



**Ανάπτυξη Καινοτόμων Διδακτικών στην Εκπαίδευση
στο Χώρο Εργασίας**

**07 ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ
ΓΙΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΓΓΡΑΦΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Δεκέμβρης 2017



Erasmus+

Αυτό το πρόγραμμα, με αριθμό 2015-1-IE01-KA202-008617 έχει χρηματοδοτηθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτό το έγγραφο εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν φέρει καμία ευθύνη για το περιεχόμενο ή τη χρήση του.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	3
ΑΥΣΤΡΙΑ – Η αποδοτικότητα κόστους των προγραμμάτων μαθητείας.....	4
ΙΡΛΑΝΔΙΑ – Ενεργός γήρανση στην εργασία.....	5
ΙΤΑΛΙΑ – Η αποτελεσματική εκπαίδευση στο χώρο εργασίας: ανταπόκριση στις ανάγκες των εργαζομένων.....	7
ΡΟΥΜΑΝΙΑ – Η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας: το κόστος και τα οφέλη	8
ΣΛΟΒΕΝΙΑ – Το αποτέλεσμα της εργασιακής εκπαίδευσης: εφαρμογή στην καθημερινή εργασία.....	9
ΕΛΒΕΤΙΑ – Καινοτόμες και προσαρμοσμένες διδακτικές για εργαζόμενους χαμηλών δεξιοτήτων	10
Επίλογος.....	11
Αναφορές.....	12



Εισαγωγή

Το πρόγραμμα DIDO «Ανάπτυξη Καινοτόμων Διδακτικών στην Εκπαίδευση στο Χώρο Εργασίας» φιλοδοξεί να έχει μια νέα, καινοτόμα συμβολή στον τομέα της ΕΕΚ με μια παιδαγωγική μέθοδο που δεν συναντιέται στην παρούσα αρχική κατάρτιση εκπαιδευτών ή στο διαθέσιμο υλικό για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάσταση προσωπικού ΕΕΚ. Στο πλαίσιο του προγράμματος DIDO αναπτύσσεται και τίθεται σε λειτουργία ένα καινοτόμο διδακτικό μοντέλο για μια νέα παρέμβαση συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας.

Το πρόγραμμα αναπτύχθηκε από τη σύμπραξη οργανισμών από επτά ευρωπαϊκές χώρες: Ιρλανδία (συντονιστής), Αυστρία, Κύπρος, Ιταλία, Ρουμανία, Σλοβενία και Ελβετία.

Καθώς οι στόχοι και οι προσδοκίες σε σχέση με τη μάθηση στο χώρο εργασίας εμπεριέχονται σε γενικότερους στόχους και πολιτικές των κρατών μελών για τη δια βίου μάθηση, το διδακτικό μοντέλο που αναπτύσσεται από το DIDO είναι σχετικό και εφαρμόσιμο πέραν της αρχικής ομάδας στόχου, σε όλο το φάσμα της οικονομίας, όπου η ανάπτυξη δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού είναι απαραίτητη για την ανταγωνιστικότητα και την ενσωμάτωση.

Στόχος αυτού του εγγράφου είναι να αξιολογήσει τα συγκεκριμένα Εργασιακά Εκπαιδευτικά Προγράμματα ανά χώρα, να περιγράψει τη δομή τους και να εξερευνήσει τις ανάγκες αλλαγής πολιτικής.

Αυτές οι ανάγκες είχαν εντοπιστεί σε προηγούμενες αναλύσεις εθνικών ερευνών που διεξήχθησαν από τις οργανώσεις των εταίρων του προγράμματος. Συγκεκριμένα, περιγράφονται τα θέματα/προκλήσεις που αντιμετωπίζονται στις διάφορες χώρες όσον αφορά στην εκπαίδευση στην εργασία για επαγγελματίες και για δημιουργούς πολιτικής που ασχολούνται με το θέμα. Παρατίθενται εθνικά και διεθνή παραδείγματα Εργασιακών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων από τα οποία μπορούν να εφαρμοστούν καινοτόμες προσεγγίσεις.

Ο γενικότερος στόχος αυτού του εγγράφου πολιτικής είναι να δώσει εισηγήσεις για ανάπτυξη εθνικών και/ή ευρωπαϊκών πολιτικών που να ανταποκρίνονται στις υφιστάμενες ανάγκες και να βελτιώνουν την ποιότητα των Εργασιακών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων, όπως:

- Η αποδοτικότητα κόστους των προγραμμάτων μαθητείας, *Αυστρία*
- Η ενεργός γήρανση στην εργασία, *Ιρλανδία*
- Η αποτελεσματική εκπαίδευση στο χώρο εργασίας: ανταπόκριση στις ανάγκες των εργαζομένων, *Ιταλία*
- Η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας: το κόστος και τα οφέλη, *Ρουμανία*
- Το αποτέλεσμα της εργασιακής εκπαίδευσης: εφαρμογή στην καθημερινή εργασία, *Σλοβενία*
- Καινοτόμες και προσαρμοσμένες διδακτικές για εργαζόμενους χαμηλών δεξιοτήτων, *Ελβετία*.



ΑΥΣΤΡΙΑ – Η αποδοτικότητα κόστους των προγραμμάτων μαθητείας

Σκεπτικό	
<p>Αυτή η θεματική επικεντρώνεται στην αξιολόγηση των παραγόντων για τη βελτίωση Εργασιακών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων (ΕΕΠ) / μαθητείας στην Αυστρία. Παρόλο που το διπολικό αυτό σύστημα έχει καλή φήμη διεθνώς, πρέπει να αναπτυχθεί λόγω των οικονομικών και δημογραφικών εξελίξεων. Επιπρόσθετα, υπάρχει μια αυξανόμενη τάση προς ακαδημαϊκή εκπαίδευση. Το χαμηλό επίπεδο επίσημης εκπαίδευσης κάνει τη μαθητεία λιγότερο ελκυστική στους νέους, κάτι που συρρικνώνει το εύρος των επιχειρήσεων που προσφέρουν μαθητεία, αλλά και το εργατικό δυναμικό σε συγκεκριμένους τομείς. Συνεπώς, απαιτείται αναθεώρηση του μοντέλου για να αναπτυχθούν υψηλής ποιότητας ΕΕΠ που θα ανταποκρίνονται με επιτυχία στις απαιτήσεις των εμπλεκόμενων.</p>	
Θέματα και Προκλήσεις για τους Εμπλεκόμενους και τους Δημιουργούς Πολιτικής	Καινοτόμος Πρακτική
<p>1. Λόγων της φύσης των σχολείων, που περιλαμβάνουν ΕΕΠ συνδυασμένη με θεωρητικά μαθήματα και οδηγούν σε απολυτήριο Λυκείου και ακαδημαϊκή κατεύθυνση, η μαθητεία κινδυνεύει με υποτίμηση και γίνεται η βασική επιλογή μαθητών χαμηλών επιδόσεων.</p> <p>2. Οι δυναμικές αλλαγές στην οικονομία και στην τεχνολογία απαιτούν να αναπτυχθούν δομές ΕΕΠ αντιμετωπίζοντας αυτή την πρόκληση και δημιουργώντας επαγγελματική μαθητεία σε νέους τομείς.</p> <p>3. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις συχνά δεν διαθέτουν τμήματα εσωτερικής εκπαίδευσης. Οι σύντομες εκπαιδεύσεις στο χώρο εργασίας συχνά διεξάγονται από άλλους υπαλλήλους και βασίζονται κυρίως στη μεταφορά γνώσης, παρά στην παιδαγωγική προετοιμασία και συστηματική εκπαίδευση, κάτι που οδηγεί σε μη ικανοποιητικά αποτελέσματα σε σχέση με τις απαιτούμενες δεξιότητες.</p>	<p>Η «Δημιουργία Μαθητείας: Εκπαίδευση Εκπαιδευτών και Προώθηση Μαθητείας στο Χώρο Εργασίας» είναι ένα πρόγραμμα του Erasmus+ (Λιθουανία, Φινλανδία, Βέλγιο, Εσθονία και Λετονία) με στόχο την προώθηση των εργαζομένων από διάφορους οικονομικούς κλάδους να αναπτύξουν δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Μοντέλο εκπαιδευτικού προγράμματος ανάπτυξης δεξιοτήτων εκπαιδευτών προγραμμάτων μαθητείας στο χώρο εργασίας, - Μοντέλο για οργανισμούς που εμπλέκονται σε ΕΕΠ για πιο αποτελεσματική προώθηση μαθητείας και ΕΕΠ.
Εισηγήσεις Πολιτικής	
<p>- Δημιουργία πιο ευέλικτων προγραμμάτων μαθητείας και περισσότερων εκπαιδευτικών κατευθύνσεων για να διευκολυνθεί η πρόσβαση των μαθητευομένων στην ανώτερη εκπαίδευση</p>	



- Εμπλοκή περισσότερων νέων εταιριών όπως start-ups σε προγράμματα μαθητείας για να αναπτυχθούν νέοι τομείς επαγγελματικής εκπαίδευσης. Για αυτό το σκοπό χρειάζονται καλά εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι και κατάλληλες προσεγγίσεις για αντιμετώπιση των νέων απαιτήσεων, καθώς και περισσότερη προώθηση. Η έλλειψη βασικών και/ή κοινωνικών δεξιοτήτων των νέων μαθητευομένων είναι κάτι που πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο πολιτικής συζήτησης. Για παράδειγμα, οι εκπαιδευτικές δεξιότητες αποτελούν πρόκληση για τους εκπαιδευτές σε προγράμματα μαθητείας. Αυτές θα μπορούσαν να ενδυναμωθούν για να διευκολυνθεί η ενσωμάτωση νέων ανθρώπων στις εταιρίες.
- Για τον εφοδιασμό των επαγγελματιών ΕΕΠ με τις απαραίτητες δεξιότητες με στόχο την αντιμετώπιση των νέων απαιτήσεων και για τη διασφάλιση της ποιότητας στα ΕΕΠ γενικότερα, απαιτείται συνεχής εκπαίδευση επαγγελματιών. Προτείνεται η προώθηση πρωτοβουλιών όπως το “Ausbilderakademie” (κολλέγιο εκπαιδευτών) που παρέχει αναγνωρισμένα προγράμματα σε επαγγελματίες ΕΕΠ (κυρίως εκπαιδευτές μαθητείας).

ΙΡΛΑΝΔΙΑ – Ενεργός Γήρανση στην Εργασία

Σκεπτικό	
<p>Τα επόμενα 20 χρόνια το ποσοστό της ηλικιακής ομάδας 55-64 θα αυξηθεί περισσότερο από 16%. Συνεπώς απαιτείται να εστιάσουμε στη διατήρηση των ανθρώπων που πλησιάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης στην εργασία. Υπάρχουν πολλά ωφέληματα διατήρησης των εργαζομένων. Κάποια προτερήματα πιο ηλικιωμένων εργαζομένων είναι: εμπειρία στην εργασία και στο ρόλο τους, αφοσίωση προς τον εργοδότη, χαμηλότερος απουσιασμός, θετικά πρότυπα για νεαρότερους εργαζομένους.</p> <p>Σε σχέση με το ρόλο της εκμάθησης στο χώρο εργασίας, είναι φανερό από τα πιο πάνω ότι οι πιο ηλικιωμένοι εργαζόμενοι μπορούν να διαδραματίσουν ένα πολύ θετικό ρόλο. Ο πρώτος ρόλος μπορεί να είναι αυτός του μέντορα/εκπαιδευτή για την εκπαίδευση του προσωπικού σε διάφορα πόστα. Παρόλο που ίσως αντιμετωπίζουν κάποια προβλήματα, π.χ. στη χρήση της τεχνολογίας, μπορούν να υποστηρίξουν αξίες, τάσεις και κίνητρα που θα αποβούν ιδιαίτερα ευεργετικά για ένα υγιές και θετικό εργασιακό περιβάλλον. Ο δεύτερος ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν οι πιο ηλικιωμένοι εργαζόμενοι είναι η ίδια τους η εργασία, εάν λαμβάνουν επαρκή εργασιακή εκπαίδευση, προσαρμοσμένη στην ηλικία τους. Οποιοδήποτε περιεχόμενο εκμάθησης πρέπει να είναι σχετικό με αυτούς και οι εκπαιδευτές πρέπει να υποστηρίζουν τη δια βίου μάθηση. Κάθε εκπαιδευτική εμπειρία πρέπει να είναι θετική, να παρέχει σημαντική ανατροφοδότηση και να βελτιώνει τις επαγγελματικές τους επιδόσεις.</p>	
Θέματα και Προκλήσεις για τους Εμπλεκόμενους και τους Δημιουργούς Πολιτικής	Καινοτόμος Πρακτική
1. Οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον για τους πιο ηλικιωμένους εργαζομένους με συγκεκριμένη πολιτική γήρανσης στο περιβάλλον εργασίας,	Στο άρθρο «Προώθηση ενεργού γήρανσης στην εργασία» (Juhaní, 2009) παρουσιάζεται μια θετική στρατηγική προώθησης της διατήρησης πιο ηλικιωμένων εργαζομένων. Σε αυτό το άρθρο το μοντέλο Εστίας Ικανότητας Εργασίας



<p>συμπεριλαμβανομένων πολιτικών φιλικών προς τη γήρανση.</p> <p>2. Κάθε εκπαίδευση που γίνεται στο χώρο εργασίας για εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους αυτούς και να προάγει τις δυνατές εργασιακές αξίες αυτών των ατόμων.</p> <p>3. Οι αξίες και οι τάσεις των εργαζομένων είναι πολύ σημαντικές για τους εργοδότες, σε κάθε εργασιακό περιβάλλον. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να προαχθούν τα θετικά τους χαρακτηριστικά ως μέντορες και (επίσημοι/ανεπίσημοι) εκπαιδευτές.</p>	<p>(Work Ability House) παρέχει ένα οδικό χάρτη ανάπτυξης πρακτικών επιτυχούς διατήρησης ηλικιωμένων εργαζομένων.</p> <p>Ένα βασικό στοιχείο αυτού του μοντέλου είναι η ανάγκη επανεκπαίδευσης στην εργασία με ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης με στόχο την ανάπτυξη των δυνατοτήτων των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Ένα τέτοιο πρόγραμμα εκπαίδευσης βασίζεται σε κατάλληλες στρατηγικές εκμάθησης, περιβάλλον εκμάθησης και ωρολόγιο πρόγραμμα που μπορεί να διαφέρουν από τα συνήθη.</p>
Εισηγήσεις Πολιτικής	
<ul style="list-style-type: none">- Ανάπτυξη πρωτοβουλίας που να προάγει την κρατική στήριξη σε ψηλό επίπεδο μέσω τμημάτων και γραφείων που θα στοχεύουν εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας και τους εργοδότες τους.- Συντονισμένη προσέγγιση και η σύνδεσή της με άλλες πρωτοβουλίες εθνικής πολιτικής για την παροχή στήριξης στο κάλεσμα των εργοδοτών και των εκπαιδευτών για βελτίωση των δεξιοτήτων και γνώσεων που μεταφέρονται στους μαθητευόμενους.- Αναθεώρηση του υφιστάμενου συστήματος για να βελτιωθεί η αποδοτικότητα και η δικαιοσύνη στην αντιμετώπιση των αναγκών της αγοράς εργασίας ως προς τις δεξιότητες. Χρειάζεται να γίνει εκτενής εκπαίδευση στο χώρο εργασίας σε όλα τα προγράμματα ΕΕΚ που δημιουργούνται για τις υφιστάμενες ανάγκες.- Ενθάρρυνση όλων των ομάδων εργαζομένων να προετοιμάζονται, να προσβλέπουν και να θεωρούν τους εαυτούς τους κατάλληλους για προαγωγή στη δουλειά ή για μεταπήδηση σε άλλα τμήματα, κάτι που θα κάνει τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι η εκπαίδευση και η προαγωγή είναι ανοιχτές για όλους τους υποψηφίους με τα σχετικά προσόντα.	



ΙΤΑΛΙΑ – Η αποτελεσματική εκπαίδευση στο χώρο εργασίας: ανταπόκριση στις ανάγκες των εργαζομένων

ΣΚΕΠΤΙΚΟ	
Από το 2011 μέχρι το 2016 τα επαγγέλματα που δημιουργήθηκαν χαρακτηρίζονται από ψηλή χρήση της τεχνολογίας και οργανωτική καινοτομία. Οι ειδικοί σε θέματα προώθησης, οι μηχανικοί παραγωγής και οι σχεδιαστές λογισμικού είναι πλέον οι πιο περιζήτητοι επαγγελματίες. Από την άλλη, επαγγέλματα χαμηλής τεχνολογικής δραστηριότητας λιγοστεύουν.	
Θέματα και Προκλήσεις για τους Εμπλεκόμενους και τους Δημιουργούς Πολιτικής	Καινοτόμος Πρακτική
<p>1. Επιτυχής εφαρμογή της Ιταλικής Ψηφιακής Ατζέντας “<i>Programma Nazionale per la cultura, la formazione e le competenze digitali</i>” (Εθνικό Πρόγραμμα για τον Πολιτισμό, την Εκπαίδευση και τις Ψηφιακές Δεξιότητες) με στόχο όλους τους πολίτες.</p> <p>2. Ανάπτυξη δεξιοτήτων σε έξι στρατηγικούς τομείς: Υποδομές και ασφάλεια, ηλεκτρονική διακυβέρνηση/Ανοιχτές Βάσεις Δεδομένων, ηλεκτρονικό εμπόριο, ψηφιακές δεξιότητες, έξυπνες κοινότητες, έρευνα και καινοτομία.</p> <p>3. Διασφάλιση και προώθηση της ανάπτυξης ενός ενεργού κύκλου ζήτησης υπηρεσιών, συμμετοχής, προσφοράς δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών και ανάπτυξης καινοτόμων και κατάλληλων επαγγελματικών δεξιοτήτων για τη ψηφιακή επανάσταση.</p>	<p>Το πρόγραμμα “On the Move” προσφέρει εκπαιδευτικό υλικό σε οργανισμούς και επαγγελματίες διά βίου μάθησης:</p> <ul style="list-style-type: none">- στοχεύοντας άτομα που βρίσκονται μακριά από την εκπαίδευση- βελτιώνοντας τη συμμετοχή σε περαιτέρω εκπαίδευση και παρέχοντας καθολικές ευκαιρίες εκμάθησης- 32 καλές πρακτικές από όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση.
Εισηγήσεις Πολιτικής	
<ul style="list-style-type: none">– Προώθηση συνεχούς έρευνας με στόχο την κατανόηση των δεξιοτήτων και γνώσεων που απαιτούν οι εταιρίες– Ενθάρρυνση συνεργασίας ανάμεσα σε εταιρίες και ιδρύματα παροχής συνεχιζόμενης εκπαίδευσης στη μελέτη περιεχομένου, μεθόδων και χώρων εκπαίδευσης– Προσαρμογή πραγματικών και ψηφιακών χώρων εκπαίδευσης στο προφίλ των εκπαιδευομένων.	



ΡΟΥΜΑΝΙΑ – Η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας: το κόστος και τα οφέλη

Σκεπτικό	
<p>Ανάμεσα στους οργανισμούς, είναι απαραίτητο και ωφέλιμο να αναπτύσσονται οι δεξιότητες και οι ικανότητες των εργαζομένων για να μπορούν να προσαρμοστούν στη συνεχιζόμενη εξέλιξη της τεχνολογίας, να αυξάνεται η παραγωγικότητα και να έχουν κίνητρο οι εργαζόμενοι να εργάζονται. Ωστόσο η εκπαίδευση ενηλίκων στο χώρο εργασίας θεωρείται περισσότερο υποχρέωση παρά ευκαιρία. Ένα βασικό εμπόδιο στην εκπαίδευση είναι το κόστος των προγραμμάτων. Οι στατιστικές τονίζουν τα χαμηλά ποσοστά επένδυσης των ρουμανικών οργανισμών σε επαγγελματική εκπαίδευση. Αυτό οφείλεται στην ανεπάρκεια ιδίων κεφαλαίων για προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, στην ανεπάρκεια πληροφόρησης, στη δυσκολία άντλησης κονδυλίων, καθώς και στα κόστη που σχετίζονται με την πλήρη ή την μερική διακοπή δραστηριοτήτων των εργαζομένων.</p>	
Θέματα και Προκλήσεις για τους Εμπλεκόμενους και τους Δημιουργούς Πολιτικής	Καινοτόμος Πρακτική
<ol style="list-style-type: none">1. Η έλλειψη επαρκούς συστήματος φορολογικών κινήτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ενηλίκων εργαζομένων.2. Η έλλειψη φορολογικών κινήτρων για την εμπλοκή οικονομικών φορέων σε αρχική επαγγελματική εκπαίδευση.3. Ανεπαρκή κίνητρα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα σε ενήλικες.	<p>Στο ΗΒ, εργοδότες επενδυτές έχουν εισάγει ασφαλιστικές δικλίδες σε ορισμένα εκπαιδευτικά προγράμματα. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι πληρώνουν ένα μέρος του κόστους εκπαίδευσης στην περίπτωση που εγκαταλείψουν την εργασία τους εντός συγκεκριμένης περιόδου από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης.</p> <p>Με τον ίδιο τρόπο, οι εργοδότες έχουν εισάγει ένα σύστημα δανεισμού για την παρακολούθηση εκπαίδευσης από πιο ηλικιωμένους εργαζομένους, καθώς αυτοί οι εκπαιδευόμενοι έχουν καλύτερη αντίληψη της αξίας των ικανοτήτων.</p>
Εισηγήσεις Πολιτικής	
<ul style="list-style-type: none">– Απλοποίηση της διαδικασίας άντλησης ευρωπαϊκών κονδυλίων, για μείωση της συγχρηματοδότησης από τους οργανισμούς και για διευκόλυνση τη δημιουργίας προγραμμάτων εκπαίδευσης– Εφαρμογή εθνικών προγραμμάτων πλήρους ή μερικής χρηματοδότησης προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας– Εφαρμογή συστήματος δανεισμού για παρακολούθηση επαγγελματικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων– Παροχή κινήτρων σε ενήλικες για συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων όπως προαγωγή, αύξηση μισθού, πρόσβαση σε νέες τεχνολογίες.	



ΣΛΟΒΕΝΙΑ – Το αποτέλεσμα της εργασιακής εκπαίδευσης: εφαρμογή στην καθημερινή εργασία

Σκεπτικό ^[LF1]	
<p>Η εργασιακή εκπαίδευση εφαρμόζεται από εταιρίες κυρίως όταν θέλουν να εντάξουν ένα νέο εργαζόμενο στο εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτό το στάδιο, η εργασιακή εκπαίδευση είναι απαραίτητη για να προσαρμοστεί ο νέος εργαζόμενος στο περιβάλλον. Έπειτα, η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας υφίσταται όταν προκύπτουν θέματα ή προβλήματα και απαιτείται ανταλλαγή γνώσεων από τους εργαζόμενους για να συνεχίσουν τη δουλειά τους.</p> <p>Αυτή η άτυπη εργασιακή εκπαίδευση και μάθηση στο χώρο εργασίας μεταφέρεται εύκολα στην καθημερινή εργασία, καθώς επιτρέπει στους εργαζόμενους να συνεχίσουν την εργασία τους, ειδικά εάν οι εργαζόμενοι χρειάζονται συχνά νέες γνώσεις, με τρόπο που η ανταλλαγή απόψεων γίνεται αυτόματα, χωρίς οι εργαζόμενοι να χρειάζεται πια να σκέφτονται πώς να την κάνουν. Από την άλλη, η άτυπη εργασιακή εκπαίδευση μπορεί να μην είναι συστηματική και δομημένη, ειδικά σε μικρές εταιρίες που δεν διαθέτουν ξεχωριστό τμήμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.</p> <p>Μπορεί επίσης να εφαρμοστεί επίσημη εργασιακή εκπαίδευση, σε πιο δομημένη μορφή, η οποία όμως δεν είναι δυνατό να εφαρμοστεί κατά τη διάρκεια της καθημερινής εργασίας. Συνεπώς, μπορεί να ξεχαστεί εύκολα, ή οι εργαζόμενοι να μη συνειδητοποιούν την πρακτική αξία της γνώσης που αποκομίζουν. Σε αυτή την περίπτωση, η μεταφορά της γνώσης στην καθημερινή εργασία είναι λιγότερο πιθανό να επιτευχθεί και απαιτεί περισσότερη προσπάθεια από τους εργαζόμενους, καθώς και κίνητρο από τις εταιρίες.</p>	
Θέματα και Προκλήσεις για τους Εμπλεκόμενους και τους Δημιουργούς Πολιτικής	Καινοτόμος Πρακτική
<p>1. Πώς να παρέχονται κίνητρα στους εργαζόμενους και πώς να διαμορφωθεί το εργασιακό περιβάλλον για να μεταφερθεί στην καθημερινή εργασία η γνώση που αποκομίζεται από την τυπική εργασιακή εκπαίδευση.</p> <p>2. Απόδοση μεγαλύτερης προσοχής σε δεξιότητες και ικανότητες που είναι κοινές σε διάφορα επαγγέλματα. Οι εταιρίες συνήθως επικεντρώνονται περισσότερο σε εξειδικευμένες επαγγελματικές δεξιότητες, και λιγότερο σε γνώσεις και ικανότητες που μπορούν να μεταφερθούν σε διαφορετικά επαγγέλματα.</p> <p>3. Δημιουργία μιας πιο συστηματικής και δομημένης εκπαίδευσης και εκμάθησης στο περιβάλλον εργασίας για να αυξηθεί η μεταφορά γνώσης.</p>	<p>Στη Φινλανδία, το πρόγραμμα “NOSTE” (2003-09) είχε στόχο να βελτιώσει τις δεξιότητες, τις προοπτικές καριέρας, καθώς και την ικανοποίηση στην εργασία για ενήλικες χαμηλών προσόντων και υλοποιήθηκε με τη συνεργασία κοινωνικών εταίρων για τη διεξαγωγή πρακτικών διαδικασιών μάθησης στην εργασία. Το πρόγραμμα έδειξε ότι οι ενήλικες χαμηλών δεξιοτήτων αναμένουν εκπαίδευση για να συνδεθούν καλύτερα με τα επαγγελματικά καθήκοντα και διεργασίες και για να λάβουν υπόψη προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία. Η εμπλοκή του εργοδότη στις εκπαιδευτικές διευθετήσεις και η κοινωνική στήριξη από το περιβάλλον των μαθητευόμενων αποτελούν παράγοντες επιτυχίας της εκπαίδευσης.</p>
Εισηγήσεις Πολιτικής	
<ul style="list-style-type: none">- Υλοποίηση τυπικής εκπαίδευσης και μετατροπή της άτυπης εκπαίδευσης σε δομημένη και συστηματική- Δημιουργία καλών προτύπων (επαφή ανάμεσα σε εργαζόμενους με περισσότερη και λιγότερη εμπειρία)	



- Μάθηση μέσα από τα λάθη. Όταν ένας εργαζόμενος κάνει ένα λάθος, εκμεταλλευτείτε την ευκαιρία να εξηγήσετε γιατί έγινε το λάθος και τι μπορεί να γίνει καλύτερα την επόμενη φορά. Δημιουργία εκπαίδευσης με τρόπο που να μοιάζει με τις καθημερινές εργασίες και διεργασίες.
- Εστίαση σε γενικές ικανότητες, όχι μόνο εξειδικευμένες επαγγελματικές δεξιότητες.

ΕΛΒΕΤΙΑ – Καινοτόμες και προσαρμοσμένες διδακτικές για εργαζόμενους χαμηλών δεξιοτήτων

Σκεπτικό	
<p>Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση είναι απαραίτητη για να μπορεί κανείς να συμβαδίζει με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Μια έρευνα στην Ελβετία έχει καταδείξει ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, καθώς και άτομα με χαμηλά προσόντα και δεξιότητες δεν λαμβάνουν εκπαίδευση. Από τη μία, χρειάζεται οικονομική στήριξη και από την άλλη, πρέπει να παρέχεται επί τόπου εκπαίδευση, ειδικά σχεδιασμένη γι' αυτή την ομάδα στόχο. Στην περίπτωση των ατόμων με χαμηλές δεξιότητες και προσόντα, μια καινοτόμος λύση θα μπορούσε να είναι η δυνατότητα συμμετοχής σε ενδοεπιχειρησιακά σεμινάρια. Είναι σημαντικό αυτά τα εκπαιδευτικά προγράμματα να σχεδιαστούν με τρόπο που το περιεχόμενό τους να εφαρμόζεται εύκολα στην καθημερινή ζωή της ομάδας στόχου.</p>	
Θέματα και Προκλήσεις για τους Εμπλεκόμενους και τους Δημιουργούς Πολιτικής	Καινοτόμος Πρακτική
<ol style="list-style-type: none">1. Πώς φτάνουμε αυτή την ομάδα στόχο2. Μεταφορά δεξιοτήτων από το πρόγραμμα εκπαίδευσης στην εργασία και στην καθημερινή ζωή3. Αναγνώριση και καθοδήγηση των εργαζομένων με χαμηλές δεξιότητες	<p>Το πρόγραμμα MEET Change – Motivating Elderly Employees for Training and Change [Παροχή Κινήτρων για Εκπαίδευση και Αλλαγή σε Ηλικιωμένους Εργαζόμενους] βελτιώνει την πρόσβαση του γηράσκοντος πληθυσμού σε εργασιακά εκπαιδευτικά προγράμματα. Αρχικά εκπαιδεύονται Διευθυντές Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, καθώς και εκπαιδευτές ενηλίκων στο πώς να παρακινήσουν και να ενδυναμώσουν εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας ή με χαμηλές δεξιότητες για να αποδεχθούν την αλλαγή στο περιβάλλον εργασίας και να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Έπειτα, το πρόγραμμα MEET Change βελτιώνει την ελκυστικότητα και την προσβασιμότητα προγραμμάτων δια βίου μάθησης για άτομα χαμηλών δεξιοτήτων και μεγαλύτερης ηλικίας.</p>
Εισηγήσεις Πολιτικής	
<p>Εισηγούμεστε τις ακόλουθες μεθόδους και στρατηγικές:</p> <ul style="list-style-type: none">- οικονομική στήριξη για την υλοποίηση εργασιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων	



- οικονομική στήριξη σε ανθρώπους που αποφασίζουν να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα
- ενδυνάμωση εργαζομένων με χαμηλές δεξιότητες
- εστίαση σε βασικές δεξιότητες (ανάγνωση, συγγραφή, Η/Υ, Μαθηματικά)

Επίλογος

Σε αυτό το αρχείο αξιολογούνται συγκεκριμένα προγράμματα εργασιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων (ΕΕΠ), αναλύονται οι ανάγκες και οι προκλήσεις σε διάφορες χώρες, ενώ δίνονται εισηγήσεις για ανάπτυξη πολιτικών σε εθνικό και/ή ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η δημογραφική εξέλιξη έχει μεγάλη επίπτωση στα συστήματα ΕΕΠ. Συνεπώς, πρέπει να ληφθούν υπόψιν παράγοντες όπως η αύξηση του γηράσκοντος πληθυσμού, ενώ προτείνονται πρωτοβουλίες κυβερνητικής στήριξης. Επίσης, υπάρχει μία αυξανόμενη τάση προς την ακαδημαϊκή εκπαίδευση, που καθιστά τα συνήθη συστήματα μαθητείας λιγότερο ελκυστικά, οδηγώντας σε ελλείψεις σε συγκεκριμένους τομείς της αγοράς εργασίας.

Για να βελτιωθούν τα συστήματα ΕΕΠ, είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψιν οι ανάγκες εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Υπάρχει αυξανόμενη ζήτηση σε συγκεκριμένους τομείς, π.χ. λόγω των τεχνολογικών αλλαγών και καινοτομιών. Προτείνεται μεγαλύτερη εμπλοκή των εταιριών για να γίνουν καλύτερα αντιληπτές οι ανάγκες τους σε γνώσεις και δεξιότητες. Επίσης, στην καθημερινή εργασία πρέπει να υλοποιούνται επίσημες δομές εκπαίδευσης, ενώ η ανεπίσημη εκπαίδευση συστήνεται να είναι πιο δομημένη και συστηματική. Η δια βίου εκπαίδευση για τους επαγγελματίες εκπαιδευτές ΕΕΠ θεωρείται απαραίτητη για να είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα θέματα, π.χ. έλλειψη δεξιοτήτων ανάμεσα στους εργαζόμενους με χαμηλές δεξιότητες, και για να προσελκύουν περισσότερο αυτή την ομάδα να συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης.

Επιπλέον, συστήνεται οικονομική στήριξη, π.χ. η απλοποίηση της πρόσβασης σε ευρωπαϊκά κονδύλια ή η εφαρμογή ενός συστήματος δανεισμού για παρακολούθηση εργασιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Επίσης, στο Η.Β., για παράδειγμα, οι εργοδότες που επενδύουν στην μαθητεία και στην εργασιακή εκπαίδευση έχουν εισάγει δικλείδες ασφαλείας σε κάποια από τα εκπαιδευτικά προγράμματα. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι πληρώνουν ένα μέρος του κόστους της εκπαίδευσής τους, εάν αλλάξουν εργασία εντός μιας χρονικής περιόδου από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης. Επιπλέον, οι εργοδότες έχουν εισάγει ένα δανειστικό σύστημα για παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων από πιο ηλικιωμένους εργαζόμενους, καθώς αυτοί οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται καλύτερα την αξία των δυνατοτήτων τους.



Περίληψη σημαντικών εισηγήσεων:

- Παροχή κρατικής στήριξης και προώθηση πρωτοβουλιών που στηρίζουν την εκπαίδευση για εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας
- Ευέλικτες εκπαιδευτικές κατευθύνσεις μαθητείας που να είναι πιο ελκυστικές και να αντιμετωπίζουν τις ελλείψεις της αγοράς εργασίας σε συγκεκριμένους τομείς
- Σχεδιασμός της εκπαίδευσης με γνώμονα τις ανάγκες της αγοράς, σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις
- Προώθηση ψηφιακών γνώσεων στο ανθρώπινο δυναμικό
- Εμπλοκή των εργαζομένων σε εκπαιδευτικά προγράμματα, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και ατόμων χαμηλότερων δεξιοτήτων
- Προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης για επαγγελματίες ΕΕΠ τυπικών και συστηματικών εκπαιδευτικών δομών, με εστίαση σε γενικότερες και βασικότερες δεξιότητες ή δεξιότητες που μεταφέρονται εύκολα από ένα τομέα σε άλλο, παρά σε εξειδικευμένες επαγγελματικές δεξιότητες
- Οικονομική στήριξη προγραμμάτων ΕΕΠ και η διευκόλυνση της πρόσβασης σε προγράμματα οικονομικής στήριξης.

Αναφορές

Cambiamento Tecnologico (2017). Mansioni ed occupazione, inapp policy brief, n. 4.

European Commission (2017): Teachers and trainers in work-based learning/apprenticeships. Mapping of models and practices. Final report. Request for Services VT/2015/075 in the Context of EAC-47-2014-4. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy (2014): Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes – Austria. Retrieved from: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/apprenticeship-type-schemes-and-structured-work-based-25> [05.12.2017]

Juhani, I. (2019): Promoting active ageing in the workplace. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace> [29.12.2017]

Parliament of the Austrian Republic: Apprenticeship - global role model with a bad image in Austria. Federal Council meeting on perspectives of dual education. Parliament Correspondence No. 1232,



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Αυτό το πρόγραμμα, με αριθμό 2015-1-IE01-KA202-008617 έχει χρηματοδοτηθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτό το έγγραφο εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν φέρει καμία ευθύνη για το περιεχόμενο ή τη χρήση του.

17.12.2014. Retrieved from: https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2014/PK1232/
[05.12.2017]

“Qualität in der Lehre” (Quality for apprenticeship). Retrieved from: <https://www.qualitaet-lehre.at/ausbilden-im-betrieb/lehrbetrieb-werden/weiterbildung-fuer-ausbilderinnen/> [06.12.2017]

Wagner, Elfriede /ReferNet Austria (2015): Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of VET – mapping their professional development in the EU: Austria. Retrieved from: <https://refernet.at/en/dokumente/498-at-tt-article-en-final/file> [06.12.2017]

Ιστοσελίδες

http://egov.formez.it/sites/all/files/programma_nazionale_cultura_formazione_competenze_digitali_-_linee_guida.pdf [29.12.2017]

<http://www.employers.ee/wp-content/uploads/Information-Bulletin-Meeting-in-Vilnius.pdf>
<http://en.lddk.lv/projekts/developing-apprenticeship-in-company-trainer-training-and-apprenticeship-promotion/> [18.12.2017]

<http://meet-change.eu/index.php/en/> [29.12.2017]

<http://www.onthemove-project.eu/index.html> [29.12.2017]

https://www.researchgate.net/publication/291818132_NOSTE-programme_for_low-skilled_adults
[29.12.2017]



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Αυτό το πρόγραμμα, με αριθμό 2015-1-IE01-KA202-008617 έχει χρηματοδοτηθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτό το έγγραφο εκφράζει αποκλειστικά τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν φέρει καμία ευθύνη για το περιεχόμενο ή τη χρήση του.