

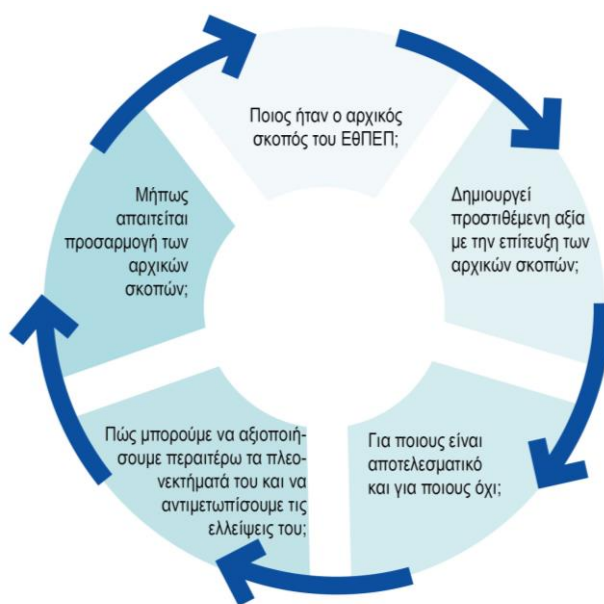


ΠΛΑΙΣΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ: ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΤΟ 2017

«Όταν αλλάξεις τον τρόπο που βλέπεις τα πράγματα, τα πράγματα που βλέπεις αλλάζουν» (Max Planck)

Καθώς οι ευρωπαϊκές χώρες προωθούν τα εθνικά τους πλαίσια επαγγελματικών προσόντων (ΕΘΠΕΠ-NQF) ⁽¹⁾, έρχεται στο προσκήνιο το ζήτημα της προστιθέμενης αξίας και της συμβολής των πλαισίων αυτών σε πολιτικές και πρακτικές. Παρότι κάθε ΕΘΠΕΠ είναι μοναδικό, δεδομένου ότι είναι συνυφασμένο με τον ιστό του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης μιας χώρας, τα πλαίσια έχουν πολλά κοινά χαρακτηριστικά. Βασίζονται σε μαθησιακά αποτελέσματα, στηρίζουν τη συνοχή των επαγγελματικών προσόντων και διασφαλίζουν τη συμμετοχή ενδιαφερόμενων φορέων από όλους τους τομείς.

Από τη δημιουργία του το 2008, το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (ΕΠΕΠ-EQF) αποτελεί κοινό εργαλείο αναφοράς στο οποίο συγκεντρώνονται τα ΕΘΠΕΠ των ευρωπαϊκών χωρών. Στην προσπάτως αναθεωρημένη σύσταση του Συμβουλίου για το ΕΠΕΠ ⁽²⁾, ενθαρρύνεται η τάση διαμόρφωσης ολοκληρωμένων πλαισίων που περιλαμβάνουν τίτλους επαγγελματικών προσόντων όλων των τύπων και επιπέδων, οι οποίοι χορηγούνται από διάφορους φορείς και υποσυστήματα. Εξετάζεται επίσης ο αντίκτυπός τους και τονίζεται η ανάγκη να προβληθεί περισσότερο στους τελικούς χρήστες η συμβολή των εν λόγω πλαισίων στη διά βίου μάθηση, την απασχολησιμότητα, την κινητικότητα και την κοινωνική ενσωμάτωση.



Εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων: ένας αέναος κύκλος

Πώς συλλέγουμε στοιχεία σε συστηματική βάση για τη στήριξη της συνεχούς ανάπτυξης των ΕΘΠΕΠ;

Χάρη στη δυναμική πρόοδο που έχει σημειωθεί όσον αφορά την ανάπτυξη των ΕΘΠΕΠ, διάφορα εθνικά πλαίσια παρέχουν πλέον ολοκληρωμένους «χάρτες» των εθνικών επαγγελματικών προσόντων και των μεταξύ τους σχέσεων. Η αυξημένη αυτή διαφάνεια μεταξύ συστημάτων και χωρών συμβάλλει στην προώθηση της εναρμόνισης και της συγκρισιμότητας των επαγγελματικών προσόντων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Είναι πλέον η κατάλληλη στιγμή να αξιολογηθεί ο αντίκτυπος των πλαισίων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και να εξεταστούν οι δυνατότητές τους να συντελέσουν ως παράγοντες διευκόλυνσης της αλλαγής.

⁽¹⁾ Στις χώρες που συμμετέχουν στην εφαρμογή του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων (ΕΠΕΠ) περιλαμβάνονται τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ, η Αλβανία, η Βοσνία-Ερζεγοβίνη, η Ελβετία, η Ισλανδία, το Κοσσυφοπέδιο, το Λιχτενστάιν, το Μαυροβούνιο, η Νορβηγία, η πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, η Σερβία και η Τουρκία.

⁽²⁾ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&qid=1466080531500](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32017H0615(01)&qid=1466080531500).

Ανάπτυξη ΕΘΠΕΠ: κατάσταση

Επί του παρόντος, 39 ευρωπαϊκές χώρες συνολικά αναπτύσσουν και εφαρμόζουν 43 ΕΘΠΕΠ⁽³⁾, τα οποία βρίσκονται σε διαφορετικά στάδια. Από τις χώρες αυτές, 35 έχουν εγκρίνει επισήμως τα ΕΘΠΕΠ τους (πιο πρόσφατα η Αυστρία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο, η Πολωνία, η Σλοβενία και η Φινλανδία). Έως το τέλος του 2017, 34 χώρες είχαν συσχετίσει τα ΕΘΠΕΠ τους με το ΕΠΕΠ⁽⁴⁾, ενώ σύντομα αναμένεται να ακολουθήσουν και οι υπόλοιπες. Επιπλέον, 29 χώρες έχουν συσχετίσει τα ΕΘΠΕΠ τους με το πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων για τον ευρωπαϊκό χώρο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΠΕΠ-ΕΧΤΕ)⁽⁵⁾.

Αναμένεται ότι οι χώρες θα επικαιροποιούν τακτικά τα πλαίσιά τους ώστε να λαμβάνονται υπόψη αλλαγές στα συστήματα και νέα επαγγελματικά προσόντα. Η Εσθονία επικαιροποίησε το ΕΘΠΕΠ της το 2015, ενώ η Μάλτα υπέβαλε τέσσερις επικαιροποιημένες εκδόσεις του ΕΘΠΕΠ της μεταξύ 2009 και 2015. Στην αναθεωρημένη σύσταση του Συμβουλίου για το ΕΠΕΠ επιβεβαιώνεται αυτός ο εξελισσόμενος χαρακτήρας της διαδικασίας του ΕΠΕΠ και η ανάγκη για συνεχείς επικαιροποιήσεις.

Συνολικά 35 χώρες καταβάλλουν προσπάθειες για τη διαμόρφωση ολοκληρωμένων πλαισίων τα οποία θα καλύπτουν όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικών προσόντων που αποκτώνται μέσω της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης· σε ορισμένες περιπτώσεις⁽⁶⁾, περιλαμβάνονται επίσης επαγγελματικά προσόντα που αποκτώνται εκτός τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Παρότι τα ολοκληρωμένα πλαίσια στην Ευρώπη σχεδιάζονται πρωτίστως ως περιγραφικά εργαλεία (με σκοπό την αύξηση της διαφάνειας των εθνικών συστημάτων επαγγελματικών προσόντων) και όχι ως κανονιστικά (ρύθμιση του σχεδιασμού και της

χορήγησης τίτλων επαγγελματικών προσόντων), έχουν τη δυνατότητα να προάγουν μεταρρυθμίσεις.

Το Cedefop θεωρεί ότι 21 ΕΘΠΕΠ βρίσκονται σε επιχειρησιακό επίπεδο⁽⁷⁾. Τα πλαίσια αυτά έχουν καταστεί αναπόσπαστο μέρος των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και βασίζονται πλήρως στα μαθησιακά αποτελέσματα. Με τη συμμετοχή ευρέως φάσματος ενδιαφερόμενων φορέων στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της αγοράς εργασίας, τα πλαίσια παρέχουν μια πλατφόρμα διαλόγου και συντονισμού μεταξύ παραδοσιακών ιδρυμάτων και τομέων σε πολλές χώρες.

Παράγοντα τα πλαίσια επαγγελματικών προσόντων αποτελέσματα;

Αρκετές χώρες έχουν προβεί σε αξιολόγηση των πλαισίων τους τα τελευταία έτη. Από τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων αυτών προκύπτει ότι ο αντίκτυπος του εκάστοτε πλαισίου καθορίζεται από τρεις παράγοντες⁽⁸⁾:

- η θεσμική αρτιότητα ενός πλαισίου αποτελεί κριτήριο αναφοράς για τη μέτρηση της βιωσιμότητάς του: όσο ισχυρότερη είναι η πολιτική εντολή και η ενσωμάτωσή του σε βασικές διαδικασίες πολιτικής, τόσο μεγαλύτερο είναι το δυναμικό του ως εργαλείου καθοδήγησης των πολιτικών και εργαλείου μεταρρυθμίσεων·
- για να έχουν αξία για τους πολίτες, τα πλαίσια πρέπει να προβάλλονται σε αυτούς. Πολλές ευρωπαϊκές χώρες αναφέρουν πλέον τα επίπεδα ΕΘΠΕΠ και ΕΠΕΠ στις βάσεις δεδομένων επαγγελματικών προσόντων και/ή στα πιστοποιητικά και τα διπλώματα που χορηγούν⁽⁹⁾. Αυτό αναμένεται ότι θα βοηθά τους πολίτες να κατανοούν την αξία του διπλώματος ή του πιστοποιητικού τους σε διάφορες χώρες και εκπαιδευτικά υποσυστήματα, ενώ παράλληλα θα μπορούν πιο εύκολα να

⁽³⁾ Ορισμένες χώρες, όπως το Βέλγιο με τις κοινότητές του και το Ηνωμένο Βασίλειο με τα έθνη του, διαθέτουν περισσότερα από ένα ΕΘΠΕΠ.

⁽⁴⁾ Αυστρία, Βέλγιο (φλαμανδική κοινότητα και γαλλική κοινότητα), Βουλγαρία, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ελβετία, Ελλάδα, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισλανδία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Κοσσυφοπέδιο, Κροατία, Κύπρος, Λετονία, Λιθουανία, Λιχτενστάιν, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Μαυροβούνιο, Νορβηγία, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, Σλοβακία, Σλοβενία, Σουηδία, Τουρκία, Τσεχική Δημοκρατία και Φινλανδία.

⁽⁵⁾ 29 χώρες που συμμετέχουν στην εφαρμογή του ΕΠΕΠ έχουν επίσης συνδέσει το ολοκληρωμένο πλαίσιο τους με το ΠΕΠ-ΕΧΤΕ· 20 από τις χώρες αυτές το έχουν πράξει στο πλαίσιο της διαδικασίας συσχέτισης με το ΕΠΕΠ (AT, BG, HR, EE, FI, HU, IS, LT, LT LI, LU, MT, ME, NO, PO, πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, PT, SI, TK).

⁽⁶⁾ Βέλγιο (φλαμανδική κοινότητα), Γαλλία, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Σλοβακία, Σλοβενία και Σουηδία.

⁽⁷⁾ Αυστρία, Βέλγιο (φλαμανδική κοινότητα), Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ελβετία, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Λετονία, Λιθουανία, Λιχτενστάιν, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Νορβηγία, Πορτογαλία, Σλοβενία, Σουηδία, Τσεχική Δημοκρατία (μερικό πλαίσιο για τα επαγγελματικά προσόντα – NSK) και Φινλανδία.

⁽⁸⁾ Το Cedefop παρακολουθεί τακτικά την ανάπτυξη των ΕΘΠΕΠ από το 2009: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-framework-nqf>

⁽⁹⁾ 23 χώρες περιλαμβάνουν τα επίπεδα ΕΘΠΕΠ και ΕΠΕΠ σε πιστοποιητικά/διπλώματα (AT, BE (φλαμανδική κοινότητα), CH, CZ, DK, DE, EE, EL, FR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, LV, ME, MT, NL, NO, πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, PT, SI) και 17 στις εθνικές βάσεις δεδομένων επαγγελματικών προσόντων (AT, BE (φλαμανδική κοινότητα), CZ, DK, DE, EE, EL, FR, LT, LV, MT, NL, πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, PT, SI, SK, UK).

ακολουθήσουν επαγγελματική και μαθησιακή σταδιοδρομία σε διάφορα συστήματα και χώρες·

- τα ολοκληρωμένα πλαίσια επαγγελματικών προσόντων πρέπει να συντονίζονται και να υποστηρίζονται από μια ευρεία ομάδα ενδιαφερόμενων φορέων προερχόμενων τόσο από τον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης όσο και από τον τομέα της αγοράς εργασίας. Αυτό είναι απαραίτητο για την ποιότητα και την αποδοχή των πλαισίων, συμβάλλει στη διαφάνεια και τη συνοχή τους, ενώ παράλληλα βελτιώνει την καταλληλότητα των επαγγελματικών προσόντων.

Πρώθηση μιας ολιστικής προσέγγισης των επαγγελματικών προσόντων

Ακολουθώντας ολοκληρωμένη προσέγγιση όσον αφορά τη χαρτογράφηση των επαγγελματικών προσόντων (μεταξύ υποσυστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης) και χρησιμοποιώντας κοινή γλώσσα για την περιγραφή τους (τη γλώσσα των μαθησιακών αποτελεσμάτων), τα εθνικά πλαίσια έχουν αυξήσει τη διαφάνεια και τη συνοχή των επαγγελματικών προσόντων, έχουν αποσαφηνίσει τη μεταξύ τους σχέση και έχουν διευκολύνει τη σύγκριση μεταξύ συστημάτων και χωρών. Οι περιγραφικοί δείκτες επιπέδου των εν λόγω πλαισίων χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο όχι μόνο για την περιγραφή, αλλά και για την επανεξέταση υφιστάμενων επαγγελματικών προσόντων και για τον σχεδιασμό νέων προσόντων, προτύπων αξιολόγησης και προγραμμάτων σπουδών. Στην Πορτογαλία και τη Σλοβακία, για παράδειγμα, οι περιγραφικοί δείκτες του ΕΠΕΠ χρησιμοποιούνται για την επανεξέταση του περιεχομένου και των αποτελεσμάτων των επαγγελματικών προσόντων. Στην Εσθονία, τη Μάλτα και το Ηνωμένο Βασίλειο, τα πλαίσια έχουν συμβάλει στον εντοπισμό κενών στην παροχή ΕΕΚ και έχουν δώσει ώθηση στην ανάπτυξη και την περιγραφή νέων επαγγελματικών προσόντων. Ολοκληρωμένα και ενοποιημένα μητρώα επαγγελματικών προσόντων υποστηρίζουν όλο και περισσότερο τα ΕΘΠΕΠ και παρέχουν σε σπουδαστές, εργοδότες και προσωπικό καθοδήγησης πρόσβαση στις πληροφορίες σχετικά με τα επαγγελματικά προσόντα⁽¹⁰⁾.

Ενσωμάτωση μη τυπικών επαγγελματικών προσόντων (από τον ιδιωτικό τομέα και διεθνή πλαίσια)

Στην Ευρώπη υπάρχει ένας τεράστιος τομέας εκπαίδευσης ενηλίκων, τόσο ιδιωτικού όσο και δημόσιου

χαρακτήρα, στο πλαίσιο του οποίου συχνά αποκτώνται επαγγελματικά προσόντα εκτός των επίσημων εθνικών συστημάτων επαγγελματικών προσόντων. Τα τελευταία έτη, οι ευρωπαϊκές χώρες ξεκίνησαν να αποδέχονται στα πλαίσιά τους τίτλους επαγγελματικών προσόντων μη τυπικής μάθησης και τίτλους επαγγελματικών προσόντων του ιδιωτικού τομέα. Σκοπός είναι τα πλαίσια να παρέχουν μια πιο ολοκληρωμένη επισκόπηση των υφιστάμενων πιστοποιητικών και διπλωμάτων, καθιστώντας δυνατή την καλύτερη επιλογή και τον συνδυασμό αρχικής και συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Για παράδειγμα, οι Κάτω Χώρες έχουν αναπτύξει κριτήρια και διαδικασίες ποιότητας, και έχουν συμπεριλάβει πολλά προσόντα αυτού του είδους στο ΕΘΠΕΠ τους· το ίδιο έχουν πράξει η Γαλλία, η Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης

Καθώς τα μαθησιακά αποτελέσματα αυξάνουν τη διαφάνεια των εθνικών συστημάτων και αποσαφηνίζουν τις σχέσεις μεταξύ των επαγγελματικών προσόντων, τα πλαίσια συμβάλλουν όλο και περισσότερο στην επικύρωση της μάθησης που αποκτάται εκτός του πλαισίου της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, για παράδειγμα, στην εργασία και στον ελεύθερο χρόνο. Σε 17 χώρες έχουν τεθεί σε εφαρμογή ρυθμίσεις επικύρωσης οι οποίες καθιστούν δυνατή την αξιολόγηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων που έχουν αποκτηθεί σε μη τυπικό ή άτυπο πλαίσιο με βάση πρότυπα που χρησιμοποιούνται στην τυπική εκπαίδευση. Με τον τρόπο αυτό οι πολίτες μπορούν να αποκτήσουν ένα επαγγελματικό προσόν (ή μέρος ενός επαγγελματικού προσόντος) το οποίο περιλαμβάνεται στο ΕΘΠΕΠ της χώρας τους⁽¹¹⁾. Η σύνδεση των ρυθμίσεων επικύρωσης με το οικείο ΕΘΠΕΠ παρέχει τη δυνατότητα στις χώρες να μεταβούν από την κατακερματισμένη χρήση της επικύρωσης σε μια συστηματικότερη προσέγγιση. Συστήματα επικύρωσης έχουν ενσωματωθεί στα θεσπισμένα ΕΘΠΕΠ στη Γαλλία και τη Σκωτία.

Πρώθηση της συνεργασίας των ενδιαφερόμενων φορέων

Η ευρεία αποδοχή από τους ενδιαφερόμενους φορείς έχει καίρια σημασία για την εξασφάλιση συναίνεσης

⁽¹⁰⁾ Βλέπε για παράδειγμα τη γερμανική βάση δεδομένων επαγγελματικών προσόντων: <https://www.dqr.de/content/2316.php>

⁽¹¹⁾ Ευρωπαϊκός κατάλογος για την επικύρωση, επικαιροποίηση 2016: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

σχετικά με ένα πλαίσιο, για τη δημιουργία αισθήματος ίδιας ευθύνης για το πλαίσιο και για την προώθηση της χρήσης του. Σε ευρωπαϊκές χώρες που δεν διαθέτουν παράδοση στον κοινωνικό διάλογο, όπως η Εσθονία, η Μάλτα ή η Σλοβακία, η ανάπτυξη εθνικού πλαισίου υπήρξε καθοριστική για τη διασφάλιση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Σε πολλές χώρες έχουν συγκροτηθεί διευθύνουσες ομάδες ΕΘΠΕΠ, εθνικά συμβούλια επαγγελματικών προσόντων ή άλλοι φορείς για τη στήριξη της συνεκτικής εφαρμογής και διατήρησης των ΕΘΠΕΠ μεταξύ τομέων και ιδρυμάτων. Για παράδειγμα, το κροατικό Εθνικό Συμβούλιο για την Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, το οποίο συγκροτήθηκε το 2014, αποτελείται από 24 εκπροσώπους εθνικών υπουργείων, περιφερειακών φορέων, κοινωνικών εταίρων, παρόχων εκπαίδευσης και διάφορων φορέων που αναπτύσσουν και χορηγούν τίτλους επαγγελματικών προσόντων. Εποπτεύει τις πολιτικές στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της απασχόλησης και της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, και παρακολουθεί την ανάπτυξη του ΕΘΠΕΠ, διασφαλίζοντας την επίτευξη ευρείας συναίνεσης επί όλων των σχετικών ζητημάτων.

Προώθηση θεσμικών μεταρρυθμίσεων

Η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Μάλτα, η Πορτογαλία και η Ρουμανία έχουν συγχωνεύσει πολλαπλούς φορείς επαγγελματικών προσόντων σε ενιαίες οντότητες, οι οποίες καλύπτουν όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικών προσόντων. Απομένει, ωστόσο, να φανεί αν οι μεταρρυθμίσεις αυτές θα οδηγήσουν σε αύξηση των συνεργειών.

Αύξηση της προβολής της τριτοβάθμιας ΕΕΚ

Τα ΕΘΠΕΠ έχουν διαδραματίσει ρόλο στην προβολή της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ανώτερα, «ακαδημαϊκά» επίπεδα. Για παράδειγμα, η Γερμανία έχει τοποθετήσει το επαγγελματικό προσόν του αρχιτεχνίτη στο επίπεδο 6 του πλαισίου προσόντων της, υπογραμμίζοντας με έμφαση ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μπορεί να πραγματοποιείται σε όλα τα επίπεδα. Το ελβετικό εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων έχει σχεδιαστεί ειδικά για να στηρίξει την αρχή αυτή, δείχνοντας ότι τα επαγγελματικά προσόντα μπορούν να κατατάσσονται από το επίπεδο 3 έως το επίπεδο 8 του πλαισίου. Η ταχεία ανάπτυξη προγραμμάτων τριτοβάθμιας ΕΕΚ και σχετικών πολιτικών σε πολλές χώρες οφείλεται εν μέρει στα ολοκληρωμένα ΕΘΠΕΠ των χωρών αυτών, διότι

αναδεικνύουν την πολυμορφία των επαγγελματικών προσόντων που έχουν σχεδιαστεί για διαφορετικούς σκοπούς και τον τρόπο αλληλοσύνδεσής τους. Με τον τρόπο αυτό διανοίγονται νέες προοπτικές και επιλογές οριζόντιας και κάθετης εξέλιξης.

Στήριξη της διασυνοριακής κινητικότητας της ΕΕΚ

Η βελτίωση της ευρωπαϊκής (και διεθνούς) συγκρισιμότητας των επαγγελματικών προσόντων, η οποία αποτελεί έναν από τους δηλωθέντες στόχους των ευρωπαϊκών ΕΘΠΕΠ, μπορεί να στηρίξει τη διασυνοριακή κινητικότητα των εκπαιδευόμενων και των εργαζομένων, η οποία συμβάλλει στην εναρμόνιση της ανάπτυξης των ευρωπαϊκών ΕΘΠΕΠ με τους στόχους του θεματολογίου δεξιοτήτων της ΕΕ ⁽¹²⁾. Γίνεται ευκολότερο για τους εκπαιδευόμενους και τους εργαζόμενους να εργαστούν, να εκπαιδευτούν ή να καταρτιστούν στο εξωτερικό. Τα τελευταία έτη, οι πάροχοι ΕΕΚ στην Ευρώπη έχουν αυξήσει τη συνεργασία και την ανταλλαγή σπουδαστών και καθηγητών, ενίοτε μέσω του προγράμματος Erasmus+, και έχουν καθιερώσει την αμοιβαία αναγνώριση δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων που αποκτώνται από τους σπουδαστές τους στο εξωτερικό. Τα ΕΘΠΕΠ έχουν διευκολύνει τον διασυνοριακό διάλογο, τη σύγκριση κύκλων μαθημάτων κατάρτισης και τον σχεδιασμό διεθνών προγραμμάτων. Στο Λουξεμβούργο, το εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων έχει καθιερωθεί, με νόμο του 2016, ως το επίσημο σημείο αναφοράς για την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων που έχουν αποκτηθεί στο εξωτερικό.

Προσέγγιση των τελικών χρηστών

Παρά τις θετικές αυτές εξελίξεις, η χρήση των ΕΘΠΕΠ από την αγορά εργασίας είναι περιορισμένη στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες: πολλοί εργοδότες εξακολουθούν να μην γνωρίζουν την ύπαρξή τους. Για παράδειγμα, μελέτη που εκπονήθηκε το 2009 σχετικά με τον αντίκτυπο του ιρλανδικού ΕΘΠΕΠ κατέδειξε ότι το πλαίσιο αυτό παρουσιάζει σημαντικές δυνατότητες, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν στις προσλήψεις, στην ανάπτυξη προοπτικών σταδιοδρομίας, στον σχεδιασμό μάθησης και κατάρτισης με βάση την εργασία, καθώς και στην αναγνώριση μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων.

⁽¹²⁾ Αύξηση της προβολής και της συγκρισιμότητας των δεξιοτήτων, βελτίωση της ποιότητας και της καταλληλότητας της κατάρτισης και κατανόηση των τάσεων όσον αφορά τη ζήτηση δεξιοτήτων και τις θέσεις εργασίας ώστε οι άνθρωποι να μπορούν να προβαίνουν σε καλύτερες επιλογές σταδιοδρομίας και να βρίσκουν ποιοτικές θέσεις εργασίας.

Ομοίως, σε πρόσφατη μελέτη που εκπονήθηκε στη Γερμανία (2017) σχετικά με την πιθανή χρήση του γερμανικού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων, προσδιορίστηκαν διάφοροι τομείς στους οποίους η χρήση του εν λόγω πλαισίου θα μπορούσε να έχει προστιθέμενη αξία, για παράδειγμα στη στήριξη της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού (πρόσληψη και εξέλιξη σταδιοδρομίας). Στη μελέτη επισημάνθηκε ότι από το πλαίσιο θα μπορούσαν να επωφεληθούν ιδίως οι ΜΜΕ, αλλά έκτοτε οι σχετικές δυνατότητες έχουν αξιοποιηθεί ελάχιστα.

Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένες εξαιρέσεις. Ένα εθνικό πλαίσιο που έχει προβληθεί στην αγορά εργασίας είναι το γαλλικό ΕΘΠΕΠ⁽¹³⁾, το οποίο συνδέει τα επίπεδα επαγγελματικών προσόντων με τα επίπεδα απασχόλησης, εργασίας και αποδοχών. Τα πλαίσια πρώτης γενιάς στο Ηνωμένο Βασίλειο έχουν επίσης επιτύχει υψηλό βαθμό προβολής. Στη Σκωτία, οι φορείς χάραξης πολιτικής έχουν αναπτύξει και προωθήσει διάφορα ευρέως χρησιμοποιούμενα εργαλεία σε σχέση με το εθνικό πλαίσιο ακαδημαϊκών μονάδων και πιστοποίησης προσόντων, τα οποία παρέχουν στήριξη στους εργοδότες κατά την επιλογή, την πρόσληψη και την ανάπτυξη προσωπικού. Επίσης, στη Σκωτία, το πλαίσιο χρησιμοποιείται επιτυχώς για την προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης και άλλων ευρύτερων στόχων του κράτους. Στην Ουαλία επίσης, το ΕΘΠΕΠ είναι ιδιαίτερα δημοφιλές· όλοι οι ενδιαφερόμενοι φορείς στους τομείς της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας το γνωρίζουν και το χρησιμοποιούν στην καθημερινή τους εργασία. Στη Μάλτα, τα επίπεδα του ΕΘΠΕΠ αποτελούν πλέον απαραίτητο στοιχείο των αγγελιών κενών θέσεων εργασίας τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Έρευνα μεταξύ των εθνικών ενδιαφερόμενων φορέων στην Ιρλανδία, η οποία διενεργήθηκε το 2017 στο πλαίσιο εκτίμησης επιπτώσεων του ιρλανδικού ΕΘΠΕΠ σε επίπεδο πολιτικής, κατέδειξε ότι το 72 % των ενδιαφερόμενων φορέων θεωρούσε ότι τα επαγγελματικά προσόντα που περιλαμβάνονται στο ΕΘΠΕΠ αφορούν σχετικές δεξιότητες και ικανότητες που αποκτώνται για συγκεκριμένα επαγγέλματα, ενώ το 51 % θεωρούσε ότι το ΕΘΠΕΠ έχει συμβάλει στην καλύτερη αντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και κενών θέσεων εργασίας. Στο πλαίσιο της έρευνας ζητήθηκαν επίσης οι απόψεις των ενδιαφερόμενων φορέων όσον αφορά τη διακυβέρνηση και τις μελλοντικές προτεραιότητες του ΕΘΠΕΠ.

⁽¹³⁾ Γνωστό ως εθνικό μητρώο επαγγελματικών προσόντων, *Repertoire national des certifications professionnelles*.

Το 76 % των ερωτηθέντων απάντησε ότι το πλαίσιο διαδραματίζει ρόλο στη διασφάλιση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας των επαγγελματικών προσόντων. Πέραν της διασφάλισης της ποιότητας, πολλοί ενδιαφερόμενοι φορείς τόνισαν επίσης τη σημασία του πλαισίου για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας ενός ατόμου και την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων (60 %).

Πηγή: QQI (2017). *Policy impact assessment of the Irish national framework of qualifications*.

Ποιο είναι το επόμενο βήμα;

Έπειτα από μια δεκαετία έντονων τεχνικών διεργασιών όσον αφορά τα ΕΘΠΕΠ σε ολόκληρη την Ευρώπη, πολλά πλαίσια έχουν εξελιχθεί σε πολυεργαλεία των οποίων η έλλειψη θα ήταν αισθητή εάν δεν υπήρχαν⁽¹⁴⁾. Παρατηρείται αυξανόμενη συναίνεση ως προς το ότι είναι πλέον η κατάλληλη στιγμή τα πλαίσια να γίνουν πραγματικότητα για τους εργοδότες και τους άλλους παράγοντες της αγοράς εργασίας, καθώς και γενικότερα για τους Ευρωπαίους πολίτες. Για να διασφαλιστεί η μελλοντική καταλληλότητα των ΕΘΠΕΠ, πρέπει να πληρούνται διάφορες προϋποθέσεις⁽¹⁵⁾.

- Πολιτική δέσμευση. Τα ΕΘΠΕΠ πρέπει να υποστηριχθούν σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο από τους πολιτικούς, οι οποίοι μπορούν να διασφαλίσουν θεσμική σταθερότητα, κατάλληλη χρηματοδότηση και τους αναγκαίους ανθρώπινους πόρους.
- Σαφές όραμα όσον αφορά τη χρησιμότητα των ΕΘΠΕΠ για διάφορους δικαιούχους. Οι προσπάθειες επικοινωνίας πρέπει να ενισχυθούν· απαιτείται μεγαλύτερη «εμπορική προώθηση» των ΕΘΠΕΠ για την αύξηση της ευαισθητοποίησης των τελικών χρηστών.
- Συνεχής συνεργασία των ενδιαφερόμενων φορέων, γεφύρωση εκπαίδευσης και απασχόλησης, και σαφής ανάθεση ρόλων.
- Συστηματική ενσωμάτωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.
- Αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ ιδρυμάτων και συστημάτων. Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες ώστε να διατηρήσουν τα ΕΘΠΕΠ τον ρόλο που διαδραματίζουν στη διασφάλιση της ποιότητας, ενώ ταυτόχρονα η

⁽¹⁴⁾ Αυτό αναφέρθηκε από μεγάλη μερίδα των συμμετεχόντων στο συνέδριο του Cedefop για τη μάθηση από ομοτίμους, το οποίο πραγματοποιήθηκε στις 9 και 10 Νοεμβρίου 2017.

⁽¹⁵⁾ Συμπεράσματα των συμμετεχόντων στο συνέδριο του Cedefop για τη μάθηση από ομοτίμους (βλέπε υποσημείωση 14).

αμοιβαία εμπιστοσύνη αποτελεί προϋπόθεση για τη συνεργασία μεταξύ υποσυστημάτων και χωρών.

- Ισχυρός κοινωνικός διάλογος.
- Πρόβλεψη χρονικής περιόδου για την προσαρμογή της νοοτροπίας. Τα μαθησιακά αποτελέσματα αποτελούν ακόμη μια σχετικά νέα προσέγγιση, στο πλαίσιο της οποίας διδάσκοντες, διδασκόμενοι, φορείς χάραξης πολιτικής και ιδρύματα πρέπει να αλλάξουν τον τρόπο σκέψης τους.
- Ενίσχυση της ευρωπαϊκής διάστασης των ΕΘΠΕΠ.
- Παράλληλη εφαρμογή όλων των ευρωπαϊκών εργαλείων.
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση της προστιθέμενης αξίας και του αντίκτυπου των ΕΘΠΕΠ: οι εργασίες αυτές θα πρέπει να προγραμματιστούν εξ αρχής ώστε να ενημερώνουν τις εξελίξεις πολιτικής και να παρέχουν στους ενδιαφερόμενους φορείς τη δυνατότητα επανεξέτασης, αναθεώρησης και αλλαγής.
- Στενότερη ευρωπαϊκή συνεργασία σε ερευνητικό επίπεδο σχετικά με τα ΕΘΠΕΠ. Στο πλαίσιο αυτό θα μπορούσαν να περιλαμβάνονται συμπράξεις μεταξύ εμπειρογνομόνων, ερευνητών, φορέων χάραξης πολιτικής και επαγγελματιών, προκειμένου να διαμορφωθεί καλύτερη εικόνα σχετικά με τα αποτελέσματα των ΕΘΠΕΠ όσον αφορά την πρόσβαση, την κινητικότητα, τις προοπτικές και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, καθώς και τις παγκόσμιες αλλαγές στην οικονομία, την αγορά εργασίας και την κοινωνία.

Παρότι στο στάδιο αυτό απαιτούνται πιο αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με τον εξελισσόμενο ρόλο των ΕΘΠΕΠ και τους τομείς αντίκτυπου, οι εμπειρίες, οι ιστορίες και οι απόψεις ενδιαφερόμενων φορέων και χρηστών είναι εξίσου σημαντικές. Το ΕΘΠΕΠ αποτελεί πρωτίστως ένα κοινωνικό κατασκεύασμα, το οποίο αλλάζει με την πάροδο του χρόνου· είναι σημαντικό να αντιμετωπίζεται ως διαδικασία και να λαμβάνεται υπόψη ο πολυδιάστατος χαρακτήρας του. Οι προσδοκίες είναι υψηλές όσον αφορά την ικανότητα των πλαισίων να υποστηρίξουν τη μετάβαση σε μια περισσότερο μαθητοκεντρική προσέγγιση της μάθησης, της διδασκαλίας και της καθοδήγησης και, εντέλει, να διευκολύνουν την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων.

Πλαίσιο 1. Πλαίσια επαγγελματικών προσόντων ανά τον κόσμο

Τα τελευταία έτη παρατηρείται δυναμική ανάπτυξη των πλαισίων επαγγελματικών προσόντων σε ολόκληρο τον κόσμο, η οποία ωθείται από τη δημιουργία περιφερειακών πλαισίων.

Το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων ^(α) και το θεματολόγιο της UNESCO για την εκπαίδευση με ορίζοντα το 2030 ^(β) έχουν διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία αυτή. Περισσότερες από 150 χώρες σε ολόκληρο τον κόσμο εργάζονται επί του παρόντος για τη δημιουργία εθνικών πλαισίων ^(γ). Διάφορες ομάδες χωρών χρησιμοποιούν από κοινού περιφερειακά πλαίσια: το ΕΠΕΠ αποτελεί το πλέον προηγμένο περιφερειακό πλαίσιο και με αυτό συνδέονται διάφορα πλήρως λειτουργικά πλαίσια. Άλλα περιφερειακά πλαίσια έχουν αναπτυχθεί από τον Σύνδεσμο κρατών της Νοτιοανατολικής Ασίας (ASEAN), την Κοινότητα της Καραϊβικής (CARICOM), την Κοινότητα για την Ανάπτυξη της Μεσημβρινής Αφρικής (KAMA), το διεθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (TQF) του Εικονικού Πανεπιστημίου Μικρών Κρατών της Κοινοπολιτείας, το οποίο καλύπτει 29 μικρά κράτη, καθώς και ορισμένες αραβικές χώρες και χώρες του Ειρηνικού και της Νότιας Αμερικής. Τα περιφερειακά αυτά πλαίσια προάγουν τη διεθνή συνεργασία και την ανάπτυξη ικανοτήτων όσον αφορά τα επαγγελματικά προσόντα.

^(α) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>. Στο θεματολόγιο δεξιοτήτων, το οποίο εκδόθηκε τον Ιούνιο του 2016, επισημαίνεται η σημασία των πλαισίων για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές προοπτικές.

^(β) <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002456/245656E.pdf>

^(γ) Cedefop, ETF, Unesco (2017). *Global inventory of national and regional qualifications frameworks*. Vol. 1, Vol. 2.

<http://www.cedefop.europa.eu/sl/publications-and-resources/publications/2222>



Ενημερωτικό σημείωμα – 9127 EL

Αριθ. καταλόγου: TI-BB-18-002-EL-N

ISBN 978-92-896-2548-7, doi:10.2801/57107

Copyright © Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής

Κατάρτισης (Cedefop), 2018

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Τα ενημερωτικά σημειώματα εκδίδονται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, ελληνικά, ισπανικά, ιταλικά, πολωνικά, πορτογαλικά και τη γλώσσα της εκάστοτε χώρας που αναλαμβάνει την προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για να τα λαμβάνετε σε τακτική βάση, γίνετε συνδρομητές μέσω της ακόλουθης διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: <https://www.cedefop.europa.eu/en/user/register>

Μπορείτε να βρείτε προηγούμενα ενημερωτικά σημειώματα και εκδόσεις του Cedefop στη διεύθυνση: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

T.Θ. 22427, 551 02 Θεσσαλονίκη, Ελλάδα/Greece

Ευρώπης 123, 570 01 Θεσσαλονίκη, Ελλάδα/Greece

Τηλ. (30) 2310490111, Φαξ (30) 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

[visit our portal www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)