

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Ενθαρρύνοντας την εκπαίδευση ενηλίκων

Η εκπαίδευση ενηλίκων πρέπει να γίνει πιο ελκυστική, προσιτή και ευέλικτη, χωρίς αποκλεισμούς

Στο ανακοινωθέν της Μπριζ (1) του 2010, το οποίο εντάσσεται στην πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, διατυπώνεται ένα όραμα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση - βασικό τμήμα της εκπαίδευσης ενηλίκων: το όραμα για μια πιο ελκυστική, προσιτή και ευέλικτη εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς. Στο εν λόγω ανακοινωθέν έδωσαν συνέχεια, τον Ιούνιο του 2015, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι, με τα «συμπεράσματα της Ρίγας» (2). Ποιες είναι λοιπόν οι τάσεις στην εκπαίδευση ενηλίκων και τι μπορεί να γίνει για να υλοποιηθεί το όραμα της Μπριζ;

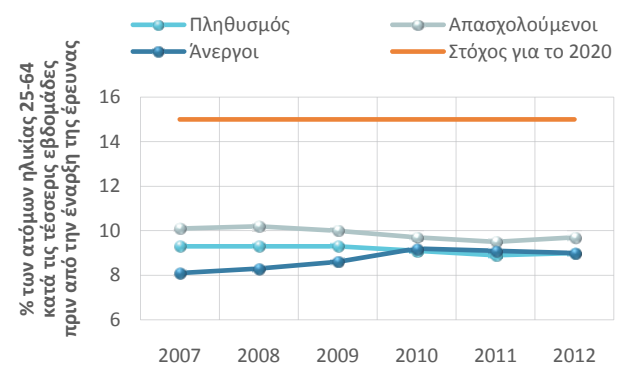
Εκπαίδευση ενηλίκων: πώς θα γίνει πιο ελκυστική

Η εκπαίδευση των ενηλίκων δεν προσελκύει σήμερα αρκετούς ενδιαφερόμενους ώστε να επιτευχθεί ο ευρωπαϊκός στόχος για τη διά βίου μάθηση, σύμφωνα με τον οποίο μέχρι το 2020 πρέπει να συμμετέχει στη διά βίου μάθηση το 15% των ατόμων ηλικίας μεταξύ 25 και 64 ετών. Μάλιστα, από την έρευνα για το εργατικό δυναμικό (ΕΕΔ), η οποία παρέχει τους δείκτες για τη μέτρηση της σχετικής προόδου, προκύπτει ότι το ποσοστό αυτό μειώθηκε από 9,3% το 2007 σε 9% το 2012. Οι αυξήσεις που καταγράφηκαν στη συνέχεια, 10,5% το 2013 και 10,7% το 2014, οφείλονται σε αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των στοιχείων και

(1) http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf

(2) <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet>

Διάγραμμα 1. Ποσοστά συμμετοχής ενηλίκων στην εκπαίδευση/κατάρτιση, 2007-12, ΕΕ (%)



Πηγή: Έρευνα για το εργατικό δυναμικό, Eurostat.

δεν είναι συγκρίσιμες με τα προηγούμενα έτη. Ούτως ή άλλως, υπολείπονται κατά πολύ του στόχου (διάγραμμα 1).

Υπάρχουν, ωστόσο, άλλοι δείκτες συμμετοχής στην εκπαίδευση ενηλίκων οι οποίοι υποδηλώνουν θετικές τάσεις. Σύμφωνα με την έρευνα για την εκπαίδευση ενηλίκων (AES), μεταξύ 2007 και 2011 η συμμετοχή στην εκπαίδευση ενηλίκων αυξήθηκε από 34,8% σε 40,8%. Η έρευνα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (CVTS), η οποία μετρά την κατάρτιση στις επιχειρήσεις, καταγράφει για την περίοδο 2005-2010 αύξηση στη συμμετοχή των εργαζομένων τόσο σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης (από 33% σε 38%), όσο και σε προγράμματα καθοδηγούμενης μάθησης κατά την εργασία (από 16% σε 20%).

Οι διαχρονικές συγκρίσεις είναι περιορισμένες και πρέπει να αντιμετωπίζονται με επιφύλαξη. Οι παρατηρούμενες αποκλίσεις οφείλονται στο γεγονός ότι σε κάθε έρευνα

Πλαίσιο 1. Έρευνες σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων

Ο δείκτης της έρευνας για το εργατικό δυναμικό (ΕΕΔ) καλύπτει όλους τους ενήλικες ηλικίας μεταξύ 25 και 64 ετών (απασχολούμενους, άνεργους και άτομα που δεν ασκούν οικονομική δραστηριότητα). Ο δείκτης μετρά τη συμμετοχή σε προγράμματα τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης κατά την περίοδο των τεσσάρων εβδομάδων πριν από την έναρξη της έρευνας. Όσον αφορά το σκέλος της μη τυπικής μάθησης, ο δείκτης εξετάζει διάφορες μορφές καθοδηγούμενων μαθησιακών δραστηριοτήτων, χωρίς ωστόσο να καλύπτει επισήμως την καθοδηγούμενη μάθηση στο χώρο εργασίας. Τα δεδομένα του δείκτη διατίθενται σε ετήσια βάση και αποτελούν ένα από τα κριτήρια αξιολόγησης της προόδου όσον αφορά τη στρατηγική «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2020» της ΕΕ.

Ο δείκτης της έρευνας για την εκπαίδευση ενηλίκων (AES) καλύπτει όλους τους ενήλικες ηλικίας 25 έως 64 ετών (απασχολούμενους, άνεργους και άτομα που δεν ασκούν οικονομική δραστηριότητα). Ο δείκτης μετρά τη συμμετοχή σε προγράμματα τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης κατά τη διάρκεια των 12 μηνών πριν από την έναρξη της έρευνας. Όσον αφορά το σκέλος της μη τυπικής



μάθησης, ο δείκτης εξετάζει και προσδιορίζει με συγκεκριμένο τρόπο τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, προγράμματα καθοδηγούμενης κατάρτισης στη θέση εργασίας, εργαστήρια, σεμινάρια και ιδιαίτερα μαθήματα. Η AES διεξάγεται κατά περιόδους. Οι πιο πρόσφατες έρευνες της σειράς διεξήχθησαν το 2007 (πιλοτική) και το 2011.

Η έρευνα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (CVTS) καλύπτει τους εργαζόμενους κάθε ηλικίας σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 10 υπαλλήλους οι οποίες δραστηριοποιούνται στους περισσότερους τομείς της οικονομίας (εκτός από τον πρωτογενή τομέα, τη δημόσια διοίκηση, την υγεία και την εκπαίδευση). Η CVTS καλύπτει τόσο την τυπική όσο και τη μη τυπική μάθηση, χωρίς όμως να διαχωρίζει τα δύο πλαίσια. Ως μάθηση νοούνται, υπό την ευρεία έννοια, προγράμματα κατάρτισης, προγράμματα καθοδηγούμενης κατάρτισης στη θέση εργασίας, εργαστήρια, σεμινάρια, συνέδρια, ομάδες εργασίας, συστήματα εναλλαγής θέσεων εργασίας και καθηκόντων, αποσπάσεις, ανταλλαγές και τεχνικές αυτοκατευθυνόμενης μάθησης. Η CVTS διεξάγεται κατά περιόδους. Οι πιο πρόσφατες έρευνες της σειράς διεξήχθησαν το 2005 και το 2010 και διήρκεσαν από 12 μήνες.

οι υπό διερεύνηση δείκτες, ιδίως ο χρόνος κατάρτισης και το τι θεωρείται μη τυπική μάθηση, μετρούνται με διαφορετικό τρόπο (πρβλ. πλαίσιο). ⁽³⁾.

Μολονότι μη τυπική μάθηση στο χώρο εργασίας προϋποθέτει προθυμία του εκπαιδευόμενου, καθώς και οργανωμένο πλαίσιο μάθησης που αποβλέπει στην απόκτηση δεξιοτήτων για υπάρχουσα ή μελλοντική θέση εργασίας, συχνά δεν οδηγεί στην απόκτηση αναγνωρισμένου τίτλου κατάρτισης. Η σημασία της όμως δεν αμφισβητείται. Η εκπαίδευση των ενηλίκων στην ΕΕ υλοποιείται κυρίως σε μη τυπικό πλαίσιο, για συγκεκριμένη θέση εργασίας και με χρηματοδότηση του εργοδότη. Σύμφωνα με την έρευνα AES του 2011, η συμμετοχή ενηλίκων σε προγράμματα μη τυπικής μάθησης ανήλθε σε 36,8%, ενώ σε προγράμματα τυπικής μάθησης σε μόλις 6,2%. Η έρευνα CVTS επίσης υποδεικνύει ότι οι περισσότερες ευκαιρίες

μάθησης των εργαζομένων εντός επιχειρήσεων παρέχονται σε μη τυπικό πλαίσιο. Παρά τη σημασία της, τόσο για τις πολιτικές όσο και για τα στοιχεία που αφορούν τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευσης, η καθοδηγούμενη μάθηση κατά την εργασία δεν περιλαμβάνεται στους δείκτες της ΕΕΔ.

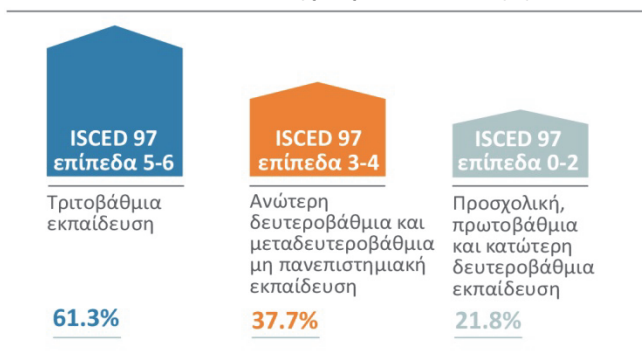
Και το CVTS δείχνει ότι οι επιχειρήσεις παρέχουν πλέον περισσότερες ευκαιρίες κατάρτισης. Παρά την οικονομική ύφεση, μεταξύ 2005 και 2010 οι άμεσες δαπάνες των επιχειρήσεων για κατάρτιση παρέμειναν σταθερές στο 0,7% του συνολικού εργατικού κόστους. Την ίδια περίοδο, ο χρόνος εργασίας που αφιερώθηκε στην κατάρτιση αυξήθηκε από εννέα σε δέκα ώρες ανά εργαζόμενο, ενώ το ποσοστό των επιχειρήσεων που παρείχαν προγράμματα κατάρτισης αυξήθηκε από 60% σε 66%. Όταν ξεκίνησε η οικονομική κρίση, ορισμένα κράτη μέλη άρχισαν να εφαρμόζουν προγράμματα για τη διατήρηση θέσεων εργασίας, ορισμένα εκ των οποίων συνδύαζαν εκ περιτροπής εργασία με κατάρτιση. Δεν είναι γνωστό σε τι βαθμό συνέβαλαν

⁽³⁾ Cedefop (προσεχώς). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture*.

τα προγράμματα αυτά στην αύξηση των ευκαιριών κατάρτισης που προσφέρουν οι επιχειρήσεις.

Η κατάρτιση εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης. (Ως μεγάλες ορίζονται οι επιχειρήσεις με 250 ή περισσότερους υπαλλήλους, ως μεσαίες οι επιχειρήσεις με 50 έως 249 υπαλλήλους και ως μικρές οι επιχειρήσεις με 10 έως 49 υπαλλήλους). Το 2010, σε μαθήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης συμμετείχε το 25% των υπαλλήλων μικρών επιχειρήσεων, αλλά το 46% των μεγάλων. Η μεγαλύτερη συμμετοχή ενηλίκων στην εκπαίδευση εξαρτάται συνεπώς από την αύξηση των σχετικών προγραμμάτων στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Η τάση φαίνεται πάντως να είναι θετική. Η CVTS δείχνει ότι μεταξύ 2005 και 2010 τα ποσοστά κατάρτισης αυξήθηκαν από 91% σε 93% στις μεγάλες επιχειρήσεις, από 79% σε 81% στις μεσαίες και από 55% σε 63% στις μικρές.

Διάγραμμα 2. Ποσοστά συμμετοχής ενηλίκων σε προγράμματα κατάρτισης ανά ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα, ΕΕ, 2011 (%)



Πηγή: AES, Έρευνα για την εκπαίδευση ενηλίκων.

Εκπαίδευση ενηλίκων: πώς να εξαλειφθούν οι αποκλεισμοί

Στόχος της ΕΕ δεν είναι μόνο να αυξήσει, αλλά και να διευρύνει τη συμμετοχή των ενηλίκων στη μάθηση. Σε όλα τα κράτη μέλη, τις πιο πολλές πιθανότητες συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης έχουν οι σχετικά νεότεροι ενήλικες, με τα υψηλότερα προσόντα, που απασχολούνται σε εξειδικευμένες θέσεις εργασίας (διαγράμματα 2 και 3).

Σύμφωνα με την AES, η συμμετοχή σε προγράμματα μη τυπικής μάθησης συνδεδεμένα με θέσεις εργασίας είναι δυόμισι φορές μεγαλύτερη στους απασχολούμενους ενήλικες από ό,τι στους άνεργους (διάγραμμα 4). Σε γενικές γραμμές, τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής

σε προγράμματα μάθησης αποτελούν ένδειξη άνισης πρόσβασης. Οι μεγαλύτερες ανισότητες παρατηρούνται στις χώρες που προσφέρουν τις λιγότερες ευκαιρίες εκπαίδευσης στους ενήλικες. Από τη σύγκριση των AES του 2007 και του 2011 προκύπτει ότι δεν μειώθηκαν αρκετά οι αποκλεισμοί στον συγκεκριμένο τομέα.

Εκπαίδευση ενηλίκων: πώς θα γίνει πιο προσιτή και πιο ευέλικτη;

Βασικός στόχος της ευρωπαϊκής πολιτικής είναι η εξάλειψη των παραγόντων που εμποδίζουν την πρόσβαση των ενηλίκων στη μάθηση. Σύμφωνα με την AES του 2011, συνηθέστεροι ανασταλτικοί παράγοντες είναι η έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (21%), οι ταυτόχρονες επαγγελματικές υποχρεώσεις (18%) και η δαπάνη (13%). Εξάλλου, σύμφωνα με τη CVTS του 2011, οι λόγοι για τους οποίους το ένα τρίτο περίπου των εργοδοτών, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης, δεν παρέχει κατάρτιση είναι η έλλειψη χρόνου ή κεφαλαίων ή και τα δύο (διάγραμμα 5).

Ωστόσο σύμφωνα με τη CVTS του 2010, το 77% των επιχειρήσεων που δεν παρείχαν κατάρτιση ανέφεραν ως αιτιολογία ότι οι ανάγκες τους καλύπτονταν από τις υφιστάμενες δεξιότητες των υπαλλήλων τους. Η στάση των επιχειρήσεων ως προς την κατάρτιση εξαρτάται και από το εάν την αντιμετωπίζουν ως μεσοπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη επένδυση για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της καινοτομίας της εταιρείας. Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2013, το 51% των επιχειρήσεων της ΕΕ που επενδύουν στην κατάρτιση εκτιμούν ότι τα οφέλη από αυτήν την επένδυση θα εξαντληθούν σε λιγότερο από μια διετία. Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την προσέγγιση των επιχειρήσεων είναι οι μέθοδοι παραγωγής, και οι αγορές στις οποίες δραστηριοποιούνται: οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης που απασχολούνται σε αυτοματοποιημένες διαδικασίες μαζικής παραγωγής μπορούν εύκολα να αντικατασταθούν λόγω μεγάλης προσφοράς στην αγορά εργασίας⁽⁴⁾.

Σε καμία από τις δύο έρευνες (AES-CVTS) δεν αναφέρεται έλλειψη προγραμμάτων κατάρτισης. Σύμφωνα με την AES του 2011, δυσκολίες πρόσβασης σε προγράμματα κατάρτισης λόγω απόστασης αναφέρει

⁽⁴⁾ Cedefop (2013). *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries.*

Διάγραμμα 3. Συμμετοχή απασχολούμενων ενηλίκων σε χρηματοδοτούμενα από τον εργοδότη προγράμματα μη τυπικής κατάρτισης ανά επαγγελματική κατηγορία, ΕΕ, 2011 (%)



Πηγή: AES, Έρευνα για την εκπαίδευση ενηλίκων.

μόλις το 6,1% των ενηλίκων. Όσον αφορά τη διαθεσιμότητα των επιθυμητών προγραμμάτων, η CVTS δείχνει ότι προβλήματα στον τομέα αυτό αντιμετώπισε μόλις το 10% των επιχειρήσεων το 2010.

Παρόλα αυτά, και οι δύο έρευνες οδηγούν στη διαπίστωση ότι το είδος και ο βαθμός δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι ενδιαφερόμενοι και οι επιχειρήσεις ελάχιστα διαφοροποιήθηκαν με την πάροδο του χρόνου. Αυτό σημαίνει ότι η προσβασιμότητα στην κατάρτιση ουσιαστικά δεν έχει αλλάξει πολύ.

Όσον αφορά το είδος της παρεχόμενης κατάρτισης, φαίνεται να υπάρχει ευελιξία. Ο αριθμός των επιχειρήσεων που παρέχουν άλλες μορφές μάθησης αυξήθηκε, ανεξαρτήτως μεγέθους. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη CVTS, σε προγράμματα καθοδηγούμενης μάθησης κατά την εργασία, το 2010 συμμετείχε το 26% των υπαλλήλων μεγάλων επιχειρήσεων έναντι 21% το 2005. Οι μικρές επιχειρήσεις κατέγραψαν στον τομέα αυτό αύξηση από 10% το 2005 σε 14% το 2010. Αν και η αυξητική τάση είναι σε γενικές γραμμές ενθαρρυντική, δεν υπάρχουν πολλές πληροφορίες σχετικά με το πώς αλληλεπιδρούν ή συνδυάζονται οι διάφορες μορφές μάθησης.

Εκπαίδευση ενηλίκων: πολιτικές για να γίνει πιο ελκυστική, προσιτή και ευέλικτη χωρίς αποκλεισμούς

Οι μέχρι στιγμής επιδόσεις ως προς την επίτευξη του ευρωπαϊκού στόχου για τη διά βίου μάθηση δεν αποτυπώνουν πλήρως τις εξελίξεις στη συνεχιζόμενη

επαγγελματική κατάρτιση και την εκπαίδευση ενηλίκων. Σύμφωνα με ορισμένες άλλες έρευνες, έχει σημειωθεί κάποια πρόοδος, ιδίως σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων και την παροχή κατάρτισης από τις επιχειρήσεις. Δίνοντας συνέχεια στο ανακοινωθέν της Μπριζ, τα κράτη μέλη ενίσχυσαν τις προσπάθειές του να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή στη διά βίου μάθηση, προωθώντας, μεταξύ άλλων, θεσμικές μεταρρυθμίσεις. Τα αποτελέσματα αυτών των αλλαγών δεν θα γίνουν άμεσα ορατά, αναμένεται πάντως να είναι θετικά. Παρόλα αυτά, η υλοποίηση του οράματος που εκφράζεται στο ανακοινωθέν της Μπριζ προχωράει με αργούς ρυθμούς, κυρίως επειδή πολλές χώρες επικεντρώνονται στη βελτίωση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης λόγω της υψηλής ανεργίας των νέων ⁽⁵⁾.

Τα περισσότερα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, όπως και άλλα πλαίσια μάθησης για ενήλικες, δεν οδηγούν στην απόκτηση επίσημου τίτλου σπουδών, κάτι το οποίο μπορεί να αποθαρρύνει τους ενδιαφερόμενους. Παράγοντας μεγαλύτερης συμμετοχής στη συνεχιζόμενη κατάρτιση θα μπορούσε να είναι η δυνατότητα επικύρωσης της μάθησης που αποκτάται σε μη τυπικό και άτυπο πλαίσιο (μεταξύ άλλων και στην εργασία), ώστε το μαθησιακό αποτέλεσμα να εξομοιώνεται με αναγνωρισμένο προσόν ή και να οδηγεί σε νέες δυνατότητες μάθησης.

Παρόλη την πρόοδο που σημειώνεται ως προς τη θέσπιση συστημάτων επικύρωσης, πολλές όψεις αυτής της διαδικασίας παραμένουν προβληματικές. Πολλοί δεν γνωρίζουν, ή δεν έχουν πρόσβαση, στις υπηρεσίες επικύρωσης. Τα περισσότερα συστήματα επικύρωσης δεν είναι ολοκληρωμένα, αλλά αποτελούν συνονθύλευμα πρωτοβουλιών και διαδικασιών. Πολλές επιχειρήσεις χρησιμοποιούν μεθόδους επικύρωσης που σπανίως διασυνδέονται με τα αντίστοιχα δημόσια συστήματα. Αποτέλεσμα είναι η περαιτέρω εκπαίδευση να παραμένει απροσπέλαστη και η επικύρωση να μην αναγνωρίζεται κοινωνικά. Για να αναβαθμιστεί η εικόνα της, οι εκπαιδευόμενοι χρειάζονται καλύτερες και πιο προσιτές υπηρεσίες. Παράλληλα, τα προσόντα που αποκτώνται στο πλαίσιο συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να ενσωματωθούν στα εθνικά πλαίσια προσόντων.

⁽⁵⁾ Cedefop (2015). *Stronger VET for better lives: report on VET policies 2010-14*.

Διάγραμμα 4. Ποσοστά συμμετοχής ενηλίκων σε προγράμματα μη τυπικής κατάρτισης συνδεδεμένα με θέσεις εργασίας ανά καθεστώς απασχόλησης, ΕΕ, 2011 (%)



Πηγή: AES, Έρευνα για την εκπαίδευση ενηλίκων.

Ορισμένες αλλαγές έχουν δρομολογηθεί. Στην Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, τα συστήματα απόκτησης προσόντων που μέχρι πρότινος απευθύνονταν μόνο σε νέους, όπως οι μαθητείες, πλέον είναι προσίτα και σε ενήλικες. Στο εγχειρίδιο ⁽⁶⁾ που εξέδωσε πρόσφατα το Cedefop επεξηγούνται ζητήματα πολιτικής, αναλύονται οι ευνοϊκοί παράγοντες και παρέχονται παραδείγματα ορθών πρακτικών για τη βελτίωση της ελκυστικότητας, της προσπελασιμότητας και της ποιότητας της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και της εκπαίδευσης ενηλίκων. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της Ρίγας, προτεραιότητα πολιτικής αποτελεί στο εξής η βελτίωση της πρόσβασης, τόσο σε επαγγελματικά προσόντα, όσο και στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Και αυτό επιδιώκεται μέσω καλύτερου επαγγελματικού προσανατολισμού και μέσω επικύρωσης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.

Όπως περιγράφεται σ προσεχή έκθεση του Cedefop ⁽⁷⁾, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση ενηλίκων θα γίνουν πιο προσίτες μόνο εφόσον προσαρμοστούν καλύτερα στις ανάγκες εκπαιδευόμενων και επιχειρήσεων, ιδίως από άποψη χρόνου και οργάνωσης. Χρειάζονται πιο εξατομικευμένες προσεγγίσεις, όπως σπονδυλωτά μαθήματα που να διεξάγονται κατά στάδια, ώστε να μπορούν οι εκπαιδευόμενοι να επιλέγουν το μαθησιακό πλαίσιο ανάλογα με τη διαθεσιμότητα και τις ανάγκες τους. Επίσης, οι εργοδότες μπορούν να δημιουργήσουν δομές που να υποστηρίζουν τη μάθηση στο εργασιακό περιβάλλον, εκσυγχρονίζοντας την οργάνωση της εργασίας. Κάτι τέτοιο θα ενθάρρυνε την ανάληψη διαφορετικών και πιο σύνθετων καθηκόντων, την

⁽⁶⁾ Cedefop (2014). *Policy handbook: access to and participation in CVET in Europe*.

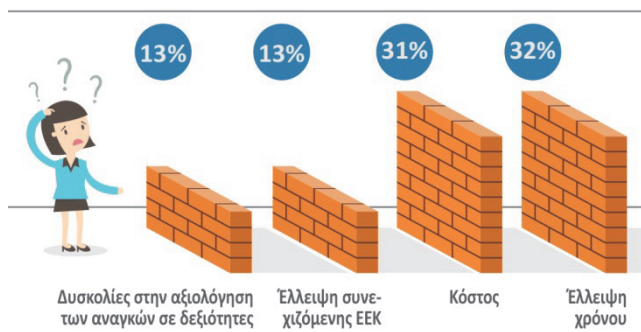
⁽⁷⁾ Cedefop (προσεχώς). *Continuing VET in Europe: the way ahead*.

αυτονομία των εργαζομένων και το ομαδικό πνεύμα. Ακόμη, μπορούν να εφαρμόσουν ολοκληρωμένες και καινοτόμες στρατηγικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες να ενσωματώνουν διάφορες μορφές μάθησης.

Η σημασία της ανάπτυξης και της αξιοποίησης των δεξιοτήτων των εργαζομένων στον χώρο εργασίας τους επισημαίνεται και στα πορίσματα προσεχούς έρευνας του Cedefop για τις δεξιότητες και τις θέσεις εργασίας στην Ευρώπη (ESJ), η οποία αποτελεί και την πρώτη πανευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων. Σύμφωνα με την έρευνα, το 83% των ενηλίκων εργαζομένων (ηλικίας 24 έως 65 ετών) στην ΕΕ οι οποίοι προσλήφθηκαν σε θέσεις αντίστοιχες των προσόντων τους αναφέρουν ότι η δουλειά τους έχει γίνει πιο δύσκολη, ενώ το 85% αναφέρουν ότι τα καθήκοντά τους διαφοροποιήθηκαν περισσότερο. Εντούτοις, το 25% των ενηλίκων αναφέρουν ότι, παρά το γεγονός ότι τα προσόντα τους ανταποκρίνονται στη θέση εργασίας τους, οι δεξιότητές τους δεν αξιοποιούνται επαρκώς. Σύμφωνα πάλι με την ESJ, η εργασιακή σταθερότητα ευνοεί την απόκτηση δεξιοτήτων καθόλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου.

Ένας ακόμη τρόπος για να αμβλυνθούν οι ανισότητες είναι να παρέχονται σε άνεργους ενήλικες περισσότερες ευκαιρίες μάθησης σε εργασιακό πλαίσιο, και σε σχέση με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Αν και τέτοιους είδους συστήματα απευθύνονται συνήθως σε νέους και έχουν τη μορφή μαθητείας και πρακτικής άσκησης, θα μπορούσαν, στο πλαίσιο πολιτικών για την αγορά εργασίας, να αφορούν και τους άνεργους ενήλικες. Αυτό θα έφερνε τα προσόντα των άνεργων ενηλίκων

Διάγραμμα 5. Ανασταλτικοί παράγοντες ως προς την παροχή κατάρτισης, ΕΕ, (% επιχειρήσεων που δεν παρέχουν κατάρτιση), πολλαπλές απαντήσεις, 2010



Πηγή: CVTS, Έρευνα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

πιο κοντά στις ανάγκες της αγοράς εργασίας ενώ ταυτόχρονα θα διαμόρφωνε μια νέα πηγή εργατικού δυναμικού για τις επιχειρήσεις⁽⁸⁾.

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και η μάθηση για ενήλικες παρέχονται σε διάφορα περιβάλλοντα και σε ποικίλες μορφές. Για να γίνουν συνεπώς αλλαγές, που θα κάνουν ελκυστικότερες και ευκολότερα προσβάσιμες αυτές τις μαθησιακές ευκαιρίες για όλους τους ενήλικες, χρειάζεται επικοινωνία, συντονισμός και συνοχή σε εθνικό, διακρατικό, περιφερειακό, τοπικό και διακλαδικό επίπεδο, με συνεργασία όλων των ενδιαφερόμενων. Σημαντικό ρόλο προς την κατεύθυνση αυτή διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι: είναι στην καταλληλότερη θέση για να ενθαρρύνουν τη μάθηση

στον εργασιακό χώρο, και να προωθήσουν συστήματα οργάνωσης της εργασίας και του ωραρίου που να διευκολύνουν τη συμμετοχή ενηλίκων στη συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Οι εξελίξεις στην εκπαίδευση ενηλίκων δείχνουν ότι τα στοιχεία που αφορούν τον συγκεκριμένο στόχο της ΕΕ για τη διά βίου μάθηση - αν και συνεχίζει να αποτελεί σημαντικό, χρήσιμο και σύγχρονο δείκτη - πρέπει να συμπληρωθεί με περισσότερα δεδομένα και αναλύσεις από άλλες έρευνες, ώστε να αποτυπώνεται με πιο έγκυρο τρόπο κατά πόσον οι σημερινές δυνατότητες πράγματι προσελκύουν ενήλικες, εξασφαλίζουν την απαραίτητη ευελιξία και είναι προσιτές σε όλους τους δυνάμει ενδιαφερόμενους.

⁽⁸⁾ Cedefop (2013). *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market.*