



ΜΙΚΡΟΔΙΑΠΙΣΤΕΥΤΗΡΙΑ

ΜΙΑ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΝΑ ΣΥΝΔΥΑΣΤΕΙ Η ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

Λόγω των ριζικών αλλαγών στις οικονομίες και τις θέσεις εργασίας, η εκπαίδευση και η κατάρτιση πρέπει να προσφέρουν **πιο ευέλικτες μαθησιακές διαδρομές και έγκυρα διαπιστευτήρια.**



© stock.adobe.com/The Best Stocker

Τα μικροδιαπιστευτήρια υπόσχονται σύνδεση των δεξιοτήτων των ανθρώπων με τη ζήτηση αγοράς εργασίας στον ραγδαία εξελισσόμενο κόσμο της εργασίας. Τα τελευταία χρόνια έχουν διαδοθεί σε όλους τους οικονομικούς τομείς και σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, ενισχύοντας τις προσπάθειες που καταβάλλονται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την καλύτερη κατανόηση και ανάπτυξή τους ⁽¹⁾. Μπορούν να αυξήσουν την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) συναφούς με την αγορά εργασίας, στηρίζοντας τις

εθνικές, περιφερειακές και τομεακές στρατηγικές αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανειδίκευσης, παρέχοντας στους εκπαιδευόμενους στοχευμένη κατάρτιση για καλύτερες προοπτικές απασχόλησης και βοηθώντας τους εργοδότες να βελτιώσουν τη διατήρηση των εργαζομένων και την παραγωγικότητά τους. Υποστηρίζουν τη διάρθρωση των προσόντων κατά ενότητες και την επικύρωση της προηγούμενης μάθησης, ώστε να καταστεί δυνατή η ένταξη των πλέον ευάλωτων ατόμων και η διά βίου μάθηση σε όλα τα επίπεδα.

Ωστόσο, απαιτείται να επιτευχθεί σημαντική πρόοδος σε επίπεδο πολιτικής και έρευνας, ώστε να διασφαλιστεί ότι τα μικροδιαπιστευτήρια προσφέρουν

⁽¹⁾ Έρευνα του Cedefop σχετικά με τα μικροδιαπιστευτήρια. Βλέπε επίσης το ενημερωτικό σημείωμα του Cedefop για το 2022 «Μικρο-διαπιστευτήρια με μεγάλη σημασία»

πραγματική αξία για τους τελικούς χρήστες. Το Cedefop έχει διερευνήσει τους εξελισσόμενους σκοπούς, τους ρόλους και τις επιδράσεις των μικροδιαπιστευτηρίων σε σχέση με τα ευρωπαϊκά συστήματα επαγγελματικών προσόντων, τις προϋποθέσεις ώστε οι χρήστες να τα εμπιστευτούν, καθώς και την υποστήριξη που χρειάζονται οι χρήστες για να τα χρησιμοποιήσουν και να επωφεληθούν από αυτά ⁽²⁾.

Ευρέως διαδεδομένα αλλά όχι σαφώς καθορισμένα

Χάρη στο γεγονός ότι τα μικροδιαπιστευτήρια εστιάζουν στην κατάρτιση για την αγορά εργασίας και χάρη στην ευελιξία με την οποία ανταποκρίνονται ταχέως στις αναδυόμενες ανάγκες για δεξιότητες, γίνονται ολοένα και πιο δημοφιλή, ιδίως στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΣΕΕΚ). Προσφέρουν στους εκπαιδευόμενους ευκαιρίες να συμπληρώσουν τα αρχικά τους προσόντα με στοχευμένο τρόπο και τους βοηθούν να προβάλλουν τις δεξιότητές τους, για παράδειγμα σε δυνητικούς εργοδότες.

Το Cedefop παρατήρησε πρόσφατα αυξανόμενο ενδιαφέρον από τους ενδιαφερόμενους φορείς για μια άλλη πτυχή των μικροδιαπιστευτηρίων: τη δυνατότητά τους να βοηθήσουν στην ένταξη ευάλωτων εκπαιδευομένων, όπως οι μετανάστες, άτομα που εγκατέλειψαν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση, άτομα με αναπηρία ή άλλα μειονεκτούντα άτομα.

Λόγω των αυξανόμενων και ποικίλων χρήσεων των μικροδιαπιστευτηρίων, τίθεται το ζήτημα πώς αυτά συνδέονται και αλληλεπιδρούν με τα υφιστάμενα προσόντα. Πώς θα πρέπει να αξιολογούνται, να αναγνωρίζονται ή να πιστοποιούνται; Πώς θα πρέπει να ενσωματώνονται στα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων; Πώς θα πρέπει να διασφαλίζεται η ποιότητά τους; Θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως συνδυαζόμενα επιμέρους δομικά στοιχεία πλήρων, αναγνωρισμένων διαπιστευτηρίων ή προσόντων; Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά αποτελούν επί του παρόντος αντικείμενο συζητήσεων σε ολόκληρη την ΕΕ, καθώς από αυτά καθορίζεται η αξία που θα τους αποδώσουν οι εκπαιδευόμενοι και οι εργοδότες.

Θετική υποδοχή, αλλά υπό προϋποθέσεις

Οι χώρες της ΕΕ προσπαθούν γενικά να εξισορροπήσουν τις προκλήσεις με τις ευκαιρίες

⁽²⁾ Βλ. την [πρώτη](#), τη [δεύτερη](#) και την [τρίτη](#) έκθεση του Cedefop σχετικά με τις πιο πρόσφατες εργασίες.

που παρουσιάζουν τα μικροδιαπιστευτήρια και προσπαθούν να τα ορίσουν, να τα τυποποιήσουν και να τα ρυθμίσουν, ώστε να διασφαλίσουν τη συγκρισιμότητα και την αξία τους για τους τελικούς χρήστες. Η διαδικασία αυτή καθοδηγείται με βάση τη [σύσταση του Συμβουλίου του 2022 σχετικά με μια ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια για τη δια βίου μάθηση και την απασχολησιμότητα](#).

Οι συζητήσεις σε ολόκληρη την Ευρώπη επικεντρώνονται στον τρόπο ενσωμάτωσης των μικροδιαπιστευτηρίων στα εθνικά συστήματα και πλαίσια επαγγελματικών προσόντων, καθώς και στον τρόπο δημιουργίας των προϋποθέσεων για την αναγνώρισή τους. Ωστόσο, οι προσεγγίσεις διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό, καθώς εκφράζονται διαφορετικές απόψεις σε εθνικό επίπεδο σχετικά με την περιγραφή και την αξιολόγηση των επαγγελματικών προσόντων, την επικύρωση της προηγούμενης μάθησης και τη διασφάλιση της ποιότητας των μικροδιαπιστευτηρίων.

Όλες οι ευρωπαϊκές χώρες διαρθρώνουν τα προσόντα σε ενότητες, συνήθως στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων, αλλά και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και την ΕΕΚ. Επίσης, οι περισσότερες χώρες καταβάλλουν προσπάθειες για τη θέσπιση ολοκληρωμένων εθνικών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων (NQF) ⁽³⁾ που περιλαμβάνουν όλους τους τύπους και τα επίπεδα προσόντων. Περισσότερες από τις μισές χώρες έχουν διευρύνει τα πλαίσιά τους ώστε να περιλαμβάνουν και μη τυπικά προσόντα ⁽⁴⁾, ενώ άλλες φοβούνται ότι η ανεξέλεγκτη διάδοση των μικροδιαπιστευτηρίων είναι πιθανό να προκαλέσει μια γενική στροφή από την ολιστική (αρχική) εκπαίδευση και κατάρτιση σε βραχυπρόθεσμες μαθησιακές εμπειρίες που προσφέρουν περιορισμένες δεξιότητες και ενδεχομένως υπονομεύουν τα παραδοσιακά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Αλλαγές στις θέσεις εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση

Η διττή μετάβαση ⁽⁵⁾ έχει μετασχηματίσει θέσεις εργασίας και ολόκληρους τομείς, αλλάζοντας άρδην τη ζήτηση στην αγορά εργασίας και δημιουργώντας ελλείψεις δεξιοτήτων σε πολλούς τομείς. Σήμερα, για το 90 % των θέσεων εργασίας απαιτούνται ψηφιακές δεξιότητες, αλλά μόνο το 54 % του πληθυσμού τις διαθέτει. Η Ευρώπη πρέπει να επανεκπαιδεύσει μαζικά το εργατικό δυναμικό της και να αναβαθμίσει τις δεξιότητές του προκειμένου να αντεπεξέλθει στον

⁽³⁾ Με βάση το [ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων \(ΕΠΕΠ\)](#).

⁽⁴⁾ 34 χώρες της ΕΕ, του ΕΟΧ και των Δυτικών Βαλκανίων, σύμφωνα με τον [ευρωπαϊκό κατάλογο των εθνικών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων \(NQF\) του Cedefop](#).

⁽⁵⁾ Ψηφιοποίηση και οικολογικός προσανατολισμός της οικονομίας.

παγκόσμιο ανταγωνισμό.

Τα εθνικά συστήματα ΕΕΚ έχουν προσαρμοστεί, προωθώντας την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και τη διά βίου μάθηση και δημιουργώντας νέες μορφές παροχής κατάρτισης και διαπιστευτηρίων. Περισσότερα από τα μισά κράτη μέλη της ΕΕ έχουν αρχίσει ή σχεδιάζουν να ενσωματώσουν μικροδιαπιστευτήρια, συμπεριλαμβανομένων των ψηφιακών, στα εθνικά τους πλαίσια επαγγελματικών προσόντων για να τους προσδώσουν αξία και να καταστήσουν δυνατή τη σύγκρισή τους.

Οι εκπαιδευόμενοι χρειάζονται ολοένα και περισσότερο συντομότερες, πιο ευέλικτες μορφές επανεπίδειξης ή αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, οι οποίες να ανταποκρίνονται στα προγράμματα εργασίας, στις επαγγελματικές ανάγκες και στην ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Ενώ τα συστήματα ΕΕΚ προσαρμόζονται στις μεταβολές της ζήτησης, π.χ. με τη διάρθρωση σε ενότητες και τη συμπερίληψη της μερικής αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων, τα μικροδιαπιστευτήρια συχνά ανταποκρίνονται καλύτερα στις άμεσες ανάγκες, όπως οι ευέλικτες διαδρομές με επίκεντρο τον εκπαιδευόμενο.

Τα μικροδιαπιστευτήρια εξυπηρετούν πολλαπλούς σκοπούς. Οι σκοποί αυτοί εκτείνονται από την προσφορά ενός σημείου εισόδου στην αγορά εργασίας, π.χ. στους τομείς της εστίασης, της φροντίδας και των υπηρεσιών καθαρισμού, έως την παροχή συμπληρωματικών επαγγελματικών λύσεων υψηλής αξίας στους τομείς της προηγμένης μεταποίησης και της μεταποίησης υψηλής έντασης ΤΠ. Συμβάλλουν στη διαμόρφωση βιομηχανικών οικοσυστημάτων, όπως είναι οι συνεργατικοί σχηματισμοί καινοτομίας, και διαδραματίζουν ρόλο στην επιχειρηματική καινοτομία, ακόμη και στην οικονομική αναδιάρθρωση των περιφερειών. Είναι προσαρμοσμένα στις τοπικές ανάγκες και προσφέρονται μέσω παγκόσμιων πλατφορμών. Ορισμένα καλύπτουν γρήγορα και στοχευμένα συγκεκριμένες ελλείψεις δεξιοτήτων, ενώ άλλα ενσωματώνονται σε ολοκληρωμένες στρατηγικές απόκτησης δεξιοτήτων.

ΠΛΑΙΣΙΟ 1. Δεξιότητες και κατάρτιση για τον κλάδο των υπηρεσιών καθαρισμού στην ΕΕ

Σύμφωνα με μελέτη της Ευρωπαϊκής Βιομηχανίας Υπηρεσιών Καθαρισμού και Συντήρησης σε 13 χώρες, η κατάρτιση στον τομέα του βιομηχανικού καθαρισμού προσφέρεται σε διάφορα επίπεδα του ΕΠΕΠ. Καλύπτει κύκλους μαθημάτων σύντομης διάρκειας για (βοηθούς) καθαριστές και καθαριστές τζαμιών (επίπεδα 1 και 2), επαγγελματική επιμόρφωση, π.χ. για χρήση συσκευών καθαρισμού υψηλής πίεσης (επίπεδο 3), η οποία μπορεί να θεωρηθεί ως πρώτο βήμα προς την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων, καθώς και ολοκληρωμένη διετή μαθητεία για καθαριστές υψηλής εξειδίκευσης

(επίπεδο 4), η οποία τους παρέχει επίσης τα προσόντα για δραστηριότητες εποπτείας.

ΠΛΑΙΣΙΟ 2. Δεξιότητες και κατάρτιση για τη βιομηχανία της μικροηλεκτρονικής στην ΕΕ

Η METIS4SKILLS είναι ένας φορέας παροχής υπηρεσιών ΕΕΚ με έδρα στις Βρυξέλλες, ο οποίος δραστηριοποιείται στον τομέα της μικροηλεκτρονικής σε 13 χώρες (*). Για να προσαρμόσει τις υπηρεσίες κατάρτισης που προσφέρει στις νέες ανάγκες που προκύπτουν, η METIS4SKILLS έχει δημιουργήσει μια κοινοπραξία αποτελούμενη από 20 εταιρείες, μεταξύ άλλων εταιρείες του τομέα της μικροηλεκτρονικής, ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και ρυθμιστικοί φορείς ή φορείς πιστοποίησης. Σε συνεργασία με τους εταιρείες της, έχει αναπτύξει μια τομεακή στρατηγική δεξιοτήτων και συμβάλλει στον καθορισμό και στη βελτίωση επαγγελματικών προφίλ με βάση τα πλαίσια επαγγελματικών προσόντων των συμμετεχουσών χωρών.

Τα προγράμματα σπουδών και οι κύκλοι μαθημάτων της METIS αναπτύσσονται από κοινού με παράγοντες της βιομηχανίας και φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επί του παρόντος, η METIS καταρτίζει έναν κατάλογο κατάρτισης βάσει μαθησιακών αποτελεσμάτων, ο οποίος θα καλύπτει τα επίπεδα 4 έως 7 του ΕΠΕΠ. Η προσέγγισή της είναι ολοκληρωμένη και σπονδυλωτή: οι «βασικές μονάδες» (30 έως 50 ώρες κατάρτισης) σχεδιάζονται ως αυτοτελείς θεματικές ενότητες που μπορούν να συμπληρωθούν με «δορυφορικές ενότητες» (10 έως 15 ώρες κατάρτισης).

Οι βασικές μονάδες μπορούν να παρέχονται και να πιστοποιούνται ως αυτόνομες δομικές ενότητες κατάρτισης. Είναι σχεδιασμένες έτσι ώστε:

- οι εργαζόμενοι στον κλάδο της μικροηλεκτρονικής να μπορούν να αποκτήσουν σύνολα ειδικών δεξιοτήτων αναβαθμίζοντας με αυτόν τον τρόπο το προφίλ τους,
- οι εργαζόμενοι σε άλλους τομείς να μπορούν να αποκτήσουν πρόσθετες δεξιότητες στον τομέα της μικροηλεκτρονικής και να διευρύνουν το προφίλ τους,
- οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας να μπορούν να λάβουν κατάρτιση στον τομέα που προσφέρει τις πιο πολλά υποσχόμενες ευκαιρίες απασχόλησης (μεταποίηση, σχεδιασμός μικροεπεξεργαστών και/ή συστημάτων).

Η METIS4SKILLS συγχρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+.

(*) 11 χώρες της ΕΕ, Νορβηγία και Τουρκία.

Εγγυημένη αξία για τους τελικούς χρήστες

Τα μικροδιαπιστευτήρια αναμένεται να συνεχίσουν να διαδραματίζουν ολοένα σημαντικότερο ρόλο, είτε στην

ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, είτε στις ατομικές προσλήψεις ή ως μέσο για περαιτέρω μάθηση. Για τον σκοπό αυτό, απαιτούνται εγγυήσεις για τους χρήστες. Οι εκπαιδευόμενοι, οι εργαζόμενοι και τα άτομα που αναζητούν εργασία πρέπει να έχουν κάποια εγγύηση ότι τα μικροδιαπιστευτήρια μπορούν πραγματικά να προωθήσουν τη μάθηση και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία· οι εργοδότες θα πρέπει να μπορούν να βασίζονται σε αυτά ως ένα αξιόπιστο μέσο αποτύπωσης των δεξιοτήτων και των γνώσεων των ατόμων που αναζητούν εργασία. Οι προσδοκίες των ενδιαφερόμενων μερών θα επικεντρωθούν στην καταλληλότητα των μικροδιαπιστευτηρίων για την αγορά εργασίας και στο καθεστώς αναγνώρισής τους, καθώς και στη φήμη των φορέων που τα εκδίδουν: αυτό αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση ώστε οι διάφοροι χρήστες να εκτιμήσουν την αξία τους και να τα εμπιστευτούν. Τι σημαίνει αυτό;

Κοινά στοιχεία περιγραφής

Οι πληροφορίες σχετικά με τα μικροδιαπιστευτήρια και την αξία τους στην αγορά πρέπει να επισημαίνονται με σαφήνεια. Για τον σκοπό αυτό, απαιτείται διακρατική συμφωνία μεταξύ των ενδιαφερόμενων φορέων όσον αφορά τα τυποποιημένα στοιχεία περιγραφής των μικροδιαπιστευτηρίων, όπως τα στοιχεία του εκπαιδευόμενου και του φορέα έκδοσης, καθώς επίσης ο τόπος και η ημερομηνία έκδοσης, ο τίτλος, η διάρκεια, το επίπεδο ΕΠΕΠ, ο τρόπος παροχής της κατάρτισης και το είδος αξιολόγησης.

Ευελιξία

Οι χρήστες αναμένουν το περιεχόμενο των μικροδιαπιστευτηρίων να ανταποκρίνεται στην πραγματική, τρέχουσα ζήτηση δεξιοτήτων: αυτός είναι ο κύριος λόγος για τον οποίο οι άνθρωποι τα αποκτούν. Ο σχεδιασμός τους είναι πιο εύκολος σε σύγκριση με τον σχεδιασμό επίσημων τίτλων εκπαίδευσης, και σε αυτό οφείλεται η ευελιξία και η ικανότητά τους να ανταποκρίνονται στις αναδυόμενες ανάγκες, αλλά και η μικρότερη διάρκειά τους. Η συμμετοχή των εργοδοτών στον σχεδιασμό τους μπορεί να βοηθήσει να προσαρμόζονται καλύτερα στη ζήτηση της αγοράς εργασίας (πλαίσιο 3).

Αναγνώριση του παρόχου και των διαπιστευτηρίων

Η φήμη των φορέων έκδοσης των μικροδιαπιστευτηρίων έχει καίρια σημασία. Οι φορείς παροχής ΕΕΚ που διαθέτουν διαπίστευση ή πιστοποίηση απολαμβάνουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε σχέση με εκείνους που δεν διαθέτουν. Το ίδιο ισχύει και για τα μικροδιαπιστευτήρια που αναγνωρίζονται ως μέρος

της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και, ως εκ τούτου, διαθέτουν εγγύηση ποιότητας.

Οι πολυεθνικοί πάροχοι υπηρεσιών τεχνολογικής υποδομής και λογισμικού, ιδίως σε τομείς όπως η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση (βιομηχανία 4.0), το ηλεκτρονικό εμπόριο και η κυβερνοασφάλεια, διαδραματίζουν ολοένα και μεγαλύτερο ρόλο ως αναγνωρισμένοι πάροχοι κατάρτισης: πολλές πιστοποιήσεις του κλάδου που υποστηρίζουν την εφαρμογή, τη συντήρηση και τη χρήση εργαλείων ΤΠΕ χαίρουν εμπιστοσύνης και εκτίμησης σε μεγάλο βαθμό.

Αξιολόγηση

Τα μικροδιαπιστευτήρια αξιολογούνται με διάφορους τρόπους. Εκείνα που προσφέρονται από παραδοσιακούς φορείς ΕΕΚ συνήθως απονέμονται κατόπιν αξιολόγησης βάσει καθορισμένων μαθησιακών αποτελεσμάτων, ενώ η αξιολόγηση πιστοποιήσεων που προσφέρονται από βιομηχανικούς κλάδους έχει σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε να αποδεικνύει τη συμμόρφωση με πρότυπα επιδόσεων. Τα πρόσφατα μοντέλα αξιολόγησης περιλαμβάνουν τη χρήση χαρτοφυλακίων που επιτρέπουν τη συλλογή μικροδιαπιστευτηρίων, καθώς και προσομοιώσεις, π.χ. στη βιομηχανία 4.0.

ΠΛΑΙΣΙΟ 3. Συνεργασία για την αξιολόγηση και την πιστοποίηση δεξιοτήτων

Η *Festo Didactic* ιδρύθηκε πριν από δεκαετίες ως χωριστή μονάδα κατάρτισης της γερμανικής μητρικής εταιρείας *Festo*, κορυφαίου παγκοσμίως προμηθευτή τεχνολογίας αυτοματισμού. Στην Ευρώπη, η *Festo Didactic* έχει εδραιωθεί στους τομείς τόσο της αρχικής ΕΕΚ όσο και της επαγγελματικής κατάρτισης, χάρη στις εφαρμογές κατάρτισης για προηγμένη μεταποίηση και στα εργαστήρια μάθησης που υλοποιεί. Στη Γερμανία προσφέρει, σε συνεργασία με το *Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο της Στουτγάρδης*, πιστοποιήσεις στον τομέα του αυτοματισμού με βάση την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης μερικής απασχόλησης στην τεχνολογία αυτοματισμών για ειδικευμένους εργαζομένους σε εγκαταστάσεις παραγωγής.

Διασφάλιση της ποιότητας

Η διασφάλιση της ποιότητας των μικροδιαπιστευτηρίων από τις αρμόδιες αρχές αποτελεί έναν ακόμη σημαντικό παράγοντα αξιοπιστίας. Δεν υπάρχουν καθορισμένα πρότυπα ποιότητας για τα μικροδιαπιστευτήρια που χορηγούνται εκτός των συστημάτων τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Με δεδομένη την πληθώρα των μικροδιαπιστευτηρίων

και τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι χρήστες στην αξιολόγηση των επιλογών, η αβεβαιότητα σχετικά με την ποιότητα αυτών των διαπιστευτηρίων αποτελεί σημαντικό παράγοντα δυσπιστίας. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η διασφάλιση της ποιότητας βρίσκεται στο επίκεντρο των συζητήσεων σχετικά τη θέσπιση ρυθμιστικού πλαισίου για τα μικροδιαπιστευτήρια, με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας και του επιπέδου αξιοπιστίας τους. Ωστόσο, στον αντίποδα των εκτιμήσεων αυτών βρίσκονται οι σκοποί που τα μικροδιαπιστευτήρια καλούνται να εξυπηρετούν: να είναι ευέλικτα, να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να συμπληρώνουν τους τίτλους πλήρων επαγγελματικών προσόντων.

Συνδυαστικότητα

Η προσθήκη διαφόρων μικροδιαπιστευτηρίων (ή θεματικών ενοτήτων) στους τίτλους πλήρων επαγγελματικών προσόντων αποτελεί ήδη κοινή πρακτική σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ, καθώς προσφέρει στους εκπαιδευόμενους ένα κίνητρο για να ενισχύσουν και να τεκμηριώσουν τις δεξιότητές τους. Ωστόσο, η έρευνα του Cedefop έχει δείξει ότι αυτή η συσσώρευση συχνά δεν λειτουργεί για τα μικροδιαπιστευτήρια εκτός των συστημάτων τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς βασίζονται σε διαφορετικές πρακτικές αξιολόγησης, αναγνώρισης και διασφάλισης της ποιότητας. Υπάρχουν εξαιρέσεις, όπως τα μικροδιαπιστευτήρια στον τομέα της ΤΠ ή της μεταποίησης: ορισμένα από αυτά βασίζονται σε πρότυπα του κλάδου σε συνδυασμό με πλαίσια επαγγελματικής εξέλιξης και απολαμβάνουν υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης.

Οικοδόμηση εμπιστοσύνης

Η εμπιστοσύνη πρέπει να αποτελεί τη βάση κάθε περαιτέρω ανάπτυξης των μικροδιαπιστευτηρίων. Τόσο οι εκπαιδευόμενοι όσο και οι εργοδότες τους χρειάζονται κάποια εγγύηση ότι θα επιτευχθούν τα προβλεπόμενα μαθησιακά αποτελέσματα: τα αποτελέσματα της μαθησιακής εμπειρίας πρέπει να αξίζουν την επένδυση που έκανε ο εκπαιδευόμενος ή ο εργοδότης του.

- Η ευρεία συνεργασία των ενδιαφερόμενων φορέων, η οποία φέρνει σε επαφή δημόσιες υπηρεσίες, παρόχους κατάρτισης, εργοδότες και εκπαιδευόμενους, διασφαλίζει ότι η αξία των μικροδιαπιστευτηρίων γίνεται εξίσου αντιληπτή και αναγνωρίζεται τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στο εκπαιδευτικό σύστημα.
- Η σύνδεση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που καλύπτονται από ένα μικροδιαπιστευτήριο με εκείνα που περιγράφονται σε ένα δεδομένο επαγγελματικό προφίλ μπορεί να ενισχύσει το

κύρος τους και την εμπιστοσύνη των χρηστών σε αυτά. Στο πλαίσιο αυτό, η συμμετοχή των εργοδοτών στον σχεδιασμό τους έχει καίρια σημασία.

- Ένα ισχυρό εργαλείο για την απόδοση αξίας και την οικοδόμηση εμπιστοσύνης στα μικροδιαπιστευτήρια είναι η μνεία τους στα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων. Μολονότι ορισμένα περιλαμβάνονται στα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων, η διαδικασία προσθήκης μνείας είναι δαπανηρή και χρονοβόρα.
- Η οικοδόμηση εμπιστοσύνης στα ψηφιακά μικροδιαπιστευτήρια, συμπεριλαμβανομένων των ανοικτών διακριτικών (open badges), προϋποθέτει τη διαθεσιμότητα μεταδεδομένων με επαρκή στοιχεία που αποδεικνύουν τις δεξιότητες που έχει αποκτήσει ο κάτοχός τους, καθώς και τη χρήση ασφαλούς τεχνολογίας. Ορισμένες χώρες δημιουργούν πλατφόρμες για την έκδοση, την αποθήκευση και την κοινοποίηση ψηφιακών μικροδιαπιστευτηρίων. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η [υποδομή ψηφιακών διαπιστευτηρίων Europass \(EDCI\)](#) βρίσκεται υπό κατασκευή και θα είναι σύντομα διαθέσιμη.

Με απώτερο σκοπό την ένταξη

Τα άτομα χαμηλής ειδίκευσης συμμετέχουν λιγότερο σε δραστηριότητες κατάρτισης σε σύγκριση με τα άτομα που διαθέτουν μεγαλύτερη εξειδίκευση. Οι λόγοι για τους οποίους συμβαίνει αυτό το παράδοξο έχουν αναλυθεί και δεν είναι μόνο οικονομικοί. Πέρα από την έλλειψη χρόνου, χρημάτων και πρόσβασης σε υποδομές μάθησης (π.χ. διαδίκτυο), το πιο κρίσιμο εμπόδιο για τη συμμετοχή των ατόμων χαμηλής ειδίκευσης σε δραστηριότητες κατάρτισης είναι ότι, σε πολλές περιπτώσεις, δεν τη θεωρούν αναγκαία. Για να αντιμετωπιστεί αυτό το επίμονο εμπόδιο, τα άτομα πρέπει να ενημερώνονται για τις ευκαιρίες αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανεπίδειξης που δικαιούνται και να λαμβάνουν καθοδήγηση πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την προσδιορισμένη δραστηριότητα κατάρτισης, ιδανικά έως ότου βρουν εργασία. Η ολοκληρωμένη αυτή στήριξη μπορεί να βοηθήσει να διατηρήσουν το ενδιαφέρον τους και να διασφαλίσει ότι χρησιμοποιούν και επωφελούνται από τις δεξιότητες που αποκτούν. Τα μέτρα αυτά πρέπει να έχουν ως επίκεντρο τον χρήστη και, όταν χρειάζεται, να περιλαμβάνουν την παροχή βοήθειας για αιτήσεις, πρακτικά ζητήματα και πιθανά προσωπικά και ιατρικά θέματα, ενώ πρέπει να περιλαμβάνουν και χρηματοδότηση.

ΠΛΑΙΣΙΟ 4. Οργάνωση εργοδοτών της Δανίας συμμετέχει στην κατάρτιση των εργαζομένων

Η **TEKNIQ Arbejdsgiverne** είναι μια οργάνωση εργοδοτών στον τομέα του ηλεκτρισμού, της υδραυλικής και της μεταλλουργίας. Ο ταχύς ρυθμός ψηφιοποίησης και ο οικολογικός προσανατολισμός της οικονομίας της Δανίας αναγκάζει τους εργοδότες όχι μόνο να μεριμνούν για την επανεπίδραση και των αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων τους, αλλά και να αναζητούν εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό και αλλού. Για τον σκοπό αυτό, η TEKNIQ, σε συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχει σχεδιάσει προγράμματα σύντομης διάρκειας για την κατάρτιση ανέργων και/ή ανειδίκευτων εργαζομένων ώστε να γίνουν τεχνικοί καλωδιώσεων, εγκατάστασης σωλήνων ή θερμοσυγκόλλησης. Αυτά τα μικροδιαπιστευτήρια έχουν σχεδιαστεί ως μορφή κατάρτισης για την αγορά εργασίας (*Arbejdsmarkedsuddannelser, AMU*), η οποία αναγνωρίζεται από τις αρχές, προσφέρει στους εκπαιδευόμενους συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες και είναι ιδιαίτερα αξιόπιστη. Πέρα από τον σχεδιασμό της κατάρτισης, η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων καλύπτει επίσης ρυθμίσεις όσον αφορά τις τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας και τους μισθούς, ώστε όχι μόνο να μετριάσει τις ελλείψεις δεξιοτήτων στις εταιρείες, αλλά και να βοηθά άτομα που είναι γενικά δύσκολο να προσεγγιστούν.

Πλαισίωση της ορθής χρήσης των μικροδιαπιστευτηρίων

Μη χρηματοδοτική στήριξη

Η **παροχή ολοκληρωμένου επαγγελματικού προσανατολισμού** είναι ολόένα και πιο σημαντική για όλους τους χρήστες προκειμένου να βρουν τον δρόμο τους μεταξύ των διαφόρων επιλογών κατάρτισης που έχουν στη διάθεσή τους ως λύσεις για τη συμπλήρωση των προσόντων τους ή για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, καθώς και για να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις με σκοπό την οικοδόμηση ουσιαστικής κατάρτισης και επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Η **παροχή δεδομένων της αγοράς εργασίας σε πραγματικό χρόνο** και η τεχνητή νοημοσύνη (AI) αποτελούν νέα εργαλεία που συμπληρώνουν την εμπειρογνωσία των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού όσον αφορά τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Η ανάλυση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας βάσει καθηκόντων και δεξιοτήτων επισημαίνει τη σύνδεση μεταξύ των προφίλ δεξιοτήτων των ατόμων και των νέων ευκαιριών εργασίας που έχουν στη διάθεσή τους, προσδιορίζοντας τις πρόσθετες δεξιότητες που χρειάζονται για να εκμεταλλευτούν αυτές τις ευκαιρίες.

ΠΛΑΙΣΙΟ 5. Σύνδεση των ατόμων, της κατάρτισης και των θέσεων εργασίας

Η **Jobflix France**, μια ψηφιακή πλατφόρμα που άρχισε να λειτουργεί το 2020, προσφέρει μια καινοτόμο και κλιμακούμενη ψηφιακή προσέγγιση της διά βίου μάθησης στο πλαίσιο της αναζήτησης καλής εργασίας. Βοηθά τους χρήστες να διερευνήσουν διάφορες επιλογές μάθησης και σταδιοδρομίας με βάση τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, και παρέχει εξατομικευμένες υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού χρησιμοποιώντας δεδομένα της αγοράς εργασίας. Στόχος είναι να βοηθήσει τους χρήστες να αποκτήσουν μια νοοτροπία μακροπρόθεσμης εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους και να δημιουργήσει διαδρομές που οδηγούν σε ευκαιρίες απασχόλησης. Η Jobflix France έχει δημιουργήσει μια **εφαρμογή** που δίνει στα άτομα τη δυνατότητα να εξερευνήσουν ευκαιρίες μάθησης και εργασίας στην περιοχή τους.

Τα **εργαλεία πληροφόρησης**, όπως τα μητρώα μικροδιαπιστευτηρίων, μπορούν να υποστηρίξουν την αποδοχή των μικροδιαπιστευτηρίων από τους εκπαιδευόμενους και να τους βοηθήσουν, με τη βοήθεια των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού που τους παρέχουν στήριξη, να συγκρίνουν διαπιστευμένα μικροδιαπιστευτήρια με σκοπό την εύρεση αξιόπιστων παρόχων. Ενώ τέτοιου είδους μητρώα υπάρχουν σε ορισμένες τρίτες χώρες (**για παράδειγμα στη Νέα Ζηλανδία**), στην ΕΕ βρίσκονται ακόμη σε εμβρυικό στάδιο.

Η **επικύρωση της προηγούμενης μάθησης**, η οποία ενσωματώνεται στην ολοκληρωμένη παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού και συμπληρώνεται από σχετικές προτάσεις κατάρτισης, καθιστά τα μικροδιαπιστευτήρια προσβάσιμα για όλους. Μπορεί να βοηθήσει εργαζομένους χαμηλής ειδίκευσης ή τους ανέργους να (επανε)εισέλθουν στην αγορά εργασίας.

Χρηματοδοτική στήριξη

Τα μέτρα χρηματοδοτικής στήριξης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της επαρκώς ενημερωμένης και κοινωνικά δίκαιης χρήσης των μικροδιαπιστευτηρίων. Το κόστος τους ποικίλλει σημαντικά και τα αυξημένα έξοδα μπορούν να αποτρέψουν τόσο τους ιδιώτες όσο και τις μικρές επιχειρήσεις από το να επενδύσουν σε αυτά.

Η **εταιρική χρηματοδότηση** αποτελεί τον κανόνα για τα περισσότερα προγράμματα ΣΕΕΚ στην Ευρώπη, ωστόσο η φύση των επενδύσεων ποικίλλει σημαντικά. Ορισμένες επιχειρήσεις περιορίζουν την εκπαίδευση των εργαζομένων τους στη χρήση και τη συντήρηση των μηχανημάτων ή στη συμμόρφωση με τις κανονιστικές απαιτήσεις, ενώ άλλες θεωρούν την επένδυση στο εργατικό δυναμικό τους ως έναν

τρόπο βελτίωσης της ευεξίας των εργαζομένων (η οποία σε πολλές περιπτώσεις μεταφράζεται σε αύξηση της παραγωγικότητας της εταιρείας). Στο σημερινό πλαίσιο της αυξανόμενης αυτοματοποίησης και ψηφιοποίησης του χώρου εργασίας, ο βαθμός στον οποίο οι εταιρείες δίνουν προτεραιότητα στην κατάρτιση για διάφορες ομάδες εργαζομένων επηρεάζει την κινητικότητα των ατόμων και τις ευκαιρίες απασχόλησης ⁽⁶⁾.

Η **δημόσια χρηματοδότηση** στο εσωτερικό των κρατών μελών και σε επίπεδο ΕΕ, π.χ. μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, διαδραματίζει καίριο ρόλο στην κάλυψη μέρους του κόστους της κατάρτισης που παρέχεται με πρωτοβουλία των επιχειρήσεων.

Τα **κουπόνια κατάρτισης** είναι το πιο συνηθισμένο μέσο υποστήριξης της εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων σε ολόκληρη την Ευρώπη. Δεδομένου ότι συχνά χρηματοδοτούνται από κοινού από τους εκπαιδευόμενους, αυτοί που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη είναι οι πρώτοι που αντιμετωπίζουν εμπόδια.

Οι **ατομικοί λογαριασμοί μάθησης** επιτρέπουν στους κατόχους τους να συσσωρεύουν σταδιακά δικαιώματα κατάρτισης, προωθώντας έτσι τη διάβιου μάθηση, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης μικροδιαπιστευτηρίων.

Το **EKT+** προσφέρει προγράμματα για τη χρηματοδότηση παρόχων ΕΕΚ, οι οποίοι μπορούν να τα χρησιμοποιούν για την ανάπτυξη και την προσφορά μικροδιαπιστευτηρίων.

Μελλοντικές προοπτικές

Τα μικροδιαπιστευτήρια θα συνεχίσουν να υπάρχουν, αλλά το μέλλον τους δεν είναι καθορισμένο. Ενώ έχουν αναμφισβήτητα προοπτικές να καλύψουν τις διάφορες ανάγκες των Ευρωπαίων πολιτών, των επιχειρήσεων και των χωρών ως προς την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, απαιτείται περαιτέρω ολοκληρωμένη έρευνα, με συνεκτίμηση των εκάστοτε συνθηκών, για να αποσαφηνιστεί το καθεστώς τους σε σχέση με τους υφιστάμενους τίτλους επαγγελματικών προσόντων. Παράλληλα, η χάραξη πολιτικών υποστήριξης με επίκεντρο τον εκπαιδευόμενο, συμπεριλαμβανομένου του επαγγελματικού προσανατολισμού, είναι ουσιαστικής σημασίας ώστε να μπορέσουν να συμμετάσχουν περισσότερα άτομα και επιχειρήσεις και να επωφεληθούν από τα μικροδιαπιστευτήρια.

Απαιτείται περαιτέρω πειραματισμός με πρακτικές πρωτοβουλίες, καθώς και ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ τους, με σκοπό τη στήριξη των χωρών στις προσπάθειές τους να αναπτύξουν και να καθιερώσουν τα μικροδιαπιστευτήρια ως κοινή πρακτική, καθώς και για τον καθορισμό του ρόλου τους στα εθνικά συστήματα δημιουργίας δεξιοτήτων.



Τα ενημερωτικά σημειώματα εκδίδονται στα αγγλικά, τα γαλλικά, τα γερμανικά, τα ελληνικά, τα ισπανικά, τα ιταλικά, τα πολωνικά και τα πορτογαλικά, καθώς και στη γλώσσα της εκάστοτε χώρας που αναλαμβάνει την προεδρία της ΕΕ. Για να τα λαμβάνετε σε τακτική βάση, εγγραφείτε στην ακόλουθη διεύθυνση: www.cedefop.europa.eu/el/user/register

Άλλα ενημερωτικά σημειώματα και δημοσιεύσεις του Cedefop διατίθενται στον ιστότοπο: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Ευρώπης 123, Θεσσαλονίκη (Πυλαία), Ελλάδα
Ταχυδρομική διεύθυνση: Cedefop service post, 57001, Θέρμη, Ελλάδα
Τηλ. +30 2310490111, Φαξ +30 2310490020, Email: info@cedefop.europa.eu

⁽⁶⁾ Από την έρευνα του Cedefop προκύπτει ότι ορισμένες εταιρείες τείνουν να μεταθέτουν στους υπαλλήλους τους την ευθύνη για την κατάρτιση.