

OCTOBER 1, 2022



Skills and Innovation for Adult Social Care

LEADERSHIP IN WORK-BASED LEARNING DIGITAL LEARNING PROGRAMME FOR SOCIAL CARE MANAGERS AND COMMISSIONERS

MODULE 3: WORKING WITH EXTERNAL TRAINING PROVIDERS AND
GUIDELINES ON UNDERSTANDING AND USING COUNTRY SPECIFIC
QUALIFICATION FRAMEWORKS FROM EQF LEVELS 2-7

LAPIS RESEARCH PROJECT
LEARNING FOR ADULT SOCIAL CARE PRACTICE INNOVATIONS AND SKILL DEVELOPMENT
Project no: 2020-1-UK01-KA202-078960

Οργάνωση Εκπαιδεύσεων

Εφαρμογή των επιπέδων 2-8 ΕΠΠ

Σε αυτή την ενότητα θα μάθετε:

- Γιατί να εκπαιδευτούν οι εργαζόμενοι;
- Ποιον τύπο εκπαίδευσης θα επιλέξετε;
- Πώς να εκτιμήσετε την επιστροφή των δαπανών που πραγματοποιούνται για την κατάρτιση των εργαζομένων;
- Τι είναι το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ) και πως μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε;

Γιατί να βελτιώσετε τις ικανότητες του προσωπικού;

Θα θέλαμε να ξεκινήσουμε αυτό το μέρος του μαθήματος με ένα ερώτημα που μόνο τετριμμένο δεν φαίνεται: αξίζει να αναπτύσσετε/εκπαιδεύετε τους υπαλλήλους; Είναι το σύνθημα της “δια βίου μάθησης” απλώς ένα σύνθημα ή αντικατοπτρίζει τις σημερινές ανάγκες των εργαζομένων και των οργανισμών; Με βάση τη διαίσθηση και την παρατήρηση, μπορεί κανείς να διακινδυνεύσει να απαντήσει ότι η ανάπτυξη ικανοτήτων δεν είναι απλώς αναγκαία, αλλά πραγματικά απαραίτητη! Και ποιες είναι οι αποδείξεις γι' αυτό; Αξίζει να επενδύσουμε στην κατάρτιση των εργαζομένων; Γιατί οι εργαζόμενοι σε τόσους πολλούς οργανισμούς δεν συμμετέχουν στην κατάρτιση, ενώ η απάντηση είναι προφανής;

ΕΡΓΑΣΙΑ: Πριν διαβάσετε αυτό το κεφάλαιο, αφιερώστε λίγο χρόνο για να σκεφτείτε ποια είναι η γνώμη σας για το θέμα αυτό.

Εκπαίδευση Εργαζομένων	
Προτερήματα	Μειονεκτήματα

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

--	--

Πολλές μελέτες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι μιας εταιρείας είναι υπεύθυνοι για περισσότερο από το 90% της αγοραίας αξίας της μέσω των γνώσεων, της εμπειρίας, της καινοτόμου σκέψης ή των άυλων στοιχείων τους. Για τους περισσότερους οργανισμούς, το εργατικό κόστος είναι επίσης το μεγαλύτερο λειτουργικό κόστος.

Διαφέρει σημαντικά ο τομέας της κοινωνικής φροντίδας από τους κερδοσκοπικούς οργανισμούς από αυτή την άποψη; Οι εργαζόμενοι δεν είναι αυτοί που καθορίζουν την ποιότητα της φροντίδας για τους ηλικιωμένους; Δεν είναι αυτοί που οικοδομούν την κουλτούρα των σχέσεων με τους ενοίκους των ιδρυμάτων κοινωνικής φροντίδας και τις οικογένειές τους; Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι αποτελούν τον σημαντικότερο πόρο των μονάδων φροντίδας. Ένας πόρος που διαφέρει από τους άλλους πόρους του οργανισμού. Είναι μοναδικός, δύσκολα αντιγράψιμος, ευάλωτος σε ακατάλληλη μεταχείριση, ικανός να παράγει αξία και επιρρεπής σε ηθική και βιολογική απαξίωση.

Γιατί να εκπαιδεύετε και να αναπτύξετε τις δεξιότητες των εργαζομένων;

Υπάρχουν πολλοί λόγοι γι' αυτό, αλλά αυτός που συνήθως αναφέρεται είναι η **βελτίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων**. Ως εκ τούτου, ο κύριος στόχος καθίσταται η επαγγελματική ανάπτυξη, προσανατολισμένη στη διαμόρφωση του ανθρώπινου κεφαλαίου, ώστε οι δραστηριότητες που αναλαμβάνουν οι εργαζόμενοι να εκτελούνται σε ολοένα και υψηλότερο επίπεδο.

Δεδομένης της ιδιαιτερότητας του τομέα της κοινωνικής πρόνοιας, αξίζει να ξεκινήσουμε με την επισήμανση του γεγονότος ότι οι έρευνες δείχνουν πως όσο περισσότερες ευκαιρίες μάθησης λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, τόσο πιο αφοσιωμένοι είναι στην εργασία τους. Προσφέροντας κατάρτιση, δείχνετε ότι εκτιμάτε τους υπαλλήλους σας, δίνοντάς τους ευκαιρίες να αναπτυχθούν τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας. Η δημιουργία της αίσθησης μεταξύ των εργαζομένων ότι είναι σημαντικοί για τον προϊστάμενό σας και τον οργανισμό σας, σας επιτρέπει να **αυξήσετε την αίσθηση του ανήκειν** (ταύτιση με τον χώρο εργασίας και δέσμευση) μεταξύ των εργαζομένων σας και είναι το **κλειδί για τη διατήρησή τους**. Σύμφωνα με την έννοια της εργασιακής δέσμευσης των N.J. Allen και J.P. Meyer, θεωρείται

ότι η δέσμευση είναι μια ψυχολογική κατάσταση που διαμορφώνει τη σχέση του εργαζομένου με τον οργανισμό. Η οργανωσιακή δέσμευση αποτελείται από τρία ξεχωριστά στοιχεία που αντανακλούν την επιθυμία, την ανάγκη και την υποχρέωση. Αυτά είναι τα εξής: Η δέσμευση είναι η δέσμευση για το μέλλον και η δέσμευση για την εργασία: (1) συναισθηματική δέσμευση, (2) κανονιστική δέσμευση και (3) δέσμευση συνέχειας.

Η συναισθηματική δέσμευση είναι το αποτέλεσμα των συναισθηματικών δεσμών προσκόλλησης, ταύτισης και δέσμευσης στον οργανισμό. Η κανονιστική δέσμευση έχει να κάνει με την αντίληψη των εργαζομένων για μια υποχρέωση απέναντι στον οργανισμό (ο ισχύων κανόνας). Η κανονιστική δέσμευση είναι περισσότερο αποτέλεσμα της διαδικασίας κοινωνικοποίησης και των πεποιθήσεων του εργαζομένου για την εργασία και την απασχόληση παρά των εμπειριών που απορρέουν από την απασχόληση σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση, ενώ η συναισθηματική δέσμευση καθορίζεται κυρίως από τις ενέργειες του εργοδότη και τις εμπειρίες που απορρέουν από την εργασία. Η δέσμευση διάρκειας, γνωστή και ως υπολογιστική δέσμευση, καθορίζεται από την αντίληψη του εργαζομένου για το υψηλό κόστος, τόσο οικονομικό όσο και κοινωνικό, που συνεπάγεται η αποχώρηση από τον οργανισμό. Η συναισθηματική δέσμευση, η δέσμευση διάρκειας και η κανονιστική δέσμευση θεωρούνται ως τρεις συνιστώσες της οργανωσιακής δέσμευσης και όχι ως τύποι δέσμευσης¹. Σε έναν τομέα όπου η εργασία είναι χαμηλά αμειβόμενη και το κύρος της εργασίας δεν είναι πολύ υψηλό, οι προσπάθειες της διοίκησης να οικοδομήσει τη σχέση του εργαζομένου με την επιχείρηση είναι ζωτικής σημασίας.

Η επανεκπαίδευση των εργαζομένων **αυξάνει τον επαγγελματισμό, την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της εργασίας τους**. Η κατάρτιση των εργαζομένων τους επιτρέπει να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις και να ελαχιστοποιούν τα λάθη. Χάρη στην κατάρτιση οι εργαζόμενοι μπορούν να μάθουν νέες μεθόδους εκτέλεσης των καθηκόντων τους, να μάθουν νέες τεχνικές και στη συνέχεια να τις χρησιμοποιούν στην καθημερινή τους εργασία στην εταιρεία. Σε μια εργασία όπου απαιτείται η φροντίδα ηλικιωμένων, συχνά ασθενών ή ατόμων με αναπηρία, δεν υπάρχουν περιθώρια για λάθη.

Από διαχειριστική άποψη, αξίζει επίσης να τονιστεί το γεγονός ότι ένας εκπαιδευμένος εργαζόμενος είναι **πιο ανεξάρτητος και απαιτεί λιγότερο έλεγχο** από τους ανωτέρους του.

Συνοπτικά, μπορούμε να πούμε ότι οι κύριες λειτουργίες της κατάρτισης των εργαζομένων περιλαμβάνουν ¹ :

- Αναπτυξιακή λειτουργία
- Λειτουργία ενσωμάτωσης
- Κοινωνική λειτουργία
- Κινητήρια λειτουργία
- Καινοτόμος λειτουργία

Καθένα από αυτά είναι σημαντικό και μας οδηγεί στο να δούμε την κατάρτιση όχι μόνο από την άποψη του κόστους που προκύπτει, αλλά και από την άποψη των διαφοροποιημένων οφελών που προκύπτουν για τους εργαζόμενους και τον οργανισμό.

Αποδίδει η εκπαίδευση των εργαζομένων; Πώς υπολογίζετε την απόδοση της επένδυσης;

ΕΡΓΑΣΙΑ: Σκεφτείτε τι κόστος έχει καταβάλει ο οργανισμός σας για την κατάρτιση του προσωπικού κατά το τελευταίο έτος και τι οφέλη έχετε αποκομίσει από αυτή την επένδυση.

Η απάντηση στην παραπάνω ερώτηση αποτελεί πρόβλημα για εσάς; Αν ναι, ανήκετε στη συντριπτική πλειοψηφία των διευθυντών. Ο υπολογισμός οικονομικών δεικτών για την αποτελεσματικότητα της κατάρτισης είναι σπάνιος. Το μοντέλο του Donald Kirkpatrick χρησιμοποιείται συνήθως για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης. Ωστόσο, όταν απαιτούνται σκληρά οικονομικά δεδομένα για να δικαιολογήσουν το κόστος κατάρτισης που έχει πραγματοποιηθεί, διαπιστώνουμε ότι το μοντέλο χρησιμοποιείται αποσπασματικά. Προκειμένου να προσδιοριστεί το εύλογο των δαπανών που πραγματοποιούνται για την εκπαίδευση των εργαζομένων, μπορεί να χρησιμοποιηθεί μια λύση που πρότεινε ο Jack J. Philips, ο δείκτης ROI (Return on Investment). Ο δείκτης ROI σημαίνει απόδοση της επένδυσης. Είναι ένας οικονομικός δείκτης που δείχνει τον αντίκτυπο

¹ A. Andrzejczak, Projektowanie i realizacja szkoleń, PWE, Warszawa 2010, s. 87-88.

ενός προγράμματος κατάρτισης σε χρηματικούς όρους. Με τη χρήση του ROI, παραλείπουμε τα χαμηλότερα επίπεδα αξιολόγησης του αντίκτυπου της κατάρτισης, όπως η ικανοποίηση των συμμετεχόντων, και πάμε κατευθείαν στην καρδιά του θέματος: τι αποκομίσαμε από την κατάρτιση μέσω του κόστους που προέκυψε. Το ROI για την κατάρτιση είναι ένα καθαρά οικονομικό μέτρο. Σας λέει τα οφέλη του προγράμματος σε σχέση με το κόστος του. Με απλούς αριθμούς, μαθαίνετε την αξία που φέρνει το πρόγραμμα κατάρτισης στον οργανισμό.

To determine it, use the formula:

$$\text{ROI} = (\text{Καθαρό Όφελος της Εκπαίδευσης} / \text{Κόστος Εκπαίδευσης}) \times 100$$

Τα οφέλη περιλαμβάνουν τυχόν οικονομικές βελτιώσεις στην επιχείρηση που προκύπτουν από την κατάρτιση, όπως αυξημένα κέρδη ή εξοικονόμηση κόστους. Το κόστος περιλαμβάνει όλες τις δαπάνες που σχετίζονται με την παροχή κατάρτισης, από το κόστος των εγκαταστάσεων έως το εκπαιδευτικό υλικό και τον οικονομικό αντίκτυπο του χρόνου που δαπανάται εκτός εργασίας². Η χρήση του ROI είναι δυνατή μόνο εάν ολόκληρη η διαδικασία κατάρτισης έχει σχεδιαστεί σωστά και οι στόχοι κατάρτισης έχουν καθοριστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να μετρηθούν με ακρίβεια αργότερα.

Στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας, το πρόβλημα της κατάρτισης των εργαζομένων έχει ιδιαίτερη σημασία. Οι συγκρίσεις με τους επιχειρηματικούς οργανισμούς, δυστυχώς, πέφτουν σε μειονεκτική θέση για τον τομέα που εκπροσωπούμε, κυρίως για οικονομικούς λόγους. Ωστόσο, αξίζει να αναζητηθούν λύσεις που επιτρέπουν τη συνεχή ανάπτυξη των εργαζομένων.

Τα οφέλη περιλαμβάνουν τυχόν οικονομικές βελτιώσεις στην επιχείρηση που προκύπτουν από την κατάρτιση, όπως αυξημένα κέρδη ή εξοικονόμηση κόστους. Το κόστος περιλαμβάνει όλες τις δαπάνες που σχετίζονται με την παροχή κατάρτισης, από το κόστος των εγκαταστάσεων έως το εκπαιδευτικό υλικό και τον οικονομικό αντίκτυπο του χρόνου που δαπανάται εκτός εργασίας. Η χρήση του ROI είναι δυνατή μόνο εάν ολόκληρη η διαδικασία κατάρτισης έχει σχεδιαστεί σωστά και οι στόχοι κατάρτισης έχουν καθοριστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να μετρηθούν με ακρίβεια αργότερα.

Στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας, το πρόβλημα της κατάρτισης των εργαζομένων έχει ιδιαίτερη σημασία. Οι συγκρίσεις με τους επιχειρηματικούς οργανισμούς, δυστυχώς, πέφτουν σε μειονεκτική θέση για τον τομέα που εκπροσωπούμε, κυρίως για οικονομικούς

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

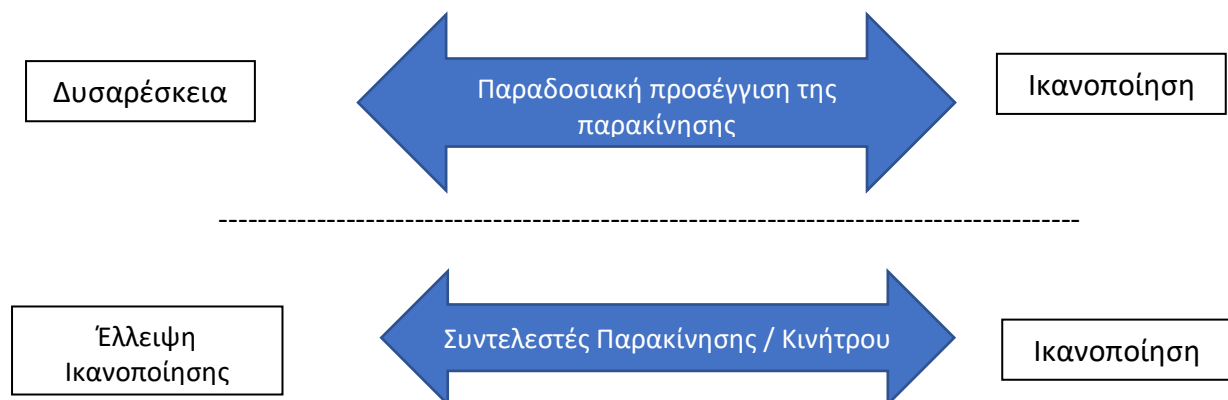
λόγους. Ωστόσο, αξίζει να αναζητηθούν λύσεις που επιτρέπουν τη συνεχή ανάπτυξη των εργαζομένων.

Οδηγίες για τον υπολογισμό του ROI μπορούν να βρεθούν εδώ:
<https://hrdqstore.com/blogs/hrdq-blog/how-to-measure-roi-for-training-programs>

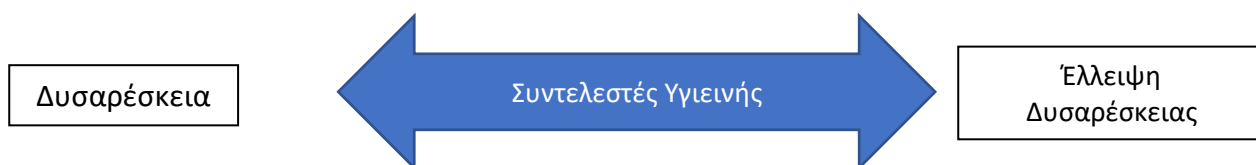
Επιπρόσθετο υλικό: https://roiinstitute.net/wp-content/uploads/2021/06/ROI-Basics-Second-Edition_ebook.pdf

Η κατάρτιση ως μέθοδος παρακίνησης των εργαζομένων

Η εκπαίδευση των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει σημαντικό μέρος ενός συστήματος κινήτρων. Γνωρίζουμε ότι ο κατάλογος των κινήτρων που έχει στη διάθεσή του ένας διευθυντής στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας είναι πολύ μικρός, γι' αυτό θέλουμε να τονίσουμε τη θέση που κατέχει σε αυτόν η κατάρτιση των εργαζομένων. Για να εξηγήσουμε αυτό το φαινόμενο, ας χρησιμοποιήσουμε **τη θεωρία των δύο συντελεστών παρακίνησης του Frederic Herzberg**. Η παραδοσιακή προσέγγιση της παρακίνησης των εργαζομένων υποθέτει ότι κινούμαστε σε μια κλίμακα από τη δυσαρέσκεια στην ικανοποίηση κατά τη διαδικασία παρακίνησης. Η προσέγγιση του F. Herzberg που προκύπτει από την έρευνά του είναι διαφορετική. Σύμφωνα με αυτή την αντίληψη, κατά την ανάλυση της διαδικασίας παρακίνησης των εργαζομένων, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη δύο διαφορετικές ομάδες συντελεστών: οι συντελεστές υγιεινής (η παρουσία τους προστατεύει από την αποθάρρυνση/ δυσαρέσκεια, αλλά δεν εξασφαλίζει την ικανοποίηση) και οι συντελεστές παρακίνησης (η παρουσία τους εξασφαλίζει την παρακίνηση και τη δέσμευση των εργαζομένων). Βλέπε σχήμα



Παράγοντες παρακίνησης σύμφωνα με τον F. Herzberg



Πηγή: δική μας επεξεργασία με βάση τους D. Hellriegle, J.W. Slocum, Jr. (2006), Management, Addison-Wesley Publishing Company, σ. 437.

Συντελεστές Παρακίνησης	Συντελεστές Υγιεινής
Κατορθώματα	Ανώτεροι
Αναγνώριση	Συνθήκες Εργασίας
Εργασία	Αποδοχές και εργασιακή ασφάλεια
Ευθύνη	Διαπροσωπικές Σχέσεις
Προαγωγή	Εταιρική πολιτική και διοίκηση
Ανάπτυξη	

Το βασικό μάθημα από την έρευνα του Herzberg είναι μια συγκεκριμένη ακολουθία διοικητικών ενεργειών. Πρώτον, **εξαλείψτε τη δυσαρέσκεια**, δηλαδή επικεντρωθείτε στους **παράγοντες υγιεινής** και βεβαιωθείτε ότι οι συνθήκες εργασίας, τα επίπεδα αμοιβών και άλλοι παράγοντες αυτής της ομάδας βρίσκονται στο επίπεδο που αναμένουν οι εργαζόμενοι. Το επόμενο βήμα είναι να επικεντρωθούμε στην **ενίσχυση των κινήτρων δημιουργώντας συνθήκες ανάπτυξης, επίτευξης, προαγωγής ή αναγνώρισης**. Η εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί σημαντικό στοιχείο των παραγόντων παρακίνησης. Αξίζει να το λαμβάνετε υπόψη σας όταν λαμβάνετε διοικητικές αποφάσεις. Η παρακίνηση μπορεί να αυξηθεί μέσω της κατάρτισης! Προϋπόθεση όμως για την επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος παρακίνησης είναι η σωστή οργάνωση της διαδικασίας κατάρτισης.

Εξωτερική ή Εσωτερική Εκπαίδευση;

Με τη συμφωνία για την ανάγκη ανάπτυξης των εργαζομένων, είναι σημαντικό να εξεταστεί η μορφή της προσφερόμενης κατάρτισης. Για περαιτέρω ανάλυση, θα διαχωρίσουμε την κατάρτιση σε: εξωτερική και εσωτερική.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Η **εξωτερική κατάρτιση** παρέχεται από διάφορους τύπους εταιρειών κατάρτισης εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Πραγματοποιούνται γενικά σε κέντρα κατάρτισης υπό την καθοδήγηση ειδικών στον τομέα και εξειδικευμένων εκπαιδευτών.

Στην περίπτωση της εσωτερικής κατάρτισης, η κατάρτιση παρέχεται από έναν προϊστάμενο, εσωτερικούς εκπαιδευτές ή άλλους υπαλλήλους.

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι η κατάρτιση που προσφέρεται σε πλατφόρμες ηλεκτρονικής μάθησης (σε αυτήν συμμετέχετε κι εσείς 😊) γίνεται όλο και πιο δημοφιλής.

Σε αυστηρά καθορισμένες περιπτώσεις, η συμμετοχή σε αμειβόμενη κατάρτιση απαιτεί από τους εργαζόμενους να συνάψουν συμφωνία πίστης. Η ανάγκη για μια τέτοια σύμβαση και η διάρκειά της εξαρτώνται από τα είδη και το κόστος της κατάρτισης.

Τόσο η εξωτερική όσο και η εσωτερική κατάρτιση ολοκληρώνεται γενικά με την έκδοση πιστοποιητικού, αν και ο φορέας που εκδίδει το πιστοποιητικό ολοκλήρωσης ποικίλλει, γεγονός που επηρεάζει κατά συνέπεια τη σημασία και την αναγνώριση του πιστοποιητικού στην αγορά εργασίας. Ορισμένες φορές οι εργοδότες δεν εκδίδουν πιστοποιητικά σε εργαζόμενους που έχουν ολοκληρώσει την εσωτερική κατάρτιση. Αυτό είναι λάθος. Αυτό περιορίζει τη συνάφεια και την αξία της κατάρτισης. Σήμερα, οι εργαζόμενοι δίνουν προσοχή στην τεκμηρίωση που αποδεικνύει τα προσόντα που έχουν αποκτήσει. Γνωρίζουν ότι η τεκμηρίωση αυτή αυξάνει τις πιθανότητες προαγωγής τους και τη δυνατότητα εύρεσης εργασίας σε περίπτωση που χάσουν την τρέχουσα.

Ποια μορφή εκπαίδευσης / κατάρτισης πρέπει να επιλεγεί;

Η **εσωτερική κατάρτιση** είναι πολύ αποτελεσματική για δύσκολες ικανότητες, όπως η εκμάθηση της χρήσης νέου εξοπλισμού που εισάγεται στον οργανισμό ή η εφαρμογή νέων τρόπων παροχής ιατρικής φροντίδας. Από την άλλη πλευρά, εάν η πρόθεση είναι να εκπαιδευτούν οι εργαζόμενοι σε ήπιες δεξιότητες, η **εξωτερική κατάρτιση** είναι πιο κατάλληλη. Παραδείγματα είναι η εκπαίδευση στη διεκδικητικότητα, ένα μάθημα για τη διαχείριση του άγχους και τον έλεγχο των συναισθημάτων, η εκπαίδευση στην αποτελεσματική επικοινωνία ή η διαχείριση του χρόνου . Όταν αντιμετωπίζετε το δίλημμα για το ποιον τύπο κατάρτισης να επιλέξετε, αξίζει να θέσετε στον εαυτό σας μερικές ερωτήσεις²:

² <https://edurozwiazania.pl/2018/07/22/trener-wewnetrzny-czy-trener-zewnetrzny-co-wybrac/>

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

1^η Ερώτηση:

Πόσο γρήγορα πρέπει να υλοποιηθεί το σχέδιο κατάρτισης;

Έχουμε την ευκαιρία να υλοποιήσουμε ένα σχέδιο κατάρτισης αποκλειστικά με τους δικούς μας εκπαιδευτές;

2^η Ερώτηση:

Πόσο όμοιο είναι το αντικείμενο και η ομάδα-στόχος της κατάρτισης με την εμπειρία και τις ικανότητες που διαθέτει ο εσωτερικός εκπαιδευτής;

Μια συνηθισμένη λύση σε αυτή την περίπτωση είναι η προετοιμασία και η διεξαγωγή των πρώτων μαθημάτων κατάρτισης σε συνεργασία με μια εξωτερική εταιρεία κατάρτισης. Αργότερα, πραγματοποιούνται από εσωτερικούς εκπαιδευτές. Όσο πιο εξειδικευμένο είναι το θέμα της κατάρτισης και όσο πιο διαφορετική είναι η ικανότητα περιεχομένου των εσωτερικών εκπαιδευτών - τόσο συχνότερα οι εταιρείες αποφασίζουν να συνεργαστούν με εξωτερικούς εκπαιδευτές.

3^η Ερώτηση:

Πόσο μεγάλη είναι η ομάδα-στόχος που θα καλυφθεί από την κατάρτιση;

Όσο μεγαλύτερη είναι η ομάδα-στόχος που πρέπει να εκπαιδευτεί, τόσο συχνότερα η εκπαίδευση γίνεται από εσωτερικούς εκπαιδευτές - ακόμη και όταν πρέπει να δημιουργηθούν εντελώς νέα μαθήματα κατάρτισης - εδώ το ζήτημα του κόστους παίζει σημαντικό ρόλο.

4^η Ερώτηση:

Η κατάρτιση θα είναι εφάπαξ ή κυκλική (καθώς έρχονται νέοι εργαζόμενοι, καθώς υπάρχει ανάγκη περιοδικής επανάληψης των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν);

Ο τομέας των εσωτερικών εκπαιδευτών είναι η κυκλική κατάρτιση (στην πραγματικότητα, πρέπει να πραγματοποιηθεί μεγάλος όγκος κατάρτισης). Στην αντίθετη περίπτωση - μια εφάπαξ εκπαίδευση, η οποία απαιτεί μεγάλη προετοιμασία - μπορεί να είναι πιο επωφέλης η πρόσληψη μιας εξωτερικής εταιρείας.

5^η Ερώτηση:

Σχετίζεται η κατάρτιση με την αλλαγή; Πώς γίνεται αντιληπτή αυτή η αλλαγή στον οργανισμό;

Η εκπαίδευση σχετικά με την οργανωτική αλλαγή είναι μια πολύ συγκεκριμένη ομάδα, καθώς συνήθως ένα από τα στοιχεία των μαθημάτων είναι να πειστούν οι εργαζόμενοι για τις νέες λύσεις (ή απλώς να παρουσιαστούν οι θετικές συνέπειες της αλλαγής). Σε μια τέτοια

περίπτωση, επισημαίνονται δύο πλεονεκτήματα, τα οποία συχνά καθορίζουν την πρόσληψη εξωτερικών εκπαιδευτών για αυτού του είδους τις τάξεις:

- Οι εξωτερικοί εκπαιδευτές έχουν εμπειρία από πολλές εταιρείες, γεγονός που τους διευκολύνει να παρουσιάσουν τα πλεονεκτήματα των εισαγόμενων λύσεων (καθώς και τους πιθανούς κινδύνους και τον τρόπο αντιμετώπισής τους) - με βάση όχι τη θεωρία, αλλά παραδείγματα από την πραγματική ζωή,
- Οι εξωτερικοί εκπαιδευτές δεν εκλαμβάνονται ως μέρος της αλλαγής (σε αντίθεση με τους εσωτερικούς εκπαιδευτές, οι οποίοι μπορεί να ακούσουν στην τάξη από μη πεπεισμένους συμμετέχοντες "το λέτε αυτό γιατί τι άλλο να κάνετε, άλλωστε εδώ εργάζεστε"). Αυτό τους διευκολύνει να διαμορφώσουν μια θετική στάση απέναντι στην αλλαγή.

Πώς να επιλέξετε μια εταιρεία εξωτερικής κατάρτισης;

Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι η επιλογή της μορφής κατάρτισης και της κατάλληλης εταιρείας κατάρτισης είναι ένα από τα τελικά στάδια της διαδικασίας ανάπτυξης των εργαζομένων μέσω της κατάρτισης. Στο στάδιο της διεξαγωγής των δραστηριοτήτων κατάρτισης, καθίσταται κρίσιμο το γεγονός ότι όλα τα στάδια της διαδικασίας διεξάγονται επαγγελματικά (δηλαδή σύμφωνα με τα πρότυπα και τις διαθέσιμες γνώσεις). Μεταξύ των σημαντικότερων στοιχείων που θα επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα είναι: η ορθή ανάλυση και ο προσδιορισμός των αναγκών κατάρτισης, ο σωστός καθορισμός των στόχων κατάρτισης (κατά προτίμηση με τη μορφή αναμενόμενων αποτελεσμάτων όσον αφορά τη διεύρυνση των γνώσεων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων, την αλλαγή στάσεων), η προσαρμογή των μεθόδων και τεχνικών κατάρτισης στους προγραμματισμένους στόχους, η κατάλληλη επιλογή των συμμετεχόντων στην κατάρτιση, η εξασφάλιση κατάλληλων εκπαιδευτών που διεξάγουν την κατάρτιση, ο σχεδιασμός και η διεξαγωγή αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης³.

Εργασία: Εξετάστε/συζητήστε με τον υπεύθυνο κατάρτισης στο κέντρο σας αν εφαρμόζετε τις ενέργειες που αναφέρονται.

³ U. Pauli, rola szkoleń pracowników w rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, rozprawa doktorska. Kraków 2012,

<https://r.uek.krakow.pl/bitstream/123456789/2786/1/1200002565.pdf>

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Προετοιμασία και παροχή κατάρτισης του προσωπικού		
Τύπος εργασίας	Υλοποιήθηκε / ΝΑΙ	Δεν υλοποιήθηκε / ΟΧΙ
Αναγνώριση εκπαιδευτικών αναγκών		
Επιλογή μεθόδου κατάρτισης (εσωτερική/εξωτερική, ανοικτή/κλειστή, αυτοπροσώπως/διαδικτυακά)		
Επιλογή εκπαιδευόμενων		
Επιλογή εταιρικών/εσωτερικών εκπαιδευτών		
Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης		

Αφού εντοπιστούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες, αντιμετωπίζουμε την πρόκληση της επιλογής μιας εταιρείας κατάρτισης. Η τιμή της υπηρεσίας είναι μόνο ένα από τα κριτήρια επιλογής και δεν πρέπει να καθορίζει τις περαιτέρω ενέργειες. Ως εκ τούτου, τι πρέπει να προσέξουμε:

- Ελέγξτε αν υπάρχουν **συστάσεις, γνώμες** σχετικά με την κατάρτιση της εν λόγω εταιρείας. Η απουσία αυτών δεν χρειάζεται ακόμη να ανάψει κόκκινο φως (ίσως κάποιος μόλις αρχίζει να παρέχει κατάρτιση και είναι πραγματικά υψηλά καταρτισμένος). Αν υπάρχουν, ελέγξτε αν είναι πραγματικά πολύτιμες - αν αξιολογούν το περιεχόμενο ή μόνο την οργάνωση και τη γεύση του καφέ στα διαλείμματα .
- Ελέγξτε την **εμπειρία του εισηγητή**. Είναι ειδικός σε έναν συγκεκριμένο τομέα; Έχει τα προσόντα να παρέχει εκπαίδευση στον συγκεκριμένο τομέα; Διαθέτει πρακτικές γνώσεις; Είναι πρόθυμος ο εκπαιδευτής να συναντηθεί μαζί σας και να σας παρουσιάσει ένα "δείγμα" της κατάρτισης;
- **Ελέγξτε την τιμή**. Τι περιλαμβάνεται στην τιμή της κατάρτισης: περιλαμβάνονται υλικά για τους συμμετέχοντες, επαφή μετά την κατάρτιση, πιστοποιητικά, εξετάσεις,

αίθουσα κατάρτισης, τροφοδοσία; Αξίζει η εκπαίδευση την τιμή της - ή μήπως η τιμή είναι ύποπτα χαμηλή;

- Ελέγξτε/συμφωνήστε σχετικά με το **αντικείμενο και το λεπτομερές πρόγραμμα της κατάρτισης**. Εάν πρόκειται για κλειστό εκπαιδευτικό πρόγραμμα, οργανωμένο μόνο για τους υπαλλήλους σας, καθορίστε τις προσδοκίες σας, αλλά ζητήστε και προτάσεις από την εταιρεία.
- Μάθετε πώς θα **αξιολογηθεί** η κατάρτιση. Δώστε προσοχή στον τρόπο με τον οποίο θα πραγματοποιηθεί η αξιολόγηση και ποιο θα είναι το αντικείμενο των αξιολογήσεων: γνώσεις, ανάπτυξη δεξιοτήτων, γενική εντύπωση ...;

Επιλογή εσωτερικού/ής εκπαιδευτή/τριας

Όσο πιο εξειδικευμένο είναι το αντικείμενο της κατάρτισης και όσο πιο πολύ διαφέρει από το περιεχόμενο της αρμοδιότητας των εσωτερικών εκπαιδευτών, τόσο συχνότερα οι διευθυντές αποφασίζουν να συνεργαστούν με εξωτερικούς εκπαιδευτές. Εάν έχετε αποφασίσει να πραγματοποιήσετε εσωτερική κατάρτιση, αξίζει να εξετάσετε την επιλογή του εκπαιδευτή.

Μια λύση που λειτουργεί **καλά στην πράξη** είναι να προσκαλέσετε εξωτερικούς συμμετέχοντες στην κατάρτιση να ηγηθούν της εσωτερικής κατάρτισης. Μια καλή πρακτική που υιοθετείται σε πολλούς οργανισμούς είναι η αρχή: συμμετέχετε σε εξωτερική κατάρτιση - μοιράζεστε τις γνώσεις που αποκτήσατε. Αν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι δείχνουν κάποια επιφύλαξη απέναντι σε αυτή την προσέγγιση, έχει πολλά πλεονεκτήματα:

- αυξάνει τη συμμετοχή του εργαζομένου στην εξωτερική κατάρτιση - η γνώση ότι το επόμενο βήμα θα είναι η διεξαγωγή εσωτερικής κατάρτισης ενεργοποιεί τον εργαζόμενο, αυξάνει την προσοχή και τη συγκέντρωση, συνθέτει τις αποκτηθείσες γνώσεις (ιεράρχηση),
- η προετοιμασία εκπαιδευτικού υλικού για άλλους υπαλλήλους απαιτεί τη συστηματοποίηση και την εμβάθυνση των αποκτηθεισών γνώσεων,
- επιτρέπει την ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων του εσωτερικού εκπαιδευτή,
- μειώνει το κόστος εκπαίδευσης περισσότερων εργαζομένων.

Αξίζει να ακούσετε: https://www.ted.com/playlists/686/ted_salon_optum

Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ) - τι είναι και για ποιο λόγο χρησιμοποιείται

Κατά την κατάρτιση των εργαζομένων, αξίζει να εξοικειωθείτε με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, το οποίο σας επιτρέπει να καθορίσετε το επίπεδο κατάρτισης και εξασφαλίζει τη συγκρισιμότητα των προσόντων που αποκτώνται σε όλες τις χώρες της ΕΕ και σε επιλεγμένες χώρες εκτός ΕΕ.

Πώς μπορούν να οριστούν τα προσόντα; Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων τα ορίζει ως "το επίσημο αποτέλεσμα μιας διαδικασίας αξιολόγησης και επικύρωσης που επιτυγχάνεται όταν ένας αρμόδιος φορέας διαπιστώνει ότι ένα άτομο έχει επιτύχει μαθησιακά αποτελέσματα σύμφωνα με συγκεκριμένα πρότυπα"⁴.

Ωστόσο, μπορούμε να βρούμε διαφορετικούς ορισμούς των ικανοτήτων και διαφορετικούς τρόπους επαλήθευσής τους στις διάφορες χώρες. Για να διευκολυνθεί αυτή η διαδικασία, δημιουργήθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (γνωστό και ως EQF για συντομία). Πρόκειται για ένα εργαλείο που δημιουργήθηκε για να βοηθήσει στη σύγκριση των συστημάτων προσόντων στην Ευρώπη. Το εργαλείο κατηγοριοποιεί τα μαθησιακά αποτελέσματα (συμπεριλαμβανομένων των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων) σε οκτώ επίπεδα. Μπορούμε να πούμε ότι είναι ένας πίνακας αποτελεσμάτων οκτώ επιπέδων.⁵

Πώς μπορεί να είναι χρήσιμο στην πράξη; Οι εργοδότες, αλλά και οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι, μπορούν να κατανοήσουν και να συγκρίνουν ευκολότερα και ταχύτερα τα προσόντα που αποκτήθηκαν σε διαφορετικά ιδρύματα στις χώρες που καλύπτονται από το πλαίσιο. Ένα παράδειγμα θα μπορούσε να είναι η αποδοχή ενός υποψηφίου από το εξωτερικό ή η υποβολή αίτησης για μια θέση εργασίας εκτός της χώρας καταγωγής. Χάρη στο ΕΠΠ, ένας εργοδότης μπορεί εύκολα και γρήγορα να ελέγξει ποιες ικανότητες στο σύστημα μιας χώρας αντιστοιχούν σε ένα ξένο πιστοποιητικό. Τα επίπεδα του ΕΠΠ κατατάσσονται ανάλογα με το επίπεδο επάρκειας, όπου το επίπεδο ένα είναι το χαμηλότερο επίπεδο και το επίπεδο οκτώ το υψηλότερο. Το ΕΠΠ θεσπίστηκε το 2008 και αναθεωρήθηκε το 2017⁴. Εκτός από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το σύστημα περιλαμβάνει: Αλβανία, Βόρεια Μακεδονία,

⁴ Europass, The European Qualifications Framework, access: 12.12.2022, <https://europa.eu/europass/en/europass-tools/european-qualifications-framework>.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Μαυροβούνιο, Σερβία και Τουρκία (υποψήφιες χώρες), Βοσνία και Ερζεγοβίνη, Κοσσυφοπέδιο (ως δυνητικές υποψήφιες χώρες) και Ελβετία⁵.

Πώς είναι το EQF λεπτομερώς; Κάθε επίπεδο του ΕΠΕΠ λαμβάνει υπόψη τρεις πτυχές: γνώσεις, δεξιότητες και υπευθυνότητα και αυτονομία⁶. Όσον αφορά την τριτοβάθμια εκπαίδευση στο σύστημα της Μπολόνια, το EQF έχει ως εξής⁷:

1. Ο περιγραφικός δείκτης για τον σύντομο κύκλο που αναπτύχθηκε από την Κοινή Πρωτοβουλία Ποιότητας στο πλαίσιο της διαδικασίας της Μπολόνια, (εντός ή σε συνδυασμό με τον πρώτο κύκλο), αντιστοιχεί στα μαθησιακά αποτελέσματα για το επίπεδο 5 του ΕΠΠ.

2. Ο περιγραφικός δείκτης για τον πρώτο κύκλο αντιστοιχεί στα μαθησιακά αποτελέσματα για το επίπεδο 6 του ΕΠΠ.

3. Ο περιγραφικός δείκτης για τον δεύτερο κύκλο αντιστοιχεί στα μαθησιακά αποτελέσματα για το επίπεδο 7 του ΕΠΠ.

4. Ο περιγραφικός δείκτης για τον τρίτο κύκλο αντιστοιχεί στα μαθησιακά αποτελέσματα για το επίπεδο ΕΠΠ 8.

Τα επιμέρους επίπεδα του ΕΠΠ είναι τα εξής⁶:

Επίπεδο 1:

- **Γνώσεις:** Βασικές γενικές γνώσεις.
- **Δεξιότητες:** Βασικές δεξιότητες που χρειάζονται για να ολοκληρωθούν απλές αρμοδιότητες.
- **Ευθύνες και Αυτονομία:** Δουλειά ή μελέτη υπό εποπτεία σε δομημένο πλαίσιο.

Επίπεδο 2:

- **Γνώσεις:** βασικές πραγματικές γνώσεις ενός τομέα εργασίας ή σπουδών.
- **Skills:** βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για τη χρήση σχετικών πληροφοριών προκειμένου να εκτελούνται καθήκοντα και να επιλύονται προβλήματα ρουτίνας με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων.
- **Ευθύνες και Αυτονομία:** Δουλειά ή μελέτη με κάποια αυτονομία

Επίπεδο 3:

- **Γνώσεις:** γνώσεις γεγονότων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε έναν τομέα εργασίας ή σπουδών.

⁵ Ibidem.

⁶ Op Cit., Europass, Description of the eight EQF levels.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- **Δεξιότητες:** φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων με την επιλογή και την εφαρμογή βασικών μεθόδων, εργαλείων, υλικών και πληροφοριών.
- **Ευθύνες και Αυτονομία:** αναλαμβάνουν την ευθύνη για την ολοκλήρωση των καθηκόντων στην εργασία ή τη μελέτη - να προσαρμόζουν τη συμπεριφορά τους στις περιστάσεις κατά την επίλυση προβλημάτων.

Επίπεδο 4:

- **Γνώσεις:** πραγματικές και θεωρητικές γνώσεις στα ευρύτερα πλαίσια ενός τομέα εργασίας ή σπουδών.
- **Δεξιότητες:** ένα φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη δημιουργία λύσεων σε συγκεκριμένα προβλήματα σε έναν τομέα εργασίας ή σπουδών.
- **Ευθύνες και Αυτονομία:** εξασκούν αυτοδιαχείριση εντός των κατευθυντήριων γραμμών των πλαισίων εργασίας ή σπουδών που είναι συνήθως προβλέψιμες, αλλά υπόκεινται σε αλλαγές- να επιβλέπουν την εργασία ρουτίνας άλλων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη για την αξιολόγηση και τη βελτίωση των δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδών.

Επίπεδο 5:

- **Γνώσεις:** ολοκληρωμένες, εξειδικευμένες, πραγματικές και θεωρητικές γνώσεις σε έναν τομέα εργασίας ή σπουδών και επίγνωση των ορίων αυτών των γνώσεων.
- **Δεξιότητες:** ένα ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την ανάπτυξη δημιουργικών λύσεων σε αφηρημένα προβλήματα.
- **Ευθύνες και Αυτονομία:** εξασκούν διαχείριση και εποπτεία σε πλαίσια δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδών όπου υπάρχουν απρόβλεπτες αλλαγές- να επανεξετάζουν και να αναπτύσσουν τις επιδόσεις του εαυτού τους και των άλλων.

Επίπεδο 6:

- **Γνώσεις:** προχωρημένες γνώσεις ενός τομέα εργασίας ή σπουδών, που περιλαμβάνει κριτική κατανόηση θεωριών και αρχών.

- **Δεξιότητες:** προηγμένες δεξιότητες, που επιδεικνύουν δεξιοτεχνία και καινοτομία, οι οποίες απαιτούνται για την επίλυση σύνθετων και απρόβλεπτων προβλημάτων σε έναν εξειδικευμένο τομέα εργασίας ή σπουδών.
- **Ευθύνες και Αυτονομία:** να διαχειρίζονται σύνθετες τεχνικές ή επαγγελματικές δραστηριότητες ή έργα, αναλαμβάνοντας την ευθύνη για τη λήψη αποφάσεων σε απρόβλεπτα πλαίσια εργασίας ή σπουδών- να αναλαμβάνουν την ευθύνη για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων.

Επίπεδο 7:

- **Γνώσεις:** ιδιαίτερα εξειδικευμένες γνώσεις, ορισμένες από τις οποίες βρίσκονται στην αιχμή της γνώσης σε έναν τομέα εργασίας ή σπουδών, ως βάση για πρωτότυπη σκέψη ή/και έρευνα, Κριτική επίγνωση των ζητημάτων γνώσης σε έναν τομέα και στη διεπαφή μεταξύ διαφορετικών τομέων.
- **Δεξιότητες:** εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων που απαιτούνται στην έρευνα ή/και την καινοτομία, προκειμένου να αναπτυχθούν νέες γνώσεις και διαδικασίες και να ενσωματωθούν γνώσεις από διαφορετικά πεδία.
- **Ευθύνες και Αυτονομία:** να διαχειρίζονται και να εξελίσσουν περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδών που είναι πολύπλοκα, απρόβλεπτα και απαιτούν νέες στρατηγικές προσεγγίσεις- να αναλαμβάνουν την ευθύνη για τη συμβολή στην επαγγελματική γνώση και πρακτική και/ή για την επανεξέταση των στρατηγικών επιδόσεων των ομάδων.

Επίπεδο 8:

- **Γνώσεις:** γνώσεις στα πιο προηγμένα σύνορα ενός τομέα εργασίας ή μελέτης και στη διεπαφή μεταξύ τομέων.
- **Δεξιότητες:** οι πιο προηγμένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές, συμπεριλαμβανομένης της σύνθεσης και της αξιολόγησης, που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα ή/και την καινοτομία και για την επέκταση και τον επαναπροσδιορισμό της υπάρχουσας γνώσης ή της επαγγελματικής πρακτικής.
- **Ευθύνες και Αυτονομία:** επιδεικνύουν ουσιαστικό κύρος, καινοτομία, αυτονομία, επιστημονική και επαγγελματική ακεραιότητα και διαρκή δέσμευση για την

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ανάπτυξη νέων ιδεών ή διαδικασιών στην αιχμή της εργασίας ή των σπουδών, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας.

Μόλις κατανοήσει κανείς το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, μπορεί να αναρωτηθεί ποια είναι η μετάβαση του Πλαισίου Προσόντων σε κάθε χώρα. Η σύνδεση μεταξύ του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων και του Ευρωπαϊκού Πλαισίου μπορεί να αναλυθεί χρησιμοποιώντας το παράδειγμα της Πολωνίας. Το Πολωνικό Πλαίσιο Προσόντων αναφέρεται στα προσόντα που αποκτώνται στην πολωνική επικράτεια. Όπως και στο ΕΠΠ, το πολωνικό πλαίσιο προσόντων αφορά 8 επίπεδα, όπου το πρώτο είναι το χαμηλότερο και το όγδοο το υψηλότερο. Το όλο σύστημα είναι δομημένο με τρόπο που επιτρέπει τη μεταφορά των πολωνικών προσόντων στα επίπεδα που ισχύουν στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων και στη συνέχεια την αντιστοίχιση με τα επίπεδα προσόντων μιας συγκεκριμένης χώρας της ΕΕ. Ο ολοκληρωμένος συνδυασμός του ΕΠΠ και του ΠΠΣ επιτρέπει έτσι τη σύγκριση των πολωνικών προσόντων με εκείνα που αποκτώνται σε μια δεδομένη χώρα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι κάθε μία από τις χώρες που συμμετέχουν στο ΕΠΠ, όπως η Πολωνία, διαθέτει το δικό της εθνικό πλαίσιο προσόντων που αντιστοιχεί στο ΕΠΠ.

Το ΕΠΠ αξίζει να χρησιμοποιείται σε διάφορα στάδια της διαδικασίας διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων. Αποτελούν βασικές πληροφορίες κατά τη διαδικασία πρόσληψης εργαζομένων, είναι σημαντικά κατά την οργάνωση δραστηριοτήτων ανάπτυξης των εργαζομένων, ιδίως στο στάδιο της πρόσληψης εξωτερικής εταιρείας κατάρτισης για συνεργασία, μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως στοιχείο παρακίνησης των εργαζομένων (δυνατότητα απόκτησης προσόντων υψηλού επιπέδου ΕΠΠ) και μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν στη διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων.