφορίες και δεδομένα μέσα από την ανάλυση του λόγου επιλεγμένων αλλά χαρακτηριστικών περιπτώσεων. Είναι ένα ερευνητικό εργαλείο το οποίο χρησιμοποιείται ως μέσο συλλογής πληροφοριών, ελέγχου και ερμηνείας των ερευνητικών ερωτημάτων μιας έρευνας. Οι συνεντεύξεις «φωτίζουν», δηλαδή επιτρέπουν την πρόσβαση στον τρόπο που βλέπουν οι άλλοι τα πράγματα, στις σκέψεις τους, στις στάσεις και τις απόψεις που κρύβονται πίσω από τη συμπεριφορά τους. Μια συνέντευξη

μπορεί, ωστόσο, να είναι και το μέσο για τη βαθύτερη εξέταση των κινήτρων των ερωτώμενων για τους λόγους, που απάντησαν με τον συγκεκριμένο τρόπο.

Στο σημείο αυτό αξίζει να διευκρινιστεί ότι παρά την ενδελεχή μελέτη της διεθνούς και της ελληνικής βιβλιογραφίας, δε βρέθηκαν σχετικά ερωτηματολόγια άλλων ερευνητών για την ποσοτική και την ποιοτική έρευνα που εφαρμόστηκε. Κατά συνέπεια, η ερευνήτρια προχώρησε στον σχεδιασμό των ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκαν για τους σκοπούς αυτής της έρευνας. Τα ερωτηματολόγια αυτά διαμορφώθηκαν στη βάση του σκοπού της παρούσας έρευνας και των ερευνητικών ερωτημάτων που διαμορφώθηκαν, αλλά και στη βάση των όσων αναφέρθηκαν στο θεωρητικό μέρος αυτής της εργασίας, δηλαδή σε προηγούμενες έρευνες.

4.5Η πορεία και το δείγμα της έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη κατά τα έτη 2017-2020 και είχε τρεις φάσεις. Στην πρώτη φάση που διήρκησε από Οκτώβριο 2017 έως Δεκέμβριο 2017 έγινε η πιλοτική εφαρμογή του ερωτηματολογίου προκειμένου να διαπιστωθεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου αλλά και να αναδυθούν μέσα από άτυπες συζητήσεις πιθανά ερωτήματα των συνεντεύξεων. Στην πιλοτική φάση μοιράστηκαν 80 ερωτηματολόγια δια ζώσης ακολουθώντας «τη μέθοδο της χιονοστιβάδας» πρώτα σε άτομα γνωστά που υπήρχε εύκολη πρόσβαση τα οποία υποδείκνυαν τα επόμενα άτομα που θα μπορούσαν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο. Μετά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ακολουθούσε άτυπη συζήτηση (τηλεφωνική/δια ζώσης) με τους συμμετέχοντες για να συνυπολογιστούν οι απόψεις τους τόσο για το περιεχόμενο όσο και για τα χαρακτηριστικά των ερωτήσεων στην πορεία της έρευνας.

Κατά τη δεύτερη φάση της έρευνας που πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα από Απρίλιο 2018 έως Αύγουστο 2018 διανεμήθηκε το ερωτηματολόγιο δια ζώσης σε 700 άτομα, από τα οποία εν τέλει απάντησαν

τα 400. Από αυτά τα 400 ερωτηματολόγια τα 352 συμπεριελήφθησαν στην έρευνα, καθώς τα υπόλοιπα δεν είχαν συμπληρωθεί ολοκληρωμένα (π.χ. ορισμένοι ερωτηθέντες συμπλήρωσαν μόνο μία απάντηση, ορισμένοι συμπλήρωσαν μόνο τα δημογραφικά στοιχεία).

Κατά την τρίτη φάση της έρευνας, που υλοποιήθηκε το χρονικό διάστημα από Νοέμβριο 2019 έως Ιανουάριο 2020 η ερευνήτρια πραγματοποίησε συνεντεύξεις με εργαζόμενους που δέχθηκαν να συμμετάσχουν στην ποιοτική έρευνα. Η ερευνήτρια επικοινωνήσε τηλεφωνικώς με άτομα που επέλεξε τυχαία από λίστες εργαζομένων που είχε συλλέξει κατά την αρχική διερεύνηση των φορέων. Η ερευνήτρια επικοινωνήσε με 30 άτομα από τα οποία δέχθηκαν να πάρουν μέρος στη συνέντευξη τα 24. Οι συμμετέχοντες στην ποιοτική έρευνα δε συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα προκειμένου να διασφαλιστεί η αυθεντικότητα των απόψεών τους αλλά και για να υπάρχει αμεροληψία.

Στη διεθνή βιβλιογραφία τα δύο βασικά θέματα που σχετίζονται με το δείγμα μίας έρευνας είναι η πρόσβαση στο δείγμα και το μέγεθός του (Cohenetal., 2007). Αναφορικά με το μέγεθος του δείγματος στην ποσοτική έρευνα, οι απόψεις των διαφόρων μελετητών δίστανται. Για παράδειγμα, οι Foxetal. (2009) επισημαίνουν ότι θα πρέπει να αποτελείται από περισσότερα από 40 υποκείμενα, ενώ οι Cohenetal. (2007) υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχει κάποιος συγκεκριμένος αριθμός συμμετεχόντων. Το δείγμα της ποσοτικής έρευνας ήταν 352 άτομα, ενώ το δείγμα της ποιοτικής έρευνας ήταν 24 εργαζόμενοι σε φορείς εκπαίδευσης ενηλίκων και κέντρων πιστοποίησης προηγούμενης γνώσης. Για την ποιοτική έρευνα κρίθηκε ότι στα 24 άτομα θα μπορούσε να ολοκληρωθεί η έρευνα γιατί είχαν αρχίσει να επαναλαμβάνονται όσα είχαν ήδη ειπωθεί, κάτι που φανερώνει ότι υπήρχε κορεσμός –saturationeffect (Glaser και Strauss, 1967).

Οι συμμετέχοντες στην ποσοτική και ποιοτική έρευνα προέρχονται από τους παρακάτω φορείς:

1. Δ ΙΕΚ-Δημόσιο Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης Κοζάνης

2. ΙΕΚ ΟΑΕΔ- Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού Κοζάνης
3. Δ ΙΕΚ Πτολεμαΐδας
4. ΙΕΚ ΚΕΤΕΚ ΟΑΕΔ- Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης Κέντρων Επαγγελματικής Τεχνικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού Πτολεμαΐδας
5. Ι ΙΕΚ Βολταίρος Κοζάνης
6. Επιμελητήριο Φλώρινας
7. Επιμελητήριο Κοζάνης
8. Επιμελητήριο Γρεβενών
9. Επιμελητήριο Καστοριάς
10. ΚΕΔΙΒΙΜ Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας
11. ΚΔΒΜ ΚΕΚ Όραμα Σιάτιστα Κοζάνης
12. ΚΕΚ Εκπαιδευτική Παρέμβαση Κοζάνης
13. ΕΛΚΕΔΙΜ Παράρτημα Κοζάνης
14. ΚΔΒΜ Ερμής Κοζάνης
15. Σαρρής και Σια Κοζάνης
16. ΚΕΚ Ευρωπαϊκή Ανάπτυξη Κοζάνης
17. ΚΕΚ Καστοριάς
18. ΚΕΚ Πολύτροπον Καστοριάς
19. ΟΓΕΕΚΑ-Κέντρο Δήμητρα Καστοριάς (Οργανισμός Γεωργικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης και Απασχόλησης)
20. ΚΕΚ ARCHIVES (ΚΕΚ Κοινωφελούς Επιχείρησης του Δήμου Καστοριάς)
21. ΚΕΚ ΕΜΙ-Εκπαιδευτικό Κέντρο Καστοριάς
22. ΚΕΚ Ι.Μ.Ο.Α. Φλώρινας
23. ΚΕΚ Άλμα Φλώρινας
24. Αριστοτέλειο ΚΕΚ Γρεβενών

4.6 Δεοντολογία της έρευνας

Η ηθική στην έρευνα είναι ιδιαίτερα σημαντική (Birch και Miller, 2002). Τα ηθικά ζητήματα που ανακύπτουν στο πλαίσιο μίας έρευνας είναι η ανωνυμία των

συμμετεχόντων, η ενήμερη συγκατάθεσή τους, η διασφάλιση της μη πρόκλησης βλάβης και η ελεύθερη συμμετοχή και έκφραση των συμμετεχόντων (European Commission, 2010; Macfarlane, 2009; Neuman, 2007). Προκειμένου να διασφαλιστεί η ηθική, η ερευνήτρια προχώρησε στις παρακάτω ενέργειες πριν τη διεξαγωγή της συνέντευξης:

α) αρχικά ενημέρωσε τους πιθανούς συμμετέχοντες στην έρευνα σχετικά με το σκοπό της έρευνας, τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, το Πανεπιστήμιο και το μάθημα εντός του οποίου διεξάγεται αυτή η έρευνα, τη διαδικασία της έρευνας, τον εκτιμώμενο χρόνο διεξαγωγής της έρευνας, τη διασφάλιση της ανωνυμίας τους, ότι η έρευνα αυτή δεν θα τους προξενήσει οποιαδήποτε βλάβη, ότι είναι εθελοντική και ότι μπορούν να διακόψουν τη συμμετοχή τους χωρίς να ολοκληρώσουν την έρευνα, καθώς και το ότι τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για το σκοπό αυτής της έρευνας

β) δεν πίεσε κανέναν από τους συμμετέχοντες να λάβει μέρος στην έρευνα

γ) δεν υπέδειξε καθ' οποιονδήποτε τρόπο τις απαντήσεις σε κανέναν από τους συμμετέχοντες

δ) δεν παρερμήνευσε σκόπιμα και συνειδητά τα αποτελέσματα της έρευνας

Κατά τη διαδικασία της συνέντευξης η ερευνήτρια είχε την κοινωνική αλληλεπίδραση με τους συμμετέχοντες που θα τους έκανε να αισθανθούν ασφαλείς (Taylor και Bogdan, 1998). Είναι κατανοητό πως ό,τι λένε οι συμμετέχοντες εξαρτάται όχι μόνο από το ποιόν έχουν απέναντι τους, αλλά και από το πώς αντιμετωπίζονται από τον ερευνητή (Platt, 1981). Η χρήση ανοιχτών ερωτήσεων έδωσε στους συμμετέχοντες τη δυνατότητα να εκφράσουν τις προσωπικές τους απόψεις, χωρίς να κατευθύνεται η απάντησή τους (Atkinson, 1998). Κλειστές ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκαν στις περιπτώσεις που κρίθηκε σκόπιμο να ενταχθούν οι απαντήσεις σε κάποιο πλαίσιο.

Μετά τη διαδικασία κάθε συνέντευξης, ακολούθησε η απομαγνητοφώνησή της. Στη συνέχεια γίνονταν ο επανέλεγχος με μία δεύτερη ακρόαση ταυτόχρονα με την ανάγνωση του κειμένου που απομαγνητοφωνήθηκε. Κατά τη διάρκεια των ακροάσεων και των αναγνώσεων η ερευνήτρια κρατούσε σημειώσεις και ένα ημερολόγιο (Weiner και Rosenwald, 1993) με τις

προσωπικές σκέψεις και αναστοχασμούς σχετικά με τα κείμενα που ήταν χρήσιμα για την ανάλυση.

4.7 Αξιοπιστία και εγκυρότητα

Προκειμένου να διασφαλιστεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα στην ποσοτική έρευνα, διεξήχθη η πιλοτική έρευνα, όπου και διαπιστώθηκε ότι το ερωτηματολόγιο ήταν κατάλληλο για τον σκοπό της έρευνας και παρείχε απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα. Επιπρόσθετα, εξετάστηκε στην πιλοτική έρευνα και η εσωτερική αξιοπιστία των δεδομένων μέσα από τον δείκτη Cronbach'sa.

Προκειμένου να ενισχυθεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της ποιοτικής έρευνας, η ερευνήτρια προχώρησε στην εξής στρατηγική (Συμεού, 2006): πριν από τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων της έρευνας απεστάλη σε όλους τους συμμετέχοντες μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μία επιστολή που θα τους καλούσε να διαβάσουν αυτά τα οποία είπαν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης - τα οποία καταγράφηκαν μετά από την απομαγνητοφώνηση - ώστε να επιβεβαιώσουν την αξιοπιστία τους και να δώσουν τη συγκατάθεσή τους για δημοσίευση. Τυχόν εισηγήσεις / αλλαγές / τροποποιήσεις στο κείμενο του κάθε συμμετέχοντα ήταν δεκτές και σεβαστές, αλλά δε συνέβησαν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης μέσω του στατιστικού προγράμματος SPSS έκδοση 21. Πιο συγκεκριμένα, το κεφάλαιο αυτό αποτελείται από δύο ενότητες. Η πρώτη ενότητα παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας, τα οποία εξήχθησαν χρησιμοποιώντας την περιγραφική και την επαγωγική στατιστική. Η δεύτερη ενότητα παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας, τα οποία εξήχθησαν χρησιμοποιώντας τη συγκριτική μέθοδο ανάλυσης του Θεμελιωμένου Λόγου Groundedtheory (Glaser και Strauss, 1967). Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη μέθοδο, τα στοιχεία κωδικοποιούνται σε κατηγορίες και θέματα. Η συνεχής συγκριτική μελέτη ανιχνεύει ομοιότητες και διαφορές στις απόψεις των συμμετεχόντων και ολοκληρώνεται με την ερμηνεία των πληροφοριών που συλλέχθηκαν σε συνδυασμό με τη σχετική βιβλιογραφία.

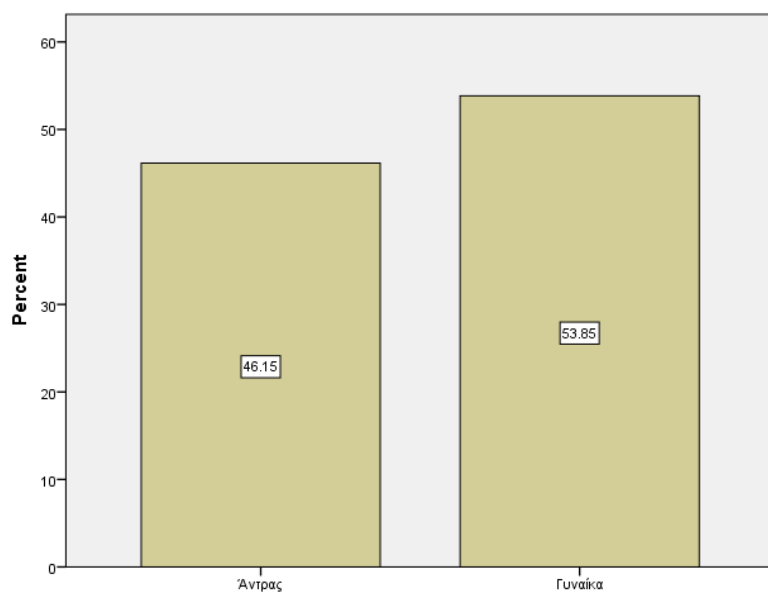
5.1 Αποτελέσματα ποσοτικής έρευνας

5.1.1 Περιγραφική στατιστική

5.1.1.1 Δημογραφικά στοιχεία ερωτηθέντων

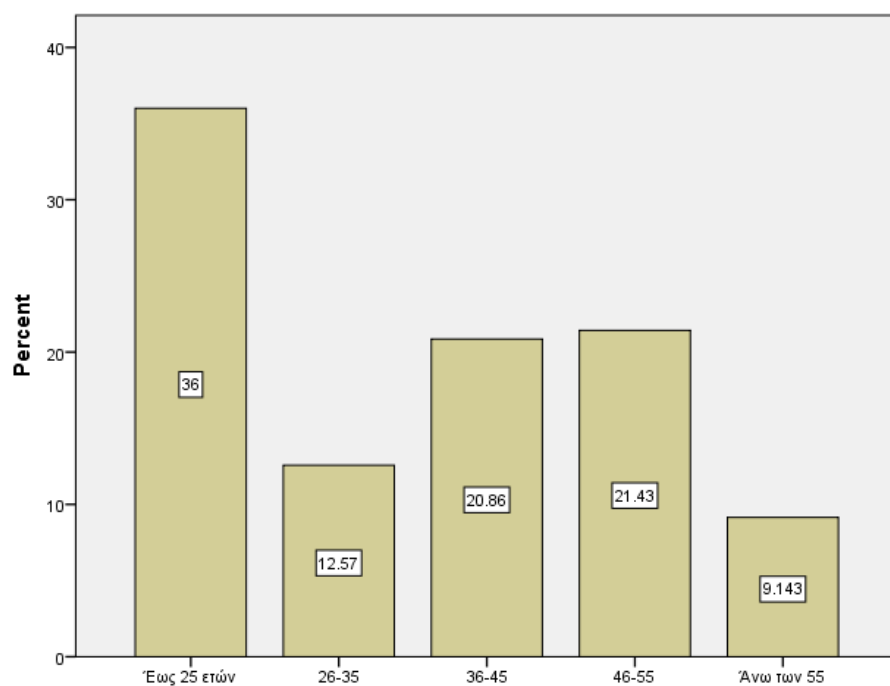
Η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν γυναίκες σε ποσοστό 53,8%, με τους άντρες να αντιπροσωπεύουν το 46,2% όπως φαίνεται από το Γράφημα 5.1.

Γράφημα 5.1 Φύλο ερωτηθέντων



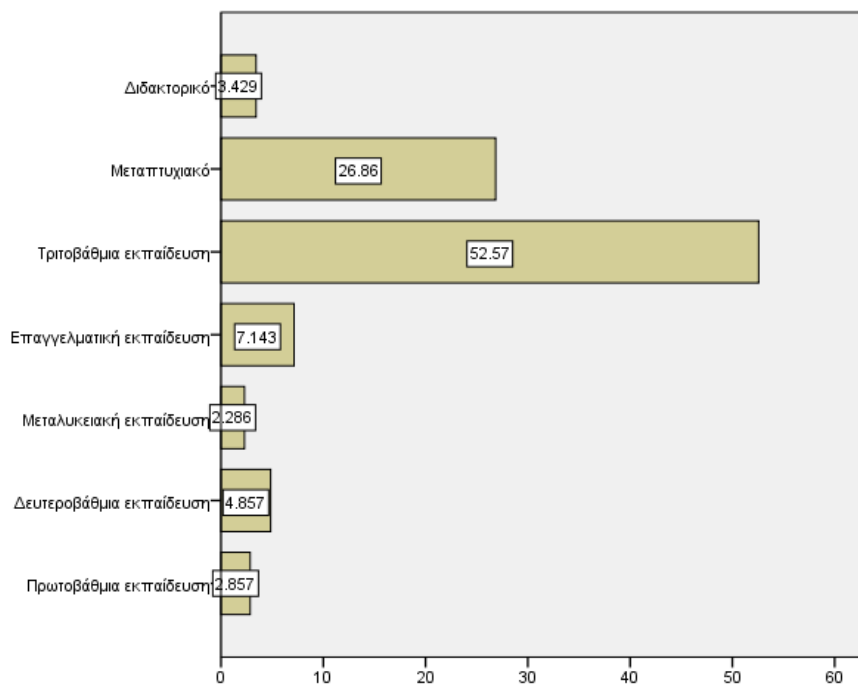
Αναφορικά με την ηλικία, οι περισσότεροι σε ποσοστό 36% ήταν έως 25 ετών. Ακολουθούν όσοι ήταν 46-55 ετών (21,4%), 36-45 ετών (20,9%), 26-35 ετών (12,6%) και τέλος ένα μικρό ποσοστό που αντιπροσώπευε τα άτομα άνω των 55 ετών (9,1%).

Γράφημα 5.2 Ηλικία ερωτηθέντων



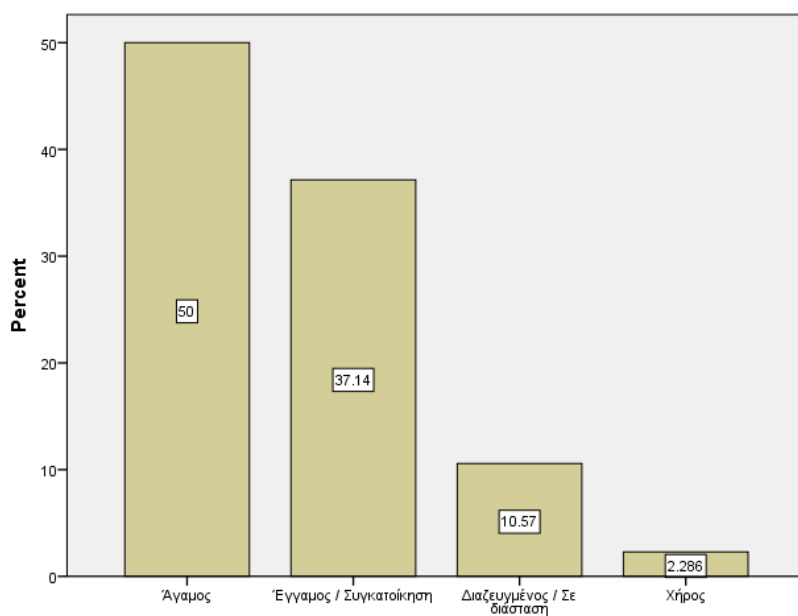
Όσον αφορά στο εκπαιδευτικό επίπεδο όσων συμμετείχαν στην έρευνα, περισσότεροι από τους μισούς (52,6%) ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ ένα υψηλό ποσοστό ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (26,9%). Ακολουθούν σε πολύ μικρό ποσοστό όσοι ήταν απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης (7,1%), δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (4,9%), πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (2,9%), και τέλος μεταλυκειακής εκπαίδευσης (2,3%). Τέλος, ένα μικρό ποσοστό (3,4%) ήταν κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών.

Γράφημα 5.3 Εκπαιδευτικό επίπεδο ερωτηθέντων



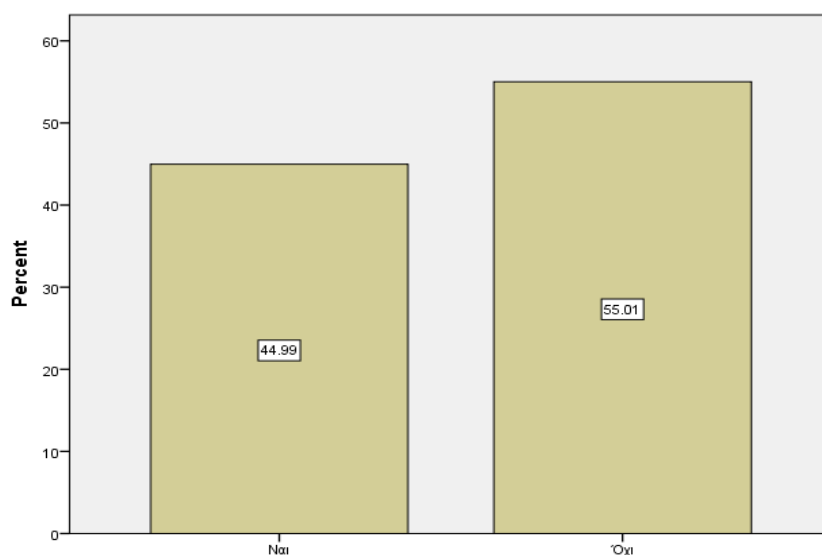
Στο Γράφημα 5.4 απεικονίζεται η οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων. Όπως παρατηρείται, οι μισοί ήταν άγαμοι (50%), ακολουθούν όσοι ήταν έγγαμοι / σε συγκατοίκηση (37,1%), όσοι ήταν διαζευγμένοι / σε διάσταση (10,6%) και τέλος όσοι ήταν χήροι (2,3%).

Γράφημα 5.4 Οικογενειακή κατάσταση ερωτηθέντων



Από το Γράφημα 5.5 παρατηρείται πως οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα σε ποσοστό 55% δεν είχαν παιδιά, σε αντίθεση με το 45% που απάντησε θετικά.

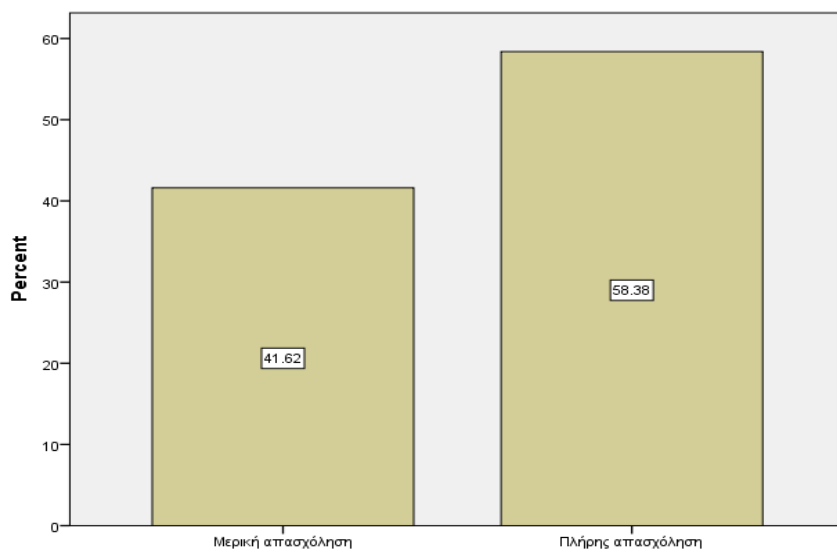
Γράφημα 5.5 Ύπαρξη παιδιών



Αναφορικά με το καθεστώς εργασίας, όπως απεικονίζεται και στο Γράφημα 5.6, το 58,4% ήταν εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης, ενώ το 41,6% ήταν

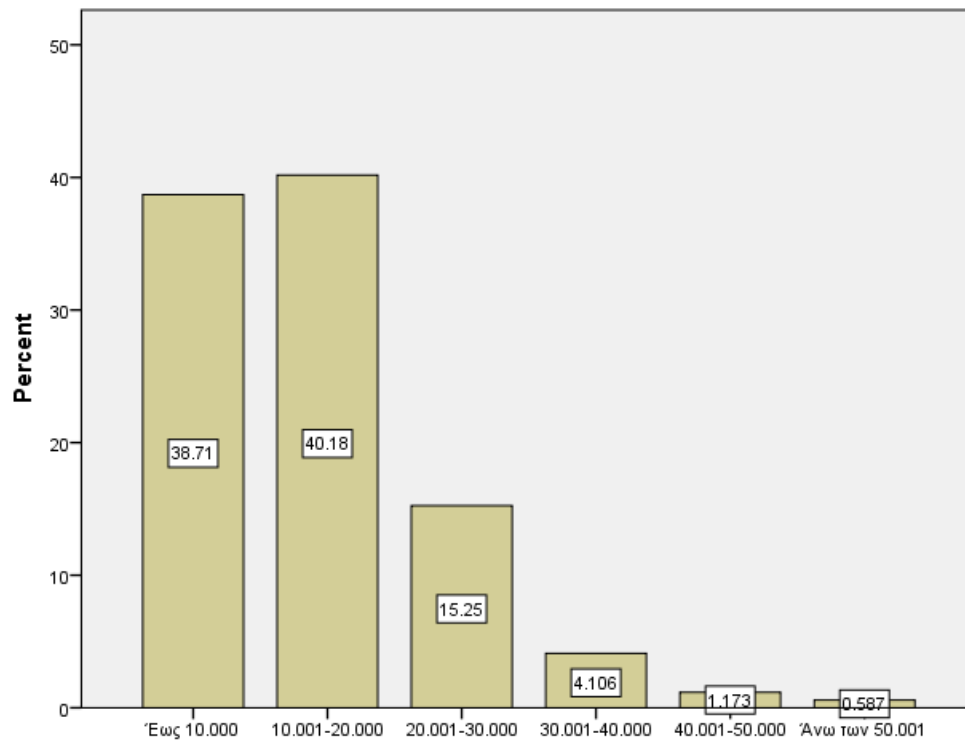
μερικής απασχόλησης. Αξίζει να σημειωθεί πως ένα ποσοστό (4,8% ως καθαρό ποσοστό) δεν απάντησε σε αυτήν την ερώτηση, με ορισμένους ερωτηθέντες να δηλώνουν άνεργοι.

Γράφημα 5.6 Καθεστώς εργασίας ερωτηθέντων



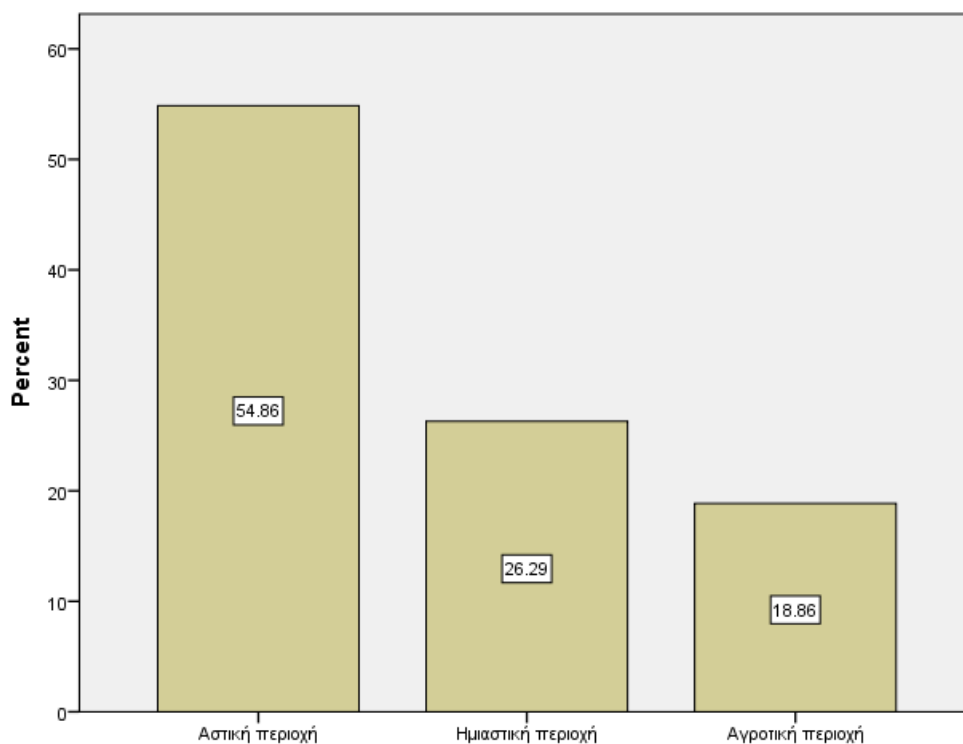
Στο παρακάτω Γράφημα 5.7 απεικονίζεται το εισόδημα των συμμετεχόντων στην έρευνα. Το 40,2% δήλωσε ετήσιο οικογενειακό εισόδημα 10.001-20.000 Ευρώ, ενώ το 38,7% δήλωσε ετήσιο οικογενειακό εισόδημα κάτω των 10.000 Ευρώ. Το 15,2% είχε εισόδημα 20.001-30.000 Ευρώ, ενώ το 5,9% είχε ετήσιο οικογενειακό εισόδημα άνω των 30.000 Ευρώ.

Γράφημα 5.7 Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα ερωτηθέντων



Όσον αφορά στον τόπο διαμονής, το 54,9% των συμμετεχόντων στην έρευνα διέμενε σε αστική περιοχή, το 26,3% σε ημιαστική και το 18,9% σε αγροτική.

Γράφημα 5.8 Τόπος διαμονής ερωτηθέντων



Πιο συγκεκριμένα ακόμα, όλοι οι ερωτηθέντες προέρχονταν από τη Δυτική Μακεδονία και ειδικότερα: Νομός Φλώρινας (14,8%), Νομός Κοζάνης (13,1%), Νομός Γρεβενών (16,5%), Νομός Καστοριάς (19,4%). Αναλυτικά τα αποτελέσματα του τόπου διαμονής των ερωτηθέντων παρατίθενται στον Πίνακα 5.1. Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί πως ένα αξιοσημείωτο ποσοστό του 36,2% δεν απάντησε σε αυτήν την ερώτηση.

Πίνακας 5.1 Δήμος διαμονής ερωτηθέντων

	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
ΔΑ	127	36.2
Νομός Φλώρινας	52	14.8
Νομός Κοζάνης	46	13.1
Νομός Γρεβενών	58	16.5
Νομός Καστοριάς	68	19.4
Total	351	100.0

5.1.1.2 Αναγνώριση προηγούμενης γνώσης

Στον Πίνακα 5.2 απεικονίζονται οι απόψεις των ερωτηθέντων σχετικά με το ποιες γνώσεις έχουν ήδη αναγνωρίσει ή θα ήθελαν να αναγνωρίσουν. Όπως φαίνεται, το 67% έχουν αναγνωρίσει / θα ήθελαν να αναγνωρίσουν την επικοινωνία σε ξένη γλώσσα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει πως η επιχειρηματικότητα (69,5%), η επαγγελματική εμπειρία (67,8%) και η πολιτιστική έκφραση (62,1%) συγκέντρωσαν τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ των αρνητικών απαντήσεων.

Πίνακας 5.2 Ικανότητες αναγνώρισης

	Ναι		Όχι	
	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα	169	48.1	182	51.9
Επικοινωνία σε μια ξένη γλώσσα	235	67.0	116	33.0
Αριθμητισμός και βασική ικανότητα στις επιστήμες	135	38.5	216	61.5
Ψηφιακή ικανότητα	147	41.9	204	58.1
Μεταγνωστική ικανότητα (επίγνωση αναγκών μάθησης, ικανότητα επιδίωξης και επιμονής στη μάθηση)	159	45.3	192	54.7
Διαπροσωπική και κοινωνική ικανότητα	155	44.2	196	55.8

Επιχειρηματικότητα	107	30.5	244	69.5
Πολιτιστική έκφραση	133	37.9	218	62.1
Επαγγελματική εμπειρία	113	32.2	238	67.8

Στον Πίνακα 5.3 απεικονίζονται οι απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στις πηγές της γνώσης που έχουν αναγνωρίσει. Όπως φαίνεται, η προηγούμενη γνώση που έχουν αναγνωρίσει προέρχεται από προγράμματα επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (68,7%) και από τον ελεύθερο χρόνο (57%).

Πίνακας 5.3 Πηγές γνώσης που έχει αναγνωρισθεί

	Ναι		Όχι	
	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
	α	α (%)	α	α (%)
Προγραμμάτων επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (συμπεριλαμβανομένης της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και της γενικής επιμόρφωσης ενηλίκων).	241	68.7	110	31.3
Παρακολούθησης προγραμμάτων που διοργανώνονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών	88	25.1	263	74.9
Ηλεκτρονικής μάθησης	117	33.3	234	66.7

(πχ. χρήση ανοικτών εκπαιδευτικών πόρων)				
Της εργασίας (πχ. χρήση ΤΠΕ)	162	46.2	189	53.8
Της οικογένειας (πχ. φροντίδα παιδιών)	145	41.3	206	58.7
Του ελεύθερου χρόνου (εθελοντισμός, αθλητισμός, πολιτιστικές δραστηριότητες κλπ.)	200	57.0	151	43.0

Ο Πίνακας 5.4 που ακολουθεί παρουσιάζει τις απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την αναγνώριση των προηγούμενων γνώσεων (θεωρητικές και / ή αντικειμενικές). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Το κριτήριο αναγνώρισης προηγούμενων γνώσεων σε πολύ προς πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ήταν οι βασικές γενικές γνώσεις (M=4,11, TA=0,924). Τα υπόλοιπα κριτήρια που αναφέρθηκαν χρησιμοποιήθηκαν σε αρκετό προς πολύ μεγάλο βαθμό. Το κριτήριο που χρησιμοποιήθηκε στον μικρότερο βαθμό ήταν πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα (M=3,11, TA=1,147).

Πίνακας 5.4 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων γνώσεων

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Βασικές γενικές γνώσεις	346	4.11	.924
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	336	3.78	.928

Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	345	3.50	.825
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	342	3.40	.825
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	321	3.26	1.027
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών	349	3.34	1.007
Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	346	3.11	1.147
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	345	3.41	1.056
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	341	3.35	1.118

*1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

Ο Πίνακας 5.5 που ακολουθεί παρουσιάζει τις απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την αναγνώριση των προηγούμενων δεξιοτήτων (γνωστικών, δηλαδή χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης, αλλά και πρακτικές, δηλαδή που αφορούν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Το κριτήριο αναγνώρισης προηγούμενων δεξιοτήτων σε

πολύ προς πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ήταν οι βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών (M=4,00, TA=0,999). Τα υπόλοιπα κριτήρια που αναφέρονται χρησιμοποιήθηκαν σε αρκετό προς πολύ μεγάλο βαθμό (πέντε κριτήρια), καθώς και σε μικρό προς αρκετά μεγάλο βαθμό (δύο κριτήρια). Το κριτήριο που χρησιμοποιήθηκε στον μικρότερο βαθμό ήταν οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής (M=2,92, TA=1,048).

Πίνακας 5.5 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων δεξιοτήτων

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	348	4.00	.999
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	346	3.93	.986
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	347	3.61	.959

Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής	349	3.65	.955
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	347	3.45	1.011
Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	347	3.04	1.023
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	348	2.94	.989
Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	347	2.92	1.048

*1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

Ο Πίνακας 5.6 παρουσιάζει τις απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την αναγνώριση των προηγούμενων ικανοτήτων (υπευθυνότητα και αυτονομία). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Κανένα από τα κριτήρια που αναφέρονται δε χρησιμοποιήθηκαν σε πολύ προς πολύ μεγάλο βαθμό. Αντίθετα, όλα χρησιμοποιήθηκαν σε αρκετό προς πολύ μεγάλο βαθμό. Το κριτήριο που χρησιμοποιήθηκε στον μεγαλύτερο βαθμό ήταν η προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων (M=3,77, TA=1,103). Το κριτήριο που χρησιμοποιήθηκε στον μικρότερο βαθμό ήταν η διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής (M=3,05, TA=1,094).

Πίνακας 5.6 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων ικανοτήτων

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο	344	3.35	1.081
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία	340	3.37	.946
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή	343	3.69	.994
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων	347	3.77	1.103
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές	349	3.46	1.120

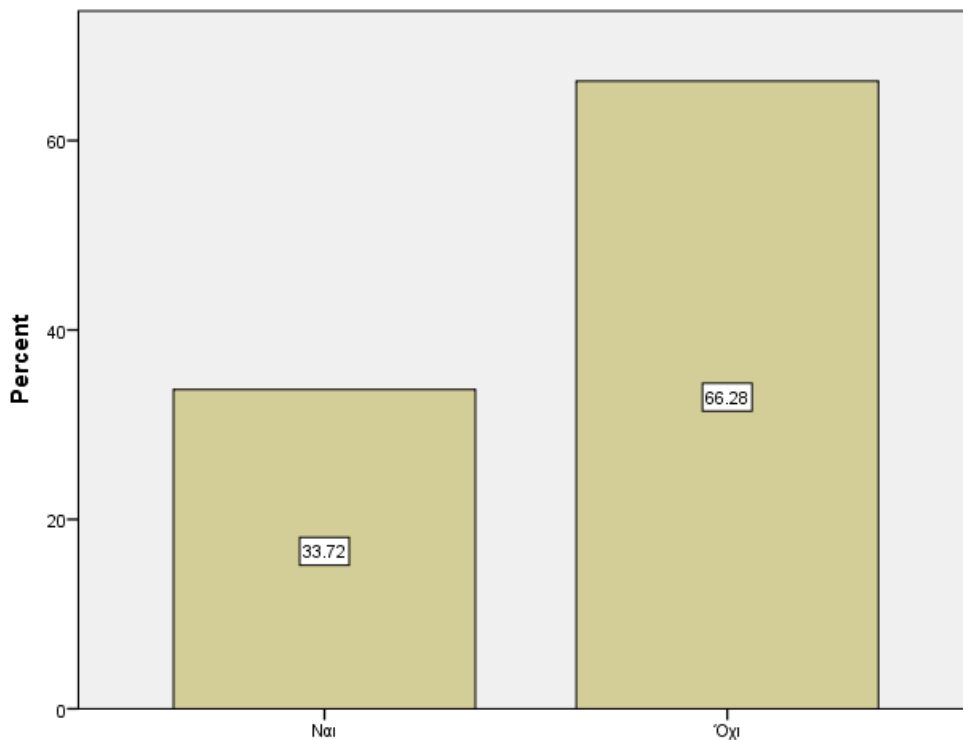
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής	346	3.21	1.133
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές	346	3.24	1.154
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων	342	3.32	1.100
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής	346	3.05	1.094
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων	321	3.18	1.174
Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης	346	3.32	1.162
Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων	348	3.37	1.148

Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας	342	3.06	1.160
--	-----	------	-------

*1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

Η πλειονότητα των ερωτηθέντων σε ποσοστό 66,3% δήλωσε πως δεν οδηγήθηκε στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ύστερα από πληροφόρησή τους, σε αντίθεση με το 33,7% που απάντησε θετικά σε αυτήν την ερώτηση.

Γράφημα 5.9 Ποσοστό ερωτηθέντων που αναγνώρισε προηγούμενη γνώση ύστερα από πληροφόρηση



5.1.1.3 Λόγοι που καθιστούν σημαντική την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης

Στον Πίνακα 5.7 απεικονίζονται οι απόψεις των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους για τους οποίους η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι σημαντική. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Σε πολύ προς πολύ μεγάλο βαθμό προσδιορίστηκαν οι εξής λόγοι: Αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας (M=4,05, TA=0,929) και Εξασφάλιση της κοινωνικής και ατομικής ευημερίας (M=4,02, TA=0,926). Οι υπόλοιποι παράγοντες προσδιορίστηκαν από αρκετά έως πολύ σημαντικοί. Ο παράγοντας που δηλώθηκε σε μικρότερο βαθμό ως σημαντικός ήταν η συμβολή της ανάπτυξης και της τοπικής οικονομίας (M=3,43, TA=1,044).

Πίνακας 5.7 Λόγοι που καθιστούν σημαντική την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης

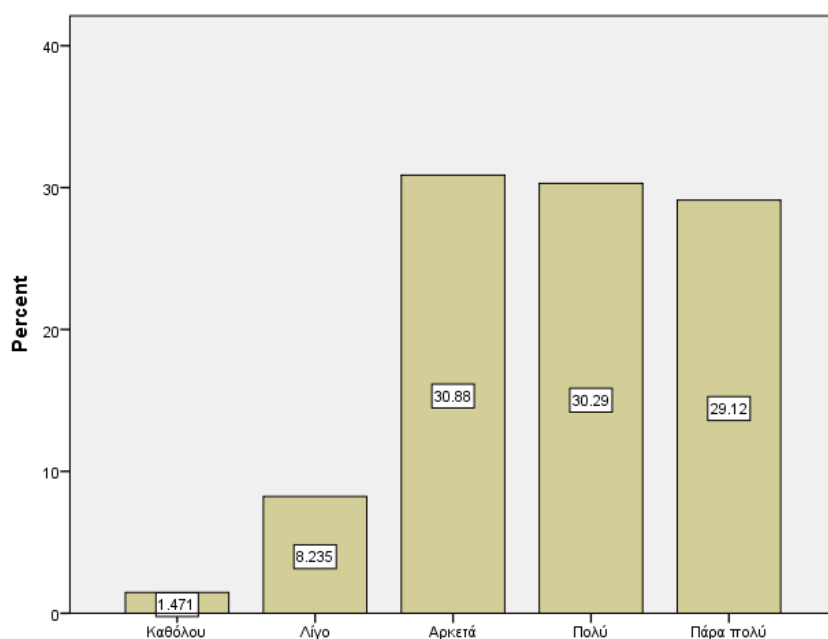
	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Αύξηση της παραγωγικότητάς σας	348	3.78	1.082
Αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας	333	4.05	.929
Μεταφορά δεξιοτήτων σε διαφορετικά πολυεθνικά και πολυγλωσσικά περιβάλλοντα	346	3.79	1.016
Εξασφάλιση της κοινωνικής και ατομικής ευημερίας σας	321	4.02	.906
Κοινωνική συνοχή και προστασία των κοινωνικά μειονεκτούντων με άρση των όποιων κοινωνικών αποκλεισμών αισθάνεστε.	348	3.62	.923
Περαιτέρω εκπαιδευτική εξέλιξη μέσω υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων	348	3.95	.848

Ανταπόκριση στις ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας	318	3.93	.949
Ανταπόκριση στην αυξημένη ευελιξία του τρόπου εισόδου σας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	348	3.83	1.072
Αύξηση κινήτρων δια βίου μάθησης	343	3.89	.794
Συμβολή της ανάπτυξης και της τοπικής οικονομίας	347	3.43	1.044

*1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

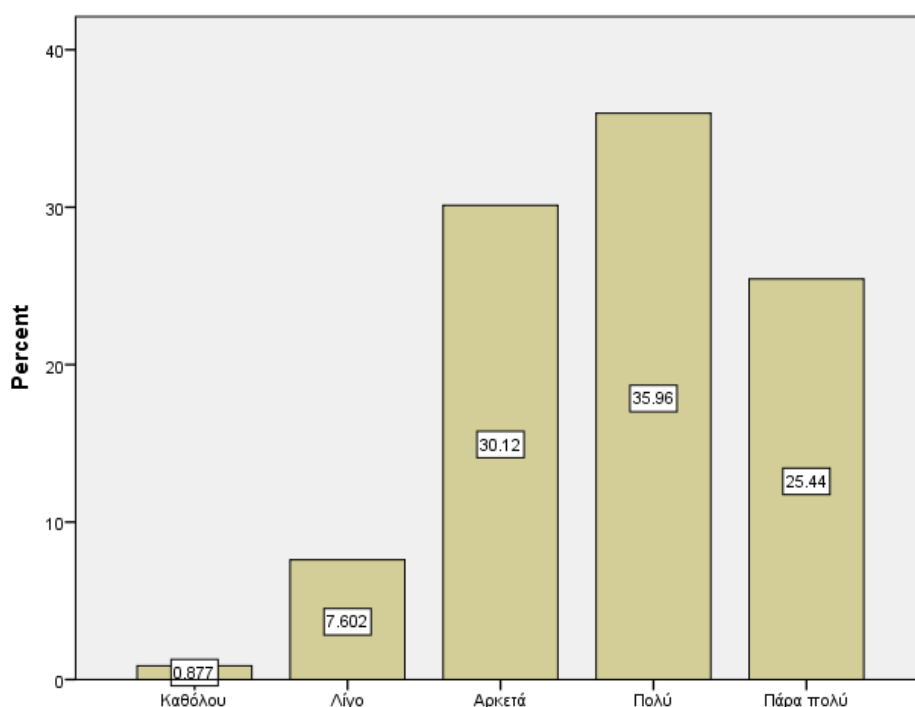
Το 30,3% των ερωτηθέντων θεωρούσε σε αρκετά μεγάλο βαθμό πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Συνολικά, το 59,4% θεωρούσε πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πολύ και πάρα πολύ σημαντική, σε αντίθεση με το 9,7% που δήλωσε πως είναι καθόλου και λίγο σημαντική.

Γράφημα 5.10 Ποσοστό ερωτηθέντων που θεωρεί την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης



Το 36% των ερωτηθέντων θεωρούσε σε πολύ μεγάλο βαθμό πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και κινητικότητας των εργαζομένων. Συνολικά, το 66,1% θεωρούσε πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πολύ και πάρα πολύ σημαντική, σε αντίθεση με το 8,5% που δήλωσε πως είναι καθόλου και λίγο σημαντική.

Γράφημα 5.11 Ποσοστό ερωτηθέντων που θεωρεί την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και κινητικότητας των εργαζομένων



Στον Πίνακα 5.8 απεικονίζονται οι απόψεις των ερωτηθέντων σχετικά με τους προσωπικούς λόγους για τους οποίους έχουν / θα ήθελαν να έχουν προχωρήσει στην αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Αρκετοί λόγοι αναγνωρίστηκαν ως πολύ προς πάρα πολύ σημαντικοί. Οι κυριότεροι ήταν: Προσωπική ικανοποίηση (M=4,18, TA=0,903), Βελτίωση θέσης εργασίας (M=4,16, TA=0,939) και Αύξηση αυτοπεποίθησης (M=4,12, TA=0,925). Ο παράγοντας που δηλώθηκε σε μικρότερο βαθμό ήταν η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και

των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια επιχείρηση που θα ήθελαν να εργαστούν (M=3,68, TA=1,020).

Πίνακας 5.8 Προσωπικοί λόγοι αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Απόκτηση / Εμπλουτισμό γνώσεων	348	4.01	.951
Απόκτηση / Εμπλουτισμό δεξιοτήτων	347	4.05	.887
Εξεύρεση θέσης εργασίας	346	3.96	1.141
Διατήρηση θέσης εργασίας	347	3.99	1.040
Βελτίωση θέσης εργασίας	346	4.16	.939
Προσωπική ικανοποίηση	345	4.18	.903
Αύξηση αυτοπεποίθησης	347	4.12	.925
Αύξηση μισθού	344	3.93	1.113
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια σχολή ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος που θα θέλατε να φοιτήσετε	347	3.90	.989
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια επιχείρηση που θα θέλατε να εργαστείτε	347	3.68	1.020
Για να προσαρμόξετε στις νέες συνθήκες εργασίας	347	4.02	.901
Για να νιώθετε πιο ανταγωνιστικοί σε επαγγελματικό επίπεδο	344	3.95	1.040
Για να νιώθετε πιο παραγωγικοί και ενεργοί στην εργασία	348	4.08	.914

Για να αυξήσετε τις αμοιβές σας	347	3.99	1.131
---------------------------------	-----	------	-------

*1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

5.1.1.4Οφέλη που απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων

Στον Πίνακα 5.9 παρουσιάζονται οι απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στα οφέλη που απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται με τη μορφή μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Όλοι οι παράγοντες κρίθηκαν κατά μέσο όρο ως οφέλη σε αρκετό προς πολύ μεγάλο βαθμό. Το όφελος που συγκέντρωσε τον υψηλότερο μέσο όρο ήταν ότι οδηγεί σε θετικές αλλαγές στην αυτογνωσία (M=3,96, TA=0,852), ενώ το όφελος που συγκέντρωσε τον χαμηλότερο μέσο όρο ήταν ότι οδηγεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (M=3,31, TA=0,966).

Πίνακας 5.9 Οφέλη αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος με κατάργηση άσκοπων μορφών κατάρτισης για τα άτομα που έχουν αποκτήσει τις σχετικές δεξιότητες	348	3.87	.893
Οδηγεί σε θετικές αλλαγές στην αυτογνωσία	343	3.96	.852
Συμβάλλει στη διαφοροποίηση της αξιολόγησης των προγραμμάτων που προσφέρονται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα	346	3.73	.982
Συμβάλλει στην μετεξέλιξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με συμπερίληψη της Δια Βίου Μάθησης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα	347	3.67	1.049

Συμβάλλει στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση πλαισίων προσόντων στην ουσιαστική λειτουργία του εθνικού πλαισίου προσόντων οκτώ επιπέδων	347	3.60	1.050
Συμβάλλει στη δημιουργία ενός κοινού τόπου αναγνώρισης προσόντων μέσω της απασχόλησης και της εκπαίδευσης / κατάρτισης	348	3.65	.974
Παρέχει καθοδήγηση στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους επαγγελματίες για το πώς να αντιμετωπίσουν τις βασικές προκλήσεις που συνδέονται με την ανάπτυξη των προσεγγίσεων και συστημάτων πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης	348	3.60	1.099
Οδηγεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	347	3.31	.966
Μειώνει το κόστος των επιχειρήσεων για εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού	320	3.40	1.127
Βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας	347	3.49	.844
Βελτίωση της προσέλκυσης και πρόσληψης εργαζομένων	345	3.58	.853
Συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας	340	3.56	.924
Συμβάλλει στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων	346	3.68	.920
Τονώνει την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη	348	3.76	.902
Εντείνει τη συμμετοχή ατόμων, ιδίως όσων ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες, στη δια βίου μάθηση και στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας	348	3.82	.881

* 1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

Στη συνέχεια ζητήθηκε η άποψη των ερωτηθέντων σχετικά με τους φορείς που μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην οργάνωση συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Όλοι οι φορείς που εξετάστηκαν θεωρούνται από τους ερωτηθέντες ότι μπορούν να συμβάλουν προς την παραπάνω κατεύθυνση. Οι κυριότεροι, ωστόσο, ήταν οι εργοδοτικές οργανώσεις (77,2%), καθώς και οι πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό (70,4%). Οι οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών (51,6%) και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (51%) αναφέρθηκαν σε μικρότερο βαθμό.

Πίνακας 5.10 Φορείς που μπορούν να συμβάλουν στην οργάνωση συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης

	Ναι		Όχι		ΔΑ	
	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Εργοδοτικές οργανώσεις	271	77.2	73	20.8	7	2.0
Μεμονωμένοι εργοδότες	202	57.5	142	40.5	7	2.0
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	179	51.0	165	47.0	7	2.0
Επιμελητήρια	223	63.5	121	34.5	7	2.0
Υπηρεσίες απασχόλησης (ΟΑΕΔ και ιδιωτικά)	244	69.5	100	28.5	7	2.0
Οργανώσεις νεολαίας και εθελοντισμού	187	53.3	157	44.7	7	2.0
Πάροχοι εκπαίδευσης	247	70.4	97	27.6	7	2.0

και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό Οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών	181	51.6	163	46.4	7	2.0
--	-----	------	-----	------	---	-----

Εν συνεχεία, οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν στην ερώτηση σχετικά με τα στάδια τα οποία υλοποιήθηκαν στην περίπτωση διαδικασίας της επικύρωσης της προηγούμενης γνώσης. Όλα τα στάδια που καταγράφονται παρακάτω υλοποιήθηκαν, αλλά περισσότερο η πληροφόρηση-εξατομικευμένη συμβουλευτική (69,2%) και η πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης (66,1%).

Πίνακας 5.11 Στάδια που υλοποιήθηκαν κατά τη διαδικασία επικύρωσης προηγούμενης γνώσης

	Ναι		Όχι		ΔΑ	
	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Πληροφόρηση – εξατομικευμένη συμβουλευτική	243	69.2	101	28.8	7	2.0
Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων	180	51.3	164	46.7	7	2.0
Καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων	195	55.6	149	42.5	7	2.0
Αξιολόγηση των μαθησιακών	210	59.8	134	38.2	7	2.0

αποτελεσμάτων							
Πιστοποίηση	των	232	66.1	112	31.9	7	2.0
αποτελεσμάτων	της						
αξιολόγησης							

Τέλος, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να αναφέρουν τα προβλήματα που αντιμετώπισαν / αντιμετωπίζουν κατά τη διαδικασία αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Σε αρκετό προς πολύ μεγάλο βαθμό σημειώθηκαν όλα τα εμπόδια. Ωστόσο, υψηλότερος μέσος όρος καταγράφηκε στο ότι οι ερωτηθέντες δεν έχουν/είχαν την απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη (M=3,34, TA=1,306) ενώ χαμηλότερος στο ότι δεν υπήρχαν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης (M=3,11, TA=1,148).

Πίνακας 5.12 Προβλήματα κατά τη διαδικασία αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Δεν γνώριζα/γνωρίζω πού να απευθυνθώ	331	3.16	1.393
Δεν είχα/έχω την απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη	336	3.34	1.306
Δε υπήρχαν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης	340	3.11	1.148
Δεν υιοθετήθηκαν και ακολουθήθηκαν τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης	330	3.22	1.188

*1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

5.1.2 Επαγωγική στατιστική

5.1.2.1 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και δημογραφικών στοιχείων

Στον Πίνακα 5.13 απεικονίζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχετίσεων μεταξύ των απόψεων των ερωτηθέντων και του φύλου, προκειμένου να διαπιστωθεί αν το φύλο αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τις απόψεις που εξέφρασαν. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το independentsamplest-test, με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Οι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ($p<0.05$) απεικονίζονται με έντονη γραφή.

Πίνακας 5.13 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και φύλου

	Φύλο	N	Mean	p-value
Ικανότητες που έχουν / θα ήθελαν να έχουν αναγνωρίσει				
Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα	Άντρας	162	1.58	0.032
	Γυναίκα	189	1.47	
Επικοινωνία σε μια ξένη γλώσσα	Άντρας	162	1.41	0.004
	Γυναίκα	189	1.26	
Αριθμητισμός και βασική ικανότητα στις επιστήμες	Άντρας	162	1.67	0.068
	Γυναίκα	189	1.57	
Ψηφιακή ικανότητα	Άντρας	162	1.62	0.138
	Γυναίκα	189	1.54	
Μεταγνωστική ικανότητα	Άντρας	162	1.64	0.001
	Γυναίκα	189	1.47	
Διαπροσωπική και κοινωνική ικανότητα	Άντρας	162	1.66	0.000
	Γυναίκα	189	1.47	
Επιχειρηματικότητα	Άντρας	162	1.63	0.013
	Γυναίκα	189	1.75	
Πολιτιστική έκφραση	Άντρας	162	1.67	0.065
	Γυναίκα	189	1.58	
Επαγγελματική εμπειρία	Άντρας	162	1.72	0.159
	Γυναίκα	189	1.65	
Πηγές προέλευσης προηγούμενης γνώσης				
Προγραμμάτων επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	Άντρας	162	1.39	0.005
	Γυναίκα	189	1.25	

Παρακολούθησης προγραμμάτων που διοργανώνονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών	Άντρας	162	1.77	0.373
	Γυναίκα	189	1.73	
Ηλεκτρονικής μάθησης	Άντρας	162	1.72	0.070
	Γυναίκα	189	1.62	
Της εργασίας	Άντρας	162	1.60	0.036
	Γυναίκα	189	1.49	
Της οικογένειας	Άντρας	162	1.67	0.002
	Γυναίκα	189	1.51	
Του ελεύθερου χρόνου	Άντρας	162	1.44	0.778
	Γυναίκα	189	1.42	
Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης				
Βασικές γενικές γνώσεις	Άντρας	158	3.97	0.011
	Γυναίκα	188	4.23	
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	Άντρας	150	3.58	0.000
	Γυναίκα	186	3.94	
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	Άντρας	159	3.42	0.063
	Γυναίκα	186	3.58	
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	Άντρας	157	3.35	0.300
	Γυναίκα	185	3.44	
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	Άντρας	151	3.16	0.102
	Γυναίκα	170	3.35	
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών	Άντρας	162	3.29	0.354
	Γυναίκα	187	3.39	
Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	Άντρας	160	3.11	0.968
	Γυναίκα	186	3.11	
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	Άντρας	159	3.41	0.999
	Γυναίκα	186	3.41	
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου	Άντρας	160	3.31	0.537

πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	Γυναίκα	181	3.38	
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	Άντρας	160	3.91	0.106
	Γυναίκα	188	4.08	
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	Άντρας	160	3.87	0.258
		186	3.99	
	Γυναίκα			
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	Άντρας	161	3.60	0.752
		186	3.63	
	Γυναίκα			
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής	Άντρας	162	3.67	0.729
		187	3.63	
	Γυναίκα			
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	Άντρας	161	3.51	0.307
		186	3.40	
	Γυναίκα			
Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	Άντρας	161	3.15	0.073
		186	2.95	
	Γυναίκα			
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	Άντρας	162	3.02	0.135
		186	2.87	
	Γυναίκα			
Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες	Άντρας	161	2.95	0.609

δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	Γυναίκα	186	2.89	
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο	Άντρας	159	3.39	0.575
	Γυναίκα	185	3.32	
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία	Άντρας	156	3.42	0.409
	Γυναίκα	184	3.33	
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή	Άντρας	159	3.70	0.739
	Γυναίκα	184	3.67	
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων	Άντρας	160	3.79	0.813
	Γυναίκα	187	3.76	
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές	Άντρας	161	3.54	0.223
	Γυναίκα	188	3.39	
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής	Άντρας	160	3.20	0.902
	Γυναίκα	186	3.22	
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές	Άντρας	161	3.34	0.126
	Γυναίκα	185	3.15	
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων	Άντρας	159	3.41	0.172
	Γυναίκα	183	3.25	
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής	Άντρας	159	3.20	0.019
	Γυναίκα	187	2.93	
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων	Άντρας	150	3.25	0.324
	Γυναίκα	171	3.12	
Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα	Άντρας	159	3.39	0.329

εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης	Γυναίκα	187	3.27	
Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων	Άντρας	161	3.45	0.213
		187	3.30	
	Γυναίκα			
Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας	Άντρας	158	3.23	0.015
		184	2.92	
	Γυναίκα			
Οδηγήθηκατε στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ύστερα από πληροφόρησή σας	Άντρας	160	1.63	0.250
	Γυναίκα	184	1.69	
Προσωπικοί λόγοι αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης				
Αύξηση της παραγωγικότητάς σας	Άντρας	160	3.78	0.968
	Γυναίκα	188	3.78	
Αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας	Άντρας	152	3.97	0.161
	Γυναίκα	181	4.11	
Μεταφορά δεξιοτήτων σε διαφορετικά πολυεθνικά και πολυγλωσσικά περιβάλλοντα	Άντρας	157	3.78	0.850
	Γυναίκα	189	3.80	
Εξασφάλιση της κοινωνικής και ατομικής ευημερίας σας	Άντρας	149	3.96	0.305
	Γυναίκα	172	4.06	
Κοινωνική συνοχή και προστασία των κοινωνικά μειονεκτούντων με άρση των όποιων κοινωνικών αποκλεισμών αισθάνεστε	Άντρας	160	3.66	0.469
	Γυναίκα	188	3.59	
Περαιτέρω εκπαιδευτική εξέλιξη μέσω υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων	Άντρας	160	3.86	0.063
	Γυναίκα	188	4.03	
Ανταπόκριση στις ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας	Άντρας	148	3.90	0.537
	Γυναίκα	170	3.96	
Ανταπόκριση στην αυξημένη ευελιξία του τρόπου εισόδου σας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	Άντρας	160	3.77	0.323
	Γυναίκα	188	3.88	
Αύξηση κινήτρων δια βίου μάθησης	Άντρας	156	3.85	0.360
	Γυναίκα	187	3.93	
Συμβολή της ανάπτυξης και της τοπικής	Άντρας	159	3.50	0.249

οικονομίας	Γυναίκα	188	3.37	
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης	Άντρας	157	3.84	0.255
	Γυναίκα	183	3.72	
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας των εργαζομένων	Άντρας	157	3.89	0.035
	Γυναίκα	185	3.68	
Λόγοι για την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης				
Απόκτηση / Εμπλουτισμό γνώσεων	Άντρας	160	3.96	0.376
	Γυναίκα	188	4.05	
Απόκτηση / Εμπλουτισμό δεξιοτήτων	Άντρας	159	3.97	0.152
	Γυναίκα	188	4.11	
Εξεύρεση θέσης εργασίας	Άντρας	160	3.85	0.098
	Γυναίκα	186	4.05	
Διατήρηση θέσης εργασίας	Άντρας	160	3.96	0.667
	Γυναίκα	187	4.01	
Βελτίωση θέσης εργασίας	Άντρας	159	4.04	0.027
	Γυναίκα	187	4.26	
Προσωπική ικανοποίηση	Άντρας	160	4.08	0.051
	Γυναίκα	185	4.26	
Αύξηση αυτοπεποίθησης	Άντρας	160	3.99	0.015
	Γυναίκα	187	4.23	
Αύξηση μισθού	Άντρας	159	3.92	0.966
	Γυναίκα	185	3.93	
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια σχολή ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος που θα θέλατε να φοιτήσετε	Άντρας	159	3.84	0.257
		188	3.96	
	Γυναίκα			
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια επιχείρηση που θα θέλατε να εργαστείτε	Άντρας	159	3.65	0.622
		188	3.70	
	Γυναίκα			
Για να προσαρμόζεστε στις νέες συνθήκες εργασίας	Άντρας	159	3.98	0.459
	Γυναίκα	188	4.05	
Για να νιώθετε πιο ανταγωνιστικοί σε επαγγελματικό επίπεδο	Άντρας	159	3.97	0.725
	Γυναίκα	185	3.94	

Για να νιώθετε πιο παραγωγικοί και ενεργοί στην εργασία	Άντρας	160	3.98	0.047
	Γυναίκα	188	4.17	
Για να αυξήσετε τις αμοιβές σας	Άντρας	159	4.01	0.748
	Γυναίκα	188	3.97	
Οφέλη αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης				
Οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος με κατάργηση άσκοπων μορφών κατάρτισης για τα άτομα που έχουν αποκτήσει τις σχετικές δεξιότητες	Άντρας	161	3.87	0.938
		187	3.88	
Οδηγεί σε θετικές αλλαγές στην αυτογνωσία	Άντρας	157	3.92	0.371
	Γυναίκα	186	4.00	
Συμβάλλει στη διαφοροποίηση της αξιολόγησης των προγραμμάτων που προσφέρονται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα	Άντρας	160	3.69	0.474
	Γυναίκα	186	3.76	
Συμβάλλει στην μετεξέλιξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με συμπερίληψη της Δια Βίου Μάθησης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα	Άντρας	160	3.71	0.501
	Γυναίκα	187	3.64	
Συμβάλλει στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση πλαισίων προσόντων στην ουσιαστική λειτουργία του εθνικού πλαισίου προσόντων οκτώ επιπέδων	Άντρας	160	3.69	0.162
	Γυναίκα	187	3.53	
Συμβάλλει στη δημιουργία ενός κοινού τύπου αναγνώρισης προσόντων μέσω της απασχόλησης και της εκπαίδευσης / κατάρτισης	Άντρας	160	3.69	0.434
	Γυναίκα	188	3.61	
Παρέχει καθοδήγηση στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους επαγγελματίες για το πώς να αντιμετωπίσουν τις βασικές προκλήσεις που συνδέονται με την ανάπτυξη των προσεγγίσεων και συστημάτων πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης	Άντρας	160	3.61	0.888
	Γυναίκα	188	3.60	
Οδηγεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	Άντρας	159	3.40	0.117
	Γυναίκα	188	3.24	
Μειώνει το κόστος των επιχειρήσεων για εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού	Άντρας	146	3.49	0.227
	Γυναίκα	174	3.33	
Βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας	Άντρας	160	3.53	0.512
	Γυναίκα	187	3.47	
Βελτίωση της προσέλκυσης και πρόσληψης	Άντρας	158	3.62	0.385

εργαζομένων	Γυναίκα	187	3.54	
Συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας	Άντρας	154	3.62	0.264
	Γυναίκα	186	3.51	
Συμβάλλει στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων	Άντρας	159	3.69	0.773
	Γυναίκα	187	3.66	
Τονώνει την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη	Άντρας	160	3.74	0.819
	Γυναίκα	188	3.77	
Εντείνει τη συμμετοχή ατόμων, ιδίως όσων ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες, στη δια βίου μάθηση και στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας	Άντρας	160	3.83	0.906
	Γυναίκα	188	3.81	
Φορείς για την οργάνωση συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης				
Εργοδοτικές οργανώσεις	Άντρας	158	1.27	0.012
	Γυναίκα	186	1.16	
Μεμονωμένοι εργοδότες	Άντρας	158	1.46	0.088
	Γυναίκα	186	1.37	
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	Άντρας	158	1.54	0.027
	Γυναίκα	186	1.42	
Επιμελητήρια	Άντρας	158	1.40	0.093
	Γυναίκα	186	1.31	
Υπηρεσίες απασχόλησης	Άντρας	158	1.39	0.000
	Γυναίκα	186	1.21	
Οργανώσεις νεολαίας και εθελοντισμού	Άντρας	158	1.53	0.010
	Γυναίκα	186	1.39	
Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό	Άντρας	158	1.41	0.000
	Γυναίκα	186	1.18	
Οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών	Άντρας	158	1.56	0.002
	Γυναίκα	186	1.40	
Στάδια που υλοποιήθηκαν				
Πληροφόρηση – εξατομικευμένη συμβουλευτική	Άντρας	158	1.30	0.885
	Γυναίκα	186	1.29	
Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων	Άντρας	158	1.50	0.428
	Γυναίκα	186	1.46	
Καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων	Άντρας	158	1.42	0.755
	Γυναίκα	186	1.44	
Αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων	Άντρας	158	1.48	0.001

	Γυναίκα	186	1.31	
Πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης	Άντρας	158	1.41	0.002
	Γυναίκα	186	1.25	
Προβλήματα κατά τη διαδικασία αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης				
Δεν γνώριζα/γνωρίζω πού να απευθυνθώ	Άντρας	153	3.16	0.969
	Γυναίκα	178	3.16	
Δεν είχα/έχω την απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη	Άντρας	153	3.33	0.939
	Γυναίκα	183	3.34	
Δε υπήρχαν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης	Άντρας	156	3.15	0.629
	Γυναίκα	184	3.09	
Δεν υιοθετήθηκαν και ακολουθήθηκαν τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης	Άντρας	152	3.26	0.526
	Γυναίκα	178	3.18	

Στον Πίνακα 5.14 απεικονίζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχετίσεων μεταξύ των απόψεων των ερωτηθέντων και της ηλικίας, προκειμένου να διαπιστωθεί αν η ηλικία αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τις απόψεις που εξέφρασαν. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το one-way Anova, με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Οι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ($p<0.05$) απεικονίζονται με έντονη γραφή.

Πίνακας 5.14 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και ηλικίας

		F	p-value
Ικανότητες που έχετε/θα θέλατε να έχετε αναγνωρίσει			
Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα	Between Groups	.337	.853
Επικοινωνία σε μια ξένη γλώσσα	Between Groups	.669	.614
Αριθμητισμός και βασική ικανότητα στις επιστήμες	Between Groups	1.314	.264
Ψηφιακή ικανότητα	Between Groups	1.128	.343
Μεταγνωστική ικανότητα	Between Groups	5.890	.000

Διαπροσωπική και κοινωνική ικανότητα	Between Groups	.911	.458
Επιχειρηματικότητα	Between Groups	.558	.693
Πολιτιστική έκφραση	Between Groups	5.360	.000
Επαγγελματική εμπειρία	Between Groups	2.576	.037
Πηγές προέλευσης προηγούμενης γνώσης			
Προγραμμάτων επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	Between Groups	8.509	.000
Παρακολούθησης προγραμμάτων που διοργανώνονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών	Between Groups	3.596	.007
Ηλεκτρονικής μάθησης	Between Groups	.360	.837
Της εργασίας	Between Groups	11.341	.000
Της οικογένειας	Between Groups	.693	.598
Του ελεύθερου χρόνου	Between Groups	.767	.548
Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης			
Βασικές γενικές γνώσεις	Between Groups	1.390	.237
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	Between Groups	3.546	.008
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	Between Groups	1.359	.248
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	Between Groups	.580	.677
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	Between Groups	2.432	.047
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών	Between Groups	2.431	.047

Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	Between Groups	3.029	.018
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	Between Groups	1.392	.236
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	Between Groups	4.785	.001
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	Between Groups	1.421	.227
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	Between Groups	.799	.527
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	Between Groups	.982	.417
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής	Between Groups	.725	.575
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	Between Groups	.624	.646
Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	Between Groups	.680	.606
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	Between Groups	1.668	.157

Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	Between Groups	2.859	.024
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο	Between Groups	1.314	.265
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία	Between Groups	.357	.839
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή	Between Groups	1.121	.346
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων	Between Groups	1.175	.321
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές	Between Groups	.326	.860
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής	Between Groups	.884	.474
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές	Between Groups	.601	.662
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων	Between Groups	.511	.727
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής	Between Groups	.951	.435
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων	Between Groups	1.778	.133
Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης	Between Groups	3.111	.016

Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων	Between Groups	1.571	.182
Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας	Between Groups	1.670	.157
Οδηγήθηκατε στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ύστερα από πληροφόρησή σας	Between Groups	1.270	.282
Σημαντικότητα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης			
Αύξηση της παραγωγικότητάς σας	Between Groups	.200	.938
Αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας	Between Groups	.617	.651
Μεταφορά δεξιοτήτων σε διαφορετικά πολυεθνικά και πολυγλωσσικά περιβάλλοντα	Between Groups	1.021	.397
Εξασφάλιση της κοινωνικής και ατομικής ευημερίας σας	Between Groups	4.113	.003
Κοινωνική συνοχή και προστασία των κοινωνικά μειονεκτούντων με άρση των όποιων κοινωνικών αποκλεισμών αισθάνεσθε	Between Groups	1.824	.124
Περαιτέρω εκπαιδευτική εξέλιξη μέσω υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων	Between Groups	6.028	.000
Ανταπόκριση στις ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας	Between Groups	1.143	.336
Ανταπόκριση στην αυξημένη ευελιξία του τρόπου εισόδου σας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	Between Groups	3.871	.004
Αύξηση κινήτρων δια βίου μάθησης	Between Groups	1.616	.170
Συμβολή της ανάπτυξης και της τοπικής οικονομίας	Between Groups	.407	.803
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης	Between Groups	1.309	.266

Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας των εργαζομένων	Between Groups	.737	.567
Προσωπικοί λόγοι για αναγνώριση προηγούμενης γνώσης			
Απόκτηση / Εμπλουτισμό γνώσεων	Between Groups	2.924	.021
Απόκτηση / Εμπλουτισμό δεξιοτήτων	Between Groups	2.818	.025
Εξεύρεση θέσης εργασίας	Between Groups	3.078	.016
Διατήρηση θέσης εργασίας	Between Groups	1.337	.256
Βελτίωση θέσης εργασίας	Between Groups	4.221	.002
Προσωπική ικανοποίηση	Between Groups	3.126	.015
Αύξηση αυτοπεποίθησης	Between Groups	2.578	.037
Αύξηση μισθού	Between Groups	1.224	.300
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια σχολή ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος που θα θέλατε να φοιτήσετε	Between Groups	3.304	.011
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια επιχείρηση που θα θέλατε να εργαστείτε	Between Groups	2.196	.069
Για να προσαρμόξετε στις νέες συνθήκες εργασίας	Between Groups	1.162	.327
Για να νιώθετε πιο ανταγωνιστικοί σε επαγγελματικό επίπεδο	Between Groups	.628	.643
Για να νιώθετε πιο παραγωγικοί και ενεργοί στην εργασία	Between Groups	1.802	.128
Για να αυξήσετε τις αμοιβές σας	Between Groups	.686	.602

Οφέλη αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης			
Οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος με κατάργηση άσκοπων μορφών κατάρτισης για τα άτομα που έχουν αποκτήσει τις σχετικές δεξιότητες	Between Groups	1.298	.271
Οδηγεί σε θετικές αλλαγές στην αυτογνωσία	Between Groups	2.932	.021
Συμβάλλει στη διαφοροποίηση της αξιολόγησης των προγραμμάτων που προσφέρονται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα	Between Groups	1.586	.178
Συμβάλλει στην μετεξέλιξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με συμπερίληψη της Δια Βίου Μάθησης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα	Between Groups	.600	.663
Συμβάλλει στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση πλαισίων προσόντων στην ουσιαστική λειτουργία του εθνικού πλαισίου προσόντων οκτώ επιπέδων	Between Groups	.456	.768
Συμβάλλει στη δημιουργία ενός κοινού τόπου αναγνώρισης προσόντων μέσω της απασχόλησης και της εκπαίδευσης / κατάρτισης	Between Groups	1.431	.223
Παρέχει καθοδήγηση στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους επαγγελματίες για το πώς να αντιμετωπίσουν τις βασικές προκλήσεις που συνδέονται με την ανάπτυξη των προσεγγίσεων και συστημάτων πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης	Between Groups	.614	.653
Οδηγεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	Between Groups	3.879	.004
Μειώνει το κόστος των επιχειρήσεων για εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού	Between Groups	.161	.958
Βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας	Between Groups	.134	.970
Βελτίωση της προσέλκυσης και πρόσληψης εργαζομένων	Between Groups	.968	.425
Συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας	Between Groups	.269	.898
Συμβάλλει στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων	Between Groups	.305	.875

Τονώνει την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη	Between Groups	1.597	.175
Εντείνει τη συμμετοχή ατόμων, ιδίως όσων ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες, στη δια βίου μάθηση και στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας	Between Groups	1.985	.096
Φορείς για την οργάνωση συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης			
Εργοδοτικές οργανώσεις	Between Groups	1.041	.386
Μεμονωμένοι εργοδότες	Between Groups	1.740	.141
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	Between Groups	1.474	.210
Επιμελητήρια	Between Groups	1.214	.305
Υπηρεσίες απασχόλησης	Between Groups	3.083	.016
Οργανώσεις νεολαίας και εθελοντισμού	Between Groups	1.122	.346
Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό	Between Groups	4.702	.001
Οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών	Between Groups	.242	.914
Στάδια που υλοποιήθηκαν			
Πληροφόρηση – εξατομικευμένη συμβουλευτική	Between Groups	.846	.497
Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων	Between Groups	1.827	.123
Καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων	Between Groups	1.632	.166
Αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων	Between Groups	2.089	.082
Πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης	Between Groups	4.182	.003
Προβλήματα κατά την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης			
Δεν γνώριζα/γνωρίζω πού να απευθυνθώ	Between Groups	1.638	.164

Δεν είχα/έχω την απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη	Between Groups	2.539	.040
Δεν υπήρχαν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης	Between Groups	.775	.542
Δεν υιοθετήθηκαν και ακολουθήθηκαν τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης	Between Groups	1.192	.314

Στον Πίνακα 5.15 απεικονίζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχετίσεων μεταξύ των απόψεων των ερωτηθέντων και του εκπαιδευτικού τους επιπέδου, προκειμένου να διαπιστωθεί αν η εκπαίδευση αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τις απόψεις που εξέφρασαν. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το one-way Anova, με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Οι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ($p<0.05$) απεικονίζονται με έντονη γραφή.

Πίνακας 5.15 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και εκπαιδευτικού επιπέδου

	F	p-value
Ικανότητες που έχουν/θα ήθελαν να αναγνωρίσουν		
Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα	.918	.482
Επικοινωνία σε μια ξένη γλώσσα	1.655	.131
Αριθμητισμός και βασική ικανότητα στις επιστήμες	1.562	.157
Ψηφιακή ικανότητα	.982	.437
Μεταγνωστική ικανότητα	3.469	.002
Διαπροσωπική και κοινωνική ικανότητα	.618	.716
Επιχειρηματικότητα	1.270	.271
Πολιτιστική έκφραση	4.628	.000
Επαγγελματική εμπειρία	.568	.755
Πηγές αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Προγραμμάτων επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	6.297	.000
Παρακολούθησης προγραμμάτων που διοργανώνονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών	3.608	.002
Ηλεκτρονικής μάθησης	2.289	.035
Της εργασίας	3.083	.006
Της οικογένειας	.519	.794
Του ελεύθερου χρόνου	.724	.631

Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης

Βασικές γενικές γνώσεις	1.318	.248
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	1.103	.360
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	1.328	.244
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	1.914	.078
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	2.083	.055
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών	2.514	.021
Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	4.395	.000
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	1.884	.083
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	3.584	.002
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	.225	.968
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	1.748	.109
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	.284	.945
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής	.511	.800
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	.313	.930
Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	1.755	.108

Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	1.661	.130
Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	.963	.450
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο	2.701	.014
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία	1.457	.192
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή	.900	.495
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων	.353	.908
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές	.889	.503
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής	.383	.890
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές	.987	.434
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων	.746	.613
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής	.702	.648
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων	1.688	.123
Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης	.409	.873
Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων	.571	.753

Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας	1.835	.092
Οδηγηθήκατε στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ύστερα από πληροφόρησή σας	1.413	.209
Σημαντικότητα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Αύξηση της παραγωγικότητάς σας	1.822	.094
Αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας	.849	.533
Μεταφορά δεξιοτήτων σε διαφορετικά πολυεθνικά και πολυγλωσσικά περιβάλλοντα	1.364	.228
Εξασφάλιση της κοινωνικής και ατομικής ευημερίας σας	1.631	.138
Κοινωνική συνοχή και προστασία των κοινωνικά μειονεκτούντων με άρση των όποιων κοινωνικών αποκλεισμών αισθάνεστε	1.743	.110
Περαιτέρω εκπαιδευτική εξέλιξη μέσω υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων	1.814	.096
Ανταπόκριση στις ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας	2.518	.021
Ανταπόκριση στην αυξημένη ευελιξία του τρόπου εισόδου σας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	.829	.548
Αύξηση κινήτρων δια βίου μάθησης	2.051	.059
Συμβολή της ανάπτυξης και της τοπικής οικονομίας	1.310	.252
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης	2.056	.058
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας των εργαζομένων	1.590	.149
Προσωπικοί λόγοι αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Απόκτηση / Εμπλουτισμό γνώσεων	1.470	.188
Απόκτηση / Εμπλουτισμό δεξιοτήτων	1.085	.371
Εξεύρεση θέσης εργασίας	1.462	.191
Διατήρηση θέσης εργασίας	.916	.483
Βελτίωση θέσης εργασίας	2.570	.019
Προσωπική ικανοποίηση	1.494	.179
Αύξηση αυτοπεποίθησης	1.100	.362
Αύξηση μισθού	.732	.624

Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια σχολή ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος που θα θέλατε να φοιτήσετε	1.573	.154
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια επιχείρηση που θα θέλατε να εργαστείτε	.902	.494
Για να προσαρμόξετε στις νέες συνθήκες εργασίας	1.871	.085
Για να νιώθετε πιο ανταγωνιστικοί σε επαγγελματικό επίπεδο	2.224	.041
Για να νιώθετε πιο παραγωγικοί και ενεργοί στην εργασία	1.224	.294
Για να αυξήσετε τις αμοιβές σας	.689	.659
Οφέλη αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος με κατάργηση άσκοπων μορφών κατάρτισης για τα άτομα που έχουν αποκτήσει τις σχετικές δεξιότητες	1.657	.131
Οδηγεί σε θετικές αλλαγές στην αυτογνωσία	1.385	.220
Συμβάλλει στη διαφοροποίηση της αξιολόγησης των προγραμμάτων που προσφέρονται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα	.484	.820
Συμβάλλει στην μετεξέλιξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με συμπερίληψη της Δια Βίου Μάθησης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα	.334	.919
Συμβάλλει στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση πλαισίων προσόντων στην ουσιαστική λειτουργία του εθνικού πλαισίου προσόντων οκτώ επιπέδων	1.492	.180
Συμβάλλει στη δημιουργία ενός κοινού τόπου αναγνώρισης προσόντων μέσω της απασχόλησης και της εκπαίδευσης / κατάρτισης	.775	.590
Παρέχει καθοδήγηση στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους επαγγελματίες για το πώς να αντιμετωπίσουν τις βασικές προκλήσεις που συνδέονται με την ανάπτυξη των προσεγγίσεων και συστημάτων πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης	.493	.814
Οδηγεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	1.202	.305
Μειώνει το κόστος των επιχειρήσεων για εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού	.608	.724
Βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας	.733	.623
Βελτίωση της προσέλκυσης και πρόσληψης εργαζομένων	.398	.880
Συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας	.260	.955
Συμβάλλει στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων	1.335	.241
Τονώνει την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη	2.649	.016

Εντείνει τη συμμετοχή ατόμων, ιδίως όσων ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες, στη δια βίου μάθηση και στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας	1.211	.300
Φορείς για την οργάνωση συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Εργοδοτικές οργανώσεις	1.072	.379
Μεμονωμένοι εργοδότες	1.231	.290
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	1.291	.261
Επιμελητήρια	.556	.765
Υπηρεσίες απασχόλησης	3.727	.001
Οργανώσεις νεολαίας και εθελοντισμού	.690	.658
Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό	4.629	.000
Οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών	1.089	.369
Στάδια που υλοποιήθηκαν		
Πληροφόρηση – εξατομικευμένη συμβουλευτική	.355	.907
Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων	1.030	.406
Καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων	1.106	.358
Αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων	.791	.578
Πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης	2.608	.017
Προβλήματα κατά την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης		
Δεν γνώριζα/γνωρίζω πού να απευθυνθώ	1.669	.128
Δεν είχα/έχω την απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη	2.309	.034
Δεν υπήρχαν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης	.791	.577
Δεν υιοθετήθηκαν και ακολουθήθηκαν τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης	2.384	.029

Στον Πίνακα 5.16 απεικονίζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχετίσεων μεταξύ των απόψεων των ερωτηθέντων και της οικογενειακής τους κατάστασης, προκειμένου να διαπιστωθεί αν η οικογενειακή κατάσταση αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τις απόψεις που εξέφρασαν. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το one-way Anova, με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Οι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ($p<0,05$) απεικονίζονται με έντονη γραφή.

Πίνακας 5.16 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και οικογενειακής κατάστασης

	F	Sig.
Ικανότητες που έχουν/θα ήθελαν να αναγνωρίσουν		
Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα	.511	.675
Επικοινωνία σε μια ξένη γλώσσα	.506	.679
Αριθμητισμός και βασική ικανότητα στις επιστήμες	.478	.698
Ψηφιακή ικανότητα	1.411	.239
Μεταγνωστική ικανότητα	5.193	.002
Διαπροσωπική και κοινωνική ικανότητα	.347	.792
Επιχειρηματικότητα	1.399	.243
Πολιτιστική έκφραση	3.310	.020
Επαγγελματική εμπειρία	.894	.444
Πηγές αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Προγραμμάτων επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	3.622	.013
Παρακολούθησης προγραμμάτων που διοργανώνονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών	.736	.531
Ηλεκτρονικής μάθησης	2.499	.059
Της εργασίας	7.288	.000
Της οικογένειας	.547	.651
Του ελεύθερου χρόνου	1.991	.115
Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Βασικές γενικές γνώσεις	1.210	.306
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	.995	.395
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	.268	.849
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	.913	.435
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	.225	.879
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών	1.138	.334

Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	2.015	.112
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	3.130	.026
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	3.426	.017
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	.773	.510
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	1.849	.138
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	2.463	.062
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής	1.267	.285
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	3.625	.013
Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	2.295	.078
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	2.328	.074

Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	1.299	.275
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο	.716	.543
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία	.586	.625
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή	1.066	.364
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων	.968	.408
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές	1.465	.224
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής	1.257	.289
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές	.474	.701
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων	.349	.790
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής	.129	.943
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων	.741	.528
Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης	1.160	.325
Οδηγηθήκατε στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ύστερα από πληροφόρησή σας	2.667	.048

Σημαντικότητα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Αύξηση της παραγωγικότητάς σας	1.537	.205
Αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας	2.674	.047
Μεταφορά δεξιοτήτων σε διαφορετικά πολυεθνικά και πολυγλωσσικά περιβάλλοντα	3.494	.016
Εξασφάλιση της κοινωνικής και ατομικής ευημερίας σας	3.716	.012
Κοινωνική συνοχή και προστασία των κοινωνικά μειονεκτούντων με άρση των όποιων κοινωνικών αποκλεισμών αισθάνεσθε	5.772	.001
Περαιτέρω εκπαιδευτική εξέλιξη μέσω υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων	1.078	.359
Ανταπόκριση στις ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας	.777	.507
Ανταπόκριση στην αυξημένη ευελιξία του τρόπου εισόδου σας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	2.717	.045
Αύξηση κινήτρων δια βίου μάθησης	1.568	.197
Συμβολή της ανάπτυξης και της τοπικής οικονομίας	5.298	.001
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης	1.057	.368
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας των εργαζομένων	.787	.502
Προσωπικοί λόγοι αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Απόκτηση / Εμπλουτισμό γνώσεων	.791	.500
Απόκτηση / Εμπλουτισμό δεξιοτήτων	.699	.553
Εξεύρεση θέσης εργασίας	3.044	.029
Διατήρηση θέσης εργασίας	.011	.999
Βελτίωση θέσης εργασίας	.090	.966
Προσωπική ικανοποίηση	1.100	.349
Αύξηση αυτοπεποίθησης	.903	.440
Αύξηση μισθού	1.108	.346
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια σχολή ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος που θα θέλατε να φοιτήσετε	1.535	.205

Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια επιχείρηση που θα θέλατε να εργαστείτε	1.509	.212
Για να προσαρμόξετε στις νέες συνθήκες εργασίας	1.223	.301
Για να νιώθετε πιο ανταγωνιστικοί σε επαγγελματικό επίπεδο	1.764	.154
Για να νιώθετε πιο παραγωγικοί και ενεργοί στην εργασία	.469	.704
Για να αυξήσετε τις αμοιβές σας	3.176	.024
Οφέλη αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος με κατάργηση άσκοπων μορφών κατάρτισης για τα άτομα που έχουν αποκτήσει τις σχετικές δεξιότητες	1.686	.170
Οδηγεί σε θετικές αλλαγές στην αυτογνωσία	2.658	.048
Συμβάλλει στη διαφοροποίηση της αξιολόγησης των προγραμμάτων που προσφέρονται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα	5.037	.002
Συμβάλλει στην μετεξέλιξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με συμπερίληψη της Δια Βίου Μάθησης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα	3.536	.015
Συμβάλλει στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση πλαισίων προσόντων στην ουσιαστική λειτουργία του εθνικού πλαισίου προσόντων οκτώ επιπέδων	3.711	.012
Συμβάλλει στη δημιουργία ενός κοινού τόπου αναγνώρισης προσόντων μέσω της απασχόλησης και της εκπαίδευσης / κατάρτισης	3.576	.014
Παρέχει καθοδήγηση στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους επαγγελματίες για το πώς να αντιμετωπίσουν τις βασικές προκλήσεις που συνδέονται με την ανάπτυξη των προσεγγίσεων και συστημάτων πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης	3.444	.017
Οδηγεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	9.062	.000
Μειώνει το κόστος των επιχειρήσεων για εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού	2.468	.062
Βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας	.783	.504
Βελτίωση της προσέλκυσης και πρόσληψης εργαζομένων	2.353	.072

Συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας	1.593	.191
Συμβάλλει στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων	1.495	.216
Τονώνει την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη	.962	.411
Εντείνει τη συμμετοχή ατόμων, ιδίως όσων ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες, στη δια βίου μάθηση και στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας	.469	.704
Φορείς για την οργάνωση συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Εργοδοτικές οργανώσεις	1.239	.295
Μεμονωμένοι εργοδότες	2.635	.050
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	.608	.610
Επιμελητήρια	3.518	.015
Υπηρεσίες απασχόλησης	.982	.401
Οργανώσεις νεολαίας και εθελοντισμού	.830	.478
Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό	2.760	.042
Οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών	.364	.779
Στάδια που υλοποιήθηκαν		
Πληροφόρηση – εξατομικευμένη συμβουλευτική	1.761	.154
Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων	1.015	.386
Καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων	.610	.609
Αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων	.976	.404
Πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης	2.860	.037
Προβλήματα κατά την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης		
Δεν γνώριζα/γνωρίζω πού να απευθυνθώ	.880	.452
Δεν είχα/έχω την απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη	1.132	.336
Δεν υπήρχαν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης	1.029	.380
Δεν υιοθετήθηκαν και ακολουθήθηκαν τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης	.911	.436

Στον Πίνακα 5.17 απεικονίζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχετίσεων μεταξύ των απόψεων των ερωτηθέντων και του εισοδηματικού τους επιπέδου, προκειμένου να διαπιστωθεί αν το εισόδημα αποτελεί παράγοντα που

επηρεάζει τις απόψεις που εξέφρασαν. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το one-way Anova, με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Οι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ($p<0.05$) απεικονίζονται με έντονη γραφή.

Πίνακας 5.17 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και εισοδηματικού επιπέδου

	F	Sig.
Ικανότητες που έχουν/θα ήθελαν να αναγνωρίσουν		
Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα	.765	.576
Επικοινωνία σε μια ξένη γλώσσα	1.507	.187
Αριθμητισμός και βασική ικανότητα στις επιστήμες	3.643	.003
Ψηφιακή ικανότητα	1.343	.246
Μεταγνωστική ικανότητα	.681	.638
Διαπροσωπική και κοινωνική ικανότητα	.496	.779
Επιχειρηματικότητα	1.656	.145
Πολιτιστική έκφραση	1.223	.298
Επαγγελματική εμπειρία	.480	.791
Πηγές αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Προγραμμάτων επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	3.845	.002
Παρακολούθησης προγραμμάτων που διοργανώνονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών	.685	.635
Ηλεκτρονικής μάθησης	1.380	.231
Της εργασίας	1.492	.192
Της οικογένειας	.425	.831
Του ελεύθερου χρόνου	1.314	.257
Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Βασικές γενικές γνώσεις	1.349	.243
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	.383	.860
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	.946	.451
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	1.263	.280
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	.885	.491

Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών	.125	.987
Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	3.078	.010
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	.632	.675
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	1.309	.260
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	.809	.544
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	.839	.523
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	.526	.757
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής	2.807	.017
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	4.078	.001
Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	3.816	.002
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	1.638	.150
Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	1.257	.282
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο	.806	.546

Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία	.168	.974
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή	1.456	.204
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων	.416	.838
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές	1.196	.311
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής	.101	.992
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές	.978	.431
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων	.293	.917
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής	.879	.495
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων	.145	.981
Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης	2.187	.055
Οδηγηθήκατε στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ύστερα από πληροφόρησή σας	1.450	.206
Σημαντικότητα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Αύξηση της παραγωγικότητάς σας	.466	.801
Αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας	.740	.594
Μεταφορά δεξιοτήτων σε διαφορετικά πολυεθνικά και πολυγλωσσικά περιβάλλοντα	.532	.752
Εξασφάλιση της κοινωνικής και ατομικής ευημερίας σας	.917	.470
Κοινωνική συνοχή και προστασία των κοινωνικά μειονεκτούντων με άρση των όποιων κοινωνικών αποκλεισμών αισθάνεσθε	1.729	.127
Περαιτέρω εκπαιδευτική εξέλιξη μέσω υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων	1.204	.307
Ανταπόκριση στις ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας	.466	.802

Ανταπόκριση στην αυξημένη ευελιξία του τρόπου εισόδου σας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	.721	.608
Αύξηση κινήτρων δια βίου μάθησης	.303	.911
Συμβολή της ανάπτυξης και της τοπικής οικονομίας	.624	.681
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης	1.211	.304
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας των εργαζομένων	.932	.460
Προσωπικοί λόγοι αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Απόκτηση / Εμπλουτισμό γνώσεων	.679	.640
Απόκτηση / Εμπλουτισμό δεξιοτήτων	.758	.581
Εξεύρεση θέσης εργασίας	4.702	.000
Διατήρηση θέσης εργασίας	.411	.841
Βελτίωση θέσης εργασίας	.456	.809
Προσωπική ικανοποίηση	1.011	.411
Αύξηση αυτοπεποίθησης	1.050	.388
Αύξηση μισθού	.251	.939
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια σχολή ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος που θα θέλατε να φοιτήσετε	.677	.641
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια επιχείρηση που θα θέλατε να εργαστείτε	.160	.977
Για να προσαρμόξετε στις νέες συνθήκες εργασίας	.370	.869
Για να νιώθετε πιο ανταγωνιστικοί σε επαγγελματικό επίπεδο	.061	.998
Για να νιώθετε πιο παραγωγικοί και ενεργοί στην εργασία	.526	.757
Για να αυξήσετε τις αμοιβές σας	.437	.823
Οφέλη αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος με κατάργηση άσκοπων μορφών κατάρτισης για τα άτομα που έχουν αποκτήσει τις σχετικές δεξιότητες	.488	.785
Οδηγεί σε θετικές αλλαγές στην αυτογνωσία	1.089	.366
Συμβάλλει στη διαφοροποίηση της αξιολόγησης των προγραμμάτων που προσφέρονται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα	.621	.684

Συμβάλει στην μετεξέλιξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με συμπερίληψη της Δια Βίου Μάθησης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα	.727	.604
Συμβάλλει στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση πλαισίων προσόντων στην ουσιαστική λειτουργία του εθνικού πλαισίου προσόντων οκτώ επιπέδων	.803	.548
Συμβάλει στη δημιουργία ενός κοινού τόπου αναγνώρισης προσόντων μέσω της απασχόλησης και της εκπαίδευσης / κατάρτισης	1.117	.351
Παρέχει καθοδήγηση στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους επαγγελματίες για το πώς να αντιμετωπίσουν τις βασικές προκλήσεις που συνδέονται με την ανάπτυξη των προσεγγίσεων και συστημάτων πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης	.542	.744
Οδηγεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	2.294	.045
Μειώνει το κόστος των επιχειρήσεων για εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού	.739	.594
Βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας	.514	.765
Βελτίωση της προσέλκυσης και πρόσληψης εργαζομένων	.219	.954
Συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας	.568	.725
Συμβάλλει στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων	.820	.536
Τονώνει την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη	.353	.880
Εντείνει τη συμμετοχή ατόμων, ιδίως όσων ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες, στη δια βίου μάθηση και στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας	2.264	.048
Φορείς για την οργάνωση συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Εργοδοτικές οργανώσεις	1.245	.288
Μεμονωμένοι εργοδότες	1.672	.141
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	1.411	.220
Επιμελητήρια	.584	.713
Υπηρεσίες απασχόλησης	1.155	.331
Οργανώσεις νεολαίας και εθελοντισμού	1.422	.216
Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό	1.695	.135
Οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών	.586	.711
Στάδια που υλοποιήθηκαν		
Πληροφόρηση – εξατομικευμένη συμβουλευτική	.703	.622
Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων	1.607	.158
Καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων	1.761	.120

Αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων	.512	.767
Πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης	1.232	.294
Προβλήματα κατά την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης		
Δεν γνώριζα/γνωρίζω πού να απευθυνθώ	1.250	.286
Δεν είχα/έχω την απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη	1.615	.156
Δεν υπήρχαν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης	2.345	.041
Δεν υιοθετήθηκαν και ακολουθήθηκαν τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης	1.896	.095

Στον Πίνακα 5.18 απεικονίζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχετίσεων μεταξύ των απόψεων των ερωτηθέντων και του τόπου διαμονής τους, προκειμένου να διαπιστωθεί αν ο τόπος διαμονής αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τις απόψεις που εξέφρασαν. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το one-way Anova, με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Οι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ($p<0.05$) απεικονίζονται με έντονη γραφή.

Πίνακας 5.18 Συσχετίσεις απόψεων ερωτηθέντων και τόπου διαμονής

	F	Sig.
Ικανότητες που έχουν/θα ήθελαν να αναγνωρίσουν		
Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα	.467	.627
Επικοινωνία σε μια ξένη γλώσσα	1.259	.285
Αριθμητισμός και βασική ικανότητα στις επιστήμες	.191	.826
Ψηφιακή ικανότητα	.448	.639
Μεταγνωστική ικανότητα	.495	.610
Διαπροσωπική και κοινωνική ικανότητα	.655	.520
Επιχειρηματικότητα	1.005	.367
Πολιτιστική έκφραση	.094	.910
Επαγγελματική εμπειρία	.446	.641
Πηγές αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Προγραμμάτων επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης	.292	.747
Παρακολούθησης προγραμμάτων που διοργανώνονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών	1.226	.295
Ηλεκτρονικής μάθησης	.416	.660
Της εργασίας	1.767	.172

Της οικογένειας	.382	.683
Του ελεύθερου χρόνου	.125	.882
Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Βασικές γενικές γνώσεις	3.130	.045
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	.842	.432
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	.810	.446
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	.742	.477
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	.648	.524
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών	.285	.752
Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	.102	.903
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	1.092	.337
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	.053	.949
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	.054	.948
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνηθών προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	.010	.990
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	.904	.406
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής	1.116	.329
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	.468	.627

Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	.364	.695
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	.373	.689
Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	1.372	.255
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο	.965	.382
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία	.786	.457
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή	.214	.808
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων	.048	.953
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές	1.744	.176
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής	1.754	.175
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές	.168	.846
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων	.915	.401
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής	.030	.970
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων	.797	.452

Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης	.776	.461
Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων	.375	.688
Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας	.030	.971
Οδηγηθήκατε στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ύστερα από πληροφόρησή σας	.302	.739
Σημαντικότητα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Αύξηση της παραγωγικότητάς σας	.756	.470
Αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας	1.516	.221
Μεταφορά δεξιοτήτων σε διαφορετικά πολυεθνικά και πολυγλωσσικά περιβάλλοντα	.798	.451
Εξασφάλιση της κοινωνικής και ατομικής ευημερίας σας	.463	.630
Κοινωνική συνοχή και προστασία των κοινωνικά μειονεκτούντων με άρση των όποιων κοινωνικών αποκλεισμών αισθάνεσθε	.474	.623
Περαιτέρω εκπαιδευτική εξέλιξη μέσω υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων	.197	.821
Ανταπόκριση στις ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας	.116	.891
Ανταπόκριση στην αυξημένη ευελιξία του τρόπου εισόδου σας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	.267	.766
Αύξηση κινήτρων δια βίου μάθησης	1.771	.172
Συμβολή της ανάπτυξης και της τοπικής οικονομίας	.252	.777
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης	2.067	.128
Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας των εργαζομένων	2.704	.068
Προσωπικοί λόγοι αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Απόκτηση / Εμπλουτισμό γνώσεων	2.727	.067
Απόκτηση / Εμπλουτισμό δεξιοτήτων	2.671	.071
Εξεύρεση θέσης εργασίας	.683	.506

Διατήρηση θέσης εργασίας	.211	.810
Βελτίωση θέσης εργασίας	2.195	.113
Προσωπική ικανοποίηση	.381	.684
Αύξηση αυτοπεποίθησης	1.452	.236
Αύξηση μισθού	2.832	.060
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια σχολή ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος που θα θέλατε να φοιτήσετε	1.414	.245
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια επιχείρηση που θα θέλατε να εργαστείτε	1.840	.160
Για να προσαρμόζεστε στις νέες συνθήκες εργασίας	.406	.667
Για να νιώθετε πιο ανταγωνιστικοί σε επαγγελματικό επίπεδο	.204	.816
Για να νιώθετε πιο παραγωγικοί και ενεργοί στην εργασία	1.582	.207
Για να αυξήσετε τις αμοιβές σας	.563	.570
Οφέλη αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος με κατάρτιση άσκοπων μορφών κατάρτισης για τα άτομα που έχουν αποκτήσει τις σχετικές δεξιότητες	.096	.909
Οδηγεί σε θετικές αλλαγές στην αυτογνωσία	.369	.692
Συμβάλλει στη διαφοροποίηση της αξιολόγησης των προγραμμάτων που προσφέρονται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα	.145	.865
Συμβάλλει στην μετεξέλιξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με συμπερίληψη της Δια Βίου Μάθησης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα	1.376	.254
Συμβάλλει στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση πλαισίων προσόντων στην ουσιαστική λειτουργία του εθνικού πλαισίου προσόντων οκτώ επιπέδων	1.208	.300
Συμβάλλει στη δημιουργία ενός κοινού τόπου αναγνώρισης προσόντων μέσω της απασχόλησης και της εκπαίδευσης / κατάρτισης	1.670	.190
Παρέχει καθοδήγηση στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους επαγγελματίες για το πώς να αντιμετωπίσουν τις βασικές προκλήσεις που συνδέονται με την ανάπτυξη των προσεγγίσεων και συστημάτων πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης	.026	.974
Οδηγεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	.610	.544

Μειώνει το κόστος των επιχειρήσεων για εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού	.363	.696
Βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας	.023	.977
Βελτίωση της προσέλκυσης και πρόσληψης εργαζομένων	1.449	.236
Συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας	.392	.676
Συμβάλλει στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων	3.212	.042
Τονώνει την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη	1.531	.218
Εντείνει τη συμμετοχή ατόμων, ιδίως όσων ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες, στη δια βίου μάθηση και στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας	.002	.998
Φορείς για την οργάνωση συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης		
Εργοδοτικές οργανώσεις	.160	.852
Μεμονωμένοι εργοδότες	.849	.429
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	1.714	.182
Επιμελητήρια	.495	.610
Υπηρεσίες απασχόλησης	.315	.730
Οργανώσεις νεολαίας και εθελοντισμού	.909	.404
Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό	.026	.974
Οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών	1.952	.144
Στάδια που υλοποιήθηκαν		
Πληροφόρηση – εξατομικευμένη συμβουλευτική	.053	.948
Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων	2.175	.115
Καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων	.231	.794
Αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων	1.096	.335
Πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης	4.397	.013
Προβλήματα κατά την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης		
Δεν γνώριζα/γνωρίζω πού να απευθυνθώ	2.665	.071
Δεν είχα/έχω την απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη	2.015	.135
Δεν υπήρχαν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης	1.954	.143
Δεν υιοθετήθηκαν και ακολουθήθηκαν τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης	2.057	.130

5.1.2.2 Συσχετίσεις κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν και των σταδίων αναγνώρισης που υλοποιήθηκαν

Στον Πίνακα 5.18 απεικονίζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχετίσεων μεταξύ των κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν και των σταδίων που υλοποιήθηκαν, προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ αυτών των δύο παραγόντων. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το τεστ χ^2 , με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Οι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ($p<0.05$) απεικονίζονται με έντονη γραφή.

Πίνακας 5.19Α Συσχετίσεις κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν και σταδίων που υλοποιήθηκαν

	1	2	3	4	5
Γνώσεις					
Βασικές γενικές γνώσεις	0.001	0.000	0.000	0.248	0.010
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	0.073	0.001	0.049	0.000	0.106
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	0.055	0.020	0.073	0.001	0.009
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	0.939	0.011	0.153	0.164	0.048
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	0.014	0.007	0.008	0.055	0.008
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών	0.158	0.008	0.002	0.000	0.000
Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	0.251	0.016	0.000	0.000	0.000
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	0.013	0.000	0.000	0.000	0.000
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με	0.002	0.000	0.000	0.001	0.000

άλλα πεδία

Δεξιότητες

Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής	0.008	0.001	0.000	0.001	0.055
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	0.037	0.190	0.009	0.007	0.002
Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	0.000	0.000	0.000	0.611	0.026
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	0.176	0.341	0.309	0.000	0.006
Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή	0.000	0.005	0.001	0.000	0.000

της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής

Ικανότητες

Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο	0.010	0.000	0.000	0.000	0.010
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία	0.133	0.000	0.000	0.635	0.014
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων	0.000	0.000	0.000	0.475	0.000
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής	0.002	0.000	0.000	0.000	0.001
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές	0.005	0.001	0.000	0.000	0.001
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων	0.071	0.000	0.000	0.000	0.092
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής	0.000	0.000	0.044	0.020	0.000
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας,	0.122	0.041	0.002	0.000	0.015

αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας

*1= Πληροφόρηση-εξατομικευμένη συμβουλευτική, 2=Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων, 3= Καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων, 4= Αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων, 5= Πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης

5.1.2.3 Συσχετίσεις κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν και των πηγών προέλευσης της προηγούμενης γνώσης

Στον Πίνακα 5.19 απεικονίζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου συσχετίσεων μεταξύ των κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν και των πηγών προέλευσης της προηγούμενης γνώσης, προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ αυτών των δύο παραγόντων. Για τον έλεγχο χρησιμοποιήθηκε το τεστ χ^2 , με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Οι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ($p<0.05$) απεικονίζονται με έντονη γραφή.

Πίνακας 5.19B Συσχετίσεις κριτηρίων που χρησιμοποιήθηκαν και των πηγών προέλευσης της προηγούμενης γνώσης

	1	2	3	4	5	6
Γνώσεις						
Βασικές γενικές γνώσεις						
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	0.000	0.792	0.027	0.016	0.000	0.002
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	0.000	0.026	0.000	0.000	0.000	0.027
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	0.002	0.276	0.000	0.000	0.880	0.032
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των	0.267	0.000	0.000	0.000	0.597	0.003

γνώσεων αυτών						
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών	0.060	0.000	0.177	0.000	0.079	0.006
Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	0.035	0.002	0.000	0.000	0.005	0.000
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	0.069	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	0.000	0.053	0.010	0.039	0.027	0.005
Δεξιότητες						
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	0.000	0.372	0.001	0.000	0.000	0.015
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	0.000	0.375	0.194	0.001	0.000	0.000
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	0.000	0.319	0.024	0.000	0.000	0.000
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής	0.000	0.001	0.299	0.229	0.021	0.054
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	0.001	0.000	0.060	0.074	0.292	0.064

Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	0.020	0.007	0.095	0.001	0.062	0.001
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	0.049	0.001	0.691	0.660	0.000	0.000
Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	0.009	0.001	0.000	0.060	0.002	0.000
Ικανότητες						
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο	0.001	0.003	0.020	0.001	0.127	0.011
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία	0.016	0.042	0.000	0.000	0.000	0.000
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή	0.059	0.001	0.010	0.333	0.000	0.000
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων	0.000	0.023	0.423	0.000	0.000	0.001
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές	0.000	0.007	0.008	0.000	0.000	0.000
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για	0.000	0.086	0.003	0.000	0.000	0.000

την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής						
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές	0.000	0.017	0.011	0.000	0.000	0.001
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων	0.001	0.037	0.000	0.000	0.000	0.000
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής	0.417	0.077	0.003	0.002	0.000	0.000
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων	0.175	0.000	0.004	0.001	0.001	0.000
Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης	0.000	0.012	0.001	0.026	0.000	0.000
Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων	0.014	0.011	0.000	0.061	0.000	0.003
Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας	0.558	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000

*1= Προγραμμάτων επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, 2= Παρακολούθησης προγραμμάτων που διοργανώνονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, 3= Ηλεκτρονικής μάθησης, 4= Εργασίας, 5=Οικογένειας, 6=Ελεύθερου χρόνου

5.2 Αποτελέσματα ποιοτικής έρευνας

Κατά την ποιοτική έρευνα αξιοποιήθηκε η επαγωγική κωδικοποίηση-inductivecoding προκειμένου να αναδυθούν οι κώδικες και τα θέματα μέσα

από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων αλλά και η συμπερασματική κωδικοποίηση –deductivecoding που είχε διαμορφωθεί από τα στοιχεία της ποσοτικής έρευνας (Christians και Carey, 1989) που προηγήθηκε.

1. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα οφέλη από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης;

Τα οφέλη από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης διαρθρώνονται τόσο σε ένα συλλογικό όσο και σε ένα ατομικό άξονα και διαμορφώνουν ένα ολιστικό μοντέλο θέασης των ωφελημάτων της προηγούμενης γνώσης. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναδεικνύουν τα οφέλη σε επίπεδο επιστήμης, κοινωνίας αλλά και ατόμου. Κατατάσσονται σε δύο θεματικές κατηγορίες:

α) γίνεται διασύνδεση του παλιού με το νέο αλλά και διασύνδεση της επιστήμης με την κοινωνία. Υπονοείται η ανάγκη για συνέχεια στο χρόνο αλλά και στη γνώση,

β) τονίζεται η ανάγκη του ατόμου να λειτουργεί σε ένα συνεχές χωρίς στεγανά που θα μπορεί να έχει διεξόδους τόσο στην περαιτέρω μόρφωση και κατάρτιση όσο και στην αγορά εργασίας. Υπογραμμίζεται η μετατόπιση του ενδιαφέροντος όχι μόνο στο τυπικό αλλά και στο άτυπο πλαίσιο μάθησης.

Μέσα από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων δημιουργούνται κατηγορίες οφελών από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης. Στην πρώτη κατηγορία (N=10) εντάσσεται η άποψη ότι οι νέες γνώσεις που αποκτώνται συνδέονται με τις παλαιότερες και με αυτόν τον τρόπο μπορεί να αναπτυχθεί περαιτέρω η επιστήμη και η κοινωνία. Είναι χαρακτηριστική η απάντηση ενός από τους ερωτηθέντες:

- *«Διότι οι παλαιότερες γνώσεις θα ακουμπήσουν στις νεώτερες και έτσι θα προχωρήσει η επιστήμη και η κοινωνία» (Σ2)*

Στη δεύτερη κατηγορία (N=14) εντάσσεται η άποψη πως μέσα από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να δείξουν τις ικανότητες, δεξιότητες και γνώσεις τους που είχαν αποκτήσει σε άτυπα πλαίσια μάθησης. Αυτό οδηγεί στα εξής δύο οφέλη: α) τα άτομα έχουν

τη δυνατότητα (επαν)εισαγωγής σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης / επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, β) τα άτομα έχουν τη δυνατότητα εισόδου στην αγορά εργασίας. Είναι χαρακτηριστικές οι εξής απαντήσεις:

- «*Η Αξιολόγηση της Προηγούμενης Γνώσης επιτρέπει στα άτομα να αναγνωρίσουν και να πιστοποιήσουν αυτά που ήδη ξέρουν και μπορούν να κάνουν. Αυτή η διαδικασία συμπεριλαμβάνει τις γνώσεις από την εργασία, τις εμπειρίες από τη ζωή, την κατάρτιση, την ανεξάρτητη μελέτη, τον εθελοντισμό, τα ταξίδια, τα ενδιαφέροντα και τις οικογενειακές εμπειρίες. Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να χρησιμοποιηθεί ώστε να ικανοποιηθούν οι προϋποθέσεις εισαγωγής σε ένα ακαδημαϊκό πρόγραμμα ή πρόγραμμα κατάρτισης, ή σαν πιστοποίηση επαγγελματικής ιδιότητας, για ένταξη και είσοδο στην αγοράς εργασίας ή για κοινωνικοπολιτικούς σκοπούς. Τα οφέλη λοιπόν διαφαίνονται πολλά και για πολλαπλούς ενδιαφερομένους καθώς δημιουργούνται ανάγκες για νέες δομές και ταυτόχρονα δίνεται η ευκαιρία σε άτομα να δείξουν την ικανότητα ή την ιδιαίτερη γνώση τους σε τομείς που μέχρι τώρα δεν μπορούσαν να πιστοποιηθούν» (Σ5)*
- «*Υπάρχουν σημαντικές δυνατότητες να βοηθηθούν τα άτομα που ήδη ανήκουν στο εργατικό δυναμικό να αρχίσουν τριτοβάθμια εκπαίδευση ή να επανέλθουν σ' αυτήν, να προωθηθεί η μετάβαση από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς και να βελτιωθεί η αναγνώριση προηγούμενης μάθησης η οποία αποκτήθηκε σε άτυπα πλαίσια. Επίσης δίνεται η δυνατότητα καλύτερης πρόσβασης σε περαιτέρω μάθηση μέσω της αποτελεσματικότερης αναγνώρισης των προηγούμενων εμπειριών μάθησης από ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης» (Σ18)*

Συμπερασματικά τα οφέλη της προηγούμενης γνώσης είναι ενδοατομικά, διατομικά αλλά και συλλογικά. Τα ενδοατομικά αναφέρονται στην απόκτηση νέων γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων από μέρους των ατόμων, συνδυάζοντας νέες και παλαιές γνώσεις. Ταυτόχρονα, τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να καταδείξουν έμπρακτα την ύπαρξη αυτών των προσόντων,

γεγονός που τους δίνει ευκαιρίες για μετάβαση σε εκπαίδευση και κατάρτιση (ακόμη και ανώτερης βαθμίδας), αλλά και για επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία. Αυτό οδηγεί στα διατομικά οφέλη, τα οποία αναφέρονται στη δυνατότητα που έχουν τα άτομα να εισαχθούν (εκ νέου) σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και στην αγορά εργασίας, το οποίο συμβάλει και στη βελτίωση των υφιστάμενων προγραμμάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτό με τη σειρά του συμβάλει στην προώθηση της επιστήμης και της οικονομίας και της κοινωνίας στο σύνολό της, κάτι το οποίο οδηγεί στα συλλογικά οφέλη της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης.

2. Θεωρείτε πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης;

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σε αυτή την ερώτηση δηλώνουν ότι τα άτομα βρίσκονται σε ένα στάδιο μετάβασης και σε τροχιές μετακίνησης σε ρευστά περιβάλλοντα. Η κρίση φέρνει αλλαγή στις ζωές των ατόμων (αλλαγή καριέρας ως κινητικότητα, ανεργία ως αλλαγή επαγγελματικής κατάστασης, νέες θέσεις εργασίας για νεοεισερχόμενους ως έναρξη επαγγελματικής ζωής). Η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης μπορεί να λειτουργήσει ως ένας τρόπος επανακατασκευής ή επανεφεύρεσης της νέας γνώσης, η οποία είναι χρήσιμη σε επίπεδο εργασιακού συστήματος που αναζητά να καλύψει νέες ανάγκες. Σε ατομικό επίπεδο ο εργαζόμενος μέσα από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης επαναπροσδιορίζει τον επαγγελματικό του εαυτό και βρίσκεται σε μία διαδικασία επικέντρωσης σε νέες δεξιότητες.

Όλοι ανεξαιρέτως οι συμμετέχοντες στην έρευνα (N=24) απάντησαν θετικά σε αυτήν την ερώτηση, καθώς πιστεύουν πως η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Οι εξηγήσεις που δόθηκαν για αυτήν την άποψη ποικίλλουν. Αρχικά, υπάρχουν ορισμένοι ερωτηθέντες (N=8) που πιστεύουν ότι η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης μπορεί να συμβάλει στη διακράτηση επιστημονικού προσωπικού / διανοητικού κεφαλαίου, μειώνοντας το φαινόμενο brain drain. Όπως χαρακτηριστικά δήλωσε ένας από τους ερωτηθέντες:

- «Ναι, γιατί λόγω της κρίσης χάνεται ώριμο διανοητικό κεφάλαιο το οποίο πρέπει να διατηρήσουμε και να αυξήσουμε όσο γίνεται περισσότερο προκειμένου να διατηρήσουμε τα κεκτημένα και να δημιουργήσουμε στη συνέχεια νέα γνώση» (Σ12)

Μία άλλη ομάδα ερωτηθέντων (N=7) πιστεύει πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να καταδείξουν τις γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που έχουν, ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν καλύτερα στην έντονη μετακίνηση εργατικού δυναμικού που υπάρχει, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Με τον τρόπο αυτό έχουν τη δυνατότητα να αποτελέσουν μέρος της αγοράς εργασίας και έτσι να εκπληρώσουν προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους. Όπως χαρακτηριστικά δήλωσε ένας από τους συμμετέχοντες στην έρευνα:

- «Ναι, γιατί λόγω της κρίσης δημιουργούνται διαφορετικές ανάγκες και υπάρχει έντονη μετακίνηση εργατικού δυναμικού. Οι προδιαγραφές ικανοτήτων που πιστοποιούνται μέσω των διαδικασιών πιστοποίησης γνώσης αντανακλούν τον λεπτομερή προσδιορισμό των γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων μιας καθιερωμένης και αποδεκτής επίδοσης που απαιτείται στις διάφορες περιπτώσεις, στα διαφορετικά επαγγέλματα και στις διαφορετικές χώρες. Αυτές οι προδιαγραφές ανανεώνονται συνεχώς για να είναι επίκαιρες και σχετικές με το αντικείμενο, ώστε να υποστηρίζουν τους προσωπικούς, κοινωνικούς και επαγγελματικούς στόχους που έχουν τεθεί» (Σ7)

Μία άλλη ομάδα ερωτηθέντων (N=3) εξέφρασε την άποψη πως η οικονομική κρίση έχει οδηγήσει σε σημαντικές μεταρρυθμίσεις, ιδίως στην αγορά εργασίας, που είχαν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ανέργων, αλλά και ποικίλων απαιτήσεων σε αυτήν την αγορά, στις οποίες θα πρέπει να ανταποκριθούν οι νεοεισερχόμενοι. Κατά συνέπεια, η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να βοηθήσει αυτές τις δύο κατηγορίες ατόμων (νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και άνεργοι) ώστε να αποκτήσουν τα εφόδια προκειμένου να αποτελέσουν μέρος του εργατικού δυναμικού. Χαρακτηριστική είναι η εξής απάντηση ενός από τους ερωτηθέντες:

- «Η οικονομική κρίση απαιτεί την προώθηση γενναίων μεταρρυθμίσεων, ώστε να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις εκείνες που θα δώσει σε όλους τους νέους αλλά και τους άνεργους μεγαλύτερης ηλικίας την ευκαιρία να αναπτύξουν όλες τις κομβικές ικανότητες που απαιτούνται στον 21ο αιώνα και να αποκτήσουν όλες τις αναγκαίες, πυρηνικές γνώσεις σε όλους τους τομείς απασχόλησης. Σε αυτό το πλαίσιο η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης θα μπορέσει να προετοιμάσει πολίτες που ανάμεσα σε άλλα χαρακτηρίζονται από κριτική και καινοτόμα σκέψη, είναι δημιουργικοί και ταυτόχρονα πρόθυμοι αλλά και ικανοί να συνεργαστούν και να έχουν ένα πιστοποιητικό με τις γνώσεις τις οποίες ήδη έχουν και δεν πιστοποιούνται με πτυχία ή άλλα διπλώματα. Αξιοποιώντας μόνο τις γνώσεις και τις ικανότητες των ανέργων μπορεί το εργαλείο αυτό να τους δώσει την ώθηση για την περαιτέρω επαγγελματική τους αποκατάσταση» (Σ14)

Τέλος, υπάρχουν και ορισμένοι ερωτηθέντες (N=6), των οποίων η άποψη εμπεριέχει τον ισχυρισμό της προηγούμενης ομάδας, αλλά δεν αναφέρεται σε συγκεκριμένες κατηγορίες ατόμων, ενώ παράλληλα γενικεύει τα οφέλη από την απόκτηση της προηγούμενης γνώσης. Έτσι, οι συγκεκριμένοι ερωτηθέντες πιστεύουν πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να εισαχθούν σε ένα επιμορφωτικό / εκπαιδευτικό πρόγραμμα και κατά συνέπεια να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ή να αναζητήσουν νέες θέσεις εργασίας, εν μέσω της κινητικότητας και της ανεργίας που έχουν δημιουργηθεί ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης. Δύο χαρακτηριστικές απαντήσεις είναι οι εξής:

- «Η Αξιολόγηση της Προηγούμενης Γνώσης επιτρέπει στα άτομα να αναγνωρίσουν και να πιστοποιήσουν αυτά που ήδη ξέρουν και μπορούν να κάνουν. Είναι μια διαδικασία διαπίστωσης, τεκμηρίωσης, αξιολόγησης και αναγνώρισης των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των αξιών που έχουν αποκτηθεί μέσα από την επίσημη και ανεπίσημη εκπαίδευση, την κατάρτιση, ή και άλλες εμπειρίες και σχετίζονται με συγκεκριμένα κριτήρια που οριοθετούνται από κέντρα εκπαίδευσης, εκπαιδευτικά ιδρύματα ή από αρχές πιστοποίησης. Αυτή η διαδικασία μπορεί να συμπεριλαμβάνει την εργασία, εμπειρίες από τη ζωή,

κατάρτιση, ανεξάρτητη μελέτη, εθελοντισμό, ταξίδια, ενδιαφέροντα και οικογενειακές εμπειρίες. Η αναγνώριση προαποκτηθείσας γνώσης μπορεί να χρησιμοποιηθεί ώστε να ικανοποιηθούν οι προϋποθέσεις εισαγωγής σε ένα ακαδημαϊκό πρόγραμμα ή πρόγραμμα κατάρτισης, ή σαν πιστοποίηση επαγγελματικής ιδιότητας, για ένταξη και είσοδο στην αγοράς εργασίας ή για κοινωνικοπολιτικούς σκοπούς. Η οικονομική κρίση έχει οδηγήσει πολλά άτομα στην αλλαγή καριέρας ή στην αναζήτηση εργασίας σε άλλους τομείς που δεν έχουν καμία πιστοποιημένη εξειδίκευση, ωστόσο με την διαδικασία της αναγνώρισης, μπορεί να επέλθουν θετικά αποτελέσματα» (Σ9)

- «Η οικονομική κρίση είχε ως αποτέλεσμα αρκετά άτομα να έχουν μείνει εκτός αγοράς εργασίας, αλλά και κινητικότητα στη συγκεκριμένη αγορά. Αρκετοί εξέφρασαν επιθυμία, ή αναγκαιότητα, αλλαγής καριέρας, αλλά είναι πολύ δύσκολο: από τη μία πλευρά είχαν χρόνια εργασίας σε μία συγκεκριμένη θέση, από την άλλη πλευρά οι θέσεις εργασίας ήταν λίγες. Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να τους οδηγήσει να πιστοποιήσουν γνώσεις που είχαν αποκτήσει σε άτυπα πλαίσια μάθησης. Αυτό θα τους δώσει τη δυνατότητα να κάνουν αλλαγή καριέρας, να βρουν μία θέση εργασίας σε άλλον κλάδο στον οποίον έχουν πιθανόν ικανότητες και γνώσεις, και γενικά προσόντα, αλλά όχι αποκτηθέντα από την τυπική εκπαίδευση» (Σ21)

Συμπερασματικά οι απαντήσεις εστιάζονται σε μία top-down αναγκαιότητα που υπαγορεύεται από τις καταστάσεις της οικονομικής κρίσης αλλά και σε μία bottom-up ανάγκη των ατόμων για να επαναπροσδιοριστούν νέες επαγγελματικές δεξιότητες. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να συμβάλει στη διακράτηση του ανθρωπίνου κεφαλαίου, κάτι το οποίο ωφελεί τόσο τα ίδια τα άτομα, όσο και τις επιχειρήσεις και επομένως την οικονομία και την κοινωνία. Επίσης, καταδείχθηκε η δυναμική της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στην καλύτερη κινητικότητα των ατόμων στην αγορά εργασίας, με θετικό αντίκτυπο σε ατομικό και σε οικονομικό και συλλογικό επίπεδο. Αυτό απορρέει και από το ότι περισσότερα άτομα μπορούν να αποτελέσουν πλέον μέρος της αγοράς εργασίας, να διασφαλίσουν μία αξιοπρεπή διαβίωση, να επιτύχουν

προσωπικούς, επαγγελματικούς και μη, στόχους. Παράλληλα, αυτό δίνει περισσότερες ευκαιρίες στους οργανισμούς να αναζητήσουν και να προσλάβουν ανθρώπινο κεφάλαιο που αντιστοιχεί στις θέσεις εργασίας που έχουν αναλύσει και περιγράψει. Συνολικά, επομένως, η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης εν μέσω – και εξαιτίας – της οικονομικής κρίσης μπορεί να οδηγήσει στην καλύτερη κινητικότητα του υφιστάμενου ανθρώπινου κεφαλαίου, αλλά και στον εμπλουτισμό του, ωφελώντας τα άτομα και τις επιχειρήσεις, και επιτρέποντας την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

3. Θεωρείτε πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας των εργαζομένων;

Η σημαντικότητα της προηγούμενης γνώσης συνδέθηκε με την αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου, της ψηφιακής εποχής και τον συνακόλουθο μετασχηματισμό των επαγγελμάτων. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στη δια βίου μάθηση σε τυπικά και άτυπα πλαίσια μάθησης σε διακρατικό επίπεδο που ενισχύουν την ευελιξία του ατόμου αλλά και το καλύτερο ταίριασμα επαγγελματικού προφίλ και περιγράμματος θέσης εργασίας.

Οκτώ από τους 24 ερωτηθέντες απάντησαν αρνητικά σε αυτήν την ερώτηση, αναφέροντας διάφορα επιχειρήματα. Δύο άτομα ανέφεραν πως δεν ευθύνεται η ανεργία και η κινητικότητα των εργαζομένων, αλλά το γεγονός ότι τα άτομα, σε αντίθεση με το παρελθόν, αποκτούν αρκετές γνώσεις και δεξιότητες και ικανότητες σε άτυπα πλαίσια μάθησης, τα οποία δεν ήταν διαθέσιμα στο παρελθόν. Ένα άτομο δήλωσε πως στο παρελθόν δεν υπήρχε τόσο ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας και τόση εξειδίκευση, εξαιτίας διαφόρων παραγόντων (π.χ. μικρότερος αριθμός εργαζομένων, τα παιδιά ακολουθούσαν το επάγγελμα της οικογένειας), και ως εκ τούτου η τυπική εκπαίδευση επαρκούσε.

Επίσης, τέσσερις ερωτηθέντες ανέφεραν πως η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης είναι σημαντική σήμερα αλλά όχι τόσο εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας των εργαζομένων, αλλά κυρίως εξαιτίας του μετασχηματισμού του τρόπου παραγωγής και του τρόπο εκτέλεσης των

εργασιών στα διάφορα επαγγέλματα. Είναι χαρακτηριστική η εξής απάντηση που δόθηκε από έναν συμμετέχοντα στην έρευνα:

- *«Η ανεργία και η κινητικότητα των εργαζομένων επιβάλλονται από τις εξελίξεις λόγω της εισόδου της Πληροφορικής Τεχνολογίας στην αγορά αλλά και της έλλειψης ζήτησης πολλών κλασσικών επαγγελματιών αλλά και οικονομικών κλάδων. Η Εκπαίδευση παίρνει ψηφιακό δρόμο, η κοινωνία γίνεται περισσότερο διαδικτυακή και τα κλασσικά εργατικά επαγγέλματα των προηγούμενων ετών μηχανοποιούνται. Επομένως η αναγνώριση της γνώσης γίνεται η Λυδία λίθος για το μετασχηματισμό του επαγγέλματος» (Σ3)*

Σε παρόμοιο πλαίσιο, πέντε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα εξέφρασαν την άποψη ότι στη σημερινή εποχή η συνεχής απόκτηση προσόντων είναι σημαντική στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διαθέτουν ευελιξία ώστε να ανταποκριθούν στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας και η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη σε αυτό το πλαίσιο. Δύο από τις απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι χαρακτηριστικές:

- *«Στην σύγχρονη εποχή των ραγδαίων κοινωνικοοικονομικών και τεχνολογικών αλλαγών η δια βίου μάθηση και η ενίσχυση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού είναι κομβικής σημασίας. Η επάρκεια στη χρήση της γνώσης, η αξιοποίηση της μεταγνώσης, η εφαρμογή ικανοτήτων και δεξιοτήτων για την αποτελεσματική εκπλήρωση εργασιών του ανθρώπινου δυναμικού προς όφελος του πολίτη, αποτελούν βασική στόχευση των δημοσίων πολιτικών. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, οι Η.Π.Α., αναπτυγμένες χώρες της Άπω Ανατολής, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που συμβάλλουν στην ευελιξία και κινητικότητα με ασφάλεια του ανθρώπινου δυναμικού σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο. Η υιοθέτηση μοντέλου ικανοτήτων και δεξιοτήτων και η αποτελεσματική αξιοποίησή του αποτελεί μια δια βίου διαδικασία η οποία, όπως και η βασική εκπαίδευση, αποτελεί επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό» (Σ14)*

- «Εξαιτίας της ανεργίας και των νέων συνθηκών που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας, επικρατεί το μοτίβο της κινητικότητας των εργαζομένων, είτε εντός, είτε εκτός χωρών, είτε στον ίδιο κλάδο της οικονομίας, είτε σε άλλον. Επιπλέον, οι συνθήκες λειτουργίας της αγοράς εργασίας έχουν μετασχηματιστεί, με την ευελιξία από μέρους των εργαζομένων να αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προσόντα που θα πρέπει να διαθέτει σήμερα ένας εργαζόμενος. Ως εκ τούτου, η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να συμβάλει προς αυτήν την κατεύθυνση» (Σ17)

Τέλος, μία ομάδα ερωτηθέντων (N=12) αναφέρθηκαν στη σημασία της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στο πλαίσιο της κινητικότητας των εργαζομένων σε άλλες χώρες του εξωτερικού, είτε εξαιτίας της ανεργίας είτε εξαιτίας διαφορετικών επαγγελματικών δυνατοτήτων που παρέχονται σε ορισμένες χώρες (π.χ. ορισμένες χώρες προσφέρουν θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα που άλλες δεν παρέχουν). Αυτό δημιουργεί την ανάγκη αξιολόγησης των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων από άλλες χώρες. Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να αποτελέσει ένα εύχρηστο, κατάλληλο και αποτελεσματικό εργαλείο για την αξιολόγηση των προσόντων εργαζομένων από το εξωτερικό. Είναι χαρακτηριστικές οι εξής δύο απαντήσεις:

- «Αρκετές χώρες έχουν χρησιμοποιήσει την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης για να επωφεληθούν και να προσελκύσουν εργαζόμενους από άλλες χώρες υψηλών προσόντων που μόνο θα ωθήσουν την οικονομία τους. Θα αναφερθώ στο παράδειγμα της Δανίας όπου η DAUI (Danish Agency for Universities and Internationalisation) είναι υπεύθυνη για την αξιολόγηση των διαπιστευτηρίων των αλλοδαπών με στόχο να διευκολυνθεί η είσοδος στην αγορά εργασίας της Δανίας ή / και η ανάληψη περαιτέρω εκπαίδευσης καθώς και να παρέχει σχέδια διαμονής που συχνά απαιτούν αξιολόγηση των προσόντων των αλλοδαπών. Στο σχέδιο της υπάρχει το Εταιρικό Σχέδιο (εταιρείες με δραστηριότητες στη Δανία μπορούν να μεταφέρουν ευκολότερα τους εργαζομένους με ειδικές ικανότητες ή προσόντα), το Σχέδιο Πράσινης Κάρτας (αλλοδαποί με

συγκεκριμένα προσόντα μπορούν να λάβουν τριετή άδεια διαμονής) και οι Ερευνητές εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας για ερευνητές και βασικούς εργαζόμενους στις επιχειρήσεις» (Σ9)

- «Τα προσόντα παρέχουν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας και αποτελούν τη βάση πάνω στην οποία χτίζονται οι σταδιοδρομίες. Για την απόκτηση μιας θέσης εργασίας, ή την αλλαγή θέσης εργασίας, τα προσόντα πρέπει να γίνονται κατανοητά, να κρίνονται δίκαια και να αποτιμώνται ορθά από τους εργοδότες και άλλους φορείς της αγοράς εργασίας. Επομένως, είναι απαραίτητο να μπορεί ένα προσόν να δείχνει τι γνωρίζει, κατανοεί και είναι σε θέση να κάνει ο κάτοχός του και δεδομένης της μεγάλης κινητικότητας ατόμων η ανάγκη αυτή είναι πολύ μεγάλη. Η διαδικασία αυτή επιτρέπει και διευκολύνει τους εργοδότες να αξιολογούν καλύτερα τα προσόντα άλλων χωρών και ιδρυμάτων που δεν γνωρίζουν. Μπορούν να κατανοούν καλύτερα το επίπεδο κάθε υποψηφίου, να συγκρίνουν τα προσόντα του με τα εθνικά προσόντα, να εξακριβώνουν τη συνάφεια των εν λόγω προσόντων και να διαπιστώνουν πώς τα μαθησιακά αποτελέσματα ταιριάζουν με τις ανάγκες μιας εταιρείας ή ενός κλάδου» (Σ23)

Συμπερασματικά η σημαντικότητα της καταγραφής της προηγούμενης γνώσης φαίνεται να κάνει πιο «διαυγή, διάφανο και προσδιορισμένο» τον εργαζόμενο ώστε να είναι ευκολότερη η ανάθεση συγκεκριμένης εργασίας σε διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα. Στη σημερινή παγκοσμιοποιημένη κοινωνία υπάρχει πολύ μεγάλος ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, τα άτομα θα πρέπει να έχουν τρόπους ώστε να καταδείξουν τη γνώση, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που έχουν, κάτι που μπορεί να επιτευχθεί μέσω της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης. Εκτός από αυτό, καταδείχθηκε και η αναγκαιότητα της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης εξαιτίας του ψηφιακού μετασχηματισμού διαδικασιών παραγωγής και τρόπου εργασίας. Όλα τα ανωτέρω συνδυαστικά διαμορφώνουν ένα νέο τοπίο στην αγορά εργασίας, στο οποίο οι εργαζόμενοι θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από ποικίλα προσόντα, από ευελιξία κινητικότητας και προσαρμοστικότητα σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, είτε εγχωρίως είτε στο

εξωτερικό. Σε όλα αυτά μπορεί να απαντήσει η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης.

4. Ποιο είναι το υφιστάμενο πλαίσιο στην Ελλάδα για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης;

Μέσα από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων διαπιστώνεται πως το πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης διαμορφώνεται από τους εξής φορείς: Σεμινάρια (N=10), ΚΕΚ (N=14), επανεκπαίδευση προσωπικού από τις ίδιες επιχειρήσεις (N=13), ΕΟΠΠΕΠ (N=20). Επομένως, στον ΕΟΠΠΕΠ αναφέρθηκε η πλειοψηφία των ερωτηθέντων. Ωστόσο, εκτός από τα οφέλη αυτού του φορέα, αναφέρθηκαν και ορισμένα μειονεκτήματα που έχει, όπως φαίνεται από την εξής απάντηση ενός συμμετέχοντα, που είναι αρκετά ολοκληρωμένη και συνοψίζει και τις απαντήσεις άλλων ερωτηθέντων:

- *«Το ΕΟΠΠΕΠ επιβλέπει και εγκρίνει την μη-επίσημη κατάρτιση υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας. Η ανάπτυξη προγραμμάτων και οι διαδικασίες Πιστοποίησης και Αξιολόγησης γίνεται σύμφωνα με λεπτομερείς επαγγελματικούς οδηγούς/περιγραφές, τους οποίους έχουν επεξεργαστεί τα αντίστοιχα επαγγελματικά σωματεία, τα επαγγελματικά επιμελητήρια, αλλά και οι αρμόδιοι κρατικοί φορείς. Το ΕΟΠΠΕΠ απέκτησε και νέες αρμοδιότητες για να συνεργαστεί με τους επαγγελματικούς φορείς και τους παράγοντες της αγοράς, προκειμένου να καθοριστούν καλύτερα οι παράμετροι πιστοποίησης. Ωστόσο, και αυτό το Κέντρο είναι περιορισμένο από την άποψη ότι εστιάζει τις δραστηριότητές του στην επαγγελματική κατάρτιση, ενώ υπάρχει ανάγκη για μεγαλύτερη συνεργασία με άλλους φορείς κατάρτισης για να εξασφαλιστεί η συνεκτικότητα των μοντέλων πιστοποίησης και αξιολόγησης» (Σ9)*

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να αναφερθεί πως τρεις από τους συμμετέχοντες στην έρευνα αναφέρθηκαν και στην ανάγκη μετασχηματισμού του υφιστάμενου πλαισίου αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα, με την πιο ενεργό συμμετοχή του κράτους, την αλλαγή του συστήματος πιστοποίησης, αλλά και τη δημιουργία ενός νέου φορέα. Οι απαντήσεις των τριών αυτών ερωτηθέντων παρατίθενται αμέσως παρακάτω:

- «Λείπει ο ρυθμιστικός και ενεργότερος ρόλος της Πολιτείας» (Σ3)
- «Ίσως είναι απαραίτητο να διευρυνθεί ο ρόλος της Εθνικής Αρχής με σκοπό την προετοιμασία ενός μοντέλου για ένα εθνικό σύστημα πιστοποίησης που θα επιτρέπει την πρόσβαση σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης με τις ανάλογες επιλογές. Για να γίνει κάτι τέτοιο θα πρέπει να υπάρξει προβληματισμός για το χαρακτήρα που θα πάρει η πιστοποίηση της εκπαίδευση ενηλίκων και της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Το σύστημα αυτό της πιστοποίησης θα πρέπει να επιτρέπει την μεταφορά διδακτικών μονάδων και τις μαθησιακές επιλογές (πχ. θεματικές ενότητες/περιεχόμενο, βασικές δεξιότητες, ικανότητες, κτλ.)» (Σ15)
- «Θα πρέπει να τονιστεί η ανάγκη για την δημιουργία ενός οργάνου για καλύτερη κατανόηση των προσόντων που έχουν αποκτηθεί εκτός της ΕΕ με στόχο την επικύρωση και αναγνώρισή τους ,και προκειμένου να ενισχυθεί η ενσωμάτωση των μεταναστών και των προσφύγων στην ευρωπαϊκή κοινωνία, στην αγορά εργασίας της ΕΕ, και στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης της ΕΕ· σε αυτό το πλαίσιο, επιδοκιμάζει τη σύσταση η οποία θέτει τις βάσεις για τις σχέσεις μεταξύ εθνικών και περιφερειακών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων τρίτων χωρών, κρατών μελών και του ΕΠΕΠ, ιδίως την επιλογή των διαρθρωμένων διαλόγων με τις χώρες της γειτονίας της ΕΕ που έχουν συνάψει συμφωνία σύνδεσης με την ΕΕ, συμβάλλοντας πιθανώς με αυτόν τον τρόπο στην ενίσχυση των εθνικών τους πλαισίων επαγγελματικών προσόντων μέσω του ΕΠΕΠ και της ΕΕ, και στην τόνωση της στήριξης (π.χ. μέσω αναπτυξιακής βοήθειας) προς τρίτες χώρες για την ανάπτυξη εθνικών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων» (Σ19)

Συμπερασματικά αναδείχθηκε η ανάγκη επαναπροσδιορισμού των συστημάτων πιστοποίησης που προτείνεται να έχουν ενιαίο διακρατικό, διεθνές περιεχόμενο δεξιοτήτων με εμπλουτισμό των πλαισίων, των τομέων και των δεξιοτήτων. Το συμπέρασμα αυτό απορρέει αφενός από τους ποικίλους φορείς που εμπλέκονται στην αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα και αφετέρου από τα προβλήματα και τις αδυναμίες που διαπιστώνονται όσον αφορά στη λειτουργία του κύριου φορέα, του ΕΟΠΠΕΠ.

Η συνεργασία του ΕΟΠΠΕΠ με άλλους φορείς της αγοράς και εκπαιδευτικά ιδρύματα κρίνεται αναγκαία, ιδίως εξαιτίας του σημερινού ψηφιακού μετασχηματισμού του τρόπου παραγωγής και εκτέλεσης των εργασιών, της ανεργίας, της κινητικότητας στην αγορά εργασίας και τις συνεχείς κοινωνικοοικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις. Η δημιουργία ενός εθνικού φορέα διαχείρισης της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης μπορεί να βοηθήσει ώστε να υπάρχει ένα ολιστικό πλαίσιο, το οποίο θα χαρακτηρίζεται από διαφάνεια, ταχύτητα ανταπόκρισης στις εξελίξεις, διαφάνεια, καθώς και διάλογο με αντίστοιχους φορείς του εξωτερικού για την ανταλλαγή γνώσεων και καλών πρακτικών. Αυτό είναι αναγκαίο ώστε να υπάρχει συνεχής βελτίωση του πλαισίου αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης και ανταπόκρισης στις ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών.

5. Ποια είναι τα πλεονεκτήματα αυτού του υφιστάμενου πλαισίου;

Τα πλεονεκτήματα του υφιστάμενου πλαισίου κατηγοριοποιούνται υπό το πρίσμα των εργαζομένων ή των ανέργων, των εργοδοτών και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων διαπιστώνονται τα εξής πλεονεκτήματα του υφιστάμενου πλαισίου αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα: α) εύκολη είσοδος στην αγορά εργασίας (N=14), β) αύξηση πιθανοτήτων εύρεσης μίας θέσης εργασίας από ανέργους και αλλαγής καριέρας (N=17), γ) καλύτερη αξιολόγηση προσόντων εργαζομένων από τους εργοδότες (N=9), δ) έκφραση των προσωπικών επιτευγμάτων των ατόμων (N=2), ε) καλύτερη πληροφόρηση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων των γνώσεων που έχουν αποκτήσει τα άτομα (N=10). Χαρακτηριστικά παρατίθενται οι εξής απαντήσεις ορισμένων από τους συμμετέχοντες στην έρευνα:

- *«Όσοι αντιλαμβάνονται την αξία αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης μπαίνουν ευκολότερα στην αγορά εργασίας και επαναδραστηριοποιούνται σε τομείς με δυναμική προοπτική» (Σ2)*
- *«Το συγκεκριμένο πλαίσιο δίνει τη δυνατότητα βελτίωση της θέσης εργασίας ενός εργαζομένου, αλλά και αλλαγής επαγγελματικού προσανατολισμού» (Σ6)*

- «Τα προσόντα εξυπηρετούν διάφορους σκοπούς. Δείχνουν στους εργοδότες αυτά που αναμένεται να γνωρίζουν, να κάνουν και να κατανοούν οι κάτοχοί τους («μαθησιακά αποτελέσματα»). Ενδεχομένως να χρειάζονται για την πρόσβαση σε ορισμένα επαγγέλματα» (Σ7)
- «Βοηθούν τις αρχές και τους φορείς παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης να γνωρίζουν το επίπεδο και το περιεχόμενο της μάθησης που έχει αποκτήσει το κάθε άτομο» (Σ14)
- «Τα προσόντα είναι σημαντικά και για τα άτομα, ως έκφραση των προσωπικών επιτευγμάτων τους» (Σ19)
- «Τα επαγγελματικά προσόντα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας, τη διευκόλυνση της κινητικότητας και τη βελτίωση της πρόσβασης σε περαιτέρω εκπαίδευση. Τα προσόντα συνήθως λαμβάνουν τη μορφή πιστοποιητικών και διπλωμάτων που απονέμονται μετά την εκπαίδευση, την κατάρτιση, τη μάθηση και (ορισμένες φορές) την εργασία. Το περιεχόμενο και το επίπεδο των προσόντων που αποτελούν μέρος ενός πλαισίου διασφάλισης της ποιότητας είναι αξιόπιστες πηγές πληροφοριών. Ενεργούν ως μια μορφή νομίσματος» (Σ24)

Συμπερασματικά τα πλεονεκτήματα του υφιστάμενου πλαισίου εντοπίζονται στην αποτύπωση και αξιολόγηση των δεξιοτήτων των ατόμων που βοηθούν στη διαμόρφωση ενός ατομικού σχεδίου επαγγελματικού προσανατολισμού, αλλά και στην καλύτερη πληροφόρηση των δημοσίων και ιδιωτικών φορέων εκπαίδευσης και εργασίας. Πιο αναλυτικά, το υφιστάμενο πλαίσιο διευκολύνει την είσοδο των ατόμων στην αγορά εργασίας και της κινητικότητάς τους εντός αυτής, στη βάση της αξιολόγησης των δεξιοτήτων τους, αλλά και της παροχής ανατροφοδότησης των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Αυτό με τη σειρά του έχει αντίκτυπο σε δύο βασικούς τομείς: α) στα ίδια τα άτομα, στα οποία αναγνωρίζονται τα προσωπικά τους επιτεύγματα, παρέχοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα να αποτελέσουν μέρος του εργατικού δυναμικού και να ικανοποιήσουν τους προσωπικούς και επαγγελματικούς τους στόχους, β) στα εκπαιδευτικά ιδρύματα που μέσω της πληροφόρησης μπορούν να προχωρήσουν στις αναγκαίες βελτιώσεις και αλλαγές στα υφιστάμενα

προγράμματα σπουδών, αλλά και στον εμπλουτισμό τους με νέα, παρέχοντας πιο αναβαθμισμένες και εξατομικευμένες εκπαιδευτικές υπηρεσίες στα άτομα.

6. Ποια είναι τα μειονεκτήματα αυτού του υφιστάμενου πλαισίου;

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων διαπιστώθηκαν τρία κύρια μειονεκτήματα του υφιστάμενου πλαισίου για την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης. Το πρώτο είναι πως μπορούν ορισμένα άτομα να οδηγηθούν στην περιθωριοποίηση, καθώς καταλήγουν να δαπανήσουν περισσότερα χρήματα για την υποστήριξη και όχι για την κοινωνική (οικονομική και επαγγελματική) τους ενσωμάτωση. Την άποψη αυτή, όμως, εξέφρασε ένας μικρός αριθμός ερωτηθέντων (N=4). Χαρακτηριστική είναι η εξής άποψη:

- *«Περιθωριοποίηση, κοινωνική και αναπτυξιακή για το άτομο, την οικογένεια του και πρόσθετο βάρος για τους θεσμικούς φορείς αφού δαπανούν περισσότερα για την υποστήριξη –επιβίωση των ατόμων αυτών παρά για την ενσωμάτωση τους στον παραγωγικό και κοινωνικό ιστό» (N=6)*

Το δεύτερο μειονέκτημα είναι ότι δεν υπάρχει ένα καθολικά αποδεκτό πρότυπο για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης, με αποτέλεσμα να υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των διαφορετικών χωρών, αλλά και να μη γνωρίζουν εν τέλει τα άτομα που θα πρέπει να απευθυνθούν. Η άποψη αυτή εκφράστηκε από την πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα (N=19).

Είναι χαρακτηριστικές οι εξής δηλώσεις:

- *«Δεν υπάρχει ένα σαφές μοντέλο στην Ελλάδα, κάτι το οποίο συγχέει τα άτομα» (Σ9)*
- *«Δεν υπάρχει ένα καθολικά αποδεκτό πρότυπο, με αποτέλεσμα να υπάρχουν διαφοροποιήσεις ως προς το πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης που δυσκολεύει τόσο τα άτομα, όσο και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, αλλά κυρίως τους εργοδότες που καλούνται να αξιολογήσουν τα προσόντα εργαζομένων από άλλες χώρες» (Σ14)*

Τέλος, ένας από τους συμμετέχοντες στην έρευνα αναφέρθηκε στη διαφοροποίηση της ποιότητας του υφιστάμενου πλαισίου, καταθέτοντας παράλληλα και προτάσεις πρακτικής εφαρμογής για την αντιμετώπιση του συγκεκριμένου προβλήματος:

- *«Η ποιότητα του υφιστάμενου πλαισίου δεν είναι πάντα η ίδια με αποτέλεσμα πολίτες από διαφορετικές χώρες να λαμβάνουν διαφορετική ποιότητα πιστοποίησης της γνώσης τους. Πιο συγκεκριμένα θα πρέπει το υπάρχον πλαίσιο:*
 - *να εξετάζει τον σχεδιασμό των προσόντων καθώς και την εφαρμογή της προσέγγισης που βασίζεται στα μαθησιακά αποτελέσματα,*
 - *να διασφαλίζει έγκυρη και αξιόπιστη εκτίμηση με βάση συμφωνημένα και διαφανή πρότυπα που βασίζονται στα μαθησιακά αποτελέσματα και να εξετάζει τη διαδικασία πιστοποίησης,*
 - *να αποτελείται από μηχανισμούς και διαδικασίες ανατροφοδότησης για διαρκή βελτίωση,*
 - *να περιλαμβάνει τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων σε όλα τα στάδια της διαδικασίας,*
 - *να αποτελείται από συνεπείς μεθόδους αξιολόγησης, οι οποίες να συνδυάζουν την αυτοαξιολόγηση με την εξωτερική επιθεώρηση,*
 - *να αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εσωτερικής διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων εξωτερικής ανάθεσης, των φορέων που χορηγούν προσόντα με επίπεδο ΕΠΠ,*
 - *να βασίζεται σε σαφείς και μετρήσιμους στόχους, πρότυπα και κατευθυντήριες γραμμές,*
 - *να υποστηρίζεται από επαρκείς πόρους,*
 - *να περιλαμβάνει τακτική επιθεώρηση των υφιστάμενων εξωτερικών φορέων ή οργανισμών παρακολούθησης που διενεργούν τη διασφάλιση ποιότητας,*

- να περιλαμβάνει την ηλεκτρονική προσβασιμότητα των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης» (Σ22)

Συμπερασματικά τα μειονεκτήματα εντοπίζουν τον κατακερματισμό, την πολυπλοκότητα, την ασυνέχεια και την ασυνέπεια του υφιστάμενου πλαισίου. Υπάρχουν άτομα τα οποία δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να υποστηρίξουν τη διαδικασία της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να αποτελέσουν μέλη του εργατικού δυναμικού σε ισότιμη βάση και με τις ίδιες ευκαιρίες με όσους έχουν αυτή τη δυνατότητα. Αυτό οδηγεί στην περιθωριοποίηση αυτών των ατόμων, ενώ παράλληλα ενδέχεται να στερεί από την οικονομία και την κοινωνία ανθρώπινο κεφάλαιο. Επιπρόσθετα, οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών όσον αφορά στο πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης από τη μία πλευρά προκαλεί σύγχυση στα άτομα που θέλουν να προχωρήσουν σε αυτή τη διαδικασία και από την άλλη πλευρά μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στην κινητικότητα των ατόμων διασυνοριακά. Εκτός των παραπάνω, το υφιστάμενο πλαίσιο δε λαμβάνει υπόψη του όλους τους παράγοντες όπως θα όφειλε (π.χ. αξιολόγηση στη βάση συγκεκριμένων στόχων και προτύπων), κάτι το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε έναν ελλιπή μηχανισμό αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης.

7. Πώς διαφοροποιείται αυτό το πλαίσιο από τα αντίστοιχα άλλων χωρών; Η διαφοροποίηση του πλαισίου από άλλα πλαίσια άλλων χωρών εντοπίζεται στη διαφορετική έμφαση που δίνεται στην επαγγελματική κατάρτιση και την επανασύνδεση με την αγορά εργασίας καθώς και στα κονδύλια που δαπανώνται.

Αρκετοί από τους συμμετέχοντες (N=13) ανέφεραν πως δε γνώριζαν λεπτομέρειες όσον αφορά στα συστήματα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης σε άλλες χώρες. Ένας μικρός αριθμός ερωτηθέντων (N=4) δήλωσε πως δε γνωρίζει ακριβώς τι συμβαίνει σε άλλες χώρες, αλλά σε γενικές γραμμές θεωρεί πως διαφοροποιείται στη βάση της έμφασης που δίνεται στην επαγγελματική κατάρτιση, στην επανασύνδεση με την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας. Τέλος, μία άλλη ομάδα ερωτηθέντων (N=7) ανέφερε πως το

σημείο διαφοροποίησης των άλλων χωρών, κυρίως των ευρωπαϊκών, είναι τα κονδύλια που παρέχονται από τις κυβερνήσεις. Όπως δήλωσε ένας από τους συμμετέχοντες στην έρευνα:

- *«Πολλές Ευρωπαϊκές χώρες (Γερμανία Η.Β., Γαλλία) δαπανούν σημαντικά κεφάλαια για της επανένταξη και επανεκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού και αναπτύσσουν δομές διασύνδεσης και ενσωμάτωσης της προηγούμενης γνώσης στη σύγχρονη γνώση» (Σ11)*

8. Σε ποιο βαθμό αυτό το πλαίσιο συνάδει με το πλαίσιο της Διακήρυξης της Μπολόνια;

Οι απαντήσεις σε αυτή την ερώτηση φανερώνουν το διαφορετικό βαθμό ενημέρωσης που είχαν οι συμμετέχοντες. Όσο λιγότερο ενημερωμένοι ήταν οι συμμετέχοντες, τόσο συντομότερες οι απαντήσεις τους. Πέντε από τους ερωτηθέντες απάντησαν πως το υφιστάμενο πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα συνάδει σε μέτριο βαθμό με το πλαίσιο Διακήρυξης της Μπολόνια, χωρίς, ωστόσο, να παράσχουν περαιτέρω διευκρινήσεις. Δύο άλλοι συμμετέχοντες δήλωσαν πως δε γνωρίζουν με ακρίβεια ώστε να απαντήσουν στη συγκεκριμένη ερώτηση. Επίσης, πέντε συμμετέχοντες δήλωσαν πως η Ελλάδα κάνει προσπάθειες ώστε να ευθυγραμμιστεί με το πλαίσιο Διακήρυξης της Μπολόνια, πως βρίσκεται σε καλό επίπεδο, αλλά και πάλι χωρίς να παρασχεθούν περαιτέρω διευκρινήσεις.

Αρκετοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα (N=11) δήλωσαν πως η Ελλάδα υστερεί σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, αλλά καταβάλλει προσπάθειες σε επίπεδο παροχής εκπαίδευσης από ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, στη διαμόρφωση ενός κοινού συστήματος αξιολόγησης, αλλά και συνολικά στην αναδιάρθρωση της δομής της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Μάλιστα, ένας εξ αυτών κατέθεσε και προτάσεις πρακτικής εφαρμογής. Ενδεικτικά παρατίθενται οι εξής απαντήσεις:

- *«Η Ελλάδα ακολουθεί με καθυστέρηση τις Ευρωπαϊκές πολιτικές στον τομέα αυτό. Παρόλα αυτά προχωρά στην αναδιάρθρωση του συστήματος ανώτατης εκπαίδευσης (συγχώνευση ΤΕΙ-Πανεπιστήμια) με*

στόχο την ανάπτυξη και το διαχωρισμό των επιστημών σε νέους κλάδους, την είσοδο των νέων πτυχιούχων στην αγορά εργασίας, ενώ προβληματίζεται για την η επέκταση της ιδιωτικής ανώτατης εκπαίδευσης υιοθετώντας κοινό σύστημα αξιολόγησης σπουδών και πτυχίων (ECTS: European Credit Transfer System)» (Σ18)

- «Η Ελλάδα ακολουθεί με καθυστέρηση τις Ευρωπαϊκές πολιτικές στον τομέα αυτό. Παρόλα αυτά προχωρά στην αναδιάρθρωση του συστήματος ανώτατης εκπαίδευσης, ενώ προβληματίζεται για την η επέκταση της ιδιωτικής ανώτατης εκπαίδευσης υιοθετώντας κοινό σύστημα αξιολόγησης σπουδών και πτυχίων. Θα πρέπει να μπορέσει να ευθυγραμμιστεί με τις πρακτικές των χωρών που έχουν αναπτύξει παρόμοια συστήματα και συγκεκριμένα:

1) Ένα Αναλυτικό Πρόγραμμα που θα στηρίζεται σε ένα πλαίσιο ικανοτήτων. Αυτό σημαίνει ότι θα χρειαστεί μια ευρεία αναθεώρηση των αναλυτικών προγραμμάτων για να διασφαλιστούν υψηλές επιδόσεις, βασισμένες σε διαθεματικές ικανότητες, εγκυρότητα περιεχομένων, αξιοπιστία και σε μαθησιακούς προσανατολισμούς/επιλογές. Θα πρέπει να θέσει διαφορετικούς στόχους και προτεραιότητες. Ωστόσο, απαιτούνται περισσότερα ερευνητικά δεδομένα για να οριστεί με ακρίβεια η έκταση αυτής της αναθεώρησης. Αυτή η αναθεώρηση είναι συνυφασμένη με τη διαθεματική προσέγγιση έτσι ώστε να προωθηθεί η ομαδική δουλειά, η λύση προβλημάτων και οι δραστηριότητες. Επίσης γίνεται προσπάθεια για να εξασφαλίσει περισσότερη αυτονομία σε τοπικό επίπεδο για την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Η κατάρτιση των εκπαιδευτικών θεωρείται σαν μια σημαντική παράμετρος για τη διασφάλιση των διαθεματικών δραστηριοτήτων και της απόκτησης ικανοτήτων.

2) Ένα Εθνικό Σύστημα Πιστοποίησης, το οποίο αναγνωρίζει την Προηγούμενη Μάθηση. Η αναγκαιότητα αναγνώρισης της προηγούμενης μάθησης, είναι σημαντικό στοιχείο του εθνικού πλαισίου προσόντων και θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση για την διευκόλυνση της συμμετοχής στην επίσημη εκπαίδευση και κατάρτιση. Η Αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης θεωρείται επίσης μέσο

επίτευξης της εργασιακής ικανότητας και κινητικότητας, αλλά και των προοπτικών καριέρας, και της ενεργούς κοινωνικής συμμετοχής.

3) Ο συντονισμός και η ύπαρξη Αρχών ελέγχου ποιότητας» (Σ21)

Τέλος, ένας συμμετέχων διαπίστωσε πως υπάρχουν αποκλίσεις της Ελλάδας με το πλαίσιο Διακήρυξης της Μπολόνια σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης:

- «Υπάρχουν κυρίως σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πάρα πολλές περιπτώσεις όπου περίπλοκες, δαπανηρές και χρονοβόρες διαδικασίες αναγνώρισης παρεμποδίζουν την ελεύθερη κυκλοφορία των εκπαιδευόμενων και δεν συνάδουν με το πλαίσιο της Μπολόνια. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι διαδικασίες αυτές μπορεί να διαρκέσουν αρκετούς μήνες και να είναι ιδιαίτερα δαπανηρές, ενώ η ασυνέπεια και η έλλειψη διαφάνειας επιτείνουν τις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευόμενοι. Ένας από τους λόγους στους οποίους οφείλεται το φαινόμενο αυτό είναι ότι οι αποφάσεις σχετικά με την αναγνώριση εναπόκεινται συχνά στη διακριτική ευχέρεια του ιδρύματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο οποίο υποβάλλει αίτηση ο εκπαιδευόμενος, με συνέπεια να εφαρμόζονται ποικίλες πρακτικές και να παρατηρείται έλλειψη ομοιομορφίας στα κριτήρια. Αυτό θα πρέπει να αλλάξει και να τυποποιηθεί όσο γίνεται συντομότερα. Στη γενική ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι διαδικασίες αμοιβαίας αναγνώρισης, τόσο των τίτλων σπουδών ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όσο και των αποτελεσμάτων των περιόδων μάθησης στο εξωτερικό, δεν έχουν αναπτυχθεί επαρκώς και δεν συνάδουν με την διακήρυξη της Μπολόνια. Οι κάτοχοι τίτλων που παρέχουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σε ένα κράτος μέλος συχνά δεν είναι βέβαιοι όσον αφορά τη δυνατότητα πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση άλλου κράτους μέλους. Επιπλέον, ενώ οι συντομότερες περίοδοι μάθησης στο εξωτερικό δεν δημιουργούν προβλήματα αναγνώρισης, η αβεβαιότητα παραμένει σημαντική πρόκληση για τις περιόδους μεταξύ τριών μηνών και ενός έτους. Το στοιχείο αυτό έχει αρνητικό αντίκτυπο στη μαθησιακή κινητικότητα των ατόμων που εισέρχονται στην

τριτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς επίσης και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση» (Σ7)

Συμπερασματικά, διαπιστώνεται πως τα άτομα χρίζουν περισσότερης και πληρέστερης ενημέρωσης όσον αφορά στο κατά πόσο το υφιστάμενο πλαίσιο συνάδει με το πλαίσιο της Διακήρυξης της Μπολόνια. Αυτό μπορεί να οφείλεται στην ελλιπή γνώση του υφιστάμενου πλαισίου, ή / και στην ελλιπή γνώση της Διακήρυξης της Μπολόνια. Ωστόσο, διαπιστώθηκε από τις απαντήσεις ορισμένων ερωτηθέντων πως το πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα χρίζει βελτίωσης και ευθυγράμμισης με την εν λόγω Διακήρυξη στη βάση των εξής στοιχείων: α) αναλυτικού προγράμματος που θα έχει ως βάση του ένα συγκεκριμένο πλαίσιο ικανοτήτων, β) εθνικού συστήματος πιστοποίησης που θα βασίζεται στην κατανόηση και τη συνειδητοποίηση της αναγκαιότητας και της αξίας της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης για τα ίδια τα άτομα, αλλά και για την οικονομία και την κοινωνία, γ) συστήματος ελέγχου ποιότητας του πλαισίου αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης, δ) προγραμμάτων και διαδικασιών αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης από μέρους των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

9. Σε ποιο βαθμό υπάρχουν τα εξής κριτήρια για την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης σε επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων;

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει τις απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την αναγνώριση των προηγούμενων γνώσεων (θεωρητικές και / ή αντικειμενικές). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Σε επίπεδο γνώσεων υψηλότερος μέσος όρος παρατηρείται για τη δήλωση «Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών» (M=3,88, TA=1,035), ενώ χαμηλότερος παρατηρείται για τη δήλωση «Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία» (M=3,25, TA=0,897).

Πίνακας 5.20 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων γνώσεων

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Γνώσεις (θεωρητικές και/ή αντικειμενικές)			
Βασικές γενικές γνώσεις	24	3.38	1.096
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής	24	3.54	1.141
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	24	3.58	.974
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής	24	3.50	1.022
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών	24	3.88	1.035
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών	24	3.38	.970
Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα	24	3.29	1.083
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία	24	3.25	1.073
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία	24	3.25	.897

*1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει τις απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την αναγνώριση των

προηγούμενων δεξιοτήτων (γνωστικών, δηλαδή χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης, αλλά και πρακτικές, δηλαδή που αφορούν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Σε επίπεδο δεξιοτήτων, υψηλότερος μέσος όρος παρατηρείται για τη δήλωση «Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία» (M=4,13, TA=0,992), ενώ χαμηλότερος για τη δήλωση «Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων» (M=3,00, TA=1,251).

Πίνακας 5.21 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων δεξιοτήτων

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	24	3.58	1.139
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	24	3.00	1.251
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών	24	3.33	1.167

Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής	24	3.42	1.060
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα	24	3.67	1.274
Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής	22	3.59	1.182
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία	24	4.13	.992
Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής	24	3.46	1.141

*1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει τις απόψεις των ερωτηθέντων όσον αφορά στα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την αναγνώριση των προηγούμενων ικανοτήτων (υπευθυνότητα και αυτονομία). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τη μορφή μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων. Σε επίπεδο ικανοτήτων, υψηλότερος μέσος όρος παρατηρείται για τη δήλωση «Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία» (M=3,96, TA=1,083), ενώ χαμηλότερος για τη δήλωση «Ανάληψη ευθύνης για τη

διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων» (M=3,17, TA=1,049).

Πίνακας 5.22 Κριτήρια αναγνώρισης προηγούμενων ικανοτήτων

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο	24	3.25	1.113
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία	24	3.96	1.083
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή	24	3.71	1.042
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων	24	3.63	1.173
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές	24	3.67	.917
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής	24	3.42	1.100
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές	24	3.79	1.318
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων	23	3.35	1.152

Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής	23	3.65	1.301
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων	24	3.17	1.049
Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης	24	3.79	1.103
Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων	24	3.63	1.245
Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας	24	3.67	1.204

*1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

Συμπερασματικά, σε επίπεδο γνώσεων διαπιστώνεται πως τα κριτήρια βασίστηκαν περισσότερο σε ευρείες, βασικές γνώσεις σε έναν τομέα, αλλά όχι σε πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα. Επίσης, σε μικρό βαθμό υπάρχουν κριτήρια που αφορούν στην κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία, αλλά και γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία. Αντίθετα, σε επίπεδο δεξιοτήτων τα κριτήρια βασίζονται περισσότερο σε

εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, αν και όχι σε πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής. Επίσης, δε στηρίζονται σε βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων, όπως επίσης και σε ένα φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών. Τέλος, σε επίπεδο ικανοτήτων τα κριτήρια δε βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στην ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων, στην εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο, ούτε και στην αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων.

10. Κατά πόσο πιστεύετε πως η καταγραφή των αναγκών των εκπαιδευομένων αποτελεί εθνική προτεραιότητα για περαιτέρω έρευνα και διαβούλευση, έτσι ώστε να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα των υπαρχόντων, αλλά και των νέων προγραμμάτων;

Όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανεξαιρέτως (N=24) απάντησαν θετικά σε αυτήν την ερώτηση, καθώς πιστεύουν πως, η καταγραφή των αναγκών των εκπαιδευομένων αποτελεί εθνική προτεραιότητα για περαιτέρω έρευνα και διαβούλευση, έτσι ώστε να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα των υπαρχόντων, αλλά και των νέων προγραμμάτων. Ωστόσο, δεν εξήγησαν όλοι οι ερωτηθέντες πλήρως τον συγκεκριμένο ισχυρισμό, πάρα ελάχιστοι (N=9). Από όσους επεξήγησαν την απάντησή τους, θεωρούν ότι η καταγραφή των αναγκών των εκπαιδευομένων είναι αναγκαία και απαραίτητη για τους εξής λόγους: α) ο σχεδιασμός των προγραμμάτων απαιτεί μία δυναμική διαδικασία, β) θα πρέπει οι εκπαιδευόμενοι να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία σχεδιασμού προγραμμάτων, γ) διευκολύνεται η κινητικότητα των

εργαζομένων σε άλλες χώρες, δ) διευκολύνεται η ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων που δεν μπορούν να επανενταχθούν εύκολα στην εκπαίδευση, ε) υπάρχει έλλειψη διασύνδεσης εκπαίδευσης και επαγγελματικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Είναι χαρακτηριστικές οι παρακάτω απαντήσεις:

- «Ο σχεδιασμός των προγραμμάτων μια διαδικασία που διαρκώς βρίσκεται σε εξέλιξη και για την οποία απαιτείται δημιουργικότητα, εξειδίκευση και λήψη σημαντικών αποφάσεων. Συνεπώς απαιτείται σε βάθος μελέτη, αλλά και δραστικές αναθεωρήσεις, ανατροφοδότηση από τους εμπλεκόμενους σε αυτήν, καθώς και διαρκή διερεύνηση της καταλληλότητας των μεθόδων και των μέσων που χρησιμοποιούνται» (Σ9)
- «Η διαδικασία του σχεδιασμού συναφών προγραμμάτων αποτελείται από βασικά βήματα τα οποία συνδέονται μεταξύ τους και το ένα επηρεάζει το άλλο. Χρειάζεται η ενθάρρυνση της ενεργητικής συμμετοχής η αξιοποίηση των εμπειριών και γνώσεων που διαθέτουν και η αξιολόγηση του ιδιαίτερου τρόπου μάθησης κάθε εκπαιδευόμενου. Εάν η προϋπόθεση αυτή δεν εξασφαλιστεί, οι εκπαιδευόμενοι θα αναπτύξουν μηχανισμούς άμυνας και παραίτησης κατά τη διαδικασία» (Σ13)
- «Σε ολόκληρη την ΕΕ έχουν θεσπιστεί κανόνες που επιτρέπουν την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων. Το γεγονός αυτό, δίνει στους επαγγελματίες την ευκαιρία να εργαστούν μόνιμα ή προσωρινά σε άλλες χώρες της Ένωσης και είναι σημαντικό για την διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας σε ολόκληρη την ενιαία αγορά. Σε αυτό το πλαίσιο είναι αναγκαία προτεραιότητα η καταγραφή των αναγκών των εκπαιδευόμενων» (Σ16)
- «Στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, η Εκπαίδευση Ενηλίκων αφορά οποιαδήποτε μαθησιακή διαδικασία ή πρόγραμμα σκόπιμα σχεδιασμένο από κάποιον εκπαιδευτικό φορέα, για να ικανοποιεί οποιαδήποτε ανάγκη κατάρτισης ή ενδιαφέρον, που ενδέχεται να πραγματοποιηθεί σε οποιαδήποτε στάδιο της ζωής ενός ανθρώπου που έχει υπερβεί την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Η «σφαίρα» της, επομένως, καλύπτει μη επαγγελματικές, επαγγελματικές, γενικές, τυπικές και μη

τυπικές σπουδές, καθώς επίσης και την εκπαίδευση που έχει συλλογικό, κοινωνικό σκοπό» (Σ19)

- «Τόσο η Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και η UNESCO θέτουν ως στόχο της διά βίου μάθησης όχι μόνο την επαγγελματική κατάρτιση και τη σύνδεσή της με την απασχόληση, αλλά και την ανάπτυξη της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, την προσωπική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Στην Ελλάδα υπάρχει μονοδιάστατος προσανατολισμός προς την επαγγελματική κατάρτιση, η οποία μάλιστα συνδέεται ελλιπώς με την απασχόληση και έχει χαμηλή ποιότητα. Τα μέχρι τώρα προγράμματα δεν έχουν καταφέρει να αλλάξουν τον τρόπο και τον λόγο για τον οποίο διαλέγουν οι έλληνες εργαζόμενοι να επιμορφωθούν και θα πρέπει να δημιουργηθούν προγράμματα και δράσεις που θα αλλάξουν την ισχύουσα κατάσταση. Το ευρωπαϊκό πλαίσιο βασικών ικανοτήτων για τη διά βίου μάθηση προσδιορίζει βασικές ικανότητες, που θεωρούνται αναγκαίες για την προσωπική ολοκλήρωση, την ιδιότητα του ενεργού πολίτη, την κοινωνική ένταξη και την απασχολησιμότητα (επικοινωνία στη μητρική γλώσσα, επικοινωνία σε ξένες γλώσσες, μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στις φυσικές επιστήμες και στην τεχνολογία, ψηφιακή ικανότητα, μεταγνωστικές ικανότητες, κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη, πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα, πολιτισμική συνείδηση και έκφραση). Βάση των ικανοτήτων αυτών θα πρέπει να γίνει αντίστοιχη καταγραφή και στην συνέχεια δημιουργία προγραμμάτων» (Σ22)

Συμπερασματικά, διαπιστώθηκε πως η καταγραφή των αναγκών των εκπαιδευομένων αποτελεί εθνική προτεραιότητα για περαιτέρω έρευνα και διαβούλευση, έτσι ώστε να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα των υπάρχοντων, αλλά και των νέων προγραμμάτων. Αρκετοί λόγοι οδήγησαν τους ερωτηθέντες σε αυτό το συμπέρασμα. Ένας πρώτος λόγος είναι πως εξαιτίας των συνεχών κοινωνικοοικονομικών και τεχνολογικών εξελίξεων ο σχεδιασμός των προγραμμάτων αποτελεί μία διαδικασία που συνεχώς μεταβάλλεται και δεν είναι σταθερή. Ο δεύτερος λόγος είναι πως τα ίδια τα άτομα που ενδιαφέρονται για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης θα πρέπει να συμμετέχουν στη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων,

καθώς γνωρίζουν τις ανάγκες, τους στόχους και τις προσδοκίες τους από τη συμμετοχή τους σε αυτά τα προγράμματα. Ο τρίτος λόγος είναι πως στην Ελλάδα υπάρχει μία έλλειψη σύνδεσης της θεωρητικής κατάρτισης (εκπαίδευση σε φορείς) και της πρακτικής της εφαρμογής (αγορά εργασίας). Αυτό το στοιχείο είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στην κινητικότητα των εργαζομένων στην αγορά εργασίας, εγχωρίως και / ή στο εξωτερικό, αλλά και στην (εκ νέου) ένταξη των εργαζομένων στην αγορά εργασίας, ιδίως όσων αντιμετωπίζουν δυσκολίες επανα-συμμετοχής στην εκπαιδευτική διαδικασία.

11. Πώς θεωρείτε ότι θα μπορούσε να συμβάλει η εκπόνηση ενός Εθνικού Συστήματος Προσόντων υπό την αιγίδα του ΥΠΑΙΘ;

Στην ερώτηση αυτή αρκετοί από τους ερωτηθέντες (N=15) απάντησαν πως η εκπόνηση ενός Εθνικού Συστήματος Προσόντων υπό την αιγίδα του ΥΠΑΙΘ θα μπορούσε να συμβάλει σε πολύ και πάρα πολύ μεγάλο βαθμό στη βελτίωση του υφιστάμενου πλαισίου αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Επτά από τους συμμετέχοντες που επεξήγησαν περισσότερο την απάντησή τους (N=9), ανέφεραν πως το ΥΠΑΙΘ μέσω του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.) μπορεί να δώσει τη δυνατότητα οι εκπαιδευόμενοι και εργαζόμενοι που επιθυμούν να αλλάξουν διαδρομή ή θέση εργασίας να έχουν συγκεκριμένα προσόντα:

- 1) Οι εργοδότες να έχουν τη δυνατότητα της «γρήγορης ανάγνωσης» των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που κρύβονται πίσω από τους τίτλους (πτυχία, διπλώματα, πιστοποιητικά, βεβαιώσεις επάρκειας),
- 2) Το εθνικό σύστημα πιστοποίησης προσόντων να έχει αναγνώριση σε διεθνές επίπεδο,
- 3) Η Διά Βίου Μάθηση να είναι ελκυστική για τους πολίτες, διότι θα γνωρίζουν ότι μέσω του Πλαισίου Προσόντων ενισχύεται η διασύνδεση των μορφών μάθησης και τα προσόντα που αποκτώνται μέσα από κάθε μαθησιακή διαδρομή επικυρώνονται, αναγνωρίζονται, πιστοποιούνται, κατατάσσονται και αντιστοιχίζονται στα επίπεδα ενός π.χ. Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων.

Επιπρόσθετα, δύο από τους συμμετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν πως, το ΥΠΑΙΘ θα πρέπει να δημιουργήσει τις κατάλληλες δομές για την δημιουργία ενός Εθνικού Συστήματος Προσόντων και ταυτόχρονα η προσπάθεια για την ανάπτυξη των προσωπικών ικανοτήτων θα πρέπει να διαπερνά τόσο το σχολικό σύστημα όσο και την περαιτέρω μάθηση σε όλες τις μορφές της. Στην Ελλάδα, αν και τα ποσοστά της σχολικής φοίτησης είναι σε γενικές γραμμές ικανοποιητικά, οι περισσότερες από αυτές τις ικανότητες αναπτύσσονται ελλιπώς και, γενικότερα, ολόκληρο το εκπαιδευτικό σύστημα πάσχει από συγκεντρωτισμό και περιχάραξη στην επίσημη γνώση. Θα μπορούσε να προταθεί η σύνδεση της τυπικής με την άτυπη εκπαίδευση. Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών ενηλίκων στις αρχές της διά βίου μάθησης, στην ανάπτυξη των βασικών ικανοτήτων, καθώς και σε σύγχρονες καινοτομικές τεχνικές και στη χρήση της τεχνολογίας, με στόχο την εφαρμογή τους σε όλο το εκπαιδευτικό σύστημα. Η θεσμοθέτηση ζωνών εκπαιδευτικής προτεραιότητας ώστε να αμβλυνθούν οι εκπαιδευτικές ανισότητες.

Συμπερασματικά, η εκπόνηση ενός Εθνικού Συστήματος Προσόντων υπό την αιγίδα του ΥΠΑΙΘ θα μπορούσε να έχει πολλαπλά οφέλη σε τέσσερα επίπεδα: α) στα ίδια τα άτομα τα οποία θα ενθαρρύνονται να ενταχθούν σε προγράμματα δια βίου μάθησης, αλλά και να (επαν)ενταχθούν στην αγορά εργασίας, β) στους εργοδότες, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα εκτίμησης και αξιολόγησης των προσόντων των ατόμων, γ) στο εθνικό σύστημα πιστοποίησης προσόντων, το οποίο θα μπορεί να συμβαδίζει με το αντίστοιχο άλλων χωρών, έχοντας ει δυνατόν διεθνή αναγνώριση, δ) στα εθνικά εκπαιδευτικά ιδρύματα τυπικής και μη μάθησης οδηγώντας στη συνεργασία τους, με οφέλη στα άτομα και στο σύνολο της οικονομίας και της κοινωνίας.

12. Πώς θεωρείτε ότι θα μπορούσε να συμβάλει η δημιουργία ενός εθνικού οδηγού λειτουργίας των ΚΕΕ για τα αναλυτικά προγράμματα των ενηλίκων;

Στην ερώτηση αυτή αρκετοί από τους ερωτηθέντες (N=13) απάντησαν πως η δημιουργία ενός εθνικού οδηγού λειτουργίας των ΚΕΕ για τα αναλυτικά προγράμματα των ενηλίκων θα μπορούσε να συμβάλει σε πολύ και πάρα πολύ μεγάλο βαθμό στη βελτίωση του υφιστάμενου πλαισίου αναγνώρισης

προηγούμενης γνώσης. Από όσους επεξήγησαν την άποψή τους (N=11) διαπιστώθηκε πως η δημιουργία ενός εθνικού οδηγού λειτουργίας των ΚΕΕ για τα αναλυτικά προγράμματα των ενηλίκων μπορεί να οδηγήσει στην ύπαρξη ενός συγκεκριμένου σημείου αναφοράς που θα οδηγήσει στη βελτίωση της ποιότητας της διαδικασίας σχεδιασμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων (N=5). Είναι χαρακτηριστική η απάντηση που δόθηκε από έναν ερωτηθέντα:

- *«Πολύ ουσιαστικά γιατί θα αποτελεί Σημείο Αναφοράς βάσει της οποίας θα προωθούνται μεταρρυθμίσεις σε αυτόν τον τομέα, με στόχους ποσοτικούς όσο και ποιοτικούς. Η βελτίωση της ποιότητας και η διασφάλισή της θα είναι για τον Εθνικό Οδηγό βασικός πυλώνας της στρατηγικής για τα προγράμματα εκπαίδευσης των ενηλίκων» (Σ1)*

Επίσης, τέσσερα άτομα αναφέρθηκαν πως οι αλλαγές που συντελούνται στις σημερινές κοινωνίες σε επίπεδο κοινωνικό και τεχνολογικό δημιουργεί νέες ανάγκες ύπαρξης νέων προσόντων από μέρους των εργαζομένων και σε αυτό το επίπεδο θα μπορούσε να συμβάλει η δημιουργία ενός εθνικού οδηγού λειτουργίας των ΚΕΕ για τα αναλυτικά προγράμματα των ενηλίκων. Χαρακτηριστικά αναφέρεται η ακόλουθη απάντηση:

- *«Η «σειριακή» λογική (πρώτα εκπαίδευση και μετά εργασία), των εκπαιδευτικών συστημάτων της προηγούμενης βιομηχανικής επανάστασης δεν μπορεί πλέον να υπηρετήσει τις ανάγκες εργαζομένων και επιχειρήσεων. Η ταχύτητα των τεχνολογικών αλλαγών και τρόπων εργασίας, απαξιώνει γρήγορα τις δεξιότητες και δημιουργεί την ανάγκη διαρκούς ανανέωσής τους. Αυτή η διαρκής προσαρμογή είναι πλέον απαραίτητη καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Οι ψηφιακές δεξιότητες και εργασιακές ικανότητες αποτελούν τη νέα, οριζόντια, μεγάλη ανάγκη για τον παραγωγικό μετασχηματισμό της ελληνικής οικονομίας. Η Ελλάδα ακόμα υστερεί σε αυτό το πεδίο. Βρίσκεται, σύμφωνα με το δείκτη DESI 2019, μεταξύ των χωρών όπου το ανθρώπινο δυναμικό υστερεί περισσότερο, τόσο σε δεξιότητες χρήσης του διαδικτύου όσο και προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες. Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση αναγνωρίζεται ως κρίσιμος πυλώνας βελτίωσης αυτής της εικόνας» (Σ14)*

Τέλος, δύο από τους ερωτηθέντες αιτιολόγησαν την άποψή τους μέσα από το επιχείρημα ότι μία τέτοια ενέργεια θα μπορούσε να οδηγήσει σε μείωση των εκπαιδευτικών ανισοτήτων. Είναι χαρακτηριστική η απάντηση ενός από τους ερωτηθέντες:

- *«Θα μπορούσε να συμβάλλει στην ανάπτυξη στοχευμένων δράσεων για την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών ανισοτήτων. Ειδικότερα, προτείνεται η επέκταση και αναβάθμιση των υπηρεσιών του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, του δικτύου των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας, των Κέντρων Διά Βίου Μάθησης και των εσπερινών Γυμνασίων, Λυκείων και ΕΠΑΛ, η έμφαση σε δράσεις διά βίου μάθησης που απευθύνονται σε εργάτες, αγρότες, βιοτέχνες, άτομα ώριμης ηλικίας, οικονομικά μη ενεργούς πολίτες, άτομα με αναπηρία, φυλακισμένους, μετανάστες και πρόσφυγες. Μέριμνα για την ισόρροπη ανάπτυξη της διά βίου μάθησης σε όλο το φάσμα της ζωής, έτσι ώστε να καλύπτει ποικιλία καταστάσεων της πραγματικής ζωής» (Σ21)*

Συμπερασματικά, η δημιουργία ενός εθνικού οδηγού λειτουργίας των ΚΕΕ για τα αναλυτικά προγράμματα των ενηλίκων ενέχει σημαντικά οφέλη τα οποία κατηγοριοποιούνται ως εξής: α) οφέλη για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα καθώς με τον τρόπο αυτό θα προσαρμόσουν τα προγράμματα σπουδών τους στις εξελίξεις σε κοινωνικοοικονομικό και τεχνολογικό επίπεδο, ωφελώντας τους εκπαιδευόμενους και τις επιχειρήσεις, απαντώντας στις ανάγκες αυτών, β) οφέλη για ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού που έχουν περιθωριοποιηθεί σε επίπεδο εκπαίδευσης, με την εκπαιδευτική ανισότητα να μεταφράζεται σε κοινωνικοοικονομική ανισότητα, στερώντας σημαντικούς πόρους τόσο στους ίδιους, όσο και στην κοινωνία.

13. Πώς θεωρείτε ότι θα μπορούσε να συμβάλει η δημιουργία ενός Εθνικού Πλαισίου Αξιολόγησης για την εκπαίδευση ενηλίκων και την επαγγελματική κατάρτιση που θα συνάδει με τα αξιολογητικά πλαίσια των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης (σχολεία, τεχνική και πανεπιστημιακή εκπαίδευση);

Όπως και στις προηγούμενες δύο ερωτήσεις, έτσι και σε αυτήν οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες (N=16) ανέφεραν πως η δημιουργία ενός Εθνικού Πλαισίου Αξιολόγησης για την εκπαίδευση ενηλίκων και την επαγγελματική κατάρτιση που θα συνάδει με τα αξιολογητικά πλαίσια των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης είναι πολύ σημαντική και αναγκαία, οδηγώντας στη βελτίωση του υφιστάμενου πλαισίου αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης. Από όσους επεξήγησαν την άποψή τους (N=8) διαπιστώθηκε πως η συμβολή της δημιουργίας ενός Εθνικού Πλαισίου Αξιολόγησης για την εκπαίδευση ενηλίκων και την επαγγελματική κατάρτιση που θα συνάδει με τα αξιολογητικά πλαίσια των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης έχει τα εξής οφέλη:

- *«Το ΕΠΑ μπορεί να συμβάλλει στην οργάνωση της εκπαίδευσης των ενηλίκων. Η υλοποίηση ενός προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων χρειάζεται οργανωτική επάρκεια (χρονοδιαγράμματα, προϋπολογισμός, σταδιακή ανάπτυξη των φάσεων υλοποίησης) αναβαθμίζει το ανθρώπινο δυναμικό που συμμετέχει (υπεύθυνοι προγράμματος, εκπαιδευτές, εκπαιδευόμενοι, διοικητικό προσωπικό κτλ.) προκειμένου να κατανοηθεί η σημασία της αξιολόγησης για την επιτυχή ολοκλήρωση ενός προγράμματος. Τα σχολεία, τεχνική και πανεπιστημιακή εκπαίδευση πρέπει να γνωρίζουν τη σημασία των εκπαίδευσης ενηλίκων και να σχεδιάζουν, να υλοποιούν και να αξιολογούν προγράμματα θέτοντας στο επίκεντρο των ενεργειών τους τελικούς ωφελούμενους» (Σ7)*
- *«Η ένταξη στην αγορά εργασίας εξυπηρετείται με προγράμματα γνώσης της Ελληνικής γλώσσας, λήψης πιστοποιητικού ελληνομάθειας, αναγνώριση προηγούμενων δεξιοτήτων και γνώσεων επαγγελματικών και επιστημονικών από την χώρα καταγωγής. Επίσης, ακριβώς επειδή υπάρχει δυναμικό των προσφύγων που έρχονται στην Ελλάδα, με προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία και μόρφωση, χρειάζεται να γίνουν προσπάθειες ώστε να αναγνωριστούν οι γνώσεις τους. Το*

Υπουργείο Παιδείας χρειάζεται να εξασφαλίσει έναν τρόπο ώστε να πιστοποιούνται οι γνώσεις, ανθρώπων που λόγω της προσφυγικής τους ιδιότητας δεν μπορούν να προσκομίσουν τα πτυχία των χωρών καταγωγής. Η παρουσία εργασιακού συμβούλου σε δομές είτε ως μόνιμο προσωπικό είτε σε παραπομπή σε άλλη δομή ή φορέα, είναι απαραίτητη χωρίς όμως ο εργασιακός σύμβουλος να επιβαρύνεται με μεγάλο αριθμό προσώπων που θα καθιστά τη δουλειά του μη αναποτελεσματική. Η διασύνδεση των προσφύγων με τα σχολεία και τη γειτονιά, με τις κοινότητες των χωρών καταγωγής, με δίκτυα συμπατριωτών αλλά και ανθρώπων και φορέων της κοινωνίας των πολιτών αποτελούν τον βασικό τρόπο αναζήτησης και εξεύρεσης εργασίας. Η διασύνδεση επίσης των δομών ένταξης με φορείς ή χορηγούς που γνωρίζουν την δράση και την εργασία μας μπορεί να συμβάλλει στην αναζήτηση εργασίας. Επίσης μπορεί να γίνεται προώθηση βάση δεξιοτήτων των πρώην φιλοξενούμενων των δομών για εργασία στην ίδια την οργάνωση. Η εργασία όμως εκτός από την αναγνώριση προηγούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων όπως και γνώσης της ελληνικής, απαιτεί πολλές φορές – ιδίως όταν μιλάμε για μονογονεϊκές οικογένειες- και την δυνατότητα παροχής συνδρομής και φροντίδας των παιδιών κατά το διάστημα της απουσίας της μητέρας για εργασία. Σε αυτή την κατεύθυνση συμβάλλει η ύπαρξη μόνιμης δομής φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης των ανηλίκων τέκνων. Όσον αφορά της οικονομικές απολαβές των ωφελούμενων είναι σημαντικό που οι ίδιοι οι πρόσφυγες διαχειρίζονται χρήματα δικά τους και δεν εξαρτώνται από τα πάντα από τους φορείς που διαχειρίζονται την στέγαση κλπ.» (Σ14)

Συμπερασματικά, η δημιουργία ενός Εθνικού Πλαισίου Αξιολόγησης για την εκπαίδευση ενηλίκων και την επαγγελματική κατάρτιση που θα συνάδει με τα αξιολογητικά πλαίσια των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης αποτελεί ένα σημαντικό μέσο προώθησης της σημασίας, της αξίας και της δομής του υφιστάμενου πλαισίου αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης. Αυτό απορρέει από το γεγονός πως μία τέτοια ενέργεια θα οδηγήσει στη διαμόρφωση ενός ολιστικού πλαισίου δια βίου μάθησης για ενήλικες

εκπαιδευόμενους, μέσα από τον συντονισμό και τη συνεργασία όλων των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Κάθε εκπαιδευτικό ίδρυμα, επομένως, μπορεί να καταθέσει γνώση και εμπειρογνωμοσύνη, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός συνεκτικού και ολοκληρωμένου πλαισίου υποστήριξης και ενθάρρυνσης της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα. Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε πως μία τέτοια ενέργεια μπορεί να μειώσει τις εκπαιδευτικές ανισότητες που υπάρχουν μεταξύ γηγενών ενηλίκων εκπαιδευομένων και ατόμων με μεταναστευτικό / προσφυγικό πολιτισμικό υπόβαθρο, με θετικά αποτελέσματα στην απορρόφησή τους / στην ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό. Αυτό θα έχει θετικό αντίκτυπο στα ίδια τα άτομα, αλλά και στην οικονομία και την κοινωνία.

14. Ποια είναι τα στοιχεία εκείνα στα οποία πιστεύετε ότι θα πρέπει να στηρίζεται η δημιουργία ενός Εθνικού Πλαισίου Αξιολόγησης προσόντων;

Μέσα από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, καταδεικνύεται πως τα στοιχεία εκείνα που μπορούν να υποστηρίξουν τη δημιουργία ενός Εθνικού Πλαισίου Αξιολόγησης προσόντων σχετίζονται με: α) τη δομή και τη διάρθρωσή τους, β) την αντιστοίχιση με το Ευρωπαϊκό πλαίσιο Προσόντων, γ) έμφαση σε εξειδικευμένες γνώσεις, δ) επιλογή κατάλληλων μεθοδολογιών και διαδικασιών. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώνονται τα εξής στοιχεία:

α) Ο καθορισμός της αρχιτεκτονικής δομής του, η καταγραφή και ανάλυση «παιλιότερων» και υφιστάμενων προσόντων, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή μεθοδολογικών εργαλείων για την κατάταξη των προσόντων της τυπικής εκπαίδευσης στα επίπεδά του και η αντιστοίχιση με το Ευρωπαϊκό πλαίσιο Προσόντων (N=13)

β) Δεδομένης της υψηλής τεχνολογικής καινοτομίας που παρουσιάζεται σε πολλούς τομείς θα πρέπει να δοθεί έμφαση σε πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα (N=12)

γ) Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία. Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία (N=9)

δ) Θα πρέπει να επιλεγθούν εκείνα τα εργαλεία και οι διαδικασίες που θα διευκολύνουν ειδικότερα την ανάπτυξη ευέλικτων και εξατομικευμένων διαύλων καθώς επίσης και την αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται με άτυπη και μη τυπική μάθηση σε όλους τους τομείς (N=5)

Συμπερασματικά, η δημιουργία ενός Εθνικού Πλαισίου Αξιολόγησης Προσόντων θα πρέπει να συνάδει με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, να διέπεται από μία δομή που θα επιτρέπει τη διασύνδεσή του με άλλα πεδία, όπως επίσης και τον συνεχή του μετασχηματισμό και βελτίωση ανταποκρινόμενο στην απαίτηση για εξειδικευμένες γνώσεις, και που θα διαθέτει εργαλεία και διαδικασίες που θα στοχεύουν στην αναγνώριση προηγούμενης τυπικής και μη μάθησης. Επομένως, το Εθνικό Πλαίσιο Αξιολόγησης Προσόντων θα πρέπει να λάβει υπόψη του το αντίστοιχο ευρωπαϊκό σε επίπεδο καλών πρακτικών, αλλά και τις αλλαγές που συντελούνται στη βάση του ψηφιακού μετασχηματισμού.

15. Θεωρείτε πως ένα σύστημα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης (τυπικής και άτυπης) θα πρέπει να έχει προαιρετικό ή υποχρεωτικό χαρακτήρα;

Οι απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα διίστανται σε αυτήν την ερώτηση, καθώς με ελάχιστη διαφορά, οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν πως το σύστημα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης θα πρέπει να είναι προαιρετικό (N=13) έναντι όσων δηλώνουν ότι θα πρέπει να είναι υποχρεωτικό (N=11). Ιδιαίτερη σημασία έχουν τα επιχειρήματα που προέβαλαν οι δύο ομάδες, αν και θα πρέπει να αναφερθεί πως αρκετοί από τους ερωτηθέντες (N=16) απάντησαν μονολεκτικά σε αυτήν την ερώτηση δηλώνοντας την άποψή τους.

Αναφορικά με την πρώτη ομάδα των ερωτηθέντων, δηλαδή όσων υποστηρίζουν πως ένα σύστημα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης (τυπικής και άτυπης) θα πρέπει να έχει προαιρετικό χαρακτήρα, αναφέρθηκε πως έγκειται στη βούληση του κάθε ατόμου για το αν θα προχωρήσει σε μία τέτοια ενέργεια. Όπως χαρακτηριστικά ανέφεραν δύο από τους ερωτηθέντες:

- «Προαιρετικό και συμβουλευτικό χαρακτήρα διότι δεν μπορείς να βοηθήσεις κάποιον που δεν το επιθυμεί. Κατά τον Καντ, το αν θα πράξει ο άνθρωπος το καλό (υποχρεωτικό) ή το κακό (προαιρετικό) δεν εξαρτάται από τη γνώση του καλού ή του κακού αλλά από τη βούλησή του να επιλέξει «οικεία βουλήσει» το καλό για να αποφύγει το κακό» (Σ9)
- «Προαιρετικό και συμβουλευτικό χαρακτήρα. Η Αναγνώριση προέρχεται από τις αρχές δια βίου μάθησης και αν το άτομο δεν θέλει να πιστοποιήσει ή να βελτιώσει τις γνώσεις και τις ικανότητες του τότε δεν έχει νόημα να συμμετέχει σε τέτοιες προσπάθειες» (Σ21)

Από την άλλη πλευρά, όσοι υποστηρίζουν πως ένα σύστημα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης (τυπικής και άτυπης) θα πρέπει να έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα αναφέρουν ότι πλέον οι ανάγκες της αγοράς εργασίας και οι γενικότερες κοινωνικές και τεχνολογικές εξελίξεις οδηγούν στην αναγκαιότητα απόκτησης και επικαιροποίησης των προσόντων των ατόμων, εργαζομένων ή δυνητικά εργαζομένων. Επίσης, ο υποχρεωτικός χαρακτήρας θα οδηγήσει στο να συνειδητοποιήσουν τα άτομα τη σημαντικότητα και την αξία της αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης. Είναι χαρακτηριστικές οι εξής απαντήσεις:

- «Τα στοιχεία δείχνουν ότι η συμμετοχή σε παγκόσμιες αλυσίδας αξίας αυξάνει τη ζήτηση υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων, οι οποίες είναι απαραίτητες για την εξειδίκευση των χωρών σε βιομηχανικά προϊόντα υψηλής τεχνολογίας καθώς και σε σύνθετες επιχειρηματικές υπηρεσίες. Η δημογραφική αλλαγή δημιουργεί επίσης προκλήσεις για τα συστήματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Στο πλαίσιο της αύξησης του προσδόκιμου ζωής και των μεταρρυθμίσεων για την οικονομική βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων, η επαγγελματική ζωή παρατείνεται και δημιουργούνται ανάγκες επικαιροποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων. Τα νέα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας διαφέρουν από την τυπική μόνιμη, πλήρη και εξαρτημένη απασχόληση η οποία αποτελούσε αναφορά για τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης μέχρι σήμερα. Πλέον, στον εργασιακό βίο, ένας εργαζόμενος θα αλλάξει πολλές δουλειές, ακόμα και επαγγέλματα. Με την τεχνητή νοημοσύνη

να περιορίζει ή και να καταργεί επαναλαμβανόμενες εργασίες, αλλάζουν και οι ανάγκες των εργαζόμενων. Άλλες εργασίες δημιουργούνται με απαιτήσεις ως προς τις ικανότητες αυτόνομης εργασίας, πρωτοβουλίας, επίλυσης προβλημάτων, ομαδικότητας, επικοινωνίας, ευελιξίας, κριτικής ικανότητας. Αυτές οι, ως επί τω πλείστον «οριζόντιες» δεξιότητες συμπληρώνονται και από τεχνικές, και κυρίως ψηφιακές ικανότητες. Όλα τα παραπάνω καταδεικνύουν ότι η αναγνώριση γνώσεων που σχετίζονται με νέες τεχνολογίες και τις νέες τάσεις της αγοράς εργασίας θα πρέπει να είναι υποχρεωτικές ώστε να δίνεται και η αντίστοιχη σημασία από τους εργαζόμενους» (Σ17)

- «Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι υποχρεωτικό ώστε άτομα από όλες τις βαθμίδες και όλες τις ηλικίες να καταλάβουν την σημαντικότητα και σοβαρότητα του θεσμού αλλά και τα οφέλη που μπορεί να προσφέρει ο θεσμός αυτός στους ίδιους αλλά και στις οικονομίες μακροπρόθεσμα» (Σ23)

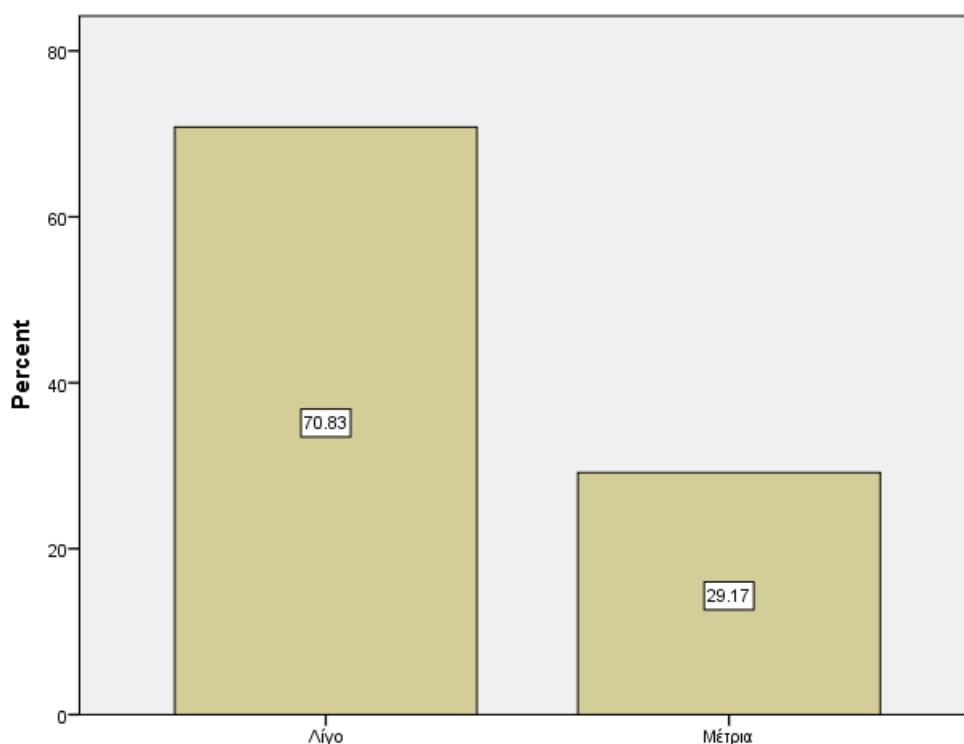
Συμπερασματικά, αρχικά καταδεικνύεται πως αρκετοί από τους ερωτηθέντες ενδεχομένως να εξέφρασαν μία άποψη την οποία, ωστόσο, δεν ήθελαν ή δεν γνώριζαν πώς να αιτιολογήσουν, και για τον λόγο αυτό απάντησαν μονολεκτικά. Ωστόσο, διαπιστώθηκε πως οι απόψεις των ερωτηθέντων κινούνται μεταξύ δύο επιπέδων: α) την ελεύθερη βούληση των ιδίων των ατόμων σχετικά με το αν επιθυμούν να προχωρήσουν σε αναγνώριση προηγούμενης γνώσης, β) την ενδεχόμενη συμβολή της υποχρεωτικής αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης αφενός στην συνειδητοποίηση της αξίας αυτής της διαδικασίας και αφετέρου στην καλύτερη (επαν)ένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που υφίστανται σε αυτήν.

16.Υπάρχει υποστήριξη των συστημάτων πιστοποίησης από τους μηχανισμούς συμβουλευτικής, επαγγελματικής καθοδήγησης και διασφάλισης ποιότητας;

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, οι οποίες απεικονίζονται στο Γράφημα 5.12, υπήρχε σε μικρό βαθμό υποστήριξη των συστημάτων

πιστοποίησης από τους μηχανισμούς συμβουλευτικής, επαγγελματικής καθοδήγησης και διασφάλισης ποιότητας, όπως δήλωσε το 70.8% (N=17) των ερωτηθέντων. Το 29.2% (N=7) δήλωσε πως αυτή η υποστήριξη υπάρχει σε μέτριο βαθμό.

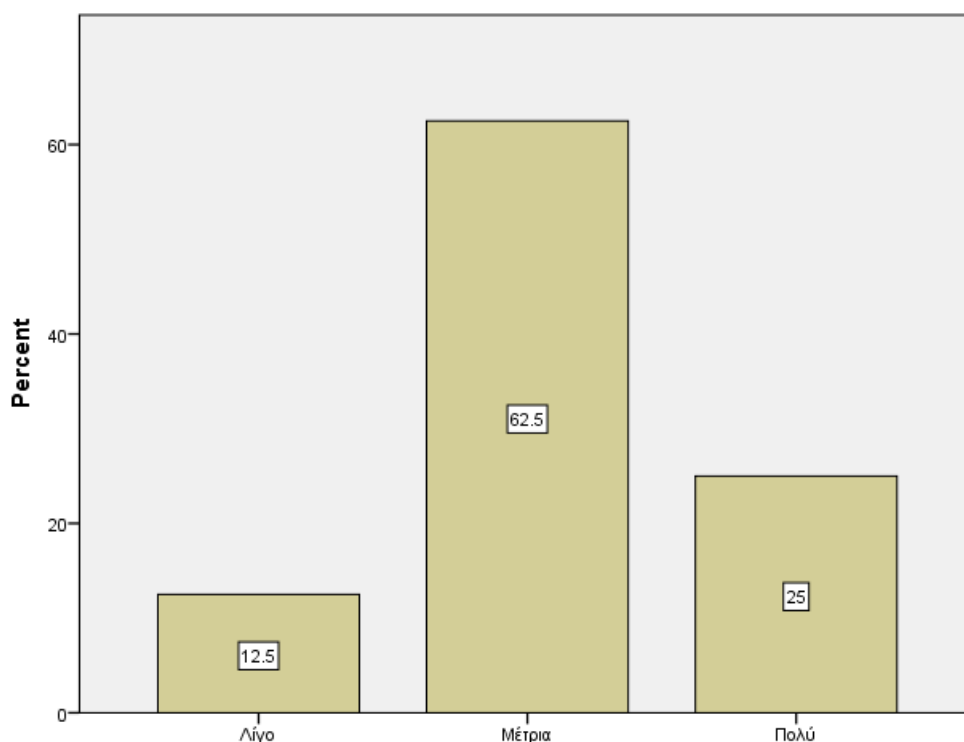
Γράφημα 5.12 Ύπαρξη υποστήριξης των συστημάτων πιστοποίησης από τους μηχανισμούς συμβουλευτικής, επαγγελματικής καθοδήγησης και διασφάλισης ποιότητας



17. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως η διαδικασία πιστοποίησης είναι αμερόληπτη, διαφανής, αξιόπιστη και θεσμικά έγκυρη;

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, που απεικονίζονται στο Γράφημα 5.13, το 62.5% (N=15) δήλωσε πως η διαδικασία πιστοποίησης είναι σε μέτριο βαθμό αμερόληπτη, διαφανής, αξιόπιστη και θεσμικά έγκυρη. Το 25% (N=6) πίστευε αντίθετα πως είναι σε πολύ μεγάλο βαθμό, ενώ το 12.5% (N=3) πίστευε πως είναι σε μικρό βαθμό.

Γράφημα 5.13 Η διαδικασία πιστοποίησης είναι αμερόληπτη, διαφανής, αξιόπιστη και θεσμικά έγκυρη



18. Ποιοι είναι οι φορείς εκείνοι που κατά τη γνώμη σας μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης;

Στον Πίνακα 5.23 παρουσιάζονται με σειρά κατάταξης (φθίνουσα) οι φορείς εκείνοι που μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης. Όπως παρατηρείται, οι πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό και οι υπηρεσίες απασχόλησης, είτε δημόσιοι είτε ιδιωτικοί, μπορούσαν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης. Αντίθετα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα πίστευαν πως οι μεμονωμένοι εργοδότες, αλλά και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν μπορούσαν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο σε αυτό το πλαίσιο.

Πίνακας 5.23 Κατάταξη φορέων που μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης

1	Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό
2	Υπηρεσίες απασχόλησης (ΟΑΕΔ και ιδιωτικά)
3	Εργοδοτικές οργανώσεις
4	Οργανώσεις νεολαίας και εθελοντισμού
5	Οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών
6	Επιμελητήρια
7	Μεμονωμένοι εργοδότες
8	Συνδικαλιστικές οργανώσεις

19. Ποιες θεωρείτε ότι είναι οι προκλήσεις σήμερα στο πλαίσιο αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα;

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα παρατηρείται πως η πιο σημαντική πρόκληση στην Ελλάδα όσον αφορά στο ισχύον πλαίσιο για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης ήταν το γεγονός πως «Δεν είναι γνωστό πού μπορεί να απευθυνθεί ένας ενδιαφερόμενος» ($M=3,88$, $TA=0,797$). Το δεύτερο πρόβλημα που παρατηρείται ήταν πως, «Δεν υιοθετούνται και ακολουθούνται τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης» ($M=2,42$, $TA=0,504$). Ωστόσο, από τις απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτηθέντες καταδεικνύεται πως υπήρχε η απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη, ενώ παράλληλα υπήρχαν και τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης. Συμπερασματικά, επομένως, υπάρχει η αναγκαιότητα ενημέρωσης και παροχής πληροφόρησης στα άτομα όσον αφορά στους φορείς αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης, όπως επίσης και ο έλεγχος της εν λόγω διαδικασίας, ούτως ώστε να διασφαλιστεί ότι τηρούνται οι απαραίτητες διαδικασίες και τα βήματα που θα πρέπει να ακολουθηθούν προκειμένου η διαδικασία αναγνώριση προηγούμενης γνώσης να είναι αποτελεσματική.

Πίνακας 5.24 Προκλήσεις στο πλαίσιο αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Δεν είναι γνωστό πού μπορεί να απευθυνθεί ένας ενδιαφερόμενος	24	3.88	.797
Δεν υπάρχει η απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη	24	1.54	.509
Δε υπάρχουν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης	24	1.46	.509
Δεν υιοθετούνται και ακολουθούνται τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης	24	2.42	.504

*1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ

20. Πώς θεωρείτε ότι αυτές οι προκλήσεις μπορούν να αντιμετωπιστούν;

Μέσα από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων καταδείχθηκαν οι εξής τρόποι αντιμετώπισης των προαναφερθέντων προκλήσεων που υπάρχουν σήμερα στο υφιστάμενο πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης:

α) Ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής εμπειρίας και των Διεθνών οργανισμών όπως ο ΟΟΣΑ και ο ILO (N=20)

β) Υιοθέτηση μέσων και μέτρων αξιοπιστίας και διαφάνειας (N=13)

γ) Τα συστήματα αναγνώρισης χρησιμοποιώντας την προσέγγιση με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα, θα πρέπει να προσφέρουν καλύτερη στήριξη στα άτομα κατά τις μεταβάσεις i) μεταξύ των διαφόρων επιπέδων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ii) εντός και μεταξύ των τομέων της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, iii) μεταξύ εκπαίδευσης, κατάρτισης και αγοράς εργασίας και iv) εντός και εκτός συνόρων (N=7)

δ) Δημιουργία ενός νέου φορέα που θα ενσωματώνει διεθνείς πρακτικές και θα έχει αρωγό την πολιτεία, ενώ παράλληλα θα λαμβάνει αποφάσεις με τη συμμετοχή διαφόρων ενδιαφερομένων μερών, όπως σωματεία εργαζομένων, εργοδότες, επιμελητήρια, συνδικαλιστικές οργανώσεις (N=6)

Συμπερασματικά, υπάρχει η ανάγκη για τη δημιουργία ενός μηχανισμού αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης, ο οποίος θα ενσωματώνει καλές πρακτικές από οδηγούς άλλων φορέων του εξωτερικού, κάτι που θα επιτρέψει τόσο τη βελτίωση του υφιστάμενου πλαισίου, όσο και τη διασύνδεσή του με άλλα συστήματα αναγνώρισης, ακόμα και σε διεθνές επίπεδο. Επίσης, ο μηχανισμός αυτός θα πρέπει να διέπεται από διαφάνεια και αξιοπιστία. Τέλος, σημαντικό στοιχείο είναι η συνεργασία και ο συντονισμός διαφόρων ενδιαφερομένων μερών, δημοσίων και ιδιωτικών φορέων, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα ολιστικό και συνεκτικό πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης, το οποίο θα απαντά στις ανάγκες δυνητικών και υφιστάμενων εργαζομένων, αλλά και εργοδοτών.

21. Ποιες είναι συνολικά οι προτάσεις σας για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα;

Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων κατέδειξαν διάφορες προτάσεις για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα. Σε γενικές γραμμές διαπιστώνεται πως, θα πρέπει να προωθηθούν συγκεκριμένα προγράμματα και με συγκεκριμένες δράσεις προκειμένου να ενισχυθεί ο θεσμός και η Ελλάδα να μπορέσει να ακολουθήσει τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Οι προτάσεις αυτές είναι οι κάτωθι:

α) Η συγκεκριμένη διαδικασία θα πρέπει να είναι γνωστή και προσβάσιμη σε όλους τους πολίτες. Θα πρέπει να προωθηθεί η δημιουργία φόρουμ και άλλων δραστηριοτήτων που θα βελτιώσουν τη συνοχή και τον συντονισμό της διαδικασίας θέσπισης και υλοποίησης συνεκτικών και ολοκληρωμένων εθνικών στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση, με ιδιαίτερη έμφαση στην αναγνώριση και στην επικύρωση προηγούμενης μάθησης (N=19)

β) Ενίσχυση της ανοιχτής και / ή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και κατάρτισης που περιλαμβάνει την συνεργασία διαφόρων εμπλεκόμενων φορέων και την ανταλλαγή σύγχρονων συστημάτων μάθησης (N=14)

γ) Δημιουργία προγραμμάτων γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων με στόχο τη διαρκή κατάρτιση, την κατάρτιση ειδικών ομάδων που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό, τη διδασκαλία της ελληνικής ως

δεύτερης γλώσσας και την εκπαίδευση στον τομέα των σύγχρονων τεχνολογιών (N=14)

δ) Κατάρτιση των εκπαιδευτών των ενηλίκων και των στελεχών των Κέντρων (N=12)

ε) Δημιουργία προγραμμάτων βασικής εκπαίδευσης ενηλίκων, που στοχεύουν στην εξάλειψη του αναλφαριθμητισμού και στην ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (N=9)

στ) Να καταγραφούν και να δημιουργηθούν προγράμματα που να απευθύνονται στους ενήλικες με χαμηλές βασικές δεξιότητες στην προτείνονται στη συνέχεια συγκεκριμένες δράσεις συστημικού τύπου και δράσεις με άμεσους αποδέκτες – ωφελούμενους τους ενήλικες με χαμηλές δεξιότητες ή άτομα που για συγκεκριμένους λόγους πρέπει να αλλάξουν τομέα εργασίας (μεταλιγνητική περίοδο) (N=6)

στ) Ανάπτυξη και ενίσχυση των σχολείων δεύτερης ευκαιρίας. Τα επιτυχή εκπαιδευτικά προγράμματα δεύτερης ευκαιρίας, τα οποία παρέχουν μαθησιακά περιβάλλοντα που ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες όσων έχουν εγκαταλείψει πρόωρα το σχολείο, αναγνωρίζουν την μάθηση που έλαβαν στο παρελθόν και υποστηρίζουν την ευημερία τους θα πρέπει να προσφέρουν και άλλες διαδικασίες που δεν υα αφορούν μόνο την ολοκλήρωση και πιστοποίηση των σχολικών γνώσεων (N=4)

ζ) Παροχή προγραμμάτων κοινωνικο-πολιτιστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που αφορούν στην κουλτούρα, στην υγεία και το περιβάλλον, καθώς και πληροφορούν για κοινωνικά, πολιτιστικά, και ευρωπαϊκά θέματα (N=3)

Συνολικά, κρίνεται αναγκαία α) η παροχή ενημέρωσης και πληροφόρησης στα άτομα ούτως ώστε να γνωρίζουν σε ποιους φορείς θα πρέπει να απευθυνθούν για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης, αλλά και ποιες διαδικασίες ακολουθούνται, β) η συνεργασία όλων των ενδιαφερομένων μερών ώστε να ενθαρρυνθεί η δια βίου μάθηση και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, γ) η διαμόρφωση κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων κατάρτισης για γηγενείς κατοίκους και για άτομα με μεταναστευτικό / προσφυγικό υπόβαθρο, καθώς και άτομα από ευάλωτες ομάδες της κοινωνίας στη βάση των αναγκών, των προσδοκιών και των

στόχων τους, ούτως ώστε να αντιμετωπιστούν ανισότητες σε εκπαιδευτικό επίπεδο και σε επίπεδο πρόσβασης στην αγορά εργασίας, δ) η ετοιμότητα των εκπαιδευτών ενηλίκων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

6.1 Σκοπός, στόχοι και κυριότερα συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνηθεί το ζήτημα της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Οι επιμέρους στόχοι της έρευνας ήταν:

- α) Να προσδιοριστούν οι λόγοι που καθιστούν σημαντική την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης
- β) Να προσδιοριστούν τα οφέλη που απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων
- γ) Να διευκρινιστούν οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αναγνωρίζονται
- δ) Να διευκρινιστούν οι τρόποι με τους οποίους αναγνωρίζονται αυτές οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες
- ε) Να καταγραφούν τα προβλήματα που απορρέουν κατά τη διαδικασία αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων;

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της έρευνας, διεξήχθη μία μικτή μέθοδος έρευνας (ποσοτική και ποιοτική) σε ένα δείγμα πολιτών (N=352), εργαζομένων και φορέων εκπαίδευσης ενηλίκων και κέντρων πιστοποίησης προηγούμενης γνώσης (N=24). Μέσα από την έρευνα που διεξήχθη και την ανάλυση των ποσοτικών και των ποιοτικών δεδομένων εξήχθησαν ορισμένα ενδιαφέροντα συμπεράσματα και πιο συγκεκριμένα:

1. Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης αναφέρεται αφενός στην απόκτηση εκπαιδευτικών προσόντων και αφετέρου στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων
2. Η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης μπορεί να συμβάλει στη διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών, στη σύνδεση των παρεχόμενων προγραμμάτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, στην παροχή κινήτρων στους ενήλικες για συμμετοχή σε υπηρεσίες διά βίου μάθησης, στην άρση των όποιων εμποδίων πρόσβασης και συμμετοχής των ατόμων στη διά βίου μάθηση

3. Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να συνεισφέρει στην επίτευξη οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης
4. Τα προβλήματα και οι προκλήσεις που χαρακτηρίζουν το υφιστάμενο πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα αφορούν τα εξής: α) έλλειψη ενός καθολικά αποδεκτού προτύπου για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης, β) έλλειψη συνεργασίας φορέων κατάρτισης και φορέων πιστοποίησης, γ) έλλειψη ενός εθνικού συστήματος πιστοποίησης

6.2 Συζήτηση αποτελεσμάτων

Πρώτο ερευνητικό ερώτημα: Ποιοι είναι οι λόγοι που καθιστούν σημαντική την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης;

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης οδηγεί στα εξής: α) αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας, β) εξασφάλιση της κοινωνικής και ατομικής ευημερίας (π.χ. προσωπική ικανοποίηση, αύξηση αυτοπεποίθησης), γ) περαιτέρω εκπαιδευτική εξέλιξη μέσω υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων, δ) ανταπόκριση στις ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας. Τα ευρήματα αυτά δεν έρχονται σε αντίθεση με τα όσα αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία όσον αφορά στην αναγκαιότητα της αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης (Καλαντζή, 2006; Παπασταμάτης, 2010; Day, 2002; Beaudin, 2008; Wihak, 2011; Lafont και Pariat, 2012; Andersson et al., 2013; English, 2015).

Σημαντικό εύρημα της παρούσας έρευνας είναι πως, η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης είναι σημαντική εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, της κινητικότητας των εργαζομένων, της ανεργίας. Το εύρημα αυτό συνάδει και με τα όσα αναφέρονται στην οδηγία του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 20^{ης} Δεκεμβρίου 2012 για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, αλλά και στην πρόταση σύστασης του Συμβουλίου για τη θέσπιση εγγύησης δεξιοτήτων (COM(2016) 382 final). Η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης μπορεί να συμβάλει στη διακράτηση επιστημονικού προσωπικού /

διανοητικού κεφαλαίου, μειώνοντας το φαινόμενο braindrain. Επίσης, μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να καταδείξουν τις γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που έχουν, ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν καλύτερα στην έντονη μετακίνηση εργατικού δυναμικού και ανεργίας που υπάρχει, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί ακόμα να αποτελέσει ένα εύχρηστο, κατάλληλο και αποτελεσματικό εργαλείο για την αξιολόγηση των προσόντων εργαζομένων από το εξωτερικό. Τέλος, ο συγκεκριμένος μηχανισμός μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να εισαχθούν σε ένα επιμορφωτικό / εκπαιδευτικό πρόγραμμα και κατά συνέπεια να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ή να αναζητήσουν νέες θέσεις εργασίας, εν μέσω της κινητικότητας και της ανεργίας που έχουν δημιουργηθεί ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης. Συνολικά, επομένως, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διαθέτουν ευελιξία ώστε να ανταποκριθούν στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας και η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη σε αυτό το πλαίσιο.

Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα: Ποια είναι τα οφέλη που απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων;

Σημαντικά οφέλη απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων, βάσει των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα. Τα οφέλη αυτά είναι: α) θετικές αλλαγές στην αυτογνωσία, β) μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος με κατάργηση άσκοπων μορφών κατάρτισης για τα άτομα που έχουν αποκτήσει τις σχετικές δεξιότητες, γ) μετεξέλιξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με συμπερίληψη της Δια Βίου Μάθησης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, δ) ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων, ε) εντείνει τη συμμετοχή ατόμων, ιδίως όσων ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες, στη δια βίου μάθηση και στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας, στ) οι νέες γνώσεις που αποκτώνται συνδέονται με τις παλαιότερες και με αυτόν τον τρόπο μπορεί να αναπτυχθεί περαιτέρω η επιστήμη και η κοινωνία, ζ) καλύτερη αξιολόγηση προσόντων εργαζομένων από τους εργοδότες. Τα οφέλη αυτά αναφέρονται και από προηγούμενους

μελετητές (Beaudin, 2008; Wihak, 2011; Lafont και Pariat, 2012; Anderssonetal., 2013).

Τρίτο ερευνητικό ερώτημα: Ποιες είναι οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αναγνωρίζονται;

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αναγνωρίζονται είναι κυρίως η επικοινωνία σε ξένη γλώσσα. Αντίθετα, η επιχειρηματικότητα, η επαγγελματική εμπειρία και η πολιτιστική έκφραση αποτελούν προσόντα τα οποία δεν αναγνωρίζονται ή δεν επιθυμούν να αναγνωρισθούν από τους ερωτηθέντες. Το γεγονός ότι η Επικοινωνία στην ξένη γλώσσα αποτελεί μία από τις πιο βασικές ικανότητες που αναγνωρίζονται στην Ευρώπη έχει τονισθεί και από την Καλαντζή (2006). Αυτό το εύρημα θα πρέπει να ιδωθεί στο πλαίσιο της κινητικότητας των εργαζομένων, καθώς και της μετανάστευσης σε άλλη χώρα για εύρεση εργασίας υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης.

Η προηγούμενη γνώση που έχουν αναγνωρίσει προέρχεται από προγράμματα επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και από τον ελεύθερο χρόνο. Κατά συνέπεια, η προηγούμενη γνώση των ερωτηθέντων προέρχεται από την τυπική, την άτυπη και τη μη τυπική μάθηση, όπως αναφέρεται και από τη βιβλιογραφία (Αρβανίτη, 2005; Παγγέ, 2007; Παπαγεωργίου, 2012; Καψάλης και Παπασταμάτης, 2013; Education, Audiovisualand Culture Executive Agency, 2011; English, 2015).

Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα: Ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους αναγνωρίζονται αυτές οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες;

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων στην ποσοτική έρευνα, το κριτήριο αναγνώρισης προηγούμενων γνώσεων είναι πρωτίστως οι βασικές γενικές γνώσεις και σε πολύ μικρό βαθμό οι πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα. Αντίθετα, οι φορείς τόνισαν πως το κριτήριο αναγνώρισης προηγούμενων γνώσεων είναι

πρωτίστως ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών και σε μικρότερο βαθμό γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία. Επομένως, παρατηρείται διαφοροποίηση μεταξύ των απόψεων των εργαζομένων και των φορέων.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων στην ποσοτική έρευνα, το κριτήριο αναγνώρισης προηγούμενων δεξιοτήτων είναι οι βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών, ενώ σε πολύ μικρό βαθμό είναι οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής. Αντίθετα, οι φορείς τόνισαν πως το κριτήριο αναγνώρισης προηγούμενων δεξιοτήτων είναι εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία, ενώ σε μικρότερο βαθμό είναι βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων. Επομένως, παρατηρείται και στην περίπτωση των δεξιοτήτων διαφοροποίηση μεταξύ των απόψεων των εργαζομένων και των φορέων.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων στην ποσοτική έρευνα, το κριτήριο αναγνώρισης προηγούμενων ικανοτήτων είναι η προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων, ενώ σε πολύ μικρό βαθμό είναι η διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής. Αντίθετα, οι φορείς τόνισαν πως το κριτήριο αναγνώρισης προηγούμενων ικανοτήτων είναι εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία, ενώ σε χαμηλότερο βαθμό είναι η ανάληψη ευθύνης για τη

διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων. Κατά συνέπεια, και σε αυτό το κριτήριο υπάρχει διαφοροποίηση των αποτελεσμάτων μεταξύ των δύο ομάδων ερωτηθέντων.

Πέμπτο ερευνητικό ερώτημα: Ποια είναι τα προβλήματα που απορρέουν κατά τη διαδικασία αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων;

Ένα πρώτο πρόβλημα που διαπιστώθηκε κατά τη διαδικασία αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης είναι πως οι ερωτηθέντες δεν οδηγήθηκαν στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ύστερα από πληροφόρησή τους. Αυτό σημαίνει πως δεν υπάρχει κατάλληλη και επαρκής ενημέρωση των ερωτηθέντων όσον αφορά στην αξία και στη διαδικασία μηχανισμού επικύρωσης της προηγούμενης γνώσης. Επίσης, διαπιστώθηκε πως οι συμμετέχοντες δεν είχαν την απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη. Επιπρόσθετα, βρέθηκε ότι δεν υιοθετήθηκαν και ακολουθήθηκαν τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης και πιο συγκεκριμένα υιοθετήθηκε το στάδιο της πληροφόρησης-εξατομικευμένης συμβουλευτικής. Τέλος, καταδείχθηκε ότι δεν υπάρχει ένα καθολικά αποδεκτό πρότυπο για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης σε όλες τις χώρες, με αποτέλεσμα να υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των διαφορετικών χωρών και ως εκ τούτου δυσκολία στην αξιολόγηση των προσόντων από μέρους των εργοδοτών και δυσκολία στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας. Τα προβλήματα αυτά που αναφέρθηκαν έχουν αναφερθεί και σε άλλες έρευνες που έχουν διεξαχθεί στο παρελθόν (Day, 2002; Singh, 2005; Sheridan και Linehan, 2009; Lafont και Pariat, 2012).

6.3 Συμπεράσματα και προτάσεις πρακτικής εφαρμογής

Το πρώτο συμπέρασμα που εξάγεται από την παρούσα ανάλυση αφορά στα οφέλη που απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης που συνιστούν και την αναγκαιότητα και τη σημασία της. Σε μία εποχή που η επαγγελματική δραστηριότητα και η επιστημονική πληροφορία συναντιούνται

με τις νέες τεχνολογίες, δημιουργούνται νέες προκλήσεις για την κατοχύρωση της προηγούμενης γνώσης, μέσω της ενίσχυσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας, της επανεκπαίδευσης και της διατήρησης της πολιτιστικής μνήμης. Η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης μπορεί να δώσει και ένα πλαίσιο ανάπτυξης και λοιπών φορέων με προπαρασκευαστικές ενέργειες, αλλά και συστημικές παρεμβάσεις, όπως:

- Η διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών
- Η σύνδεση των παρεχόμενων προγραμμάτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
- Η παροχή κινήτρων στους ενήλικες για συμμετοχή σε υπηρεσίες διά βίου μάθησης
- Η άρση των όποιων εμποδίων πρόσβασης και συμμετοχής των ατόμων στη διά βίου μάθηση.

Άλλωστε, η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης εδράζεται σε δύο πυλώνες που είναι η απόκτηση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσόντων. Σύμφωνα με το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου (χ.χ.), ο μηχανισμός επικύρωσης αποσκοπεί στο να παρέχει στα ενδιαφερόμενα άτομα τις εξής δυνατότητες: α) να επικυρώσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απέκτησαν μέσω μη τυπικής και άτυπης μάθησης, β) να αποκτούν προσόντα με βάση τις επικυρωμένες εμπειρίες μη τυπικής και άτυπης μάθησης, γ) να επωφελούνται από την εφαρμογή αντικειμενικών και αξιόπιστων μηχανισμών επικύρωσης, ιδιαίτερα δε οι μειονεκτούσες ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των ανέργων και των ατόμων που απειλούνται από την ανεργία δεδομένου ότι η επικύρωση μπορεί να ενθαρρύνει τη συμμετοχή τους στη διά βίου μάθηση και να συμβάλλει στην κινητικότητά τους ή την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Τα παραπάνω καταδείχθηκαν και στην έρευνα που διεξήχθη.

Η πιστοποίηση όλων των πηγών γνώσης, η αξιολόγηση και κατάρτιση των επαγγελματιών σε νέες δεξιότητες και η αξιοποίηση της προηγούμενης εμπειρίας των επαγγελματιών θα δημιουργήσει το πλαίσιο για την ανάπτυξη καινοτόμων εφαρμογών, τεχνολογιών και διαλειτουργικών υποδομών,

παρέχοντας στην Πολιτεία κεντρικό ρόλο για την διαχείριση και ενσωμάτωση της προηγούμενης γνώσης, για το μέλλον της χώρας. Ως εκ τούτου, η αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης μπορεί να οδηγήσει στην εξέλιξη της επιστήμης και της κοινωνίας, στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, στην αξιοποίηση του δυναμικού όλων των μελών μίας κοινωνίας, αλλά και στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη.

Το δεύτερο συμπέρασμα που εξάγεται από την παρούσα ανάλυση αφορά στα προβλήματα και στις προκλήσεις που χαρακτηρίζουν το υφιστάμενο πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώθηκαν οι εξής αδυναμίες:

- Δεν υπάρχει ένα καθολικά αποδεκτό πρότυπο για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης, με αποτέλεσμα να υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των χωρών, αλλά και να μη γνωρίζουν εν τέλει τα άτομα που θα πρέπει να απευθυνθούν
- Δεν υπάρχει συνεργασία του ΕΟΠΠΕΠ με άλλους φορείς κατάρτισης για να εξασφαλιστεί η συνεκτικότητα των μοντέλων πιστοποίησης και αξιολόγησης
- Δεν υπάρχει ένα εθνικό σύστημα πιστοποίησης που θα επιτρέπει την πρόσβαση σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης με τις ανάλογες επιλογές, καθώς υπάρχει περιορισμένη σύνδεση εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, με έμφαση σε συγκεκριμένες γνώσεις και συγκεκριμένα επαγγέλματα

Στη βάση των όσων αναφέρθηκαν πρωτίτερα, οι προτάσεις που κατατίθενται για τη μείωση των αδυναμιών που παρουσιάζει το υφιστάμενο πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης είναι οι εξής:

α) Ενημέρωση των ενδιαφερομένων

Διαπιστώθηκε πως οι ενδιαφερόμενοι συχνά δε γνωρίζουν πού θα πρέπει να απευθυνθούν για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης και ποια διαδικασία θα πρέπει να ακολουθήσουν. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να υπάρξει δημοσιότητα του μηχανισμού επικύρωσης της προηγούμενης γνώσης. Η

δημοσιότητα αυτή θα οδηγήσει στα εξής, όπως τονίζεται και από σχετική έκθεση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Κύπρου (χ.χ.):

- Να ενημερωθεί το κοινό για τις νέες ρυθμίσεις στις διαδικασίες επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης στους τομείς της εκπαίδευσης ενηλίκων, της νεολαίας και του εθελοντισμού.
- Να γίνει κατανοητή στην αγορά εργασίας, στο εκπαιδευτικό σύστημα αλλά και στην κοινωνία, η ουσιαστική σημασία της επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.
- Να ευαισθητοποιηθούν και να κινητοποιηθούν οι εν δυνάμει ωφελούμενοι του μηχανισμού προκειμένου να συμμετάσχουν στις σχετικές διαδικασίες.
- Να ενημερωθούν οι ενδιαφερόμενοι για τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθήσουν προκειμένου να επικυρώσουν τα προσόντα που απέκτησαν στο πλαίσιο της μη τυπικής και άτυπης μάθησης καθώς και για επιμέρους λεπτομέρειες για την συμμετοχή τους (πχ. προϋποθέσεις συμμετοχής, χρονική διάρκεια της διαδικασίας κλπ.).

Προς τον σκοπό αυτό μπορούν να βοηθήσουν τα εξής: i) Λειτουργία διαδικτυακού τόπου για τον μηχανισμό επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, ii) Διακίνηση διαφημιστικού – προωθητικού υλικού όπως αφίσες και ενημερωτικά φυλλάδια, iii) Ανακοινώσεις στον Τύπο (ραδιόφωνο, τηλεόραση, έντυπα, διαδίκτυο, μέσα κοινωνικής δικτύωσης), iv) Δημιουργία τηλεοπτικού σποτ, v) Πραγματοποίηση ενημερωτικών εκδηλώσεων σε διάφορες πόλεις για την προώθηση του μηχανισμού.

β) Συμβουλευτική καθοδήγηση

Επίσης, είναι σημαντικό να υπάρξει και συμβουλευτική καθοδήγηση των ενδιαφερομένων, η οποία θα παρέχει τα εξής: 1) Πληροφορίες για τον μηχανισμό επικύρωσης και τη συμμετοχή του στις σχετικές διαδικασίες, 2) Καθοδήγηση στο πλαίσιο του προσδιορισμού των μαθησιακών αποτελεσμάτων, 3) Υποστήριξη στην καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων - διαμόρφωση ατομικού χαρτοφυλακίου. Μέσω της συμβουλευτικής:

- Ο ενδιαφερόμενος λαμβάνει πλήρη ενημέρωση για τα οφέλη της επικύρωσης.
- Ο ενδιαφερόμενος λαμβάνει ενημέρωση για τις εναλλακτικές δυνατότητες που έχει στο πλαίσιο του μηχανισμού επικύρωσης.
- Καταγράφονται οι επιθυμίες και οι στόχοι του στο πλαίσιο της συμμετοχής του στη σχετική διαδικασία.
- Γίνεται η αρχική αποτίμηση των προσόντων του.
- Επιβεβαιώνεται το ενδιαφέρον για να συμμετάσχει στη σχετική διαδικασία.
- Ο ενδιαφερόμενος προετοιμάζεται για το επόμενο στάδιο της διαδικασίας που είναι ο Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

γ) Αναδιάρθρωση του υφιστάμενου πλαισίου

Επίσης, στο πλαίσιο αυτό αναφέρθηκε από ορισμένους συμμετέχοντες και η ενίσχυση της διαφάνειας και της αξιοπιστίας του μηχανισμού αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης. Για τον σκοπό αυτό είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας και η δέσμευση όλων των εμπλεκομένων μερών για τη συνεχή τήρηση, διασφάλιση και βελτίωση της ποιότητας. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, είναι αναγκαία τα παρακάτω:

- 1) Διασφάλιση της πρόσβασης όλων ανεξαιρέτως των ενδιαφερομένων στην ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση, εξαλείφοντας τις όποιες ανισότητες (εκπαιδευτικές και επαγγελματικές)
- 2) Παροχή σαφούς, διαφανούς και ολοκληρωμένης πληροφόρησης όσον αφορά στα οφέλη που απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης, τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται, τη διαδικασία που ακολουθείται, τους φορείς πιστοποίησης, ούτως ώστε να αποφασίσουν ορθά οι ενδιαφερόμενοι αν θα προχωρήσουν σε μία τέτοια διαδικασία
- 3) Χρησιμοποίηση μίας ολοκληρωμένης, συνεκτικής και σαφούς μεθοδολογίας και προτύπων για τη διαδικασία επικύρωσης της προηγούμενης γνώσης

- 4) Διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης όλων των ενδιαφερομένων στη διαδικασία αξιολόγησης και επικύρωσης της προηγούμενης γνώσης
- 5) Συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων μερών στον σχεδιασμό ενός συνεκτικού και ολοκληρωμένου πλαισίου επικύρωσης προηγούμενης γνώσης (π.χ. εργαζόμενοι, εργοδότες, επιμελητήρια)
- 6) Διερεύνηση των αναγκών των εργαζομένων και των εργοδοτών, για περαιτέρω έρευνα και διαβούλευση, έτσι ώστε να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα των υπαρχόντων, αλλά και των νέων προγραμμάτων
- 7) Αναθεώρηση των υφιστάμενων αναλυτικών προγραμμάτων
- 8) Δημιουργία αντικειμενικών, αξιόπιστων και σαφώς προσδιορισμένων κριτηρίων αξιολόγησης των διαδικασιών που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο του μηχανισμού επικύρωσης της προηγούμενης γνώσης
- 9) Ύπαρξη σαφώς προσδιορισμένων και μετρήσιμων στόχων, προτύπων και κατευθυντήριων γραμμών
- 10) Παροχή περισσότερων κονδυλίων για την επανένταξη και επανεκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού και ανάπτυξη των δομών διασύνδεσης και ενσωμάτωσης της προηγούμενης γνώσης στη σύγχρονη γνώση
- 11) Καλύτερη σύνδεση με το πλαίσιο Διακήρυξης της Μπολόνια
- 12) Εκπόνηση ενός Εθνικού Συστήματος Προσόντων υπό την αιγίδα του ΥΠΑΙΘ
- 13) Δημιουργία ενός εθνικού οδηγού λειτουργίας των ΚΕΕ για τα αναλυτικά προγράμματα των ενηλίκων
- 14) Δημιουργία ενός Εθνικού Πλαισίου Αξιολόγησης για την εκπαίδευση ενηλίκων και την επαγγελματική κατάρτιση που θα συνάδει με τα αξιολογητικά πλαίσια των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης (σχολεία, τεχνική και πανεπιστημιακή εκπαίδευση)

Συνολικά, κρίνεται αναγκαία η δημιουργία ενός μηχανισμού αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στο πλαίσιο ενός Εθνικού Πλαισίου Προσόντων. Το εν λόγω πλαίσιο θα έχει ως στόχο του την προώθηση της δια

βίου μάθησης και τη διασφάλιση της ποιότητας και αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων, όπως και στο αντίστοιχο Πλαίσιο της Κύπρου.

Πρώθηση της Δια Βίου Μάθησης

- Βελτίωση της κατανόησης των ευκαιριών μάθησης και απόκτησης προσόντων και τον τρόπο με τον οποίο συνδέονται μεταξύ τους
- Βελτίωση της πρόσβασης σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Δημιουργία κινήτρων για τη συμμετοχή στην εκπαίδευση και την κατάρτιση
- Δημιουργία διεξόδων εύκολα και με σαφήνεια βελτιώνοντας την επαγγελματική κινητικότητα
- Αύξηση και βελτίωση της μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων μεταξύ προσόντων
- Αύξηση των δυνατοτήτων για αναγνώριση προηγούμενης μάθησης

Διασφάλιση της ποιότητας και αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων

- Διασφάλιση ότι τα προσόντα είναι συναφή με τις αναμενόμενες κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες
- Διασφάλιση ότι τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης ορίζονται με συμφωνημένα μαθησιακά αποτελέσματα και εφαρμόζονται με συνέπεια
- Διασφάλιση ότι η εκπαίδευση και οι φορείς κατάρτισης πληρούν ορισμένες προδιαγραφές ποιότητας
- Εξασφάλιση διεθνούς αναγνώρισης των εθνικών επαγγελματικών προσόντων

Λαμβάνοντας ως παράδειγμα το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων της Κύπρου, το οποίο βασίζεται στο αντίστοιχο ευρωπαϊκό, μπορούν να δημιουργηθούν οκτώ επίπεδα προσόντων, κάθε ένα από τα οποία έχει συγκεκριμένες γνώσεις, δεξιότητες, προσόντα και μαθησιακά αποτελέσματα. Τα οκτώ αυτά επίπεδα έχουν ως εξής (Cyprus Qualifications Framework, n.d.):

Πρώτο επίπεδο:

Ο εκπαιδευόμενος αναμένεται να έχει βασικά μαθησιακά αποτελέσματα που είναι σε ένα στοιχειώδες επίπεδο. Η επικοινωνία και οι βασικές ικανότητες σε αυτό το επίπεδο είναι επίσης βασικές. Όλες οι εργασίες επιτελούνται βήμα προς βήμα μέσω καθοδήγησης και επομένως οι εκπαιδευόμενοι δεν έχουν πλήρη ευθύνη για τις ενέργειές τους. Η ευθύνη μοιράζεται με το άτομο που καθοδηγεί τα καθήκοντα. Οι δεξιότητες αναπτύσσονται λεπτομερέστερα στο Πλαίσιο κάνοντας διάκριση μεταξύ γλωσσικών, αριθμητικών, πρακτικών, δημιουργικών δεξιοτήτων και επικοινωνιακών δεξιοτήτων. Αναμένεται από τα άτομα να λειτουργούν υπό άμεση επίβλεψη, σε σαφείς και απλές καταστάσεις, προκαθορισμένα προβλήματα, προκαθορισμένα χρονικά πλαίσια υπό καθοδήγηση και έχοντας έναν μικρό βαθμό αυτονομίας.

Δεύτερο επίπεδο:

Σε αυτό το επίπεδο, ο εκπαιδευόμενος αναμένεται να έχει καλή γνώση των θεμάτων και όχι στοιχειώδης (βασική) γνώση. Ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να επιλέγει, να αξιολογεί και να ερμηνεύει τις πληροφορίες, χρησιμοποιώντας ένα πιο προηγμένο επίπεδο δεξιοτήτων επικοινωνίας και βασικών ικανοτήτων. Στο Επίπεδο 2, ο εκπαιδευόμενος είναι ικανός χωρίς να βρίσκεται σε οικείο περιβάλλον και επομένως οι εργασίες δεν είναι απλές και επαναλαμβανόμενες όπως το Επίπεδο 1. Το στοιχείο που εισάγεται σε αυτό το επίπεδο είναι το Pro-activity. Ο μαθητής σε αυτό το επίπεδο δεν είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση της ποιότητας της εργασίας, καθώς αυτό είναι ευθύνη του επόπτη, αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να αναλάβει κάποια ευθύνη. Τέλος, το επίπεδο 2 είναι ελαφρώς πιο απαιτητικό σε επίπεδο αυτονομίας.

Τρίτο επίπεδο:

Στο Επίπεδο 3, οι βασικές ικανότητες έχουν υψηλότερο επίπεδο δυσκολίας σε σύγκριση με τα προηγούμενα επίπεδα. Έτσι, το Επίπεδο 3 εισάγει δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, τη συστηματική διεξαγωγή διαδικασιών και την επίδειξη μαθησιακών αποτελεσμάτων μετά από προσωπική πρωτοβουλία. Ο εκπαιδευόμενος είναι επίσης σε θέση να κατανοήσει πολύπλοκες οδηγίες και

να εκτελεί μια σειρά από εργασίες που απαιτούν μια σειρά από ανεπτυγμένες δεξιότητες. Ο εκπαιδευόμενος είναι επίσης σε θέση να κοινοποιεί πληροφορίες που είναι πιο περίπλοκες από τα προηγούμενα επίπεδα και να ανταποκρίνεται σε προβλήματα που χρειάζονται επείγουσα δράση με ευθύνη και αυτονομία.

Τέταρτο επίπεδο:

Η πρόοδος σε αυτό το επίπεδο διακρίνεται από την εμπειρογνωμοσύνη και την εφαρμογή ενός φάσματος τεχνικών ή ακαδημαϊκών δεξιοτήτων, την εισαγωγή ποιοτικών και ποσοτικών εννοιών της εργασίας και την αλλαγή ρόλου από τον εκπαιδευόμενο στον επόπτη. Η διεθνής πτυχή της κοινωνικής διάστασης εισάγεται επίσης σε αυτό το επίπεδο. Αυτό το επίπεδο εισάγει επίσης την ευθύνη και τις διατάξεις για λύσεις. Ο εκπαιδευόμενος είναι υπεύθυνος για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του και την παρακολούθηση της εργασίας των άλλων εφαρμόζοντας μηχανισμούς διασφάλισης ποιότητας.

Πέμπτο επίπεδο:

Το Επίπεδο 5 χαρακτηρίζεται από μια ολοκληρωμένη και εξειδικευμένη γνώση, γνωστικές δεξιότητες, καθώς και ικανότητες διαχείρισης και εποπτείας. Σε αυτό το πλαίσιο, το Επίπεδο 5 εισάγει πτυχές όπως η περαιτέρω μάθηση και βασική έρευνα, προσωπική ακαδημαϊκή ανάπτυξη, κρίσεις για κοινωνικά και ηθικά ζητήματα, προσωπική ευθύνη και αποτελεσματική διαχείριση έργων. Υπάρχει ένας ανεπτυγμένος βαθμός αυτονομίας και ευθύνης και από έναν εποπτικό ρόλο ο εκπαιδευόμενος μετατοπίζεται σε έναν ρόλο διαχείρισης. Ο νέος ρόλος περιλαμβάνει την οικοδόμηση της ομάδας και την κατάρτιση και την εξεύρεση λύσεων στην περίπτωση απρόβλεπτων προβλημάτων. Οι δεξιότητες περιγράφονται μάλλον ως η ικανότητα εκπαιδευομένων να χρησιμοποιούν και να συνδυάζουν ένα ολοκληρωμένο σύνολο δεξιοτήτων που συνδέονται με τις πρακτικές και τις εργασιακές διαδικασίες ενός επαγγέλματος ή ενός πεδίου σπουδών. Αυτό το φάσμα των προσόντων μπορεί να απονέμεται κυρίως από Ιδιωτικά Ιδρύματα της Ανώτατης

Εκπαίδευσης και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία μπορούν να είναι ένα μονοετές Πιστοποιητικό, διετές δίπλωμα και τριετές Ανώτερο Δίπλωμα.

Έκτο επίπεδο:

Το Επίπεδο 6 χαρακτηρίζεται από αναβαθμισμένες γνώσεις και δεξιότητες. Επιπλέον, περιλαμβάνονται οι δεξιότητες επικοινωνίας, οι δεξιότητες για την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων και οι δεξιότητες για την αξιολόγηση της ατομικής μάθησης. Αυτό το επίπεδο χαρακτηρίζεται επίσης από την εξειδίκευση σε μια συγκεκριμένη περιοχή μελέτης ή εργασίας. Η εξειδίκευση συνεπάγεται καινοτομία και συνεπή επαγγελματική ανάπτυξη. Η επικοινωνία είναι μια άλλη παράμετρος που λαμβάνει σημαντικό ρόλο. Σε αυτό το επίπεδο, εντάσσεται και η ανταλλαγή εμπειριών με ειδικούς και μη ειδικούς. Ακόμα, ενώ στο επίπεδο 5 η μάθηση επιτεύχθηκε με κάποια αυτονομία, στο επίπεδο 6 επιτυγχάνεται με ακόμα πιο υψηλό βαθμό αυτονομίας και ευθύνης. Ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να είναι σε θέση να εκτιμήσει μια κατάσταση και να ενεργήσει με ευθύνη με τον εαυτό του, τους άλλους και τον οργανισμό.

Έβδομο επίπεδο:

Το Επίπεδο 7 δίνει έμφαση στην αρχική έρευνα και την προσωπική ανάπτυξη, καθώς η γνώση σε αυτό το επίπεδο είναι εξειδικευμένη ή διεπιστημονικής φύσης. Αυτό το επίπεδο εισάγει πρωτότυπη έρευνα που έχει αντίκτυπο στην ανάγκη για γνώση, τις δεξιότητες για να αποκτηθεί η γνώση, να αξιολογήσει και να αναλυθούν οι ικανότητες παραγωγής πρωτότυπου γραφής με ευθύνη για την αυτονομία. Ο εκπαιδευόμενος σε αυτό το επίπεδο πρέπει να έχει υψηλές δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων με βαθμό εξειδίκευσης. Στο Επίπεδο 6 το άτομο θα μπορούσε να επιλέξει να ειδικευτεί σε έναν ή περισσότερους τομείς σπουδών, αλλά η επαγγελματική εμπειρογνωμοσύνη σε αυτό το επίπεδο απαιτεί εξειδίκευση σε έναν μόνο τομέα σπουδών. Ως εκ τούτου, το Επίπεδο 7 μπορεί να περιλαμβάνει όλα τα μεταπτυχιακά και διδακτορικά προσόντα.

Όγδοο επίπεδο:

Το Επίπεδο 8 απαιτεί από το άτομο να έχει φτάσει σε υψηλό επίπεδο εμπειρογνωμοσύνης στον εξειδικευμένο του τομέα. Επίσης δίνει μεγάλη σημασία στον έλεγχο της κριτικής αξιολόγησης που σχετίζεται με την έρευνα και άλλο υλικό στον τομέα εξειδίκευσης. Επιπλέον, απαιτεί από το άτομο να έχει μια συγκεκριμένη εξουσία στον τομέα αυτό, η οποία πρέπει να υποστηρίζεται από συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη. Επιπλέον, υπάρχει η απαίτηση για δεξιότητες επικοινωνίας και διάδοσης της γνώσης, καθώς και ανάπτυξης νέων γνώσεων και συμβολή σε ηθικά και κοινωνικά ζητήματα όχι μόνο σε εθνική βάση, αλλά και διεθνώς.

Προκειμένου για την υλοποίηση του μηχανισμού αναγνώρισης και επικύρωσης της προηγούμενης γνώσης είναι αναγκαίο να έχουν προηγηθεί τα πιο κάτω βήματα, σύμφωνα και με τα όσα αναφέρονται στην Πρόταση Σχεδίου Δράσης για την πιλοτική εφαρμογή θέσπισης μηχανισμού επικύρωσης τυπικής και μη τυπικής μάθησης από το Υπουργείο Παιδείας & Πολιτισμού της Κυπριακής Δημοκρατίας.

1ο στάδιο: Πληροφόρηση – εξατομικευμένη συμβουλευτική

Το πρώτο στάδιο της διαδικασίας επικύρωσης αποτελεί το πλέον κρίσιμο για την επιτυχία της εφαρμογής. Ως εκ τούτου το εν λόγω στάδιο αφενός περιλαμβάνει την ενημέρωση των πολιτών και των ενδιαφερομένων για τον συγκεκριμένο μηχανισμό, αφετέρου διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην προσέλκυση δυνητικών ωφελουμένων. Η πληροφόρηση μπορεί να επιτευχθεί μέσω των εξής εργαλείων:

- Λειτουργία διαδικτυακού τόπου για τον μηχανισμό επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.
- Διακίνηση διαφημιστικού – προωθητικού υλικού όπως αφίσες και ενημερωτικά φυλλάδια.
- Ανακοινώσεις στον Τύπο (ραδιόφωνο, τηλεόραση, έντυπα, διαδίκτυο, μέσα κοινωνικής δικτύωσης).
- Δημιουργία τηλεοπτικού σποτ.

- Πραγματοποίηση ενημερωτικών εκδηλώσεων σε διάφορες πόλεις στην Κύπρο για την προώθηση του μηχανισμού.

2ο στάδιο: Προσδιορισμός (identification) των μαθησιακών αποτελεσμάτων

Στο στάδιο αυτό προσδιορίζονται τα μαθησιακά αποτελέσματα που έχει αποκτήσει ο ενδιαφερόμενος και τα οποία επιθυμεί να επικυρώσει μέσω της συμμετοχής του στη σχετική διαδικασία. Στο πλαίσιο της εφαρμογής του μηχανισμού τα μαθησιακά αποτελέσματα συνδέονται με την απόκτηση εκπαιδευτικών προσόντων και έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων, της νεολαίας και του εθελοντισμού. Για τον προσδιορισμό των μαθησιακών αποτελεσμάτων απαιτείται η χρήση κατάλληλων εργαλείων. Τα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι: α) ερωτηματολόγιο καταγραφής υφιστάμενων προσόντων και προσόντων που θέλει να επικυρώσει και β) ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης γνώσεων και δεξιοτήτων.

3ο στάδιο: Καταγραφή (documentation) των μαθησιακών αποτελεσμάτων

Το τρίτο στάδιο της διαδικασίας είναι η καταγραφή, δηλαδή η τεκμηρίωση των όσων δήλωσε ο υποψήφιος στο στάδιο του προσδιορισμού. Όπως και παραπάνω, έτσι και στο στάδιο αυτό απαιτείται η χρήση κατάλληλων εργαλείων που θα επιτρέψουν την ακριβή καταγραφή των προσόντων των υποψηφίων. Τα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι: α) ατομικό χαρτοφυλάκιο και β) αποδεικτικό υλικό τεκμηρίωσης των προσόντων που δηλώθηκαν στο βιογραφικό σημείωμα.

4ο στάδιο: Αξιολόγηση (assessment) των μαθησιακών αποτελεσμάτων

Σε αυτό το στάδιο περιλαμβάνεται η σύγκριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων ενός ατόμου, τα οποία έχουν αποκτηθεί στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων, της νεολαίας και του εθελοντισμού, με συγκεκριμένα σημεία αναφοράς / πρότυπα. Τα πρότυπα αναφοράς, όπως και η διαδικασία της αξιολόγησης που θα ακολουθηθεί (πχ. συμμετοχή σε εξετάσεις γραπτές ή/και προφορικές ή/και μελέτη περίπτωσης, παρατήρηση εκτέλεσης εργασίας κλπ.), θα αναπτυχθούν περαιτέρω. Στην περίπτωση που διαπιστωθεί ότι απαιτείται περαιτέρω ενίσχυση των προσόντων του υποψηφίου, δύναται να

του προταθεί η παρακολούθηση συναφούς εκπαιδευτικού προγράμματος ή άλλη ενέργεια που μπορεί να του εξασφαλίσει την απόκτηση των προσόντων που υπολείπονται. Στην περίπτωση αυτή, η διαδικασία «εξέτασης της αίτησης» του υποψηφίου διακόπτεται και ξεκινά εκ νέου από το στάδιο αυτό, όταν ο υποψήφιος ενισχυθεί με το προσόν στο οποίο διαπιστώθηκε έλλειμμα.

5ο στάδιο: Πιστοποίηση (certification) των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης

Με την ολοκλήρωση των προηγούμενων σταδίων και με την προϋπόθεση της επιτυχούς συμμετοχής του υποψηφίου στη διαδικασία της αξιολόγησης, πραγματοποιείται η επικύρωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο μη τυπικής/ άτυπης μάθησης και συνδέονται με τους τομείς της εκπαίδευσης ενηλίκων, της νεολαίας και του εθελοντισμού. Η επικύρωση πραγματοποιείται μέσω της χορήγησης πιστοποιητικού ή βεβαίωσης. Ειδικότερα, εάν τα προσόντα που υποψηφίου ανταποκρίνονται μερικώς στο πρότυπο βάσει του οποίου αξιολογήθηκε, τότε δύναται να λάβει μερική πιστοποίηση (δηλ. βεβαίωση). Στην περίπτωση που τα προσόντα του υποψηφίου ανταποκρίνονται στο σύνολο των απαιτήσεων του προτύπου τότε δύναται να του χορηγηθεί ολική πιστοποίηση (δηλ. πιστοποιητικό). Εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο της πιστοποίησης είναι: α) Ηλεκτρονικό Μητρώο Μη Τυπικής και Άτυπης Μάθησης, β) Μηχανισμοί συμβουλευτικής καθοδήγησης και διαγνωστικής προς επικύρωση της Μη Τυπικής και Άτυπης Μάθησης, γ) ο Σύστημα Ενημέρωσης και Επικοινωνίας, το οποίο θα διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, δ) Ηλεκτρονική πλατφόρμα για τη συλλογή στοιχείων, ε) Αναφορές (τακτικές και έκτακτες εκθέσεις, εισηγήσεις κλπ.), στ) Ενέργειες δημοσιότητας και προβολής δράσεων.

Εκτός των παραπάνω μπορούν να χρησιμοποιηθούν και δείκτες μέτρησης της αποτελεσματικότητας της υλοποίησης του μηχανισμού. Οι δείκτες αυτοί, όπως αναφέρονται στην Πρόταση Σχεδίου Δράσης για την πιλοτική εφαρμογή θέσπισης μηχανισμού επικύρωσης τυπικής και μη τυπικής μάθησης από το Υπουργείο Παιδείας & Πολιτισμού της Κυπριακής Δημοκρατίας, είναι ενδεικτικά:

- Δείκτης φυσικής ολοκλήρωσης: Ποσοτικός δείκτης. Υπολογίζεται ως εξής: Αριθμός δράσεων που ολοκληρώθηκαν/ Συνολικό αριθμό δράσεων.
- Δείκτης απορρόφησης: Ποσοτικός δείκτης. Υπολογίζεται ως εξής: Δαπάνες που πραγματοποιήθηκαν/ Συνολικό προϋπολογισμό των Δράσεων του Σχεδίου Δράσης.
- Άτομα που επωφελήθηκαν από την εφαρμογή του μηχανισμού: Ποσοτικός δείκτης. Αποτελεί δείκτη εκρών του ΕΠ Απασχόληση, Ανθρώπινοι Πόροι και Κοινωνική Συνοχή με τιμή στόχο: 500 άτομα.
- Ποσοστό επωφελουμένων εφαρμογής που έτυχαν πιστοποίησης προσόντων: Ποσοτικός δείκτης. Αποτελεί δείκτη εκρών του ΕΠ Απασχόληση, Ανθρώπινοι Πόροι και Κοινωνική Συνοχή με τιμή στόχο:50%.
- Βαθμός ικανοποίησης από τη λειτουργία του μηχανισμού επικύρωσης: Ποιοτικός δείκτης. Μετρά τον βαθμό ικανοποίησης των εμπλεκόμενων στο σύστημα του μηχανισμού πιστοποίησης (δηλ. επωφελούμενοι και φορείς μη τυπικής/ άτυπης μάθησης). Για τη μέτρηση του δείκτη θα διενεργηθεί σχετική έρευνα πεδίου.
- Μέτρηση του αντικτύπου του μηχανισμού επικύρωσης στην κοινωνία και την αγορά εργασίας: Ποσοτικός δείκτης. Μετρά τον βαθμό αναγνώρισης των αποτελεσμάτων του μηχανισμού επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Για τη μέτρηση του δείκτη θα διενεργηθεί σχετική έρευνα πεδίου.

Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πολύ σημαντική στη συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή (Δυτική Μακεδονία), στο πλαίσιο της μεταλιγνιτικής περιόδου. Πιο συγκεκριμένα, έχει διαμορφωθεί ένα Επιχειρησιακό Σχέδιο Ανάπτυξης για τη Μεταλιγνιτική Περίοδο, το οποίο «αποτελεί το μεθοδολογικό εργαλείο για την ποιοτική και ποσοτική αποτύπωση των αναγκών της περιοχής ενδιαφέροντος και τον τρόπο αντιμετώπισής τους για μια βιώσιμη προοπτική στο πλαίσιο των υπαρχόντων ή μελλοντικών χρηματοδοτικών μέσων» με κύριο ζητούμενο τις «άμεσες, έμμεσες και επαγόμενες απώλειες στο παραγόμενο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν και την Απασχόληση, εξαιτίας της μείωσης των εξορυκτικών

και ηλεκτροπαραγωγικών δραστηριοτήτων, να μπορέσουν να αντισταθμιστούν μέσω υλοποίησης των παρεμβάσεων του Επιχειρησιακού Σχεδίου, με παράλληλη αντιμετώπιση των επιπτώσεων στο φυσικό και ανθρωπογενές περιβάλλον» (Αμανατίδης, 2014).

Το επιχειρησιακό σχέδιο εξειδικεύεται σε επιμέρους άξονες παρέμβασης για τη μεταλιγνιτική περίοδο, οι οποίοι είναι οι εξής (Προδρόμου & Μάντζαρης, 2016, σελ. 44):

Άξονας 1: «Ενίσχυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και εμπλουτισμός της παραγωγικής βάσης της περιοχής με καινοτόμες και ανταγωνιστικές δραστηριότητες».

Άξονας 2: «Ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού σε τομείς που συνδέονται άμεσα με το εν δυνάμει παραγωγικό περιβάλλον της περιοχής».

Άξονας 3: «Προστασία, ανάδειξη και αξιοποίηση του φυσικού και ανθρωπογενούς περιβάλλοντος και διαμόρφωση ευνοϊκών συνθηκών διαβίωσης».

Άξονας 4: «Τεχνική υποστήριξη για την υλοποίηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος».

Η περίοδος αυτή ολοκληρώνεται το 2021. Το σχέδιο απόσυρσης των λιγνιτικών μονάδων στην περιοχή της Δυτικής Μακεδονίας απεικονίζεται στον πιο κάτω πίνακα.

Μονάδα	Καθαρή Δυναμικότητα [MW]	Ημερομηνία Έναρξης	Παλιά Ημερομηνία Απόσυρσης	Ημερομηνία Απόσυρσης σύμφωνα με το στόχο 20-20-20	Νέα Ημερομηνία Απόσυρσης (χωρίς επένδυση)	Σχόλια
Άγιος Δημήτριος 1	274,0*	1984	2028	2020	2020	Περιορίζονται στις 32000 ώρες λειτουργίας 2016-23 λόγω των περιορισμών των λιγνιτικών μονάδων (IPPC) (Καμινάδα 1: μονάδες:1 & 2, Καμινάδα 2: μονάδες:3 & 4)
Άγιος Δημήτριος 2	274,0*	1984	2029	2020	2020	
Άγιος Δημήτριος 3	283,0*	1985	2030	2020	2020	
Άγιος Δημήτριος 4	283,0*	1986	2031	2020	2020	
Άγιος Δημήτριος 5	342,0	1997	2045	Μετά το 2040	2040	
Αμύνταιο 1	273,0*	1987	2031	2020	2020	Περιορίζονται στις 17500 ώρες λειτουργίας 2016-23 (μονή καμινάδα)
Αμύνταιο 2	273,0*	1987	2032	2020	2020	
Μελίτη	289,0	2003	2048	Μετά το 2040	Μετά το 2040	
Καρδιά 1	275,0*	1975	2019	2019	2019	Περιορίζονται στις 17500 ώρες λειτουργίας 2016-23 (τέσσερις ξεχωριστές καμινάδες)
Καρδιά 2	275,0*	1975	2020	2020	2020	
Καρδιά 3	280,0*	1980	2025	2020	2020	
Καρδιά 4	280,0*	1981	2026	2020	2020	
Πτολεμαΐδα 1	64,0	1959	2013	2010	2010	
Πτολεμαΐδα 2	116,0	1962	2013	2012	2012	
Πτολεμαΐδα 3	116,0	1965	2013	2014	2014	
Πτολεμαΐδα 4	274,0	1973	2017	2015	2015	
Λιπτόλ 1	30,0	1959	2013	2012	2012	
Λιπτόλ 2	8,0	1965	2013	2012	2012	

Πηγή: Αμνατιδης, 2014

Όπως τονίζουν οι Προδρόμου και Μάντζαρης (2016, σελ. 25), «το συνολικό τακτικό και έκτακτο προσωπικό που απασχολεί η ΔΕΗ στην ΠΔΜ ανέρχεται σε 5.522 εργαζομένους (2014), εκ των οποίων οι μόνιμες-τακτικές θέσεις απασχόλησης είναι 4.199. Από τα δεδομένα προκύπτει συνεπώς ότι η ΔΕΗ συνεισφέρει στον δευτερογενή τομέα, κατά προσέγγιση, το 45,9% των άμεσων θέσεων εργασίας, ενώ στο σύνολο των θέσεων απασχόλησης της ΠΔΜ, η συνεισφορά των άμεσων θέσεων απασχόλησης που δημιουργεί η ΔΕΗ, χωρίς να συνεκτιμάται η πολλαπλασιαστική τους συνεισφορά, εκτιμάται στο 6,3%».

Μέσα από το παράδειγμα της Γερμανίας καταδεικνύεται η αναγκαιότητα εστίασης στην επιμόρφωση και κατάρτιση των εργαζομένων, μέσα από έναν σωστό στρατηγικό σχεδιασμό, τη συμμετοχή και τη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων, αλλά και τη διαχείριση και αξιοποίηση των πόρων, συμπεριλαμβανομένου και του ανθρώπινου κεφαλαίου. Πιο συγκεκριμένα, «το 2007 σε μια απόφαση ορόσημο, η Γερμανία αποφάσισε να καταργήσει σταδιακά τον άνθρακα με κοινωνικά δίκαιο τρόπο μέχρι τα τέλη του 2018. Για να εξασφαλιστεί ότι κανένας από τους 37.000 τότε ανθρακωρύχους δεν θα μείνει χωρίς εργασία, δαπανήθηκαν δισεκατομμύρια ευρώ για σχήματα

πρώρης συνταξιοδότησης που αφορούσαν τους μεγαλύτερους ηλικιακά και προγράμματα επανακατάρτισης για τους νεότερους εργαζομένους» (Μαυρογένης, 2018).

Στο πλαίσιο αυτό, αναγκαία είναι και η διασφάλιση ποιότητας των διαδικασιών υλοποίησης προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που θα δημιουργηθούν. Η εφαρμογή ενός προτύπου ISO 9001 αποτελεί έναν τρόπο βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών από μέρος των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Σύμφωνα με τον Σταμπουλή (2017, σελ. 105), πρακτικοί λόγοι για την εφαρμογή ενός προτύπου ISO 9001 σχετίζονται με την

- «προώθηση της δημόσιας εικόνας υψηλής ποιότητας ενός φορέα κατάρτισης με συνακόλουθο υψηλό βαθμό αναγνωρισιμότητας,
- αύξηση της ικανοποίησης των πελατών και του βαθμού συμμόρφωσης στις απαιτήσεις των αρχών εποπτείας και χρηματοδότησης,
- μείωση του κόστους παροχής υπηρεσιών μέσω της βελτιστοποίησης διαχείρισης των πόρων και του χρόνου στον φορέα,
- αύξηση της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων στα ζητήματα διασφάλισης ποιότητας,
- συνεχή αναβάθμιση του τρόπου οργάνωσης του φορέα και βελτίωση των σχετικών διεργασιών μέσω αντικειμενικών μηχανισμών παρακολούθησης και μέτρησης,
- ανάγκη βελτίωσης του τρόπου λειτουργίας συμπληρωματικών δραστηριοτήτων, όπως οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και προώθησης στην αγορά εργασίας».

Καθώς συχνά προβάλλονται επιχειρήματα έναντι της διασφάλισης ποιότητας ενός συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι προϋποθέσεις για την επιτυχή εφαρμογή ενός συστήματος διασφάλισης ποιότητας ISO 9001 στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι οι κάτωθι, όπως τονίζονται από τον Σταμπουλή (2017, σελ. 106):

- «Ο φορέας να διαθέτει ήδη μια ικανοποιητική σε μέγεθος διοικητική οργάνωση,
- Να υπάρχει ήδη μια έστω και άτυπη πολιτική ποιότητας της οποίας οι αρχές να γίνονται σεβαστές,
- Ο φορέας να έχει τη δυνατότητα να παραμένει σχετικά σταθερός σε επίπεδο δραστηριοτήτων και προσωπικού,
- Οι εσωτερικές διεργασίες στην οργάνωση του φορέα να είναι καλά αφομοιωμένες από το προσωπικό,
- Ο φορέας να είναι οικονομικά βιώσιμος,
- Ένα εξειδικευμένο και αξιόπιστο στέλεχος του φορέα να είναι διαθέσιμο στο να συντονίζει το όλο εγχείρημα, ως εσωτερικά υπεύθυνος του συστήματος,
- Η διεύθυνση του φορέα να πιστεύει στην αξία της πιστοποίησης της ποιότητας και να δεσμεύεται ενεργά στη διαδικασία»

Τα κριτήρια ποιότητα μπορούν να είναι τα εξής:

- 1) Θα πρέπει να εξασφαλίζεται η πρόσβαση στην ενημέρωση σε όλους τους ενδιαφερόμενους και σε όλα τα στάδια της διαδικασίας. Ιδιαίτερη μέριμνα θα πρέπει να δίνεται στην εξασφάλιση της ενημέρωσης για τα ΑΜΕΑ καθώς και για πληθυσμούς με γλωσσικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες (πχ. ΡΟΜΑ) και τους μετανάστες / παλιννοστούντες / πρόσφυγες.
- 2) Τα οφέλη από τη συμμετοχή στη διαδικασία επικύρωσης της μη τυπικής / άτυπης μάθησης, οι προϋποθέσεις συμμετοχής και τα στάδια που περιλαμβάνονται, θα πρέπει ως πληροφορία να είναι σαφής και κατανοητή στους ενδιαφερόμενους προκειμένου να λάβουν τεκμηριωμένη απόφαση για τη συμμετοχή τους ή μη στη διαδικασία.
- 3) Οι διαδικασίες αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων θα πρέπει να εξασφαλίζουν την αξιοπιστία, αντικειμενικότητα, διαφάνεια και ίση μεταχείριση.
- 4) Η επικύρωση μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της μη τυπικής/ άτυπης μάθησης θα πρέπει να βασίζεται σε συγκεκριμένα πρότυπα και να γίνεται στη βάση τεκμηριωμένης μεθοδολογίας.

- 5) Η διαβούλευση αποτελεί εργαλείο για τη διασφάλιση της διαφάνειας, της αξιοπιστίας και της αποτελεσματικότητας του μηχανισμού επικύρωσης.
- 6) Οι Σύμβουλοι Καθοδήγησης και οι Αξιολογητές θα πρέπει να προετοιμαστούν κατάλληλα για τη συμμετοχή τους στη διαδικασία επικύρωσης. Αυτό περιλαμβάνει τη συμμετοχή τους σε πρόγραμμα επιμόρφωσης.
- 7) Τα προγράμματα μη τυπικής/ άτυπης μάθησης θα πρέπει να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται με βάση συγκεκριμένες προδιαγραφές.
- 8) Θα πρέπει να διασφαλίζεται η ευθυγράμμιση των εμπλεκόμενων φορέων στις απαιτήσεις/ προδιαγραφές των προγραμμάτων μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνει μία ειδική αναφορά στους πληθυσμούς με γλωσσικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες (πχ. ΡΟΜΑ) και τους μετανάστες / παλιννοστούντες / πρόσφυγες που αναφέρθηκαν παραπάνω. Ο μηχανισμός επομένως, θα πρέπει να συνάδει με τις βασικές κατευθύνσεις της Εθνικής Στρατηγικής Ένταξης (2018, σελ. 38) που είναι:

- «Η ένταξη δικαιούχων διεθνούς προστασίας και των αιτούντων αυτής οι οποίοι διαμένουν προσωρινά στη χώρα ή/και θα παραμείνουν σε αυτήν μετά την αναγνώριση του καθεστώτος προστασίας τους με στόχο την ομαλή είσοδό τους στην ελληνική κοινωνία
- Η διευκόλυνση της επιστροφής στη νομιμότητα των μεταναστών και των μεταναστριών, οι οποίοι λόγω της οικονομικής κρίσης αδυνατούν να διατηρήσουν το καθεστώς νόμιμης διαμονής, με απώτερο σκοπό την ολοκλήρωση της ένταξής τους στη Χώρα
- Η ενίσχυση του ρόλου της Αυτοδιοίκησης, ως αναπόσπαστου συνδιαμορφωτή των πολιτικών ένταξης και ως βασικού εκτελεστικού μηχανισμού κατά την εφαρμογή τους, καθώς και η δημιουργία και εξασφάλιση ενός ευνοϊκού πλαισίου για τη συμμετοχή δήμων και περιφερειών στη διαδικασία ένταξης
- Η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας υποδοχής αλλά και της ευρύτερης κοινής γνώμης αναφορικά με τη σημασία της ένταξης πολιτών τρίτων

χωρών, ενισχύοντας το θετικό πρόσημο της ενσωμάτωσης και τα σημαντικά οφέλη της για την ελληνική πολιτεία και κοινωνία, διασφαλίζοντας παράλληλα, την κοινωνική συνοχή

- Η δημιουργία ενός κοινού συντονιστικού πλαισίου, οριζόντιου χαρακτήρα, το οποίο θα διαπνέει τις δράσεις όλων των εμπλεκόμενων στην ένταξη κρατικών φορέων με στόχο τη συνοχή της πολιτικής ένταξης καθώς και την ενίσχυση της επίδρασης των σχεδιαζόμενων δράσεων
- Ο συντονισμός και η συνεργασία με διακρατικούς, διεθνείς και ιδιωτικούς φορείς καθώς και της Κοινωνίας των Πολιτών με απώτερο σκοπό την συνοχή και τη συμπληρωματικότητα της διαδικασίας ένταξης
- Ο εκσυγχρονισμός της διαδικασίας χορήγησης αδειών διαμονής και καθεστώτος διεθνούς προστασίας, ακολουθώντας τους εθνικούς στόχους για το ριζικό μετασχηματισμό των υφιστάμενων διαδικασιών και την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών σε υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας, σε συστοιχία με τη Στρατηγική για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση 2014-2020. Πέραν τούτου, η ψηφιοποίηση της διαδικασίας χορήγησης αδειών διαμονής είναι κομβικής σημασίας καθώς εξυπηρετεί κι άλλους στόχους, όπως είναι η ταχύτερη εξυπηρέτησή των πολιτών, η περαιτέρω διασφάλιση των διαδικασιών έκδοσης αδειών, κ.ά. η έγκαιρη και ολοκληρωμένη πληροφόρηση μεταναστών και μεταναστριών σχετικά με τις νέες εθνικές εξελίξεις στον τομέα της μεταναστευτικής πολιτικής, των εθνικών και τοπικών δράσεων και των προγραμμάτων από τις οποίες μπορούν να ωφεληθούν, καθώς και των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών τους στο πλαίσιο της ένταξης και της συμμετοχής τους στην ελληνική πολιτεία και κοινωνία»

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το Migrants Integration in the Labour Market in Europe (2019), διαπιστώθηκε ότι οι υπήκοοι τρίτων χωρών στην Ευρώπη εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ισχυρούς φραγμούς στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας και να επιβαρύνονται περισσότερο από τους εγχώριους στην απασχόληση. Επίσης, διαπιστώθηκαν τα εξής:

- «Η χρήση μη επίσημων τρόπων πρόσληψης ανθρώπινου δυναμικού(παραπομπές από συναδέλφους) είναι μια πολύ ισχυρή τάση στην Ελλάδα
- Οι εργοδότες δεν έχουν ενημέρωση στο πώς να προγράμματα πρακτικής άσκησης ή / και μαθητείας για την πρόσληψη πολιτών εκτός ΕΕ
- Οι εργοδότες έχουν γενικά χαμηλή ή πολύ χαμηλή επίγνωση όσο αφορά τις πολιτικές πρόσληψης που ενθαρρύνουν την ποικιλομορφία
- Η γλώσσα θεωρείται ως σημαντικό εμπόδιο για την πρόσληψη υπηκόων τρίτων χωρών σε όλες τις χώρες
- Η έλλειψη γενικής εκπαίδευσης αποτελεί εμπόδιο για την πρόσληψη υπηκόων τρίτων χωρών σε όλες τις χώρες
- Η εθνική στήριξη για την πρόσληψη και την απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για την πρόσληψη τους στην Ελλάδα
- Η πρόσληψη μεταναστών στην Ελλάδα δεν είναι εύκολο έργο λόγω της γραφειοκρατίας που εμπλέκεται»

Στο πλαίσιο των ανωτέρω, η έκθεση-έρευνα επισημαίνει πως θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τα εξής (Migrants Integration in the Labour Market in Europe, 2019), τα οποία θα πρέπει να ενσωματωθούν και να λειτουργήσουν εντός του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων και του μηχανισμού επικύρωσης και αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης:

«Ηλεκτρονικές υπηρεσίες για την διαχείριση πρόσληψης υπηκόων τρίτων χωρών: Απαιτούνται ηλεκτρονικές υπηρεσίες για την αναζήτηση υπηκόων τρίτων χωρών, κυρίως για αυτούς που έχουν δεξιότητες εξειδίκευσης. Αυτό απαιτεί τυποποιημένες διαδικασίες για τη συλλογή και κατηγοριοποίηση των δεξιοτήτων και των προσόντων των μεταναστών και τη χαρτογράφηση τους σε επαγγελματικά προσόντα (ταξινόμηση δεξιοτήτων της ΕΕ). Επίσης προτείνονται οι υπηρεσίες αυτές να παρέχουν τις προσφερόμενες θέσεις

εργασίας για τους υπηκόους τρίτων χωρών. Οι υπηρεσίες αυτές θα πρέπει να προωθούν στην πράξη την ίση πρόσβαση στην απασχόληση εξασφαλίζοντας ίση μεταχείριση όσον αφορά την πρόσληψη, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, τις συνθήκες εργασίας, την αμοιβή, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης για τη διαχείριση διοικητικών διαδικασιών: Απλούστευση των νομικών και διοικητικών διαδικασιών μέσω της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης που διαχειρίζεται νομικές υπηρεσίες και σχετίζεται με την πρόσληψη και την απασχόληση των υπηκόων τρίτων χωρών.

Ηλεκτρονική Θυρίδα για πληροφορίες σχετικά με την πρόσληψη και την απασχόληση για υπηκόους τρίτων χωρών: Ηλεκτρονική υπηρεσία που παρέχει υποστήριξη και προσανατολισμό σε όλα τα θέματα που σχετίζονται με την πρόσληψη και την απασχόληση πολιτών εκτός ΕΕ. Κατευθυντήριες γραμμές για τους εργοδότες που προσλαμβάνουν ή προτίθενται να προσλάβουν πολίτες εκτός ΕΕ. On-line υποστήριξη με την βοήθεια διαμεσολαβητών για τη διαχείριση των θεμάτων διαφορετικότητας. Συνεργασία με σχετικούς φορείς για την παροχή εξειδικευμένης υποστήριξης.

Ευκαιρίες για εργοδότες που προσλαμβάνουν υπηκόους τρίτων χωρών: Οι εργοδότες που απασχολούν μετανάστες πρέπει να υποστηρίζονται από εθνικούς ή περιφερειακούς οργανισμούς και να λαμβάνουν μειωμένες φορολογικές παροχές. Παροχή χρηματοδότησης για την ενθάρρυνση των εργοδοτών να δημιουργήσουν ευκαιρίες μαθητείας

Ταχύρρυθμα προγράμματα για εκμάθηση της γλώσσας: Ταχύρρυθμα προγράμματα (π.χ. με διάρκεια 6 μηνών) για την εκμάθηση βασικών γλωσσικών δεξιοτήτων και για την εκμάθηση συγκεκριμένων όρων εργασίας

Προγράμματα δια βίου κατάρτισης για τους υπηκόους τρίτων χωρών: Προγράμματα διά βίου κατάρτισης και επανεκπαίδευσης για υπηκόους τρίτων χωρών που πρέπει να αποκτήσουν βασικές δεξιότητες ή να αναβαθμίσουν τις υπάρχουσες ικανότητές τους για να αποκτήσουν καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης

Προγράμματα κατάρτισης για εργοδότες: Προγράμματα κατάρτισης για εργαζόμενους που πρέπει να εργάζονται σε διαφορετικά περιβάλλοντα»

Σε αυτό το πλαίσιο, είναι πολύ σημαντικό για τους κατοίκους της Δυτικής Μακεδονίας να προχωρήσουν στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης, ούτως ώστε να μπορέσουν να απασχοληθούν σε άλλες θέσεις εργασίας. Συνεπώς, η διαδικασία αυτή είναι σημαντική εξαιτίας των μετασχηματισμών που απορρέουν σε επίπεδο παραγωγικής διαδικασίας στην ευρύτερη περιοχή της Δυτικής Μακεδονίας, στην κινητικότητα των εργαζομένων που έρχεται ως απόρροια της νέας μεταλιγνιτικής περιόδου που θα οδηγήσει σε ανεργία αρκετούς εργαζομένους, και επομένως στην αλλαγή επαγγελματικού προσανατολισμού αρκετών εργαζομένων.

Για αυτό απαιτείται η συνδρομή και η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Επί παραδείγματι, οι Προδρόμου και Μάντζαρης (2016) τονίζουν τη συμβολή των εξής φορέων: α) των τοπικών κοινοτήτων στην ενσωμάτωση σχεδίου κλεισίματος ορυχείου στις επιχειρηματικές διαδικασίες, β) της τοπικής αυτοδιοίκησης στην έγκαιρη έναρξη σχεδιασμού του περιφερειακού πλάνου μετάβασης, τη δημιουργία συμπράξεων, καθώς και τον σχεδιασμό και προώθηση βιώσιμων οικονομικών δραστηριοτήτων, γ) των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων στη διασύνδεση με διεθνείς Οργανισμούς και ΜΚΟ, την ανάπτυξη δεξιοτήτων των τοπικών κοινωνιών, την παρακολούθηση και δράσεις ενημέρωσης, δ) τους διεθνείς οργανισμούς για τη διάχυση διεθνών καλών πρακτικών, τη διαμόρφωση προτύπων και κανονισμών, τη σύμπραξη με την κυβέρνηση, τις τοπικές κοινωνίες και την εταιρία εξόρυξης.

Συνολικά, τα συμπεράσματα που εξάγονται από την παρούσα έρευνα είναι τα εξής:

1. Αναγκαιότητα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης λόγω των προκλήσεων που αναπτύσσονται σε επίπεδο εξέλιξης της τεχνολογίας, μετάβασης προς μία πιο βιώσιμη οικονομία, δημογραφικών μεταβολών, αλλά και εξωτερικών σοκ (π.χ. οικονομική κρίση)
2. Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης θα πρέπει να εδράζεται σε δύο πυλώνες: απόκτηση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσόντων

3. Η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μπορεί να οδηγήσει σε οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική ανάπτυξη
4. Το υφιστάμενο πλαίσιο αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα διέπεται από σημαντικά εμπόδια
5. Η Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας θα πρέπει να επενδύσει στην εκπαίδευση και ανάπτυξη προσόντων συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού που πλήττονται από την ανεργία, ιδίως στο πλαίσιο της μεταλιγνιτικής περιόδου, ούτως ώστε να μην υπάρξουν αρνητικές επιπτώσεις – ή τουλάχιστον να μετριαστούν – σε επίπεδο απασχόλησης και περιθωριοποίησης

Στη βάση των ευρημάτων της παρούσας έρευνας και των συμπερασμάτων, μία τελευταία πρόταση αφορά στην αξιοποίηση αυτών προκειμένου να δημιουργηθούν νέα Επαγγελματικά Περιγράμματα. Πιο συγκεκριμένα, νέα Επαγγελματικά Περιγράμματα που αφορούν τις Κύριες και Επιμέρους Επαγγελματικές Λειτουργίες και Εργασίες μπορούν να σκιαγραφηθούν, γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες μπορούν να προσδιοριστούν, αλλά και τρόποι αξιολόγησης των απαιτούμενων προσόντων μπορούν να καταγραφούν.

Οι νέες ανάγκες και τάσεις της αγοράς, όπως διαμορφώνονται για παράδειγμα στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, μπορούν να οδηγήσουν στην ανάγκη δημιουργίας νέων Επαγγελματικών Περιγραμμάτων είτε για υφιστάμενα επαγγέλματα, είτε για νέα, για τα οποία παρουσιάζεται ήδη ή θα ξεκινήσει να παρουσιάζεται αυξημένη ζήτηση. Εξελίξεις σε επίπεδο κοινωνικό, τεχνολογικό, οικονομικό, προσδιορίζουν αυτά τα νέα Επαγγελματικά Προσόντα, τα οποία επομένως θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους όλους τους μετασχηματισμούς που συντελούνται σε πολλαπλά επίπεδα. Στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας:

- Το εργατικό δυναμικό έρχεται αντιμέτωπο με συνεχείς, σημαντικές / δραστικές αλλαγές.
- Ο τρόπος οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας εξελίσσεται συνεχώς και αλλάζει.
- Οι παραδοσιακές διαδρομές σταδιοδρομίας θα συνεχίσουν να εξασθενίζουν.

- Οι εργαζόμενοι μπορεί να εργάζονται παράλληλα με ένα εργατικό δυναμικό που δεν έχει καριέρα ή ορθολογικές προσδοκίες εξέλιξης σταδιοδρομίας (π.χ. ηλικιωμένοι) και μπορεί να είναι πιο δύσκολο να παρακινηθούν.
- Οι εργαζόμενοι εκτιμούν τον εμπλουτισμό, την ευελιξία και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας περισσότερο από την ασφάλεια και τη σταθερότητα της εργασίας.
- Η εργασία επανασχεδιάζεται για να καλύψει τις αυξημένες απαιτήσεις ευελιξίας, όπως κόμβους τηλεπικοινωνιών, διαδικτυακές τεχνολογίες για σύνδεση με / μέσα από εικονικούς κόσμους.
- Η αγορά εργασίας κατέχει πλέον μία δική της δυναμική

Οι πρωτοβουλίες σχετικά με τον προγραμματισμό της σταδιοδρομίας θα πρέπει να περιλαμβάνουν την ανάπτυξη επίσημων διαδρομών σταδιοδρομίας και σε αυτό μπορεί να συμβάλουν τα νέα Επαγγελματικά Περιγράμματα. Τα εν λόγω Περιγράμματα μπορούν να υποστηρίξουν εκπαιδευτικά ιδρύματα, εργοδότες και κυρίως εργαζομένους να προσδιορίσουν τις απαιτούμενες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες για ένα επάγγελμα, οδηγώντας στην στρατηγική ανάπτυξη καριέρας, μέσω της παρακολούθησης κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης, αλλά και της αναγνώρισης της κατάλληλης προηγούμενης γνώσης. Επομένως, αυτά τα περιγράμματα μπορούν να φανούν ιδιαίτερα ωφέλιμα σε διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη.

Στο πλαίσιο αυτό τα νέα Επαγγελματικά Περιγράμματα μπορούν να συνεισφέρουν στα ενδιαφερόμενα μέρη (εκπαιδευτικούς οργανισμούς, εργοδότες, εργαζομένους) στις εξής περιοχές: α) στην αυτοαξιολόγηση (διερεύνηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων, καθώς και των προηγούμενων εμπειριών, επιτευγμάτων), β) στη δημιουργία ενός εξατομικευμένου χάρτη καριέρας, ο οποίος θα αξιοποιεί τις προηγούμενες εμπειρίες, τα ενδιαφέροντα και τα κίνητρα του ατόμου, ενώ ταυτόχρονα απαιτεί από εκείνον να αναπτύξει έναν ορισμένο βαθμό νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, γ) στην εξερεύνηση άλλων ευκαιριών εντός της αγοράς εργασίας που διαμορφώνονται, δ) στον ακριβέστερο και πληρέστερο προσδιορισμό των θέσεων εργασίας, της επαγγελματικής

ανάπτυξης των εργαζομένων εντός των οργανισμών, ε) στον προσδιορισμό τομέων επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης και επομένως στον σχεδιασμό προγραμμάτων δια βίου μάθησης από οργανισμούς απασχόλησης (ιδιωτικούς και κρατικούς) και φορείς δια βίου μάθησης, στ) στη συνεργασία των κατάλληλων φορέων για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης των ατόμων στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων και με συγκεκριμένα βήματα.

6.3 Συσχέτιση της ανάλυσης των αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων της έρευνας με τις εξελίξεις της οικονομίας της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας

Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας θα πρέπει να ιδωθούν υπό το πρίσμα των εξελίξεων της οικονομίας και της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας. Όπως παρατηρείται από τον πιο κάτω πίνακα, η Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας παρουσιάζει μία μικρή μείωση στον αριθμό των ανέργων κατά το δεύτερο εξάμηνο το 2018 σε σύγκριση με το αντίστοιχο εξάμηνο του 2017, που αντιστοιχεί σε -1,69%. Μάλιστα, η κατανομή των ανέργων στην Περιφέρεια το έτος 2018 μειώθηκε σε 3,08% από 3,22% το έτος 2017. Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί πως η Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας έχει το διάστημα Ιούλιος-Δεκέμβριος 2018 το υψηλότερο ποσοστό αναζητούντων εργασίας στο σύνολο των εγγεγραμμένων στον ΟΑΕΔ. Επίσης, παρατηρείται για το έτος 2018 πως ο αριθμός των γυναικών ανέργων είναι σημαντικά υψηλότερος από τον αντίστοιχο των αντρών. Η ποσοστιαία μεταβολή που καταγράφεται για το εξάμηνο Ιουλίου 2018-Δεκεμβρίου 2018 (μεταβολή εξαμήνου) του αριθμού των ανέργων στην περίπτωση των αντρών είναι 4,63% και στην περίπτωση των γυναικών είναι 16,80%. Αναφορικά με την ηλικία, υψηλότερος είναι ο αριθμός των ανέργων ηλικίας 30-44 ετών, ενώ ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα των 25-29 ετών.

Πίνακας 6.1 Αριθμός ανέργων στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας και στο σύνολο της χώρας, ανά μήνα και φύλο, β' εξάμηνο 2017-2018

		Ιουλ	Αύγ	Σεπ	Οκτ	Νοε	Δεκ
2017	Π/ρεια	27.327	27.250	26.239	26.318	27.044	27.787

	Σύνολο χώρας	830.465	827.490	799.964	824.517	864.778	879.881
2018	Π/ρεια	26.332	26.734	25.837	26.109	26.669	27.552
	Άντρες	8.941	8.944	8.899	9.095	9.601	10.443
	Γυναίκες	17.391	17.790	16.938	17.014	17.068	17.109
	Σύνολο χώρας	827.854	841.481	815.720	844.710	898.965	935.449

Πηγή: ΟΑΕΔ, 2019

Για το έτος 2019 παρατηρείται αυξομείωση μεταξύ των μηνών Ιανουαρίου-Δεκεμβρίου στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας. Μείωση παρατηρείται τους μήνες Μάιο, Σεπτέμβριο και Οκτώβριο, ενώ σημαντική αύξηση παρατηρείται τους πρώτους και τους τελευταίους μήνες του έτους, τόσο στην Περιφέρεια, όσο και συνολικά στη χώρα.

Πίνακας 6.2 Αριθμός ανέργων (αναζητούντων εργασίας) στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας και στο σύνολο της χώρας, 2019

	Αριθμός ανέργων στην Περιφέρεια	Αριθμός ανέργων στο σύνολο της χώρας
Ιανουάριος	28.072	957.532
Φεβρουάριος	27.957	949.385
Μάρτιος	27.410	928.141
Απρίλιος	26.582	869.334
Μάιος	25.996	842.274
Ιούνιος	26.558	858.069
Ιούλιος	27.517	893.310
Αύγουστος	27.085	888.089
Σεπτέμβριος	25.708	843.154
Οκτώβριος	25.983	915.516
Νοέμβριος	27.182	1.018.503
Δεκέμβριος	28.303	1.064.526

Πηγή: ΟΑΕΔ, 2020

Η συγκεκριμένη πορεία των ανέργων θα πρέπει να συνδυαστεί με την πορεία της εξέλιξης της ελληνικής οικονομίας. Η εξαμηνιαία έρευνα οικονομικού κλίματος στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ κατέδειξε μία επιβράδυνση της οικονομικής δραστηριότητας για το πρώτο εξάμηνο του 2019: ο γενικός δείκτης οικονομικού κλίματος των μικρομεσαίων επιχειρήσεων του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ συνεχίζει να αυξάνεται περαιτέρω, με χαμηλότερη όμως ένταση. Διαμορφώνεται στις 61,9 μονάδες (ιστορικό υψηλό δεκαετίας), έναντι 58,8 μονάδων τον Ιανουάριο του 2019 και 53 μονάδων τον Ιούλιο του 2018. ο δείκτης κύκλου εργασιών των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων μετά την σημαντική αύξηση που κατέγραψε το δεύτερο εξάμηνο του 2018 διαμορφώνεται στις 58,4 μονάδες έναντι 62,3 τον Ιανουάριο του 2019 και 51,8 τον Ιούλιο του 2018. Ανάλογη είναι η εικόνα και στον δείκτη ζήτησης όπου διαμορφώνεται στις 61 μονάδες, έναντι 63,9 μονάδων τον Φεβρουάριο του 2019 και 54,2 μονάδων τον Ιούλιο του 2018. Αναφορικά με την επενδυτική δραστηριότητα παρατηρείται το πρώτο εξάμηνο του 2019 μία πολύ μικρή αύξηση σε σύγκριση με το δεύτερο εξάμηνο του 2018. Ωστόσο συνεχίζει να παραμένει σε χαμηλά επίπεδα εξαιτίας τριών παραγόντων: α) της απουσίας χρηματοδότησης, β) της υπερφορολόγησης και γ) της απουσίας κινήτρων (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019).

Στη βάση των παραπάνω, επομένως, κρίνεται ακόμα πιο αναγκαία η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης. Η Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας χαρακτηρίζεται από υψηλό αριθμό ανέργων, ιδίως στις γυναίκες και στις ηλικίες 30-44 ετών. Για τον λόγο αυτό, θα πρέπει τα προγράμματα συμβουλευτικής καθοδήγησης και η ενημέρωση των ενδιαφερομένων που αναφέρθηκαν παραπάνω στο πλαίσιο των προτάσεων πρακτικής εφαρμογής, να εστιάσουν στις συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού. Επιπρόσθετα, οι φορείς απασχόλησης και εκπαίδευσης θα πρέπει να συνεργαστούν ούτως ώστε να εστιάσουν σε συγκεκριμένες ανάγκες συγκεκριμένων τμημάτων του πληθυσμού, που χαρακτηρίζονται από υψηλή ανεργία. Σε συνεργασία με επιμελητήρια, μεμονωμένους εργοδότες και εργοδοτικές ενώσεις, φορείς εκπαίδευσης και απασχόλησης μπορούν να σχεδιάσουν από κοινού

προγράμματα απόκτησης νέων ή ενίσχυσης υφισταμένων προσόντων, που θα βοηθήσουν αυτές τις ομάδες να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό.

6.4 Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις περαιτέρω έρευνας

Ο πρώτος περιορισμός αυτής της έρευνας σχετίζεται με το ότι το δείγμα προέρχεται από μία συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή. Κατά συνέπεια, τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας δεν μπορούν εύκολα να γενικευθούν και ακόμα και σε αυτήν την περίπτωση η γενίκευση των αποτελεσμάτων θα πρέπει να γίνει με πολύ μεγάλη προσοχή. Ο δεύτερος περιορισμός αυτής της έρευνας είναι πως εξετάστηκε εμπειρικά η κατάσταση που αφορά στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης μόνο στην Ελλάδα, ενώ στο θεωρητικό μέρος γίνεται αναφορά και σε άλλες χώρες του εξωτερικού.

6.5 Προτάσεις για μελλοντικούς ερευνητές

1. Στη βάση των περιορισμών που προσδιορίστηκαν στην επόμενη ενότητα, μία μελλοντική έρευνα θα ήταν αναγκαίο να διεξαχθεί σε πανελλήνιο επίπεδο, με ένα δείγμα από όλη την Ελλάδα, με αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού σε επίπεδο ποιοτικών χαρακτηριστικών (π.χ. εθνικότητα) και ποσοτικών χαρακτηριστικών (π.χ. στη βάση του πληθυσμού της εκάστοτε περιφέρειας).
2. Επιπρόσθετα, μία μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εξετάσει και τα εθνικά πλαίσια προσόντων σε άλλες χώρες, ευρωπαϊκές και μη. Για τον λόγο αυτό, η έρευνα αυτή θα μπορούσε να επικεντρωθεί στη διερεύνηση απόψεων ατόμων (εργαζομένων και ανέργων) και φορέων οργανισμών πιστοποίησης από διάφορες χώρες. Με τον τρόπο αυτό είναι δυνατό να καταδειχθούν ομοιότητες και αποκλίσεις σε επίπεδο δομής και διάρθρωσης του πλαισίου και της διαδικασίας αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης, σε επίπεδο κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για την πιστοποίηση γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων, σε επίπεδο αναγνώρισης οφελών και αναγκαιότητας αναγνώρισης προηγούμενης

γνώσης, αλλά και σε επίπεδο προβλημάτων που διαπιστώνονται σε αυτή τη διαδικασία. Επιπρόσθετα, μία τέτοια έρευνα θα μπορούσε να οδηγήσει και στην παροχή προτάσεων που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών. Τέλος, μία τέτοια έρευνα θα μπορούσε να εξάγει και ενδιαφέροντα αποτελέσματα όσον αφορά στο πώς το εκάστοτε κοινωνικό, πολιτικό, πολιτισμικό, οικονομικό και τεχνολογικό περιβάλλον επιδρά, επηρεάζει και επηρεάζεται από το σύστημα που χρησιμοποιείται για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

1. Αμανατίδης, Γ. (2014). Ημερίδα: Επιχειρησιακό Σχέδιο Ανάπτυξης για τη Μεταλιγνιτική Περίοδο στη Δυτική Μακεδονία. Ανακτήθηκε από: <https://energypress.gr/sites/default/files/media/AMANATIDHS%20METALIGNITIKH%20PERIODOS.pdf>
2. Αρβανίτη, Ε. (2005). Γενικοί Δείκτες Αξιολόγησης και Πιστοποίησης. Ανακτήθηκε από: <http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/2449/733.pdf>
3. Αρβανίτη, Ε. (2005α). Εθνικά Συστήματα Προσόντων & Πλαίσια Δια Βίου Εκπαίδευσης. Ανακτήθηκε από: <http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/2448/732.pdf>
4. Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
5. Creswell, J. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Ίων.
6. Δόσης, Ε. Γ. (2017). *Διερεύνηση της ανάπτυξης και αναγνώρισης σχημάτων πιστοποίησης προσώπων κατά ISO/IEC 17024: Μια αξιολογική προσέγγιση*. Μεταπτυχιακή Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
7. Εθνική Στρατηγική για την Ένταξη (2018). Αθήνα: Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής.
8. Ελευθερίου, Α. (2013). Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων της Κύπρου. Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού Κύπρου.
9. ΕΟΠΠΕΠ. (ΧΧ). Ανακτήθηκε από: <http://www.eoppep.gr/index.php/el/eoppep/identity>
10. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2019). Εξαμηνιαία αποτύπωση οικονομικού κλίματος στις μικρές επιχειρήσεις.
11. Καλαντζή, Μ. (2006). Σχέδιο δεικτών Πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων εκπαιδευομένων Δια Βίου και Διευρυμένη Μάθηση. Ανακτήθηκε από: <http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/2512/753.pdf>

12. Καλαντζή, Μ. (2005). Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Κ.Ε.Ε.) Οδηγίες για τη διαμόρφωση δεικτών Αξιολόγησης Πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων. Ανακτήθηκε από: <http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/2511/752.pdf>
13. Καψάλης, Α., Παπασταμάτης, Α. (2013). *Εκπαίδευση ενηλίκων. Γενικά εισαγωγικά θέματα*. Αθήνα: Ι. Σιδέρης
14. Κεδράκα, Κ. (2008). Μεθοδολογία λήψης συνέντευξης. Ανακτήθηκε από: <http://www.adulteduc.gr/>
15. Κετσετζοπούλου, Μ. (2007). Στρατηγικές ενεργού γήρανσης. Ανακτήθηκε από: http://www.europeanprofiles.gr/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=14&Itemid=&lang=en
16. Κοτζαμάνης, Β. (1994). Δημογραφική γήρανση στη μεταπολεμική Ελλάδα. Ανακτήθηκε από: <http://www.demography-lab.prd.uth.gr/ddaog/edu/tutor/3-4.pdf>
17. Κυριαζή, Ν. (2009). *Η κοινωνιολογική έρευνα. Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
18. Λιόση, Φ. (2018). Σύγχρονες προσεγγίσεις για την αναγνώριση των εναλλακτικών διαδρομών μάθησης και κατάρτισης: Η περίπτωση της μάθησης μέσω της εργασιακής εμπειρίας (Work-based learning). *Academia*, 12, 141-178.
19. Μαυγογένης, Σ. (2018). Είναι εφικτή η δίκαιη μετάβαση στη μεταλιγνιτική εποχή; Το παράδειγμα της Ρηνανίας. Ανακτήθηκε από: <https://www.wwf.gr/blog/2073-einai-efikti-i-dikaii-metavasi-sti-metalignitiki-epoxi-to-paradeigma-tis-rinantias>
20. Migrants Integration in the Labour Market in Europe (2019). Η φωνή των ευρωπαίων εργοδοτών: Προκλήσεις και οφέλη από την ενσωμάτωση υπηκόων τρίτων χωρών στην αγορά εργασίας.
21. ΟΑΕΔ (2020). Στατιστικά στοιχεία εγγεγραμμένης ανεργίας κατά μήνα έτους 2019. Αθήνα: ΟΑΕΔ.
22. ΟΑΕΔ (2019). Έκθεση Β' εξαμήνου 2018. Οι εξελίξεις στο σύνολο και τα χαρακτηριστικά των εγγεγραμμένων ανέργων. Αθήνα: ΟΑΕΔ.

23. Παγγέ, Τ. (2007). Τυπική, Μη-τυπική και Άτυπη εκπαίδευση στην Ελλάδα. Ανακτήθηκε από: http://equipe.up.pt/RESOURCES/Casestudies/original_languages/loan_nina_GR.doc
24. Παπαγεωργίου, Η. (2012). Περιεχόμενο και προβληματική της διά βίου εκπαίδευσης. Στο: Καραλής, Θ., Παπαγεωργίου, Η. (Επιμ.), *Εκπαίδευση Εργαζομένων στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. Σχεδιασμός, Υλοποίηση και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Διά Βίου Εκπαίδευσης* (σελ. 17-42). Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
25. Παπασταμάτης, Α. (2010). *Εκπαίδευση ενηλίκων για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες*. Αθήνα: Ι. Σιδέρης.
26. Παρασκευοπούλου – Κόλλια, Ε.Α. (2008). Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες και συνεντεύξεις. *Open Education - The Journal for Open and Distance Education and Educational Technology*, 4(1). Ανακτήθηκε από: http://www.openedu.gr/share/magaz_files/7-new/7-%20Special%20Issue.pdf
27. Προδρόμου, Μ., & Μάντζαρης, Ν. (2016). Οδικός χάρτης μετάβασης στη μεταλινιτική περίοδο για την Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας. Ανακτήθηκε από: https://www.researchgate.net/publication/305476331_Odikos_Chartes_Metabases_ste_Metalignitike_Periodo_gia_ten_Periphereia_Dytikes_Makedonias
28. Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg.
29. Σταμπουλή, Μ. Γ. (2017). *Αρχιτεκτονική σχεδιασμού & υλοποίησης προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
30. Συμεού, Λ. (2006). Εγκυρότητα και αξιοπιστία στην ποιοτική έρευνα: Το παράδειγμα μιας έρευνας για τη συνεργασία σχολείου-οικογένειας. 9ο Συνέδριο Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου. Ανακτήθηκε από: http://www.pek.org.cy/Proceedings_2006/10.%20Kefalaio%2010%20E_kpaideftiki%20erevna/10.4.%20L.%20Symeou.pdf

31. Τσιώλης, Γ. (2011). Η σχέση ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες: Από την πολεμική των «παραδειγμάτων» στις συνθετικές προσεγγίσεις; Στο: Δαφέρμος, Μ., Σαματάς, Μ., Κουκουριτάκης, Μ., & Χιωτάκης, Σ. (Επιμ.), *Οι κοινωνικές επιστήμες στον 21^ο αιώνα. Επίμαχα θέματα και προκλήσεις*. Αθήνα: Πεδίο.
32. Φωτόπουλος, Ν., & Ζάγκος, Χ. (2016). *Διά βίου μάθηση, πιστοποίηση προσόντων και διασφάλιση ποιότητας: Όψεις και διερεύνηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας*. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Ξενόγλωσση

33. Abrahamsson, K. (1989). Prior life experience and higher education. Στο: Titmus, C.J. (Ed.), *Lifelong education for adults: An international handbook* (σελ. 162-167). Oxford: Pergamon Press.
34. Allais, S. (2010). *The implementation and impact of national qualifications frameworks: Report of a study in 16 countries*. Geneva: International Labour Organisation.
35. Andersson, P., & Fejes, A. (2011). Sweden: The developing field of validation research. Στο: Harris, J., Breier, M., Wihak, C. (Ed.), *Researching the Recognition of Prior Learning: International Perspectives* (σελ. 228-247). Leicester: NIACE.
36. Andersson, P., Fejes, A., Sandberg, F. (2013). Introducing research on recognition of prior learning. *International Journal of Lifelong Education*, (32)4, 405-411.
37. Andersson, P., & Harris, J. (2006). *Re-theorising the recognition of prior learning*. Leicester: NIACE.
38. Atkinson, R. (1998) *The Life History Interview*. London: Sage.
39. Beaudin, Y.E. (2008). Lifelong learning for all prior learning assessment and recognition. Στο: *New Challenges in Recognition: Recognition of Prior Learning and recognition in a global context* (σελ. 71-78). Strasbourg: Council of Europe publishing.
40. Betts, M. (2010). A Users Guide to Credit for Prior Learning through APCL and APEL. Ανακτήθηκε από: http://www.bbk.ac.uk/linkinglondon/resources/apel-credit-resources/pub_May2010_A%20Users%20Guide%20to%20Credit%20f

[or%20Prior%20Learning%20through%20APCL%20and%20APEL_MB-1.pdf](#)

41. Bowman, K., Clayton, B., Bateman, A., Knight, B., Thomson, P., Hargeaves, J., Blom, K., Enders, M. (2003). *Recognition of prior learning in the vocational education and training sector*. Adelaide: Australian National Training Authority.
42. Brockmann, M. (2011). Higher Education qualifications: Convergence and divergence in software engineering and nursing. Στο: Brockmann, M., Clarke, L., Winch, C., Hanf, G., Méhaut, P., & Westerhuis, A. (Eds.), *Knowledge, skills and competence in the European labour market: What's in a vocational qualification?* (σελ. 120-135). London: Routledge.
43. Cameron R. (2011). Australia: An overview of 20 years of research into the recognition of prior learning (RPL). Στο: Harris, J., Breier, M., Wihak, C. (Ed.), *Researching the Recognition of Prior Learning: International Perspectives* (σελ. 14-43). Leicester: NIACE.
44. CEDEFOP (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Synthesis report. Ανακτήθηκε από: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthesis.pdf
45. CEDEFOP (2009). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.
46. CEDEFOP (2008). *How can the EQF and national qualifications frameworks facilitate the validation of non-formal and informal learning?* (Workshop 2. Implementing the European qualifications framework conference, Brussels, 3–4 June). Brussels: CEDEFOP.
47. Christians, C. G., & Carey, J. W. (1989). The logic and aims of qualitative research. *Research Methods in Mass Communication*, 354–374.
48. Clark – Carter, D. (2004). *Quantitative psychological research*. New York: Psychology Press.
49. COM(2016) 382 final. *Σύσταση του συμβουλίου για τη θέσπιση εγγύησης δεξιοτήτων*. Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

50. Cyprus Qualifications Framework (n.d). Ανακτήθηκε από: http://archeia.moec.gov.cy/mc/182/cygf_level_descriptors.pdf
51. Day, M. (2002). *Assessment of Prior Learning: A Practitioner's Guide*. Delta Place, UK: Nelson Thomes Ltd.
52. Day, M., Zakos, P. (2000). *Developing benchmarks for prior learning assessment and recognition. Practitioner perspectives: Guidelines for the Canadian PLAR practitioner*. Belleville: Human Resources Canada and CAPLA.
53. Den Reijer, A. (2006). The Dutch business cycle: which indicators should we monitor?. DNB Working Paper. Ανακτήθηκε από: https://www.dnb.nl/binaries/Working%20Paper%20No%20100-2006%20_%20versie3_tcm46-146757.pdf
54. Dustmann, C., Glitz, A., Vogel, T. (2009). Employment, wages, and the economic cycle: Differences between immigrants and natives. *European Economic Review*, 54, 1-17.
55. Dyson, C., Keating, J. (2005). *Recognition of prior learning: Policy and practice for skills learned at work*. Geneva: Skills and Employability Department.
56. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (2011). *Adults in Formal Education: Policies and Practice in Europe*. Ανακτήθηκε από: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/128EN.pdf
57. English, L.M. (2015). *Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning: Why Recognition Matters*. IACE Hall of Fame Repository.
58. Eurofound (2010). *Effects of economic crisis on labour market*. Ανακτήθηκε από: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2010/effects-of-economic-crisis-on-labour-market>
59. European Civil Society Platform on Lifelong Learning (2012). *Validation of prior learning*. Ανακτήθηκε από: <http://www.eucis-lll.eu/eucis-lll/wp-content/uploads/2012/06/EUCIS-LLL-LLL-Mag-Validation.pdf>
60. European Commission (2015). *The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*.

Ανακτήθηκε από:
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

61. European Commission. (2001). *Making a European area of lifelong learning a reality*. Brussels: European Commission.
62. European Commission (χ.χ.). Recognition of Prior Non-Formal and Informal Learning in Higher Education. Ανακτήθηκε από:
<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/focus-on/152.pdf>
63. Eurostat (2016). Social protection statistics. Ανακτήθηκε από:
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_protection_statistics
64. Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research*. London: Sage.
65. Gasiorowski-Denis, L. (2012). "Innovative solutions" at the core of ISO's Annual Report 2012. Ανακτήθηκε από:
<https://www.iso.org/news/2013/04/Ref1728.html>
66. Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
67. Gray, P.S., Williamson, J.B., Karp, D.A., Dalphin, J.R. (2007). *The research imagination*. Cambridge: Cambridge University Press.
68. Hager, P., Halliday, J. (2009). *Recovering informal learning: Wisdom, judgement and community*. Dordrecht: Springer.
69. Harris, J. (1999). Ways of seeing the recognition of prior learning: What contribution can such practices make to social inclusion? *Studies in the Education of Adults*, 31(2), 124-139.
70. Harris, J., Breier, M., Wihak, C. (2011). *Researching the recognition of prior learning: International perspectives*. Leicester: NIACE.
71. Hoffman, T., Travers, N. L., Evans, M., Treadwell, A. (2009). *Researching critical factors impacting PLA programs: A multi-institutional study on best practices*. CAEL Forum and News.
72. ILO. (2004). R195 *Human resources development recommendation, 2004: Recommendation concerning human resources development: Education, training and lifelong learning*. Geneva: ILO.

73. Imperial College of London (χ.χ.). Guidelines for use of Accreditation of Prior Learning (APL). Ανακτήθηκε από: <https://www.imperial.ac.uk/media/imperial-college/administration-and-support-services/registry/academic-governance/public/academic-policy/apl/Guidelines-for-the-use-of-accreditation-of-prior-learning.pdf>
74. ISO/IEC 17024 (2003). <https://www.iso.org/news/2012/07/Ref1625.html>
75. Káčerová, M., Ondačková, J., Mládek, J. (2014). Time-space differences of population ageing in Europe. *Hungarian Geographical Bulletin*, 63(2), 177-199.
76. Keller, A. (2013). New Zealand Qualifications Framework and support to lifelong learning. Στο: Duvekot, R., Kaemingk, E., Pijls, T. (Ed.), *The world of EVC: The application of EVC in the Netherlands in four spheres* (σελ. 131-141). Utrecht: KenniscentrumErkenning van Competenties.
77. Lafont, P., Pariat, M. (2012). Review of the recognition of prior learning in member states in Europe. Ανακτήθηκε από: http://niu.edu/p20network/resources/work-groups/adult-learners/eu_prior_learning.pdf
78. Lisenkova, K., McQuaid, R.W. (2010). *Demographic Change and Labour Markets*. Employment Research Institute, Edinburgh Napier University.
79. Livingstone, D. W., Guile, D. (2012). *The knowledge economy and lifelong learning: A critical reader*. Rotterdam: Sense Publishers.
80. Manoudi, A. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Greece. Ανακτήθηκε από: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Greece.pdf
81. Michelson, E. (2012). Report and recommendation to the South African Qualifications Authority based on international models of the recognition of prior learning. *SAQA Bulletin*, 12(3), 11–33.
82. Muijs, D. (2010). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. London: Sage.

83. OECD (2013). *All in it together? The experience of different labour market groups following the crisis*. Paris: OECD.
84. OECD (2012). *Demographic Change and Local Development: Shrinkage, Regeneration and Social Dynamics*. Paris: OECD.
85. OECD. (2010). *Recognition of non-formal and informal learning: Country practices*. Paris: OECD.
86. Oltmann, S.M. (2016). Qualitative Interviews: A Methodological Discussion of the Interviewer and Respondent Contexts. *Forum: Qualitative Social Research*, 17(2), <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2551>
87. Platt, J. (1981) On interviewing one's peers. *British Journal of Sociology*, 32, 75-85.
88. Perrin, D., & Helyer, R. (2015). Planning and negotiating your learning. Στο: Helyer, R. (Ed.), *The Work-Based Learning Student Handbook* (σελ. 96-119). London: Palgrave Macmillan.
89. Pokorny, H. (2011). England: Accreditation of prior experiential learning (APEL) research in higher education. Στο: Harris, J., Breier, M., Wihak, C. (Ed.), *Researching the Recognition of Prior Learning: International Perspectives* (σελ. 248-283). Leicester: NIACE.
90. Quality Room (2020). ISO/IEC 17024. Ανακτήθηκε από: <https://qualityroom.gr/index.php/protipa/protipa/article/19-iso-iec-17024>
91. Robertson, L.H. (2011). Prior Learning Assessment and Recognition in Aboriginal Self (Re) Construction. *Pimatisiwin: A Journal of Aboriginal and Indigenous Community Health*, 9(2), 459-472.
92. Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & quantity*, 52(4), 1893–1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
93. Sheridan, I., Linehan, M. (2009). *Recognition of prior learning. A Focus on Practice*. Cork, Ireland: CIT Press.
94. Sherman, R. R., Webb, R. B. (2005). Qualitative Research in Education: A Focus. Στο: Sherman, R.R., & Webb, R.B. (Eds.), *Qualitative Research in Education: Focus and Methods* (σελ. 2-20). London: Routledge.

95. Singh, M. (2015). *Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning: Why recognition matters*. Hamburg: Unesco Institute for Education.
96. Singh, K. (2007). *Quantitative Social Research Methods*. London: Sage.
97. Singh, M. (2005). *Recognition, Validation and Certification of informal and non-formal learning*. Hamburg: Unesco Institute for Education.
98. Taylor, S.J. & Bogdan, R. (1998) *Introduction to Qualitative Research Methods: a guidebook an researches* (3rd et) New York: John Wiley and Sons.
99. Trading Economics (2016). European Union Population. Ανακτήθηκε από: <http://www.tradingeconomics.com/european-union/population>
100. Travers, N.L. (2013). PLA philosophy, policy, and practical implications: Revisiting the 2009 Hoffman, Travers, Evans, and Treadwell study. *Journal of Continuing Higher Education*, 61(1), 54-58.
101. Travers, N., & Harris, J. (2014). Trends and issues in the professional development of RPL practitioners. Στο: Harris, J., Wihak, C., Van Kleef, J. (Ed.), *Handbook of the recognition of prior learning* (σελ. 233-258). Leicester: National Institute of Adult Continuing Education.
102. Travers, N.L., & Evans, M.T. (2011). Evaluating Prior Learning Assessment Programs: A Suggested Framework. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 12(1), 151-160.
103. Unesco (2012). UNESCO guidelines for the recognition, validation and accreditation of the outcomes of non-formal and informal learning. Ανακτήθηκε από: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216360>
104. University of Westminster (2017). Accreditation Of Prior Learning. Ανακτήθηκε από: <https://www.westminster.ac.uk/courses/postgraduate/how-to-apply/accreditation-of-prior-learning>
105. University of Manchester (χ.χ.). Principles and Guidance for the Application of the Accreditation of Prior Learning (AP(E)L).

ανακτήθηκε από:

<http://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=2856>

106. Van Kleef, J. (2011). Canada: A typology of prior learning assessment and recognition (PLAR) research in context. Στο: Harris, J., Breier, M., Wihak, C. (Ed.), *Researching the Recognition of Prior Learning: International Perspectives* (σελ. 44-84). Leicester: NIACE.
107. Weiner, W. & Rosenwald, G. (1983) A moment's momentum: the psychology of keeping journal. In: R. Josselson, & A. Lieblich (eds) *The Narrative Study of Lives*. Newbury Park, CA: Sage.
108. Werquin, P. (2010). *Recognition of Non-Formal and Informal Learning: Country Practices*. OECD.
109. Wheelahan, L. (2003). Recognition of prior learning and the problem of 'graduateness'. Ανακτήθηκε από: http://www.avetra.org.au/abstracts_and_papers_2003/refereed/Wheelahan.pdf
110. Whittaker, R. (2011). Scotland: Recognition of prior learning (RPL) research within a national credit and qualifications framework. Στο: Harris, J., Breier, M., Wihak, C. (Ed.), *Researching the Recognition of Prior Learning: International Perspectives* (σελ. 172-199). Leicester: NIACE.
111. Wihak, C. (2011). Prior Learning Assessment and Recognition: Emergence of a Canadian Community of Scholars. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 12(1), 144-150.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Η αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης παρέχει στα άτομα τη δυνατότητα να επικυρώσουν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους που δεν έχουν αναγνωρισθεί επίσημα

1. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα οφέλη από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης;
2. Θεωρείτε πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης;
3. Θεωρείτε πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας των εργαζομένων;
4. Ποιο είναι το υφιστάμενο πλαίσιο στην Ελλάδα για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης;
5. Ποια είναι τα πλεονεκτήματα αυτού του υφιστάμενου πλαισίου;
6. Ποια είναι τα μειονεκτήματα αυτού του υφιστάμενου πλαισίου;
7. Πώς διαφοροποιείται αυτό το πλαίσιο από τα αντίστοιχα άλλων χωρών;
8. Σε ποιο βαθμό αυτό το πλαίσιο συνάδει με το πλαίσιο της Διακήρυξης της Μπολόνια;
9. Σε ποιο βαθμό υπάρχουν τα εξής κριτήρια για την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης σε επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, με βάση την εξής κλίμακα: 1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ:

	1	2	3	4	5
Γνώσεις (θεωρητικές και/ή αντικειμενικές)					
Βασικές γενικές γνώσεις					
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής					
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής					
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής					

Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών					
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών					
Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα					
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία					
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία					
Δεξιότητες (γνωστικές, δηλαδή χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης, αλλά και πρακτικές, δηλαδή που αφορούν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων)					
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών					
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων					
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών					
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής					
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα					
Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής					
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία					
Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και					

τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής					
Ικανότητες (υπευθυνότητα και αυτονομία)					
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο					
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία					
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή					
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων					
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές					
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής					
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές					
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων					
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής					
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων					
Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης					
Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων					
Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας					

10. Κατά πόσο πιστεύετε πως η καταγραφή των αναγκών των εκπαιδευομένων αποτελεί εθνική προτεραιότητα για περαιτέρω έρευνα και διαβούλευση, έτσι ώστε να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα των υπαρχόντων, αλλά και των νέων προγραμμάτων;
11. Πώς θεωρείτε ότι θα μπορούσε να συμβάλει η εκπόνηση ενός Εθνικού Συστήματος Προσόντων υπό την αιγίδα του ΥΠΑΙΘ;
12. Πώς θεωρείτε ότι θα μπορούσε να συμβάλει η δημιουργία ενός εθνικού οδηγού λειτουργίας των ΚΕΕ για τα αναλυτικά προγράμματα των ενηλίκων;
13. Πώς θεωρείτε ότι θα μπορούσε να συμβάλει η δημιουργία ενός Εθνικού Πλαισίου Αξιολόγησης για την εκπαίδευση ενηλίκων και την επαγγελματική κατάρτιση που θα συνάδει με τα αξιολογητικά πλαίσια των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης (σχολεία, τεχνική και πανεπιστημιακή εκπαίδευση);
14. Ποια είναι τα στοιχεία εκείνα στα οποία πιστεύετε ότι θα πρέπει να στηρίζεται η δημιουργία ενός Εθνικού Πλαισίου Αξιολόγησης προσόντων;
15. Θεωρείτε πως ένα σύστημα αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης (τυπικής και άτυπης) θα πρέπει να έχει προαιρετικό ή υποχρεωτικό χαρακτήρα;
16. Υπάρχει υποστήριξη των συστημάτων πιστοποίησης από τους μηχανισμούς συμβουλευτικής, επαγγελματικής καθοδήγησης και διασφάλισης ποιότητας;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ

17. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως η διαδικασία πιστοποίησης είναι αμερόληπτη, διαφανής, αξιόπιστη και θεσμικά έγκυρη;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ

18. Ποιοι είναι οι φορείς εκείνοι που κατά τη γνώμη σας μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης;

Εργοδοτικές οργανώσεις	
Μεμονωμένοι εργοδότες	
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	
Επιμελητήρια	
Υπηρεσίες απασχόλησης (ΟΑΕΔ και ιδιωτικά)	
Οργανώσεις νεολαίας και εθελοντισμού	
Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό	
Οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών	

19. Ποιες θεωρείτε ότι είναι οι προκλήσεις σήμερα στο πλαίσιο αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα (1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ);

	1	2	3	4	5
Δεν είναι γνωστό πού μπορεί να απευθυνθεί ένας ενδιαφερόμενος					
Δεν υπάρχει η απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη					
Δε υπάρχουν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης					
Δεν υιοθετούνται και ακολουθούνται τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης					
Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)					

20. Πώς θεωρείτε ότι αυτές οι προκλήσεις μπορούν να αντιμετωπιστούν;

21. Ποιες είναι συνολικά οι προτάσεις σας για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης στην Ελλάδα;

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ενότητα Ι. Δημογραφικά στοιχεία ερωτηθέντων

1. Φύλο

Άντρας	
Γυναίκα	

2. Ηλικία

Έως 25 ετών	
26-35	
36-45	
46-55	
Άνω των 55 ετών	

3. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	
Μεταλυκειακή εκπαίδευση	
Επαγγελματική εκπαίδευση	
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	
Μεταπτυχιακό	
Διδακτορικό	

4. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος	
Έγγαμος / Συγκατοίκηση	
Διαζευγμένος / Σε διάσταση	
Χήρος	

5. Έχετε παιδιά;

Ναι	
Όχι	

6. Καθεστώς εργασίας

Μερική απασχόληση	
Πλήρης απασχόληση	

7. Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα

Έως 10.000	
10.001-20.000	
20.001-30.000	

30.001-40.000	
40.001-50.000	
Άνω των 50.001	

8. Τόπος διαμονής

Αστική περιοχή	
Ημιαστική περιοχή	
Αγροτική περιοχή	

9. Δήμος στον οποίο διαμένετε:.....

Ενότητα II. Αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης

Παρακάτω ακολουθούν ορισμένες ερωτήσεις που αφορούν στη διαδικασία αναγνώρισης της προηγούμενης γνώσης. Η αναγνώριση της προηγούμενης μάθησης παρέχει στα άτομα τη δυνατότητα να επικυρώσουν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους που δεν έχουν αναγνωριστεί επίσημα. Παρακαλώ σημειώστε με x στο κουτάκι στο οποίο αντιστοιχεί η απάντησή σας.

10. Ποιες από τις παρακάτω ικανότητες θα θέλατε ή έχετε αναγνωρίσει;

Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα	
Επικοινωνία σε μια ξένη γλώσσα	
Αριθμητισμός και βασική ικανότητα στις επιστήμες	
Ψηφιακή ικανότητα	
Μεταγνωστική ικανότητα (επίγνωση αναγκών μάθησης, ικανότητα επιδίωξης και επιμονής στη μάθηση)	
Διαπροσωπική και κοινωνική ικανότητα	
Επιχειρηματικότητα	
Πολιτιστική έκφραση	
Επαγγελματική εμπειρία (παρακαλώ αναφέρετε τον τομέα/κλάδο)	

11. Η προηγούμενη γνώση που αναγνωρίσατε προήλθαν μέσω:

Προγραμμάτων επιμόρφωσης, γενικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (συμπεριλαμβανομένης της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και της γενικής επιμόρφωσης ενηλίκων).	
Παρακολούθησης προγραμμάτων που διοργανώνονται από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών	
Ηλεκτρονικής μάθησης (πχ. χρήση ανοικτών εκπαιδευτικών πόρων)	
Της εργασίας (πχ. χρήση ΤΠΕ)	
Της οικογένειας (πχ. φροντίδα παιδιών)	
Του ελεύθερου χρόνου (εθελοντισμός, αθλητισμός, πολιτιστικές δραστηριότητες κλπ.)	

12. Σε ποιο βαθμό χρησιμοποιήθηκαν τα παρακάτω κριτήρια για την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης σας (1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ);

	1	2	3	4	5
Γνώσεις (θεωρητικές και/ή αντικειμενικές)					
Βασικές γενικές γνώσεις					
Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής					
Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής					
Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής					
Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής και επίγνωση των ορίων των γνώσεων αυτών					
Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, οι οποίες συνεπάγονται κριτική κατανόηση θεωριών ή αρχών					
Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα					
Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε ένα πεδίο και στη διασύνδεσή του με διαφορετικά πεδία					
Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία					
Δεξιότητες (γνωστικές, δηλαδή χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης, αλλά και πρακτικές, δηλαδή που αφορούν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων)					
Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών					
Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αξιοποίηση σχετικών πληροφοριών, με σκοπό την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση συνήθων προβλημάτων με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων					
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με επιλογή και εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών					
Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων σε συγκεκριμένα					

προβλήματα σε ένα επίπεδο εργασίας ή σπουδής					
Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα					
Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας, που απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε εξειδικευμένο πεδίο εργασίας ή σπουδής					
Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία					
Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα και/ή στην καινοτομία για τη διεύρυνση και τον επαναπροσδιορισμό των υφιστάμενων γνώσεων ή της υφιστάμενης επαγγελματικής πρακτικής					
Ικανότητες (υπευθυνότητα και αυτονομία)					
Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο					
Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία					
Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή τη σπουδή					
Προσαρμογή της προσωπικής συμπεριφοράς στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων					
Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι συνήθως προβλέψιμα, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές					
Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής					
Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής όπου συμβαίνουν απρόβλεπτες αλλαγές					
Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων					
Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής					
Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων					

Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσέγγισης					
Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές ή/και για την αξιολόγηση της στρατηγικής απόδοσης ομάδων					
Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών στην πρωτοπορία πλαισίων εργασίας ή σπουδής, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας					

13. Οδηγηθήκατε στην αναγνώριση προηγούμενης γνώσης ύστερα από πληροφόρησή σας;

Ναι	
Όχι	

Αν ναι, από ποια πηγή πληροφορηθήκατε;

.....

Ενότητα III. Λόγοι που καθιστούν σημαντική την αναγνώριση προηγούμενης γνώσης

14. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι σημαντική για τους εξής λόγους (1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ);

	1	2	3	4	5
Αύξηση της παραγωγικότητάς σας					
Αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας					
Μεταφορά δεξιοτήτων σε διαφορετικά πολυεθνικά και πολυγλωσσικά περιβάλλοντα					
Εξασφάλιση της κοινωνικής και ατομικής ευημερίας σας					
Κοινωνική συνοχή και προστασία των κοινωνικά μειονεκτούντων με άρση των όποιων κοινωνικών αποκλεισμών αισθάνεστε					
Περαιτέρω εκπαιδευτική εξέλιξη μέσω υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων					
Ανταπόκριση στις ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας					
Ανταπόκριση στην αυξημένη ευελιξία του					

τρόπου εισόδου σας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση					
Αύξηση κινήτρων δια βίου μάθησης					
Συμβολή της ανάπτυξης και της τοπικής οικονομίας					

15. Θεωρείτε πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ

16. Θεωρείτε πως η αναγνώριση προηγούμενης γνώσης είναι πιο σημαντική σήμερα εξαιτίας της ανεργίας και της κινητικότητας των εργαζομένων;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ

17. Προσωπικά, για ποιους λόγους θα θέλατε ή έχετε προχωρήσει στην αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης (1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ);

	1	2	3	4	5
Απόκτηση / Εμπλουτισμό γνώσεων					
Απόκτηση / Εμπλουτισμό δεξιοτήτων					
Εξεύρεση θέσης εργασίας					
Διατήρηση θέσης εργασίας					
Βελτίωση θέσης εργασίας					
Προσωπική ικανοποίηση					
Αύξηση αυτοπεποίθησης					
Αύξηση μισθού					
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια σχολή ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος που θα θέλατε να φοιτήσετε					
Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της πραγματικής γνώσης και ικανοτήτων και των γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνται από κάποια επιχείρηση που θα θέλατε να εργαστείτε					
Για να προσαρμόζεστε στις νέες συνθήκες εργασίας					
Για να νιώθετε πιο ανταγωνιστικοί σε επαγγελματικό επίπεδο					
Για να νιώθετε πιο παραγωγικοί και ενεργοί στην εργασία					
Για να αυξήσετε τις αμοιβές σας					

Ενότητα IV. Οφέλη που απορρέουν από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης των ενηλίκων εκπαιδευομένων

18. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα οφέλη από την αναγνώριση της προηγούμενης γνώσης (1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ);

	1	2	3	4	5
Οδηγεί σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος με κατάργηση άσκοπων μορφών κατάρτισης για τα άτομα που έχουν αποκτήσει τις σχετικές δεξιότητες					
Οδηγεί σε θετικές αλλαγές στην αυτογνωσία					
Συμβάλλει στη διαφοροποίηση της αξιολόγησης των προγραμμάτων που προσφέρονται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα					
Συμβάλλει στην μετεξέλιξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με συμπερίληψη της Δια Βίου Μάθησης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα					
Συμβάλλει στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση πλαισίων προσόντων στην ουσιαστική λειτουργία του εθνικού πλαισίου προσόντων οκτώ επιπέδων					
Συμβάλλει στη δημιουργία ενός κοινού τόπου αναγνώρισης προσόντων μέσω της απασχόλησης και της εκπαίδευσης / κατάρτισης					
Παρέχει καθοδήγηση στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους επαγγελματίες για το πώς να αντιμετωπίσουν τις βασικές προκλήσεις που συνδέονται με την ανάπτυξη των προσεγγίσεων και συστημάτων πιστοποίησης της προηγούμενης γνώσης					
Οδηγεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας					
Μειώνει το κόστος των επιχειρήσεων για εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού					
Βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας					
Βελτίωση της προσέλκυσης και πρόσληψης εργαζομένων					
Συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας					
Συμβάλλει στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων					
Τονώνει την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη					

Εντείνει τη συμμετοχή ατόμων, ιδίως όσων ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες, στη δια βίου μάθηση και στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας					
---	--	--	--	--	--

19. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως οι ακόλουθοι φορείς μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην οργάνωση συστημάτων αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης;

Εργοδοτικές οργανώσεις	
Μεμονωμένοι εργοδότες	
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	
Επιμελητήρια	
Υπηρεσίες απασχόλησης (ΟΑΕΔ και ιδιωτικά)	
Οργανώσεις νεολαίας και εθελοντισμού	
Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και το εξωτερικό	
Οργανώσεις κοινωνίας των πολιτών	

20. Σε περίπτωση διαδικασίας της επικύρωσης της προηγούμενης γνώσης, ποια από τα παρακάτω στάδια υλοποιήθηκαν;

Πληροφόρηση – εξατομικευμένη συμβουλευτική	
Προσδιορισμός των μαθησιακών αποτελεσμάτων	
Καταγραφή των μαθησιακών αποτελεσμάτων	
Αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων	
Πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης	

21. Σε ποιο βαθμό αντιμετωπίσατε ή αντιμετωπίζετε κάποιο από τα παρακάτω προβλήματα κατά τη διαδικασία αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης (1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ);

	1	2	3	4	5
Δεν γνώριζα/γνωρίζω πού να απευθυνθώ					
Δεν είχα/έχω την απαιτούμενη συμβουλευτική υποστήριξη					
Δε υπήρχαν τα απαραίτητα κριτήρια από φορείς πιστοποίησης					
Δεν υιοθετήθηκαν και ακολουθήθηκαν τα απαραίτητα στάδια αναγνώρισης προηγούμενης γνώσης					
Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)					