



# Οι επιπτώσεις της εισαγωγής των μικροδιαπιστευτηρίων στο σύστημα δια βίου μάθησης της Ελλάδας

Δουργκούνας Γιώργος, PhD  
Ακαδημαϊκός Υπότροφος Πανεπιστημίου Πατρών

## ABSTRACT

This paper aims to contribute to the ongoing debate on the introduction of micro-credentials in the lifelong learning system in Greece. Focusing on the education and training programmes offered by the Centre of Continuing Education and Lifelong Learning (CCE/KEDIVIM) of universities and the participation of teachers in them, it attempts through a qualitative methodological approach to outline the challenges for higher education institutions, teachers, the educational process and the lifelong learning system in Greece.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στον τρέχοντα διάλογο για την ανώτατη εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση εντοπίζεται ένα έντονο ενδιαφέρον για την εισαγωγή των μικροδιαπιστευτηρίων (microcredentials). Ο διάλογος αυτός συνοδεύεται από τους όρους της αναβάθμισης των διαθέσιμων δεξιοτήτων (upskilling) και της επανακατάρτισης (reskilling) του εργατικού δυναμικού. Τα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης, αναζητώντας εναλλακτικές πηγές χρηματοδότησης εμπλέκονται όλο και περισσότερο στον σχεδιασμό και στην παροχή μικροδιαπιστευτηρίων. Όμως, η εισαγωγή τους ενέχει ένα σημαντικό κίνδυνο για την εκπαίδευση, διότι ενισχύει την εμπορευματοποίησης της και υποβαθμίζει την επιστημονική γνώση.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Ο σκοπός της εργασίας είναι η αξιολόγηση των επιπτώσεων της εισαγωγής των μικροδιαπιστευτηρίων στο σύστημα δια βίου μάθησης στην Ελλάδα. Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα εξής:

- Γιατί οι εκπαιδευτικοί παρακολουθούν προγράμματα που οδηγούν στη λήψη μικροδιαπιστευτηρίων;
- Ποια είναι οφέλη αυτών των προγραμμάτων αυτών στην εκπαιδευτική διαδικασία;

Η έρευνα ακολουθεί την ποιοτική μεθοδολογία έρευνας. Το εργαλείο της έρευνας είναι η ημιδομημένη συνέντευξη. Πληθυσμός της έρευνας είναι η εν ενεργεία και οι εν δυνάμει εκπαιδευτικοί. Η μέθοδος δειγματοληψίας είναι βολική. Απαραίτητο κριτήριο για τη συμμετοχής τους ήταν η παρακολούθηση ταχύρρυθμο προγράμματος από κάποιο ΚΕΔΙΒΙΜ ιδρύματος ανώτατης εκπαίδευσης. Μέχρι στιγμής έχουν πάρει μέρος δύο μόνιμοι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μία αναπληρώτρια δασκάλα και ένας απόφοιτος δημοτικής εκπαίδευσης που φιλοδοξεί τον διορισμό του στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

## ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Οι εκπαιδευτικοί αποτελούν μία επαγγελματική ομάδα που βιώνει έντονα την επιτελεστική κουλτούρα (Ball, 2010). Είτε πρόκειται για εν ενεργεία εκπαιδευτικούς είτε για εν δυνάμει εκπαιδευτικούς που επιδιώκουν τον διορισμό τους, καλούνται να αναβαθμίζουν διαρκώς τους γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο δε δρομολογείται μονάχα στη βάση των ατομικών και επαγγελματικών ενδιαφερόντων (Brown, Lauder & Cheung, 2020), αλλά στην προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της διασφάλισης της επαγγελματικής θέσης, της επαγγελματικής εξέλιξης με όρους προαγωγής και της ανάληψης μίας θέσης στις λίστες διορισμού. Μέχρι πρότινος, οι εκπαιδευτικοί ως εκπαιδευτική στρατηγική ακολουθούσαν την παρακολούθηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2020). . Όμως, ο «κορεσμός» από τη μία πλευρά από τη λήψη μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και από την άλλη, το κόστος, η διάρκεια και οι συμβατικές υποχρεώσεις παρακολούθησης ενός μεταπτυχιακού προγράμματος, καθιστούν τα μικροδιαπιστευτηρία μία ελκυστική εναλλακτική στρατηγική. Το χαμηλότερο κόστος, η ευελιξία που τα χαρακτηρίζει, ο ταχύρρυθμος χαρακτήρας τους, οι πιο «φιλικές» πρακτικές αξιολόγησης και η μοριοδότηση που προσφέρουν είναι ορισμένα από τα πλεονεκτήματα που τα συνοδεύουν.

Σε αυτό το πλαίσιο, πολλοί εκπαιδευτικοί επιλέγουν την παρακολούθηση τέτοιων προγραμμάτων σε συνδυασμό με την ύπαρξη κάποιου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή ακόμη δίχως αυτόν. Ενδεικτικά, τα μόρια που προσφέρουν 2 ή 3 μικροδιαπιστευτήρια σε ένα έτος μπορεί να υπερβαίνουν εκείνα ενός μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Τα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης καλούνται να προσφέρουν τυποποιημένα προγράμματα με τη μορφή ανταγωνιστικών «καταναλωτικών αγαθών» για την κάλυψη των μεταβαλλόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας. Το γεγονός αυτό έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη και παροχή επιστημονικής γνώσης, ενώ μακροπρόθεσμα στον ρόλο και στην αποστολή των ιδρυμάτων ανώτατης εκπαίδευσης, και ενδεχομένως στη λειτουργία τους. Για τους εκπαιδευτικούς, αυτή η μετάβαση μπορεί να φαίνεται περισσότερο ελκυστική αλλά ταυτόχρονα, κάνει πιο έντονο το «κυνήγι» πιστοποιητικών. Όταν όλοι και όλες μπορούν να διαθέτουν κάτι, τότε ο ανταγωνισμός υπαγορεύει ακόμη πιο μεγάλης έντασης κυνήγι «πολύτιμων» πιστοποιητικών. Παράλληλα, για την εκπαιδευτική διαδικασία, τίθεται το ζήτημα του αν οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν στην πραγματικότητα τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αναφέρονται στα μικροδιαπιστευτήρια που διαθέτουν.

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Από τις συνεντεύξεις έγινε γνωστό ότι οι συνεντευξιζόμενοι διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, και μόνο ένας παρακολουθεί αυτή τη στιγμή πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών. Όλοι οι συνεντευξιζόμενοι παρακολούθησαν προγράμματα των ΚΕΔΙΒΙΜ το προηγούμενο έτος. Κανένας δεν ανέφερε ως κίνητρο συμμετοχής τις προσιτές πρακτικές αξιολόγησης, ενώ μάλιστα αναφέρθηκε ότι κάτι τέτοιο δεν ισχύει, ενδεικτικά τονίστηκε από έναν ότι «οι εξετάσεις για τη λήψη του πιστοποιητικού ήταν απαιτητικές [...] περισσότερο από ότι περίμενα». Βέβαια, το τελευταίο μέρος της αναφοράς μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως στοιχείο που υποδηλώνει τον προσιτό χαρακτήρα αξιολόγησης τέτοιων προγραμμάτων. Όμως, όλοι συμφώνησαν ότι το χαμηλό κόστος ήταν εκείνο που τους παρακίνησε. Παράλληλα, η ευελιξία και ο ταχύρρυθμος χαρακτήρας του αποτυπώθηκε άμεσα και έμμεσα από όλους. Χαρακτηριστικά, ως προς την ευελιξία «ναι, με βοηθά αυτό. Έχω παιδιά, δεν μπορώ να παρακολουθώ μαθήματα. Είναι ευκολότερο να παρακολουθεί ένα βίντεο και να διαβάζω σημειώσεις». Ταυτόχρονα, τα οφέλη για τους εκπαιδευτικούς από τον ταχύρρυθμο χαρακτήρα τους φαίνεται στην παρακάτω αναφορά «ολοκλήρωσα το πρόγραμμα σε δύο μήνες. Είχε διάρκεια 100 ώρες....μόλο το πήρα το ανέβασα στο φάκελο μου». Σε ό,τι είχε να κάνει με τη χρησιμότητα των γνώσεων και των δεξιοτήτων όλοι υποστήριξαν ότι ήταν ικανοποιημένοι από τις γνώσεις και δεξιότητες που ανέπτυξαν και καλλιέργησαν. Όμως, είναι ενδιαφέρον ότι δύο υποστήριξαν ότι τα περισσότερα μαθαίνονται στην πράξη και όχι από κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης κατάρτισης ακόμη και αν αυτό απονέμει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Ενδεικτικά, υποστηρίχθηκε ότι «το 2013 παρακολούθησα ένα μεταπτυχιακό στη διαπολιτισμική εκπαίδευση. Δεν έμαθα κάτι καινούργιο. Δεν αναμείνω ούτε τώρα να μάθω κάτι καινούργιο πάνω στην οργάνωση των εκπαιδευτικών μονάδων [...] το υλικό κάπου θα με βοηθήσει αλλά αν δεν είσαι μέσα σε ένα σχολείο...Πολλά από αυτά δεν ισχύουν».

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Έστω και αν η φύση της έρευνας και το δείγμα δεν επιτρέπουν τη γενίκευση των συμπερασμάτων, φαίνεται από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν μέχρι στιγμής, στην έρευνα ότι τα μικροδιαπιστευτηρία αποτελούν μία ελκυστική στρατηγική των εκπαιδευτικών, ώστε να ανταποκριθούν στις πιέσεις και στις επικρατούσες πρακτικές αξιολόγησής τους. Περισσότερο φαίνεται ότι επιλέγουν τα προγράμματα ως μία υπηρεσία, όπως ακριβώς θα επέλεγαν ως καταναλωτές μία άλλη υπηρεσία που να ανταποκρίνεται στις όποιες ανάγκες τους. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει ότι η εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα γίνεται όλο και πιο έντονα ένα εμπορεύσιμο αγαθό. Μάλιστα, δεν θα πρέπει να λησμονηθούν οι ανισότητες που χαρακτηρίζουν την πρόσβαση και τη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση στην Ελλάδα. Εντούτοις, όσο πιο καταναλωτικός γίνεται ο χαρακτήρας της, τόσο πιο έντονες θα γίνονται οι ανισότητες αυτές. Ως προς την εκπαιδευτική διαδικασία και τις συνέπειες των μικροδιαπιστευτηρίων, τα μέχρι τώρα πορίσματα της έρευνας δεν επιτρέπουν την υποστήριξη συγκεκριμένων συμπερασμάτων. Για τα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης φαίνεται ότι τα μικροδιαπιστευτηρία ήρθαν για να μείνουν και αυτό θα πρέπει να τα απασχολήσει, έστω να μην απεμπολήσουν τη φυσιογνωμία τους, ως φορείς προαγωγής της επιστημονικής γνώσης προς όφελος τυποποιημένων προγραμμάτων που επιδιώκουν την κάλυψη των εφήμερων αναγκών της αγοράς εργασίας.

## REFERENCES

- Ball, S. J. (2010). The teacher's soul and the terrors of performativity. *Journal of Education Policy*. Vol 18, Issue 2, pp. 215-228. <https://doi.org/10.1080/0268093022000043065>
- Brown, P., Lauder, H. & Cheung, S. Y. (2020). *The Death of Human Capital? Its Failed Promise and How to Renew It in an Age of Disruption*. Oxford: Oxford University Press.
- Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2020). *Συμπεράσματα του Συμβουλίου για τους Ευρωπαίους Εκπαιδευτικούς και Εκπαιδευτές για το Μέλλον*. Βρυξέλλες: Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης

## CONTACT

Δουργκούνας Γιώργος  
Ακαδημαϊκός Υπότροφος Πανεπιστημίου Πατρών  
Email: [dourgkounas@upatras.gr](mailto:dourgkounas@upatras.gr)