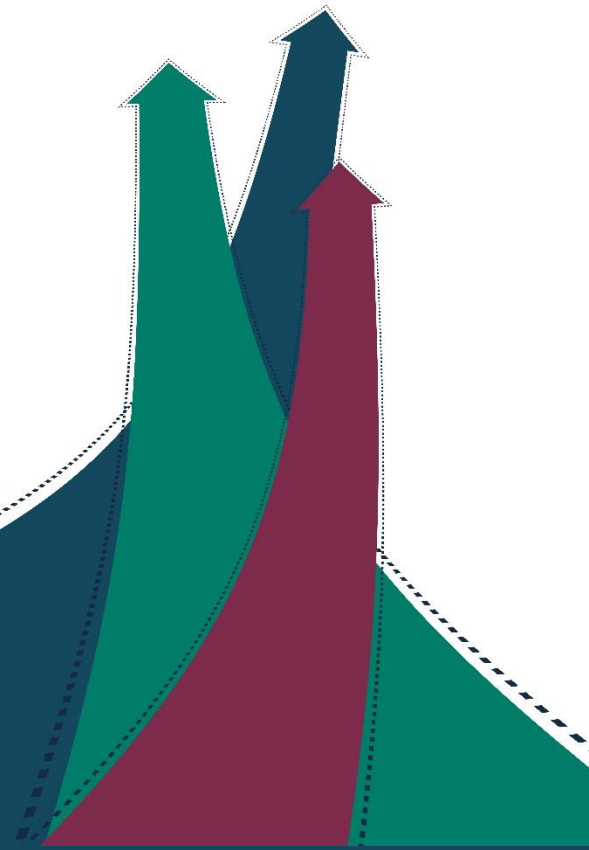


PARTNERUP



PARTNER UP Rapoarte de analiză Nivel Național

Del. 2.2



Funded by
the European Union

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea. [Număr proiect: 101087193]

Informații despre proiect

Acronim	PARTNER-UP
Titlu	Parteneriate și implicarea părților interesate pentru căile de perfecționare (Upskilling Pathways)
Număr	101087193
Sub program sau KA	ERASMUS-EDU-2022-PI-FORWARD-LOT3
Website	https://partnerup-project.eu/

Rezumat

Următoarele rapoarte naționale reprezintă rezultatul analizei documentare inițiale efectuate de partenerii de proiect din Croația, Cipru, Grecia, Italia, Letonia, România cu scopul de a aprofunda stadiul actual al tehnicii în implementarea inițiativei Upskilling Pathways (UP) în fiecare țară de proiect și la nivelul UE.

Analiza a permis partenerilor să investigheze și să împărtășească cunoștințele despre mai multe aspecte legate de inițiativa UP: context legislativ și măsuri, măsuri cheie în vigoare, grupuri țintă largi abordate, provocări principale în atingerea grupurilor țintă, provocări principale în evaluarea competențelor, furnizarea de învățare personalizată și validare și recunoaștere a competențelor dobândite, actori care oferă căi de perfecționare, mecanisme de cooperare în vigoare.

Analiza s-a bazat pe contribuțiile părților interesate, pe o examinare a literaturii de specialitate recente și pe consultarea documentelor naționale/UE privind atât politicile de învățământ și educație a adulților, cât și căile de perfecționare, publicate de Comisia Europeană sau elaborate de rețele/asociații europene.

Rezultatele analizei au stat la baza politicii și activității practice a proiectului.



DEVELOPMENT TEAM

Sylvia Liuti, Chiara Marchetta– FORMA.Azione srl

Mario Vučić, Sandra Petek, Mateja Mandić, Ana Tomljanović – Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETA)

Antonela Marjanušić, Tajana Marušić – Adult Education Institution Dante

Xanthia Aristidou – CARDET

Mariana Matache, Maria Patrascu, Marin Matache - Euro Adult Education Association

Alexios Kokkos, Dimitrios Patronas - Hellenic Adult Education Association

CONTRIBUTOR: Asociatia Institutul Bucovina

Septembrie, 2023



Conținut

1	Introducere	5
2	Rapoarte de analiză	Error! Bookmark not defined.
	Analiza de țară - Grecia.....	9
	Referințe	21

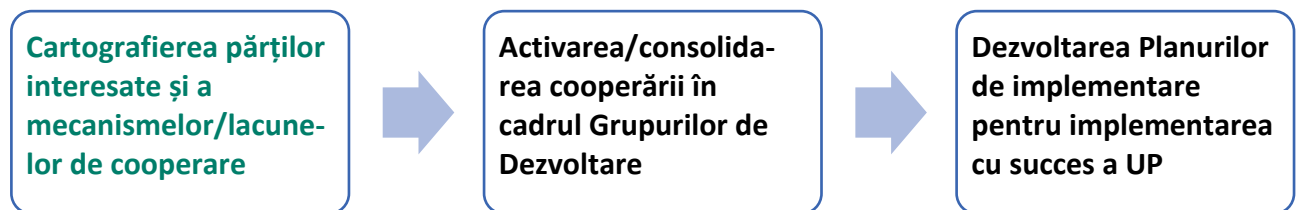
1 Introducere

Următoarele rapoarte naționale reprezintă rezultatul analizei inițiale efectuate de partenerii de proiect din Croația, Cipru, Grecia, Italia, Letonia, România cu scopul de a aprofunda stadiul actual al tehnicii în implementarea inițiativei Upskilling Pathways (UP) în fiecare țară de proiect și la nivelul UE.

Mai exact, Analiza a fost menită să colecteze date și informații cantitative și calitative despre:

- părțile interesate existente și lipsă,
- mecanismele și structurile de cooperare existente,
- lacune în cooperare,
- bune practici cu referire la implementarea căilor de perfecționare în țările partenere UP și la nivelul UE,

cu scopul de a **oferi baza politicii și activității practice a proiectului.**



Procesul de Analiză a permis partenerilor să investigheze și să împărtășească cunoștințe despre mai multe aspecte legate de inițiativa UP, prin:

- analiza principalelor provocări în implementarea UP, în vederea definirii punctelor forte și a punctelor slabe în cooperare, identificarea structurilor de coordonare existente, a părților interesate lipsă și a modului în care acest lucru a avut impact asupra unui proces normal de implementare;
- cartografierea și analiza unei liste de părți interesate posibile/utile de implicat, astfel încât să clarifice valoarea adăugată și contribuția așteptată a acestora;
- definirea modului în care acestea pot permite în continuare implementarea UP.

Pentru a colecta date de calitate, analiza a fost realizată în conformitate cu două metodologii diferite, ambele având ca scop definirea lacunelor în cooperare și identificarea oportunităților de consolidare a relațiilor pozitive/ semnificative deja existente și de implicare și angajare a părților interesate lipsă/sau noi: **Analiză și Harta părților interesate.**

Analiza a fost menită în principal să aprofundeze stadiul actual al tehnicii în implementarea inițiativei UP în fiecare țară de proiect și la nivelul UE, prin investigarea::

- context legislativ și măsuri;
- măsuri cheie în vigoare;
- grupuri țintă largi vizate;
- principalele provocări în atingerea grupurilor țintă;
- principalele provocări în evaluarea competențelor, furnizarea de învățare personalizată și validare și recunoaștere a competențelor dobândite;
- actori care oferă căi de perfecționare;
- mecanism de cooperare existent.

Aceasta analiză s-a bazat pe o revizuire a literaturii de specialitate recente și pe consultarea documentelor naționale/UE privind atât politicile de învățământ și educație pentru adulți, cât și căile de perfecționare, publicate de Comisia Europeană sau elaborate de rețele/asociații europene.

Harta părților interesate a fost realizată la nivel de țară prin diferite activități:

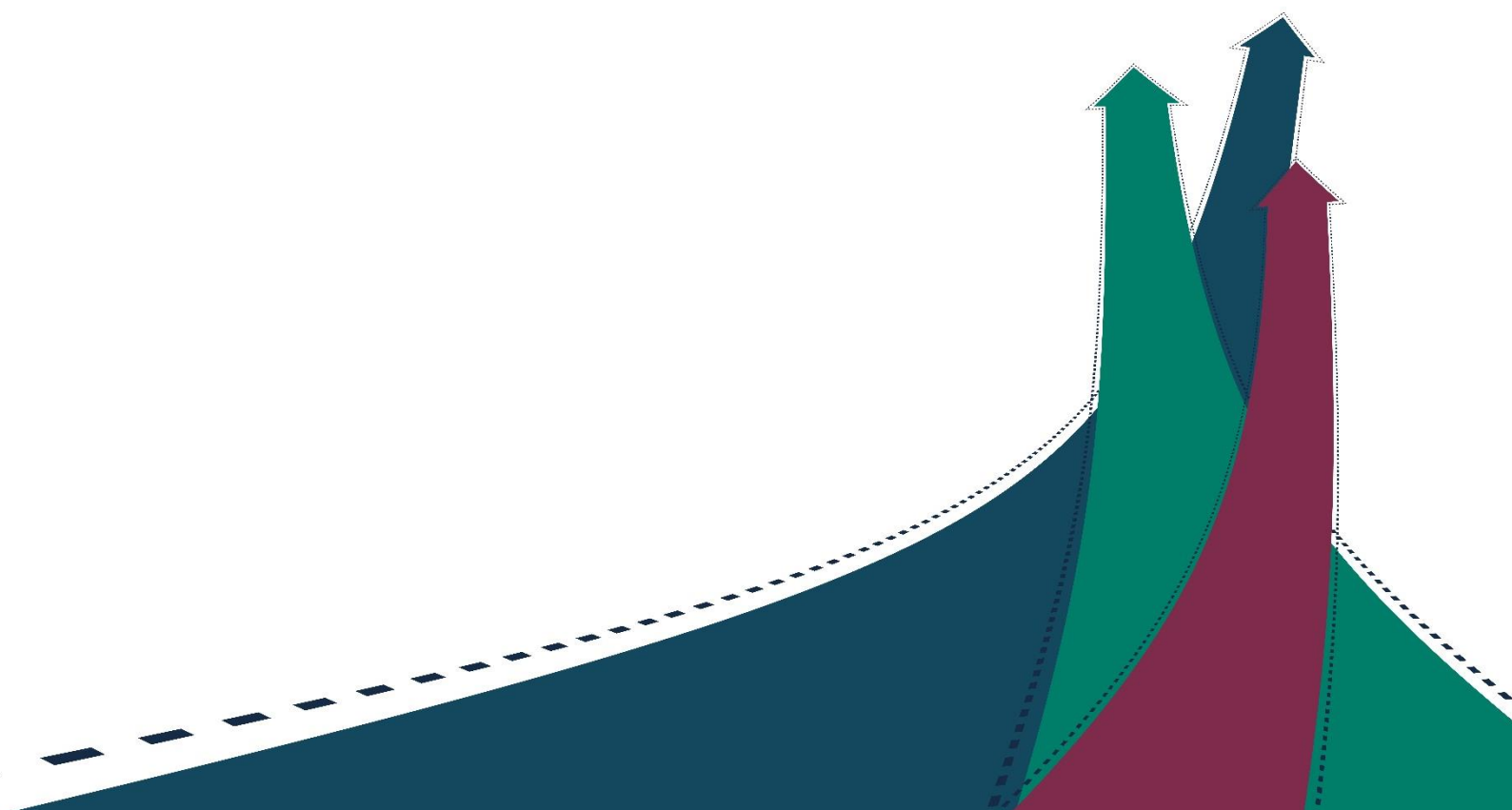
- **reflecție internă** în organizația parteneră și/sau în echipa națională de proiect, dezvoltată prin brainstorming colectiv despre întrebări cheie specifice, astfel încât să împărtășească o viziune comună asupra principalelor nevoi și obiective pentru dezvoltarea cooperării cu/între părțile interesate;
- **focus grupuri/interviuri** cu părțile interesate naționale, în conformitate cu Ghidul comun, cu scopul principal de a-i ghida în autoevaluarea rolului lor în căile de perfecționare, relevanța și contribuția lor principală.

Ca rezultate ale metodologiilor aplicate, partenerii/echipa națională a elaborat un **Raport de analiză de țară** și o **Hartă a părților interesate**, după cum urmează.



2 Rapoarte de Analiză

Raportul analizelor care au avut loc la nivelul național respectiv.



Analiza de țară GRECIA

Analiza de țară - Grecia

Țara	GRECIA
Organizație/organizații responsabile	HELLENIC ADULT EDUCATION ASSOCIATION

Căi de perfecționare în fiecare țară: stadiul tehnicii în implementare, principalele grupuri țintă, provocări

1. Identificarea grupurilor țintă

Problema identificării grupurilor țintă este complexă. În cadrul focus grupurilor, au fost identificate trei puncte de vedere.

Prima opinie adoptă criteriile documentului de lucru al Comisiei Europene (2019):

a. Adulți cu studii medii inferioare (nivelele ISCED 0-2). La sfârșitul anilor 2010, 3/10 din populația adultă aparținea acestei categorii.

b. Adulți cu calificări de bază scăzute. Potrivit studiului PIAAC, 2/10 dintre adulții greci au obținut scoruri de/sau sub cel mai scăzut nivel atât la alfabetizare, cât și la matematică (poziția 25 în 32 de țări membre OCDE), în timp ce Grecia deținea poziția 26 în ceea ce privește adulții care nu au promovat TIC de bază sau nu au avut experiență în calculatoare.

Cu toate acestea, se pune întrebarea dacă persoanele cu calificări de bază scăzute ar trebui să includă pe cei cărora le lipsesc noi calificări de bază. Conform CEDEFOP (2014), abilitățile TIC, limbile străine, abilitățile sociale, organizaționale, de comunicare și antreprenoriale sunt noi calificări de bază care, împreună cu abilitățile de bază, sunt necesare pentru a se dezvolta în societatea cunoașterii contemporană.

Conform celei de-a doua viziuni, adoptată de Mecanismul de Evaluare a Nevoilor Pieței Muncii, adulții cu calificări scăzute sunt identificați în funcție de criteriile utilizate de Organizația Internațională a Muncii (sistemul ISCO), unde persoanele cu calificări scăzute sunt considerate lucrători necalificați. În Grecia, acest grup țintă reprezintă 14% din lucrătorii din sectorul privat și este compus în principal din femei și persoane în vârstă.

Conform celei de-a treia opinii, adulții cu calificări scăzute ar trebui să includă și: a) lucrătorii care nu au competențele cerute de locurile de muncă (un sondaj realizat de Federația Elenă a Întreprinderilor/SEV a arătat că acest procent este de aproximativ 20%); b) lucrătorii expuși riscului de a-și pierde locul de muncă din cauza dezvoltării tehnologice; c) segmentul de absolvenți ai învățământului secundar superior care nu își continuă studiile și sunt lipsiți de calificare profesională; d) imigranți și refugiați.

În orice caz, grupul de adulți cu calificări scăzute tinde să scadă în timp. De exemplu, în 2022, doar 9% din noile locuri de muncă din sectorul privat au fost pentru persoane considerate a fi cu calificări scăzute conform sistemului ISCO.

În concluzie, **categoria celor cu calificări scăzute nu este suficient de bine definită, ceea ce face dificilă atât explorarea căilor de perfecționare, cât și discutarea formulării unei strategii de**

perfecționare. În secțiunile următoare, vom urmări criteriile de identificare a primei vederi menționate mai sus, care este împărtășită de majoritatea participanților la focus grupuri.

2. Căi de perfecționare (Upskilling pathways)

În Grecia există 4 căi de perfecționare pentru adulții slab calificați:

- a. Educație și formare profesională continuă (CVET)
- b. Educația generală a adulților
- c. Evaluarea și validarea competențelor
- d. Orientare profesională

2a. Sistemul CVET

Prezentare generală

Sistemul CVET este calea de bază prin care poate avea loc perfecționarea adulților. 8/10 din programele de educație și formare pentru adulți sunt de natură profesională. Cu toate acestea, în cadrul sistemului de formare profesională continuă (FPC), ponderea programelor FPC pentru adulți cu calificări scăzute este limitată. Conform datelor CEDEFOP (2020), Grecia s-a situat pe primele trei poziții în Uniunea Europeană, cu o rată de participare la formarea profesională profesională pentru persoanele cu calificare scăzută între 25 și 64 de ani, de 0,8%, comparativ cu 4,3% din media UE. Mai recent, sondajul RegALE privind Grecia (2023) a arătat că 91,3% dintre experții participanți au declarat că nu există investiții pentru a satisface în mod adecvat nevoile de învățare ale grupurilor dezavantajate. Această situație se datorează mai multor motive::

- a) Până în 2021, nu a existat o strategie națională de perfecționare a adulților cu calificări scăzute. În 2021, a fost anunțat Planul Strategic pentru Învățământul Profesional, Formare, Învățare pe tot parcursul vieții și Tineret al Secretariatului General cu același nume, care include un capitol specific privind accesul la ALE pentru persoanele cu calificări scăzute. Sunt menționate dispoziții importante referitoare la educația și formarea profesională inițială (IVET), precum și la programele de educație și formare profesională continuă (ECVET) și de educație generală a adulților, care se adresează persoanelor cu dizabilități, deținuților, migranților și refugiaților, precum și studenților care urmează Școli de a doua șansă. Cu toate acestea, nu există nicio prevedere explicită pentru celelalte grupuri țintă de persoane slab calificate.
- b) Programele pentru adulți cu calificări scăzute sunt foarte solicitante (care necesită o pregătire practică extinsă și o adaptare specifică la nevoile educaționale ale participanților) și, prin urmare, costisitoare.
- c) Adulții cu calificări scăzute ei înșiși evită să participe la programe relevante din cauza barierelor interne și externe (a se vedea secțiunea 2a.6).
- d) Există o percepție larg răspândită în agențiile guvernamentale că în câțiva ani grupul de adulți cu calificări scăzute se va micșora radical.

În ceea ce privește calitatea generală a programelor de FPC, studii recente au constatat că

aceasta este scăzută (CEDEFOP, 2019; Comisia Europeană, 2022). Mai exact, în ceea ce privește contribuția CVET la dezvoltarea competențelor, scorul Greciei la nivelul indicatorilor a fost de 10 din 100 în 2018, cu un nivel mediu al UE de 34 (CEDEFOP, 2019). Mai jos sunt prezentați parametrii stadiului actual al FPC cu referințe specifice, acolo unde sunt disponibile date, la punctele referitoare la adulții cu calificări scăzute.

Guvernare

Lipsa unei planificări coerente și colaborative a acțiunilor FPC, precum și suprapunerea responsabilităților Ministerelor Educației și Muncii sunt caracteristici de lungă durată ale domeniului¹.

Furnizorii

Principalii furnizori de CVET sunt cele 250 de centre de învățare pe tot parcursul vieții (KDVM). În perioada 2012-2019, singura cerință pentru licențierea KDVM-urilor a fost ca acestea să aibă infrastructura necesară pentru clădiri. Din 2020, KDVM-urilor trebuie să aibă cel puțin trei membri ai personalului cu experiență în învățarea pe tot parcursul vieții și învățarea la distanță. Cu toate acestea, în perioada anterioară, expertiza lor a suferit un serios eșec deoarece lucrau fără obligația de a funcționa conform standardelor de educație a adulților. Din 2022, pentru ca KDVM-urile să fie eligibile să implementeze programe FPC cofinanțate din fonduri UE, li se cere suplimentar să dețină certificări ISO (de ex., 9001/2015, 27001/2013, 27701/2019, 21001/209193, /220193, 29990/2010 etc.). Aceste certificări privesc însă funcții organizatorice și administrative și nu educaționale, cu excepția 29990/2010, care nu este obligatorie pentru KDVM-urile de dimensiuni mici, care constituie majoritatea, în timp ce pentru KDVM-urile de dimensiuni medii și mari este opțional.

Alți furnizori sunt cele 18 Centre de Formare și Învățare de-a lungul Vieții (KEDIVIM) care sunt legate de instituțiile de învățământ superior, precum și de unitățile interne de formare ale întreprinderilor. Ambele tipuri de furnizori au îndoieli dacă dețin cunoștințele necesare FPC, deoarece adesea nu dispun de personal corespunzător. De asemenea, activitățile lor sunt limitate. De exemplu, conform unui sondaj realizat de SEV (2019), doar 44,3% dintre întreprinderile cu mai puțin de 50 de angajați (99% dintre întreprinderi) oferă formare angajaților. Mai mult, într-un program recent de FPC care vizează 150.000 de șomeri, KDVM au instruit 95% dintre beneficiari, în timp ce KEDIVIM au format doar restul de 5%.

Formatorii

În perioada 2007-2009, formatorii de adulți au participat la un amplu program de formare oferit de stat, dintre care o mare parte a vizat formarea grupurilor sociale vulnerabile. În 2009 această acțiune a fost desființată, însă, conform Planului Strategic menționat pentru Învățământul Profesional, Formare, Învățare pe tot parcursul vieții și Tineret, urmează să fie reactivată.

Relația CVET cu nevoile pieței muncii

Această relație a fost subdezvoltată în Grecia de-a lungul timpului. Recent, s-au înregistrat unele progrese, deși rămân dificultăți (a se vedea secțiunea următoare despre mecanismele de cooperare).

¹ CEDEFOP, 2018; RegALE, 2023

Dispoziții și stimulente pentru participarea cursanților

În cele mai multe cazuri, adulții cu calificări scăzute nu își exprimă înclinația de a participa la programe FPC din următoarele motive complementare: a) Programele adesea nu corespund nevoilor lor educaționale (au un caracter teoretic sporit și puțină parte practică, ucenicia este absentă și, de asemenea, nu au legătură cu drepturile profesionale, vezi 2c.); b) Se confruntă cu bariere externe în calea participării (lipsa de timp disponibil, dificultăți în a plăti taxele pentru programele care nu sunt oferite gratuit - finanțare de către UE și/sau statul grec); c) Au bariere interne, deoarece au adesea experiențe traumatizante de implicare în sistemul de învățământ, lipsă de familiarizare cu procesul de învățare și se îndoiesc că vor putea îndeplini cerințele programelor; d) Au informații insuficiente despre programele oferite; e) Calitatea problematică a domeniului FPC descurajează participarea.

De asemenea, se remarcă faptul că indemnizația de formare prevăzută pentru participarea la programele cofinanțate ar putea denatura motivația cursanților de a învăța.

2b. Sistemul general de educație a adulților

General adult education is mainly provided by the Second Chance Schools (SDE), which operate in all Departments, as well as by several NGOs, Cultural Centers, etc. SDEs lead to a diploma of lower secondary education and offer multiple opportunities for creative learning and skills development. However, the diploma does not lead to professional rights, which is an increasingly persistent demand of students.

Educația generală a adulților este asigurată în principal de Școlile a doua șansă (SDE), care funcționează în toate Departamentele, precum și de mai multe ONG-uri, Centre culturale etc. SDE-urile conduc la o diplomă de învățământ secundar inferior și oferă multiple oportunități de învățare creativă și de dezvoltare a competențelor. Cu toate acestea, diploma nu oferă drepturi profesionale, care sunt cerute din ce în ce mai persistent de cursanți.

2c. Validarea și recunoașterea competențelor dobândite

Toți cursanții CVET trebuie să participe la un proces de certificare. Acest proces poate deschide o posibilitate de îmbunătățire a competențelor și poate conduce participanții la conștientizarea punctelor forte și a punctelor slabe în ceea ce privește abilitățile lor. Cu toate acestea, adesea procesul de certificare este limitat la examene orale și/sau scrise și nu are o parte de laborator. De asemenea, aproape toți candidații sunt atestați, ceea ce reduce credibilitatea procesului. În plus, certificarea nu este legată de drepturile profesionale. Acestea din urmă, care privesc doar profesiile reglementate legal, se acordă în urma unor examene speciale de către Direcțiile Regionale ale Ministerelor și Camerelor de Comerț. În cele din urmă, nu există un sistem oficial de evaluare și validare a învățării anterioare.

2d. Orientare profesională

Acest serviciu este oferit în principal prin Centrele de Promovare a Ocupării Forței de Muncă (KPA), conduse de Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă (DYPA) și, în plus, de Centrele Comunitare ale municipiilor. În ultimii trei ani s-au depus eforturi pentru consolidarea orientării profesionale: a) Organizația Națională pentru Certificarea Calificărilor și Orientare Profesională (EOPPEP) proiectează un sistem de certificare pentru consilierii de orientare profesională și gestionează un sistem online de orientare profesională. b) Un sistem pilot de Conturi Individuale de Învățare (ALD) este stabilit de către DYPA. ALD-urile înregistrează programele de FPC primite

de fiecare titular și drepturile de FPC și de orientare subvenționate disponibile. c) A fost creat un portal de competențe digitale. Cu toate acestea, există încă o lipsă de consilieri de orientare (1 pentru 3.300 de șomeri), iar un număr dintre aceștia nu dețin calificările necesare.

Cooperarea părților interesate în UP: mecanisme de cooperare de succes, părți interesate lipsă și lacune în cooperare

Prezentare generală

După cum sa menționat, o caracteristică istorică structurală a sistemului FPC și a domeniului educației adulților din Grecia este lipsa unei strategii coordonate, guvernate de mecanisme de cooperare și sinergii. În sondajul organizației de cercetare diaNEOsis Adult Education and Training(2021), cei 33 de experți care au participat și-au exprimat opinia că lipsa strategiei este a doua problemă a domeniului după lipsa calității. În sondajul RegALE (2023) 87% dintre respondenții greci au împărtășit opinia că domeniul este constituit dintr-un set de sisteme nealiniat și o lipsă de sinergii între părțile interesate relevante (mult mai mare decât media europeană: 72%).

O altă caracteristică cheie a sistemului grec este structura sa centralizată. Majoritatea responsabilităților sunt deținute și deciziile sunt luate de către ministere și agențiile centrale de implementare, în timp ce rolul Regiunilor și Municipality-urilor, precum și al partenerilor sociali, este limitat. În ceea ce privește furnizorii din domeniu, aceștia nu participă la niciun organism de planificare și decizional. Pe de altă parte, însă, nici sinergiile între alți factori interesați nu sunt frecvente, deși există exemple pozitive.

Următoarele paragrafe tratează două aspecte cheie în care disfuncționalitățile de guvernare a domeniului se manifestă în mod explicit, inclusiv, după cum este de înțeles, disfuncționalitățile subsectorului său, care se ocupă de procesele de perfecționare a celor slab calificați. Prima problemă se referă la diagnosticarea nevoilor de competențe, iar a doua este procesul de proiectare și implementare a programelor de formare. Bunele practici relevante care au fost identificate vor fi prezentate în ultima secțiune a prezentei anexe.

Analiza nevoilor de competențe

Mai multe agenții centrale au fost create în ultimii trei ani și sunt însărcinate cu diagnosticarea competențelor și alinierea acestora la nevoile pieței muncii: a) DYPA; b) Unitatea de experți în ocuparea forței de muncă, securitate socială, bunăstare și afaceri sociale (MEKY), specializată în diagnosticarea competențelor și formulează propuneri de politici aferente; c) Consiliul Central pentru Educație și Formare Profesională (KSEK), care este supravegheat de Ministerul Educației, este însărcinat cu planificarea și evaluarea acțiunilor, politicilor și programelor VET și prezintă ministrului la fiecare trei ani un Plan strategic pentru VET, Învățare pe tot parcursul vieții și Tineret; d) Consiliile de legătură producție-piața muncii, care sunt organisme regionale care promovează implicarea angajatorilor în dezvoltarea și actualizarea programelor VET; e) Consiliul Național al Competențelor în Resursele Umane (CNHRS), care este supravegheat de Ministerul Muncii și formulează Strategia resurselor umane care este înaintată ministrului în

fiecare an. În plus, partenerii sociali investighează și nevoile pieței muncii prin propriile institute de cercetare. Toate aceste organisme, ale căror atribuții par să se suprapună, alcătuiesc un mecanism care este prevăzut și care este coordonat de Comitetul Guvernamental pentru Competențe, prezidat de viceprim-ministru, în timp ce, în același timp, guvernatorul DYPA este numit Coordonator național pentru competențe.

Ca urmare a complexității și a suprapunerilor structurii de mai sus, este dificil să se formuleze un corp unic și cuprinzător de date privind nevoile de competențe. Această dificultate este reflectată în Decizia ministerială comună 82759/2022, care prevede că diagnosticul acceptat pentru programele de FPC poate provini de la oricare dintre organismele menționate.

Cu toate acestea, în practică, MEKY este cel mai bine echipat organism cu expertiză, specialiști și infrastructură. MEKY a creat deja o bază de date validă și largă de nevoi de competențe cu un orizont de patru ani și are un canal deschis de cooperare cu partenerii sociali. Cu toate acestea, apar mai multe probleme: Datele MEKY nu sunt exploatate suficient de autoritățile centrale, regiuni și furnizori, deoarece fie le trec cu vederea, fie le lipsesc informații relevante. Prin urmare, o provocare crucială este de a pune aceste date la dispoziția tuturor actorilor relevanți, iar administrația centrală să simplifice sistemul de diagnosticare a competențelor punând în mod explicit NICU în centru.

Procesul de proiectare și implementare a programelor CVET

Problemele create de lipsa de sinergii care apar în cadrul acestui proces sunt următoarele.

- a. Proiectarea programelor este realizată exclusiv de administrația centrală, fără implicarea partenerilor sociali, angajatorilor și furnizorilor. În acest context, programele, inclusiv ucenicile care se desfășoară în cadrul acestora, nu sunt suficient legate de nevoile pieței muncii și ale cursanților.
- b. Municipalițile și regiunile nu beneficiază de sprijinul financiar și tehnic așteptat din partea guvernului central pentru a dezvolta programe de îmbunătățire a calificărilor. De exemplu, centrele municipale de învățare pe tot parcursul vieții, care ofereau programe generale de educație pentru adulți în principal cetățenilor cu calificare redusă, au încetat să funcționeze.
- c. În evaluarea programelor de FPC, astfel cum este reglementată de Legea 4921/2022, nu există nicio prevedere pentru o evaluare internă cu opinia actorilor cheie, care sunt personalul care a conceput și organizat programele, precum și formatorii.

Pentru mai multe informații, consultați **Harta părților interesate** [aici](#)

Alte experiențe relevante de activare/cooperare a părților interesate

Dezvoltarea parteneriatelor între părțile interesate nu este o caracteristică structurală a societății grecești din motive care se datorează formării istorice a culturii sale, care este mai degrabă competitivă decât cooperativă. În mod orientativ, sondajul RegALE (2023) a arătat că

95% dintre profesioniștii greci în învățarea adulților împărtășesc opinia că există o aliniere slabă între politicile centrale și cele locale.

Cu toate acestea, pot fi înregistrate unele experiențe pozitive, care decurg din inițiative individuale de cooperare între agenții de stat, municipalități, parteneri sociali, furnizori de educație pentru adulți și universități. Unele dintre aceste inițiative sunt, cu titlu orientativ, următoarele:

1. O metodologie de dezvoltare a programelor de FPC a fost dezvoltată recent prin colaborarea tuturor părților interesate, EOPPEP și DYPA.
2. Institutul de Muncă al Confederației Generale a Muncii din Grecia (INE/GSEE) a coordonat acțiunea *Acces pe Piața Muncii: Obținerea Experienței în Muncă*, care a vizat 7.000 de tineri (până la 29 de ani), absolvenți ai învățământului profesional secundar și postliceal. Acțiunea a fost realizată printr-un consorțiu de instituții de formare ale tuturor partenerilor sociali. Scopul a fost dezvoltarea abilităților profesionale și sociale pentru a sprijini participanții să intre sau să rămână pe piața muncii.
3. Nouă municipalități grecești s-au alăturat rețelei UNESCO Learning Cities. Orașele învățării încurajează cooperarea instituțiilor și cetățenilor activi pentru a difuza învățarea în oraș, cu accent pe sprijinirea grupurilor sociale vulnerabile. Exemplul orașului Larissa-Learning City, care a fost premiat de UNESCO și Asociația Europeană pentru Educația Adulților/EAEA, este considerat deosebit de pozitiv. În Larissa, 102 actori educaționali, profesioniști, culturali și sociali cooperează pentru a conduce Universitatea Cetățenilor și mai multe activități educaționale și culturale, care vizează în principal șomerii, tinerii, părinții, persoane cu dizabilități, persoane în vârstă, refugiați, migranți și romii. Succesul remarcabil al proiectului Larissa se datorează, în primul rând, voinței politice puternice a autorităților municipale care au priorizat sinergiile pentru învățare, în al doilea rând, unui grup de cetățeni cu experiență în educația adulților care au îmbrățișat proiectul și au participat activ la el și în al treilea rând, la faptul că Larissa s-a bazat pe expertiza UNESCO și a organizațiilor grecești specializate în educația adulților.
4. Un consorțiu, format din Fundația pentru Tineret și Învățare Permanentă/INEDIVIM (un organism guvernamental), Societatea Elenă pentru Dezvoltare Locală și Autogovernare/EETAA, Secretariatul General pentru Educație Profesională, Formare, Învățare Permanentă și Tineret, Consiliul Național al Tineret și Universitatea Hellenic Open au implementat un proiect de sprijinire a Centrelor de Învățare Permanentă din cele 300 de municipii ale țării. Proiectul a inclus (a) formarea a 4.000 de educatori de adulți și (b) dezvoltarea a 67 de manuale de materiale didactice în domeniile tematice de mediu, noi tehnologii, antreprenoriat, abilități sociale, limbi străine și arte. Aceste materiale au reprezentat referința pentru educația adulților în municipii în deceniul 2013-2023, până la desființarea Centrelor Municipale de Învățare Permanentă.
5. Institutul de Educație și Formare Industrială și de Afaceri/IVEPE, în cooperare cu organizația culturală NEON și Asociația Elenă pentru Educația Adulților/HAEA, a desfășurat un program de formare pentru 1.200 de profesori și educatori de adulți din toată țara pe tema legată de utilizarea unor lucrări artistice în programa de studii (curriculum) a diferitelor cursuri.
6. Un număr de școli de a doua șansă/SDE lucrează cu municipalități, urmărind să integreze absolvenții pe piața muncii, pe de o parte, și să ofere îngrijire pentru cursanții bolnavi, pe de altă parte. De asemenea, SDE cooperează cu ONG-urile pentru a integra refugiații și migranții în

programele de învățământ.

7. Unele bănci, cum ar fi Banca Națională a Greciei, și alte companii cooperează cu instituții de învățământ superior pentru a-și forma personalul și pentru a organiza ucenicii pentru cursanți în cadrul lor.
8. În ultimii trei ani, HAEA a colaborat cu 12 universități din țară pentru a organiza două conferințe intitulate *Dezvoltarea competențelor și Educație și Schimbare*.
9. Mai multe KDVM colaborează cu întreprinderi pentru a organiza programe de formare a personalului, precum și pentru a organiza ucenicii pentru cursanții șomeri în cadrul lor.
10. Cooperează cu partenerii sociali pentru a diagnostica nevoile de competențe.

Informații calitative despre procesul de analiză

Participarea, angajamentul și contribuția părților interesate

Părțile interesate au arătat un interes deosebit pentru participarea la focus grupuri. Acest lucru poate fi atribuit, în primul rând, angajamentului lor în domeniul educației adulților, în al doilea rând, faptului că rareori au ocazia să se întâlnească și să facă schimb de opinii, în al treilea rând, dorinței lor de a-și face vocea auzită pentru a contribui la ameliorarea situației problematice în domeniu și, în al patrulea rând, la prestigiul proiectului european specific, organizației coordonatoare și organizației partenere grecești, care au creat garanțiile unei abordări științifice valabile.

Aproape toți reprezentanții părților interesate invitate au participat la focus grupurile (care au durat 2,5 ore) în ciuda agendei lor foarte încărcate.

Contribuția părților interesate poate fi considerată foarte importantă deoarece, datorită experienței lor mari, aceștia au oferit opinii și informații negăsite sau raportate parțial în literatură. De asemenea, coexistența lor în jurul aceleiași mese rotunde le-a permis să-și îmbogățească punctele de vedere prin perspectivele celorlalți participanți și să interacționeze între ei. Rezultatul a fost că declarația finală, de ansamblu, de opinii a fost sintetică și foarte bogată. Prin urmare, alegerea metodologică de a culege opinii prin focus grupuri poate fi considerată adecvată.

Cum a afectat analiza relațiile dintre părțile interesate

Participanții au avut ocazia să cunoască și să aprecieze punctele de vedere ale altor părți interesate, despre care nu le cunoșteau sau nu fuseseră informați cu privire la toate dimensiunile lor. Acest proces a adăugat profunzime și validitate suplimentară considerațiilor lor. În același timp, între participanți au fost dezvoltate relații și planuri de networking, parteneriate și colaborări. De asemenea, a fost percepută necesitatea unor întâlniri periodice și schimburi de opinii între părțile interesate, ceva care lipsește în domeniul educației adulților din Grecia. Referințe relevante tipice exprimate:

Nu ne-am văzut niciodată vorbind în profunzime despre problemele noastre. Ar fi bine dacă ne-am putea întâlni mai des. Nu ar trebui să discutăm pe fragmente, dar avem nevoie de discuții serioase din partea tuturor actorilor relevanți care pot

aduce schimbări în domeniul nostru.

Propun să fie creat un forum mai permanent ca acesta pentru a genera recomandări pentru factorii de decizie. Aș fi foarte interesat să particip.

Cum ne-a afectat analiza organizația și relațiile cu părțile interesate

Una dintre principalele sarcini ale organizației noastre este de a promova dialogul și crearea de rețele între părțile interesate din educația adulților. Până acum, activitățile noastre au fost conferințe, conferințe, workshop-uri, precum și webinarii cu participarea a 2-3 invitați. În aceste formate, dialogul se desfășoară fie între multe persoane, fie între foarte puține. Cu toate acestea, formatul mesei rotunde, care are analogii cu focus-grupul, are avantajele specifice suplimentare menționate mai sus. Prin urmare, vom include această formă de dialog în activitățile noastre viitoare. În timpul focus-grupurilor, HAEA sa angajat ca participanții să ia inițiativa și să-i invite la o masă rotundă ulterioară sau la un webinar similar. Propunerea a fost bine primită de toți.

Ce a mers bine

Vedeți cum i-a afectat procesul pe participanți.

Ce nu a mers bine

Participarea a 8-9 persoane la focus group a limitat, într-o oarecare măsură, din cauza constrângerilor de timp, exprimarea integrală a opiniei unora dintre participanți. De acum înainte, pare de preferat să avem 6-7 participanți la focus grupurile relevante.

Lecții învățate

- Vezi ultimul paragraf.

- Câteva sugestii interesante au reieșit din grupurile de discuție: a) Oferirea de servicii de consiliere specifice și adecvate adulților slab calificați; b) Urmărirea progresului persoanelor slab calificate după participarea acestora la programele de educație a adulților, ceea ce nu se face până acum; c) Ar trebui creat un cadru instituțional care să prevadă participarea părților interesate din învățarea și educația adulților/ALE la conceperea programelor relevante; d) Resursele alocate diferitelor organisme private pentru organizarea procedurilor de certificare care nu au legătură cu drepturile profesionale ar trebui acordate întreprinderilor. Scopul ar fi ca întreprinderile să organizeze ucenicii structurate, destinate în special persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din sectorul cu calificări scăzute, cu obligația de a recruta un număr dintre aceștia; e) Ar trebui înființat un think-tank pentru a studia experiența europeană privind formarea, consilierea, certificarea și integrarea profesională a persoanelor cu competențe scăzute. Această experiență ar putea fi adaptată la realitatea greacă, supusă consultării și formulate propuneri către organismele relevante.

Bune practici

N.B. „Bunele practici” sunt definite, în acest context, ca strategii, abordări și/sau activități care s-au dovedit prin cercetare și/sau evaluare a fi folositoare, eficiente, durabile și/sau transferabile și conduc în mod fiabil la un rezultat dorit în sprijinirea identificării, angajamentului părților interesate, precum și cooperării între aceștia, cu referire specifică la inițiativa UP. Bunele practici pot fi locale, regionale, naționale sau internaționale

Proiectul EaSI/BASIC Building Alternative Skills' Innovative Schemes

În cadrul Recomandării Consiliului European Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults, DYPA a depus o propunere de participare la proiectul EaSI cu finanțare europeană și apoi a participat, în perioada 2018-2020, la proiectul BASIC. DYPA s-a angajat să realizeze partea greacă a proiectului în colaborare cu Secretariatul General pentru Educație și Formare Profesională, Învățare pe tot parcursul vieții și Tineret, Centrul pentru Dezvoltarea Politicii Educaționale al Confederației Generale a Muncii din Grecia (KANEP/GSEE) și Institutul de Afaceri Mici al Confederației Elene a Profesioniștilor, Meșteșugarilor și Comercianților (IME/GSEVEE).

Proiectul și-a propus să formuleze un set cuprinzător de metodologii și instrumente privind căile de perfecționare pentru adulții cu calificare scăzută pentru a-i ajuta să fie incluși în Nivelul 3 al Cadrului Național al Calificărilor/NQF. Principalele componente ale proiectului au fost următoarele:

- Identificarea grupurilor țintă și a căilor relevante de perfecționare.
- Trecerea în revistă a teoriilor și metodologiilor privind adulții cu calificări scăzute, căile de perfecționare și evaluarea competențelor dobândite.
- Elaborarea de manuale pentru formatori și cursanți cu privire la dezvoltarea competențelor de bază (numerice, alfabetizare, competențe TIC).
- Crearea unui instrument digital pentru procesul de perfecționare online bazat pe tehnologia Moodle.

Proiectul a fost pilotat, pe baza principiilor educației adulților, având ca grupuri țintă un grup de șomeri pe termen lung și un grup de șomeri de scurtă durată. Durata a fost de 435 de ore (260 de ore de învățare față în față și 175 de ore de învățare online). A urmat o evaluare și diseminarea rezultatelor. Cu toate acestea, până în prezent, nu a existat o implementare generalizată a proiectului.

Certificarea agenților de pază

EOPPEP, în colaborare cu Centrul de Studii și Securitate/KEMEA, organizează la fiecare două luni un proces de certificare profesională care se adresează agenților de pază. Participanții trebuie să fie absolvenți ai învățământului secundar sau, alternativ, să aibă experiență profesională relevantă sau să fi absolvit cu succes un program de FPC relevant al KEMEA. Examenele de certificare includ o parte teoretică și una practică, care folosesc întrebări extrase aleatoriu dintr-o bancă de întrebări. Candidații care finalizează cu succes examenele de certificare li se acordă de către EOPPEP un certificat de competență profesională care corespunde nivelului 3 al NQF și obținerea licențelor profesionale prin proceduri organizate de regiunile individuale. EOPPEP intenționează să extindă aplicarea certificării adulților cu calificări scăzute la alte profesii. Procedurile sunt deja în vigoare pentru frizeri și tehnicieni pentru îngrijirea unghiilor.

Formarea operatorilor de utilaje

INE/GSEE a colaborat cu PYPA și MEKY pentru a dezvolta un program de formare destinat

adulților cu calificări scăzute care sunt operatori de mașini la scară mică. Acest sector ocupațional nu este reglementat de lege, așa că este îndoielnic dacă lucrătorii au competențele necesare. Un profil ocupațional specific a fost creat printr-un studiu amplu al nevoilor pieței muncii și ale populației țintă, care a fost realizat cu o largă participare a organizațiilor profesionale, a angajatorilor și a lucrătorilor înșiși. În acest fel, programul de formare desfășurat a fost foarte bine direcționat, eficient și a asigurat consensul tuturor părților interesate.

Programul de formare al berarilor

Fabrica de bere Hellenic Atalantis/EZA SA a organizat un program de formare bidirecțională de 3 ani (pregătire teoretică și ucenicie internă), care s-a adresat șomerilor absolvenți de studii medii generale. Programul a fost implementat în cooperare cu Federația Elenă a Întreprinderilor/SEV, Asociația Micilor Berari Independenți din Grecia și Camera de Comerț și Industrie Eleno-Germană. Beneficiile programului au fost: a) Dezvoltarea abilităților și culturii de îmbunătățire continuă a participanților. b) Integrarea profesională a tuturor absolvenților în afacerea berii. c) Creșterea productivității și a nivelului de formare continuă a EZA, precum și întărirea responsabilității sociale a companiei.

Program de formare agricolă

Hellenic Open University/EAP a colaborat cu Școala Agricolă Americană din Salonic pentru formarea adulților cu calificări scăzute în agricultura ecologică, precum și pentru producerea și gestionarea produselor din varză. Pregătirea teoretică s-a desfășurat prin intermediul platformei EAP iar pregătirea practică a avut loc la ferma Școlii Agricole.

Sinergii în contextul procedurilor de certificare

În cadrul examenelor de certificare profesională care se desfășoară în fiecare Regiune, comisiile de examinare sunt compuse dintr-un reprezentant al Direcției competente a Regiunii, un reprezentant al EOPPEP și un reprezentant al Federației relevante. Partea practică a examenelor constă în evaluări practice care se realizează prin sinergii ale Regiunii cu angajatorii și furnizorii de formare din zonă care își pun la dispoziție facilitățile în acest scop.

Priorități pentru Grupurile de Dezvoltare

Problemele căilor de perfecționare pentru adulții cu calificări scăzute sunt interconectate și, în același timp, sunt împletite cu problemele mai largi ale domeniului ALE. Problemele cheie interconectate care sunt propuse a fi discutate în cadrul grecesc ALE, precum și în grupurile de dezvoltare ulterioare ale părților interesate sunt următoarele:

1. Dezvoltarea unei culturi a colaborării și a culturii ALE în rândul părților interesate din domeniu.
2. Descentralizarea sistemului ALE cu o implicare mai mare a municipiilor și regiunilor, întărindu-și în același timp know-how-ul ALE.
3. Îmbunătățirea guvernancei domeniului în ceea ce privește suprapunerea responsabilităților între agențiile guvernamentale, precum și dezvoltarea unei strategii integrate și coerente.
4. Formularea unui cadru instituțional care promovează sinergiile între părțile interesate, cu

accent pe perfecționarea adulților cu calificări scăzute.

5. Identificarea adulților cu calificări scăzute și a subgrupurilor relevante.

6. Examinarea adulților cu nevoi de formare cu calificări scăzute, atitudinea acestora față de formare și ucenicie, precum și stimulentele și căile care privesc implicarea lor în procedurile de perfecționare.

7. Îmbunătățirea mecanismului de diagnosticare a competențelor, cu accent deosebit pe nevoile pieței muncii în ceea ce privește competențele de bază și noi.

8. Informarea părților interesate cu privire la rolul și baza de date a Unității de experți în ocuparea forței de muncă, securitate socială, bunăstare și afaceri sociale (MEKY).

9. Consolidarea legăturii dintre conținutul programelor de AEA și nevoile de competențe pe piața muncii.

10. Instruirea personalului furnizorilor de FPC și dezvoltarea know-how-ului acestora, cu accent pe procesele de perfecționare a calificărilor scăzute.

11. Formarea și dezvoltarea profesională continuă a formatorilor ALE, cu accent pe dezvoltarea competențelor.

12. Participarea personalului și formatorilor furnizorilor de AEA la evaluarea programelor de AEA.

13. Stimulente pentru ca întreprinderile să se implice mai mult în oferirea de oportunități de ucenicie, în special pentru cei cu calificare scăzută.

14. Legătura dintre FPC și educația generală a adulților cu drepturile profesionale.

15. Îmbunătățirea proceselor de evaluare și validare a competențelor.

16. Recunoașterea și validarea învățării anterioare non-formale și informale.

17. Consolidarea calitativă și cantitativă a serviciilor de orientare profesională, în special a celor adresate adulților slab calificați.

18. Utilizarea creativă a portalului digital și a conturilor individuale de învățare.

19. Diseminarea bunelor practici ale cursurilor de perfecționare care au avut loc, precum și a lecțiilor învățate.

20. Crearea unui forum de dialog între părțile interesate cu privire la aspectele cruciale ale AEA, cu accent pe procesele de perfecționare a adulților cu calificări scăzute.

21. Exploatarea experienței europene cu privire la aspectele de mai sus.

22. Stimulente și furnizare de know-how municipalităților pentru a deveni orașe de învățare conform modelului Larissa.

23. Exploatarea experienței europene cu privire la aspectele de mai sus.



Referințe

European Commission, *COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION Accompanying the document REPORT FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL on the evaluation of the Council Recommendation on the integration of the long-term unemployed into the labour market {COM(2019) 169 final} - {SWD(2019) 155 final}*, 2019

CEDEFOP Publications Office of the European Union, *Research paper On the way to 2020: data for vocational education and training policies - Indicator overviews 2019 update*, 2020