




Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

# Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Ιανουάριος 2021

 Ο ρόλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής στην εκπαίδευση και κατάρτιση:  
Η περίπτωση ενηλίκων με χαμηλές δεξιότητες



INE - ΓΣΕΕ



[www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)



[info@inegsee.gr](mailto:info@inegsee.gr)



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,  
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση  
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

# Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Εισαγωγή

σελ.

4

2. Συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης

3. Η ελληνική αγορά εργασίας

σελ.

5

4. Η περίπτωση ενηλίκων με χαμηλές δεξιότητες

σελ.

6

5. Μαθησιακές ανάγκες και εμπόδια

σελ.

7

6. Ο ρόλος της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας

σελ.

9

7. Βιβλιογραφία

Συντάκτης:  
Γαλάζιος Κωνσταντίνος

Στις ταχέως μεταβαλλόμενες κοινωνίες οι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης χρειάζονται να αναπτύξουν ικανότητες που τους επιτρέπουν να διαχειρίζονται με επιτυχία προκλήσεις τις οποίες θέτουν οι πολλές μεταβάσεις που πραγματοποιούνται στην αγορά εργασίας, στην προσωπική τους σφαίρα και στην κοινωνία. Παράλληλα, στη διεθνή βιβλιογραφία, επίσημοι ευρωπαϊκοί και εθνικοί δείκτες καταδεικνύουν ότι ο ασφαλέστερος τρόπος για την άρση ανισοτήτων που οι πολλαπλές μεταβάσεις εγκυμονούν είναι η δημιουργία θέσεων εργασίας υψηλής έντασης γνώσης. Προς την κατεύθυνση αυτή, η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό της χώρας μέσω των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης είναι επιβεβλημένη, προκειμένου να αποκτηθούν νέες ή/και να επικαιροποιηθούν ήδη υπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (European Council, 2016) απηύθυνε προτάσεις προς τα κράτη-μέλη που τονίζουν την ανάγκη ανάπτυξης δράσεων προς μια προσαρμοσμένη, ευέλικτη και ποιοτική προσφορά μάθησης, καθώς και υποστήριξη για την αρχική κατάρτιση και τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων τα οποία συμμετέχουν σε διαδικασίες αναβάθμισης δεξιοτήτων. Στον πυρήνα αυτών των προτάσεων βρίσκονται η αξιολόγηση υφιστάμενων δεξιοτήτων και η πιστοποίηση γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων σε πλαίσια τυπικής και μη τυπικής μάθησης, συμπεριλαμβανομένης της μάθησης στον εργασιακό χώρο, σύμφωνα με το εθνικό πλαίσιο κάθε χώρας και το σύστημα προσόντων. Προς αυτή την κατεύθυνση οι εφαρμογές των πρακτικών της επαγγελματικής συμβουλευτικής εκτιμάται ότι μπορούν να διευκολύνουν ως προς την αναγνώριση, αξιολόγηση και επικύρωση δεξιοτήτων.

- Το 2016 το 44,4% των ενηλίκων στην ΕΕ ηλικίας 25 έως 64 ετών έλαβαν μέρος σε συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, η πλειονότητα των οποίων συμμετείχε σε μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση.
- Η συμμετοχή ενηλίκων ηλικίας 25-34 ετών στην ΕΕ ήταν πάνω από 20 ποσοστιαίες μονάδες, υψηλότερη από εκείνη των ηλικιωμένων (ηλικίας 55-64 ετών) το 2016.
- Το 2016 οι εργοδότες στην ΕΕ ήταν οι πιο συνηθισμένοι πάροχοι μη τυπικών δραστηριοτήτων εκπαίδευσης και κατάρτισης (33,8%).
- Το 2017 ποσοστό 15,7% των Ευρωπαίων νέων ηλικίας 15 έως 29 ετών με χαμηλά προσόντα βρίσκονταν εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους συνομηλίκους τους που διέθεταν καλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης ήταν 9,6%.
- Το 2017 το ποσοστό ανεργίας των οικονομικά ενεργών ενηλίκων (25 έως 64 ετών) με χαμηλά προσόντα ανερχόταν σε 13,9% στην ΕΕ-28, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας των συνομηλίκων τους με υψηλό επίπεδο προσόντων ήταν 4,2%.

Eurostat: Adult Learning Statistics<sup>1</sup>

Cedefop (2019)

<sup>1</sup>Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Eurostat: Adult Learning Statistics, διαθέσιμο στο [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult\\_learning\\_statistics#Providers\\_of\\_non-formal\\_education\\_and\\_training\\_activities](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics#Providers_of_non-formal_education_and_training_activities).

## 2 Συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης

Ο κόσμος της εργασίας βρίσκεται διαρκώς σε μια κατάσταση αλλαγής, αβεβαιότητας και επισφάλειας, καθώς ενισχύονται η είσοδος νέων τεχνολογιών και η αυτοματοποίηση διαδικασιών στους χώρους παραγωγής, αυξάνεται η κινητικότητα επιχειρήσεων εκτός των εθνικών και ευρωπαϊκών συνόρων, ενώ το εργατικό δυναμικό στην ΕΕ των 28 γερνάει (Δημητριάδου, 2020). Παράλληλα, ολοένα και περισσότερο αποτυπώνεται σε έρευνες η αυξανόμενη έλλειψη κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού και δεξιοτήτων, καθιστώντας αυτόν τον σημαντικότερο λόγο για τη δυσκολία κάλυψης κενών θέσεων εργασίας.<sup>2</sup> Με άλλα λόγια, ενισχύεται η παράδοση συνθήκη από τη μία οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα να αναζητούν ολοένα και περισσότερο εργατικό δυναμικό με αναβαθμισμένες δεξιότητες και από την άλλη το ποσοστό συμμετοχής των επιχειρήσεων σε δράσεις επανακατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων να είναι αρκετά χαμηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Η ισόμορφη ανάπτυξη και συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων συστημάτων είναι απαραίτητη και αναγκαία για τη λειτουργική εξέλιξη του εργατικού δυναμικού. Παραδοσιακά συστήματα τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης, συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης καλούνται να ανταποκριθούν με βιώσιμους και λειτουργικούς τρόπους. Ενισχύεται, για παράδειγμα, μια κουλτούρα συνεχούς ή διά βίου μάθησης. Αντίστοιχα, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης παρέχουν όχι μόνο στεγνές γνώσεις, αλλά διευρυμένα πλαίσια μάθησης με οριζόντιες/κοινωνικές δεξιότητες. Επιπλέον, παραδοσιακές δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης καλούνται να συμπεριλάβουν –και να συμπεριληφθούν σε– ευέλικτες, προσαρμοσμένες και ποιοτικές διαδρομές μάθησης. Η ανάπτυξη επομένως κατάλληλων οικοσυστημάτων, ικανών να υποστηρίξουν εναλλακτικές διαδρομές επανακατάρτισης ή αναβάθμισης δεξιοτήτων, ενισχύονται ολοένα και περισσότερο (Cedefop, 2020).

## 3 Η ελληνική αγορά εργασίας

Στην ελληνική αγορά εργασίας παρατηρούνται τα εξής: (i) οι ενήλικες με χαμηλή ειδικευση να μην είναι σε θέση ή να είναι πολύ δύσκολο να αποκτήσουν ή να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και (ii) χαμηλό επίπεδο συμμετοχής εταιρειών-εργοδοτών στην αναβάθμιση των δραστηριοτήτων δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Σύμφωνα με τη μελέτη του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (2019), η «κάθετη» αναντιστοιχία<sup>3</sup> δεξιοτήτων εμφανίζεται να συνιστά την κύρια διάσταση του χάσματος δεξιοτήτων, καθώς δεν πρόκειται για μια παροδική τάση αλλά για σταθερή αυξητική ροπή τουλάχιστον εικοσαετίας, η οποία δεν αφορά περιορισμένο αριθμό παραγωγικών κλάδων αλλά σχεδόν το σύνολό τους. Παρατηρείται λοιπόν ότι μόνο το 14% των εργαζομένων καταρτίζεται από τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζεται, με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο να είναι 24%.

Με άλλα λόγια, μέσω της συντήρησης της υπερεκπαίδευσης οι επιχειρήσεις αποφεύγουν να επενδύσουν στην κατάρτιση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων τους και ευρύτερα του εργατικού δυναμικού – τουλάχιστον όχι στο βαθμό και με την ποιότητα που απαιτείται (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2019: 28). Έτσι, εμφανίζεται έντονα το φαινόμενο απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 6) να εργάζονται σε θέσεις εργασίας με αντικείμενο που προσφέρεται σε άτομα με προσόντα επιπέδου λυκείου (ISCED 3) και η αμοιβή που αντιστοιχεί στην εν λόγω εργασία να είναι επιπέδου ISCED 2 (απόφοιτος γυμνασίου). Με αυτό τον τρόπο, φαινόμενα όπως το brain-drain (διαρροή επιστημονικού δυναμικού) και το brain-waste (σπατάλη επιστημονικού δυναμικού) ενισχύονται.

<sup>2</sup>Για περισσότερες πληροφορίες: <https://www.sev.org.gr/vivliothiki-tekmirosi/special-report-to-mellon-tis-ergasias/epanakatartisi-kai-anavathmisi-dexiotion-anthropinou-dynamikou-oi-prokliseis-gia-tin-enischysi-ton-ergazomenon-kai-tin-anaptyxi-ton-epicheiriseon/>

<sup>3</sup>Η «κάθετη» αναντιστοιχία, γνωστή και ως υπερεκπαίδευση, υφίσταται όταν ένα άτομο απασχολείται σε θέση εργασίας για την οποία απαιτείται κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης από αυτό που διαθέτει ο εργαζόμενος, ενώ «οριζόντια» αναντιστοιχία υφίσταται όταν το είδος –και όχι το επίπεδο– της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων είναι ακατάλληλο για τη συγκεκριμένη θέση.

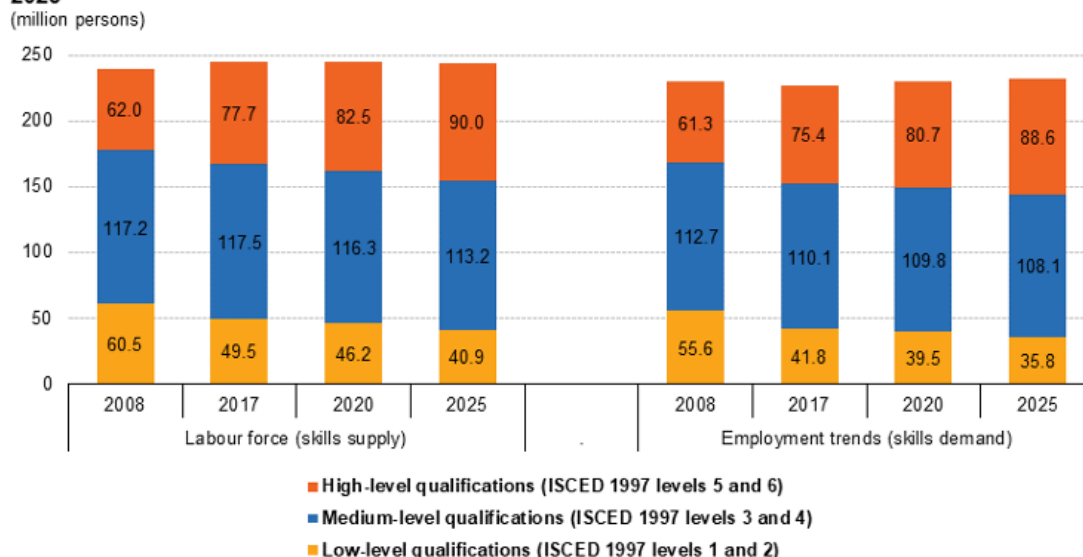
Επιπλέον, οι ίδιοι ερευνητές τονίζουν την αδυναμία της ελληνικής οικονομίας να δημιουργήσει υψηλής προστιθέμενης αξίας θέσεις εργασίας, που απαιτούν υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα και δεξιότητες (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2019). Αντίθετα παρατηρείται η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε κλάδους και επαγγέλματα χαμηλής προστιθέμενης αξίας, που απαιτούν μεσαία και χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα και δεξιότητες.

## 4 Η περίπτωση ενηλίκων με χαμηλές δεξιότητες

Όπως αναφέρει το Cedefop (2019), σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, «κάθε άνθρωπος (στην Ευρώπη) έχει δικαίωμα σε ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση, προκειμένου να διατηρήσει και να αποκτήσει δεξιότητες που θα του επιτρέπουν να συμμετέχει πλήρως στην κοινωνία και να διαχειρίζεται με επιτυχία τις αλλαγές στην αγορά εργασίας». Ωστόσο, σε ευρωπαϊκό επίπεδο η Eurostat καταγράφει ότι πάνω από 50 εκατομμύρια ενήλικες δυσκολεύονται σε βασικές δεξιότητες, όπως η ανάγνωση και η γραφή (literacy skills), οι αριθμητικοί υπολογισμοί (numeracy skills) και η χρήση υπολογιστή (digitally skills).

Σύμφωνα με το EU Skills Panorama 2014 (European Commission, 2015), παρατηρείται αλληλεπίδραση μεταξύ δεξιοτήτων χαμηλού επιπέδου γραμματισμού και αριθμητικής, επιπέδων προσόντων, επιπέδων δεξιοτήτων, επαγγέλματος και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, άτομα με δεξιότητες αλφαριθμητικής και αριθμητικής χαμηλού επιπέδου (ISCED 0-2) τείνουν να έχουν επαγγελματικές δεξιότητες χαμηλού επιπέδου και να εργάζονται σε θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης. Επιπλέον, αναμένεται να είναι όλο και πιο δύσκολο να ανταγωνιστούν στην αγορά εργασίας. Ο αριθμός των θέσεων εργασίας και των επαγγελμάτων που απαιτούν δεξιότητες και προσόντα χαμηλού επιπέδου μειώνεται. Το ποσοστό των θέσεων εργασίας χαμηλής ειδίκευσης στην ΕΕ-28<sup>4</sup> μειώθηκε κατά 11% από το 2008 έως το 2017 και αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω κατά 9% από το 2020 έως το 2025. Επιπροσθέτως, τα άτομα με δεξιότητες χαμηλού γραμματισμού είναι επίσης περισσότερο από δύο φορές πιο πιθανό να είναι άνεργα από αυτά με υψηλότερες δεξιότητες.

**Labour force and employment trends by qualification, EU-28, 2008, 2017, 2020 and 2025**



Source: Cedefop 2016 skills forecast

<sup>4</sup>[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Labour\\_force\\_and\\_employment\\_trends\\_by\\_qualification,\\_EU-28,\\_2008,\\_2017,\\_2020\\_and\\_2025\\_\(million\\_persons\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Labour_force_and_employment_trends_by_qualification,_EU-28,_2008,_2017,_2020_and_2025_(million_persons).png)

Ακόμη, η ανάπτυξη οριζόντιων δεξιοτήτων και ψηφιακών δεξιοτήτων αποτελούν κρίσιμους τομείς για την επαγγελματική εξέλιξη και την εργασιακή πορεία των ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση. Ο ψηφιακός γραμματισμός είναι αναγκαίος, όπως και η συνεχής ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων, όπου ο ενήλικας καλείται να αναπτύσσει μια σειρά από ενέργειες, όπως διαχείριση πληροφορίας και επεξεργασία δεδομένων, επικοινωνία και συνεργασία, δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου, διαχείριση ζητημάτων ασφάλειας και επίλυση προβλημάτων. Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Sala κ.α., 2020) συστήνει οριζόντιες δεξιότητες που απαιτούνται για την προσωπική ανάπτυξη, την κοινωνική ένταξη και την απασχόληση τον 21ο αιώνα ως δεξιότητες-κλειδιά για εκπαιδευτικά συστήματα και μαθητές στο σύνολό τους. Τρεις κύριοι τομείς προσδιορίζονται και αυτοί αφορούν:

1. την προσωπική ανάπτυξη: αυτορρύθμιση, ευελιξία και ευημερία,
2. την κοινωνική ανάπτυξη: ενσυναίσθηση, επικοινωνία, συνεργασία,
3. την ανάπτυξη της μάθησης «μαθαίνω πώς να μαθαίνω»: κριτική σκέψη, ανάπτυξη νοοτροπίας μάθησης, διαχείριση μάθησης.

Η ενθάρρυνση επομένως εναλλακτικών διαδρομών επανακατάρτισης ή αναβάθμισης δεξιοτήτων για ενήλικες με χαμηλές δεξιότητες είναι αναγκαία. Οι εν λόγω διαδρομές χρειάζεται να βασίζονται (Cedefop, 2019): (i) στην προηγούμενη μαθησιακή ή/και επαγγελματική εμπειρία των υποψηφίων, (ii) στην αξιολόγηση υφιστάμενων γνώσεων, τυπικών προσόντων και δεξιοτήτων, (iii) στην υιοθέτηση μιας εξατομικευμένης προσέγγισης προσαρμοσμένης στην ατομική τους κατάσταση.

Τέλος, οι βασικές δεξιότητες που θα αναπτύσσονται χρειάζεται να ακολουθούν μια λειτουργική ροή, να είναι προσαρμοσμένες στις εξατομικευμένες ανάγκες του ενήλικα, με μια αίσθηση διάρκειας και όχι αυστηρά χρονικά οριοθετημένες. Επίσης, χρειάζεται να εντοπίζονται εγκαίρως οι ανάγκες του ενήλικα, καθώς ενδέχεται να είναι μόνο γραμματικές και όχι αριθμητικές ή να αφορούν τις οριζόντιες/κοινωνικές του δεξιότητες και όχι τα τυπικά προσόντα του ή το αντίθετο.

## **5** Μαθησιακές ανάγκες και εμπόδια

Σύμφωνα το Cedefop (2019: 3), οι μαθησιακές ανάγκες των ενηλίκων τείνουν να είναι περισσότερο διαφοροποιημένες και ενίοτε είναι πιο δύσκολο να καλυφθούν από αυτές των νέων, καθώς μπορεί να λαμβάνουν διάφορες μορφές – από σοβαρές αδυναμίες στο γραμματισμό και στην αριθμητική έως παρωχημένες επαγγελματικές δεξιότητες. Ορισμένοι ενήλικες ενδέχεται να μη γνωρίζουν τις ελλείψεις τους ή να ντρέπονται να τις παραδεχτούν. Παρότι οι ενήλικες μπορεί να έχουν συγκεκριμένα κενά, πολλοί διαθέτουν αναγνωρίσιμες δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων επαγγελματικών δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου.

Οι μαθησιακές ανάγκες των ενηλίκων αλλά και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν αυτοί για να συμμετάσχουν σε συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης έχουν μελετηθεί από πολλούς ερευνητές (Karalis, 2017, 2018· Cedefop, 2020).<sup>5</sup> Τα κυριότερα εμπόδια που επηρεάζουν τη συμμετοχή ενηλίκων είναι:

1. καταστασιακά εμπόδια
2. θεσμικά εμπόδια
3. εμπόδια διάθεσης
4. εμπόδια πληροφόρησης-ενημέρωσης
5. οικονομικοί περιορισμοί.

Στο πλαίσιο του προγράμματος ACT45, που υλοποιείται στην Ελλάδα από το INE ΓΣΕΕ και την ActionAid Hellas, διερευνήθηκαν παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή ανέργων άνω

των 45 ετών χαμηλής ειδίκευσης σε δραστηριότητες κατάρτισης.<sup>6</sup> Τα κύρια εμπόδια φαίνεται ότι είναι οικονομικά και πληροφοριακά. Εκτός από αυτά, μια ποικιλία από εμπόδια διάθεσης καθιστούν τη συμμετοχή τους πιο δύσκολη (έλλειψη δεξιοτήτων, «φόβος για το νέο», ζητήματα απόστασης/μετακίνησης). Θεσμικά εμπόδια εμφανίζονται σχετικά με τη «διαδικασία επιλογής» και την αναγνώριση της κατάρτισης σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Τέλος, τα καταστασιακά εμπόδια (έλλειψη χρόνου, φροντίδα παιδιών, θέματα υγείας) φαίνεται να έχουν τα χαμηλότερα ποσοστά σε σχέση με άλλους τύπους εμποδίων. Ωστόσο, όταν τα καταστασιακά εμπόδια υπάρχουν, τείνουν να θεωρούνται οι πιο σοβαροί περιορισμοί και εμφανίζονται ως οι βασικοί λόγοι που εμποδίζουν τους ενήλικες με χαμηλή ειδίκευση άνω των 45 ετών από δραστηριότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης.

## **6** Ο ρόλος της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας

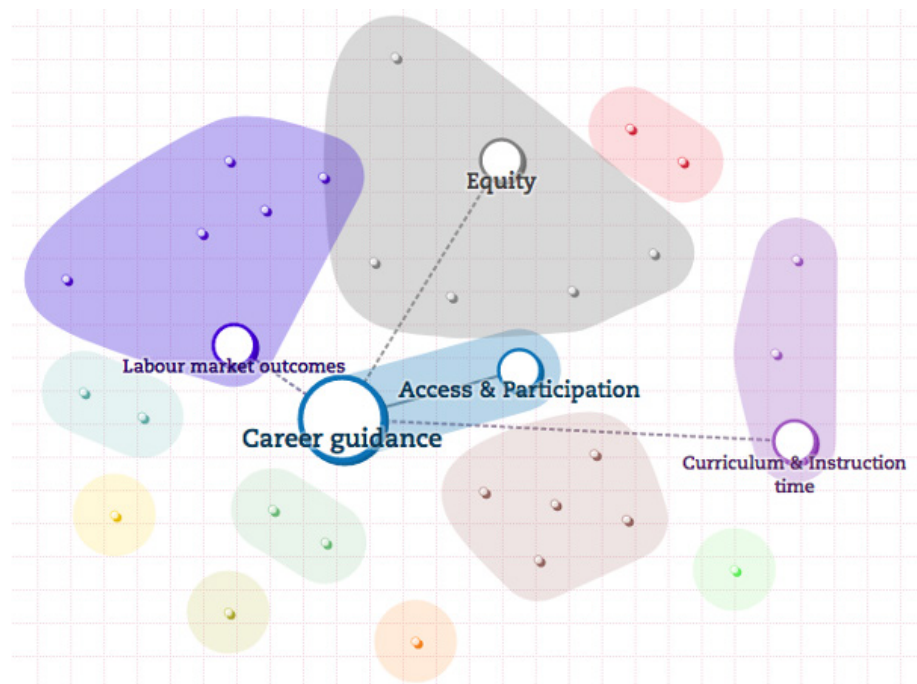
Στην Ελλάδα δεν υπάρχει ένα συγκροτημένο εθνικό πλαίσιο ένταξης-κατάρτισης για την ενίσχυση ενηλίκων με χαμηλή ειδίκευση. Ωστόσο, κατά καιρούς αναπτύσσονται πρωτοβουλίες/προγράμματα που χρηματοδοτούνται κυρίως από ευρωπαϊκούς πόρους και η διάρκειά τους είναι περιορισμένη. Επίσης, σπάνια αυτά τα προγράμματα αναφέρονται σε ενήλικες με χαμηλές δεξιότητες, καθώς οι τελευταίοι συμπεριλαμβάνονται σε γενικότερες κατηγορίες – ανέργων, μακροχρόνια ανέργων, ευάλωτες κοινωνικά ομάδες. Το πρόγραμμα «Τοπικές δράσεις κοινωνικής ένταξης για ευάλωτες ομάδες – ΤΟΠΕΚΟ» συνέβαλε στην ένταξη ή επανένταξη ανέργων που ανήκουν σε κοινωνικά ευάλωτες ομάδες μέσω διαδικασιών επαγγελματικής συμβουλευτικής την περίοδο 2007-2013. Μια άλλη ενδιαφέρουσα πρωτοβουλία ήταν το πιλοτικό πρόγραμμα της Ελευσίνας του ΟΑΕΔ για ανέργους άνω των 6 μηνών και ηλικίας άνω των 45 ετών, που περιελάμβανε δραστηριότητες κατάρτισης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας όπως και νέες θέσεις εργασίας για την περίοδο 2019-2020.

Πρωτοβουλίες αντίστοιχα αναπτύσσονται και στον ευρύτερο χώρο της κοινωνίας των πολιτών, με κύριο στόχο την ένταξη ανέργων με χαμηλή ειδίκευση. Ωστόσο, οι πρωτοβουλίες που επικεντρώνονται στην ηλικιακή ομάδα άνω των 45 ετών είναι πολύ περιορισμένες. Τέτοιες πρωτοβουλίες λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες, το ενδιαφέρον, το υπόβαθρο και τις τεχνικές δεξιότητες της εν λόγω ομάδας και τα χρησιμοποιούν ως βάση για διαδικασίες αναβάθμισης δεξιοτήτων και προσόντων, συνδυάζοντας τη διά βίου μάθηση με σκοπούς ένταξης μέσω των υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής των ΜΚΟ.

Αντίστοιχες πρωτοβουλίες αποτελούν τα προγράμματα “BASIC” (με συμμετοχή του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ) και “ACT45” (με συμμετοχή του ΙΝΕ ΓΣΕΕ). Στα δύο προγράμματα ιδιαίτερη έμφαση δίνεται (i) στην ενίσχυση των διαδικασιών αξιολόγησης δεξιοτήτων, (ii) στην προσφορά ευέλικτων και προσαρμοσμένων προγραμμάτων κατάρτισης και (iii) στην ενίσχυση διαδικασιών πιστοποίησης και αναγνώρισης των νέων δεξιοτήτων που αποκτώνται. Αξιοποιώντας τις παραπάνω διαδικασίες, το πρόγραμμα “BASIC”, που ολοκληρώθηκε τον Δεκέμβριο του 2020, συστήνει νέες διαδρομές απόκτησης βασικών δεξιοτήτων (γραφής/ανάγνωσης, αριθμητικής, ψηφιακού γραμματισμού). Αντίστοιχα, το πρόγραμμα “ACT45”, που ολοκληρώνεται τον Σεπτέμβριο του 2021, προτείνει εναλλακτικές διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων μέσω της κινητοποίησης των ενηλίκων χαμηλής ειδίκευσης άνω των 45 ετών και της ενεργού συμμετοχής φορέων και επιχειρήσεων.

<sup>6</sup>Για περισσότερες πληροφορίες δείτε εδώ: [https://act45.eu/wp-content/uploads/2020/05/io1\\_act45.pdf](https://act45.eu/wp-content/uploads/2020/05/io1_act45.pdf)

Παράλληλα, αλλά και μέσω αυτών των πρωτοβουλιών, η επαγγελματική συμβουλευτική διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο, ιδίως στο πεδίο των διαδικασιών αξιολόγησης επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων των ενηλίκων και σε παρεμβάσεις που στοχεύουν σε εναλλακτικές διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων.



OECD<sup>7</sup>

Συγκεκριμένα, καλές πρακτικές στην παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής εντός των προαναφερόμενων παρεμβάσεων καταδεικνύουν ότι:

1. ξεκινάει νωρίς,
2. εντείνει τις διαδικασίες της γύρω από την αναγνώριση υφιστάμενων επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων,
3. επικεντρώνεται στη λήψη επαγγελματικής ή/και εκπαιδευτικής απόφασης,
4. συνδέει τη μάθηση με την αγορά εργασίας,
5. παρέχει εύκολη πρόσβαση σε αξιόπιστες πληροφορίες για την αγορά εργασίας,
6. αναδεικνύει ασυμμετρίες στην πληροφόρηση για συγκεκριμένα επαγγέλματα και προκαλεί στερεοτυπικές ιδέες,
7. διευρύνει την κατανόηση για την αγορά εργασίας, εστιάζοντας σε δυναμικά επαγγέλματα, όπως και σε επαγγέλματα που υπάρχει ελλιπής γνώση,
8. ενισχύει ενήλικες με ευάλωτο υπόβαθρο για υψηλού επιπέδου παρεμβάσεις απόκτησης νέων δεξιοτήτων,
9. είναι εμπειρική και πλούσια σε ερεθίσματα από τον κόσμο της εργασίας.



- Cedefop (2019). «Πρόληψη των χαμηλών δεξιοτήτων μέσω της Διά Βίου Μάθησης», Ενημερωτικό σημείωμα – 9136 EL, Θεσσαλονίκη: Cedefop.
- Cedefop (2020). “Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults”, Luxembourg: Publications Office of the European Union, Cedefop reference series, No 113. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/61322>.
- Δημητριάδου, Θ. (2020). «Εμπόδια και προκλήσεις σε ένα γηράσκον εργατικό δυναμικό», Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/05/empodia-kai-prokliseis.pdf>.
- European Commission (2015). “EU Skills Panorama 2014”, <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/skills-themes/people-and-skills>.
- European Council (2016). “Council Recommendation on Upskilling Pathways: New opportunities for adults” (2016/C 484/01), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN).
- ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (2019). «Δεξιότητες, Εκπαίδευση και Απασχόληση: Εκπαιδευτικοί δείκτες και εργατικό δυναμικό», [https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2019/11/1o\\_Policy%20Paper.pdf](https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2019/11/1o_Policy%20Paper.pdf).
- Karalis, T. (2017). “Shooting a moving target: The Sisyphus boulder of increasing participation in adult education during the period of economic crisis”, *Journal of Adult and Continuing Education*, 23 (1), pp. 78-96.
- Karalis, T. (2018). “Participation of Adults in Lifelong Learning: Obstacles and Motivation for Participation 2011-2016”, ΙΝΕ ΓΣΕΕ & ΙΜΕ ΓΣΕΕ, Athens, <https://www.inegsee.gr/ekdosi/kinitra-kai-empodia-gia-ti-symmetochi-ton-enilikon-sti-dia-vioy-%20mathisi-stin-ellada/>.
- Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., (2020). “LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence”, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, doi:10.2760/302967, JRC120911, <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/lifecomp-european-framework-personal-social-and-learning-learn-key-competence>.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



[www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)



[info@inegsee.gr](mailto:info@inegsee.gr)