



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΜΣ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ,
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

Διπλωματική εργασία

«Δεξιότητες στο σύγχρονο ευρωπαϊκό περιβάλλον εργασίας: δεξιότητες και αγορά εργασίας, φορείς πρόωθησης επαγγελματικού προσανατολισμού και ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη, ενεργοποίηση και αντιστοίχιση τους»

Επιβλέπων καθηγητής: Δρ. Μπιτζένης Αριστείδης

Εξετάστρια καθηγήτρια: Μπουτσιούκη Σοφία

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Ιακωβίδου Ιωάννα (ΑΜ: myp22004)

Θεσσαλονίκη, Νοέμβριος 2023

«Δηλώνω υπευθύνως ότι όλα τα στοιχεία σε αυτήν την εργασία τα απέκτησα, τα επεξεργάσθηκα και τα παρουσιάζω σύμφωνα με τους κανόνες και τις αρχές της ακαδημαϊκής δεοντολογίας, καθώς και τους νόμους που διέπουν την έρευνα και την πνευματική ιδιοκτησία. Δηλώνω επίσης υπευθύνως ότι, όπως απαιτείται από αυτούς τους κανόνες, αναφέρομαι και παραπέμπω στις πηγές όλων των στοιχείων που χρησιμοποιώ και τα οποία δεν συνιστούν πρωτότυπη δημιουργία μου».

Ονοματεπώνυμο συγγραφέα:

Ιωάννα Ιακωβίδου



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΜΣ: ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ,
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

Διπλωματική εργασία

«Δεξιότητες στο σύγχρονο ευρωπαϊκό περιβάλλον εργασίας: δεξιότητες και αγορά εργασίας, φορείς προώθησης επαγγελματικού προσανατολισμού και ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη, ενεργοποίηση και αντιστοίχιση τους»

Επιβλέπων καθηγητής: Δρ. Μπιτζένης Αριστείδης

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Ιακωβίδου Ιωάννα (Α.Μ.: 22004)

Θεσσαλονίκη, Νοέμβριος 2023

*«Στον άνθρωπο που μου δίδαξε να αναζητώ την αλήθεια
και την ουσία των πραγμάτων, τον πατέρα μου»*

Ευχαριστίες

Στον επιβλέποντα καθηγητή μου, Δρ. Αριστείδα Μπιτζένη, Καθηγητή στο Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, για την εμπιστοσύνη, την ενθάρρυνση, τις σημαντικές υποδείξεις και επισημάνσεις, τη συνεχή υποστήριξη και την πολύτιμη καθοδήγησή που μου προσέφερε απλόχερα, συμβάλλοντας καθοριστικά στην ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής.

Σε όλους τους καθηγητές και τις καθηγήτριές μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Ευρωπαϊκές Πολιτικές Νεολαίας, Επιχειρηματικότητας, Εκπαίδευσης και Πολιτισμού» του Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας για τις εξαιρετικές γνώσεις και τις ευκαιρίες για εποικοδομητικό διάλογο που μου προσέφεραν.

Στην οικογένεια μου και στους καρδιακούς μου φίλους που με την αγάπη τους, την κατανόηση τους, την πίστη τους στις δυνατότητες μου, τα ενθαρρυντικά τους λόγια και χαμόγελα, τροφοδοτούν κάθε επιθυμία και προσπάθεια μου για μάθηση.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο, η αγορά εργασίας αλλάζει ταχύτατα. Παγκοσμιοποίηση, ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη, δημογραφικές αλλαγές και μια σειρά διαδοχικών κρίσεων, μετέβαλλαν και συνεχίζουν να μεταβάλλουν την ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά εργασίας, όπως και τις απαιτούμενες από αυτήν δεξιότητες. Στο πλαίσιο αυτό, οι δεξιότητες, καθώς και ζητήματα που αφορούν στις δεξιότητες, όπως για παράδειγμα η «αναντιστοιχία δεξιοτήτων» στην αγορά εργασίας, βρίσκονται τελευταία, ολοένα και περισσότερο, στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος Διεθνών οργανισμών, κυβερνήσεων και φορέων που δραστηριοποιούνται στο εν λόγω πεδίο. Το ενδιαφέρον αυτό προκύπτει κυρίως από την παραδοχή πως η ανάπτυξη κατάλληλων δεξιοτήτων μπορεί να διασφαλίσει την αποτελεσματικότερη προσαρμογή ατόμου και κοινωνίας στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες και παράλληλα να αμβλύνει την παρατεταμένα υψηλή «αναντιστοιχία δεξιοτήτων» στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά εργασίας και τις αρνητικές συνέπειες της στην απασχόληση και ανταγωνιστικότητα. Ποιες, ωστόσο, είναι οι δεξιότητες εκείνες, στην ανάπτυξη των οποίων χρειάζεται να επικεντρωθούν άτομα και φορείς; Ποιος ο ρόλος των φορέων επαγγελματικού προσανατολισμού στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ποια η παρουσία και λειτουργία τους στη χώρα μας; Για ποιο λόγο η ανάπτυξη των δεξιοτήτων αφορά την Ε.Ε. και ποιες οι ενέργειες της ίδιας στο εν λόγω πεδίο; Ποια η απόδοση των ευρωπαϊκών χωρών στο τρίπτυχο ανάπτυξη-ενεργοποίηση-αντιστοιχισμός δεξιοτήτων, σύμφωνα με τις τελευταίες μετρήσεις του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων 2022;

Στα ανωτέρω ερωτήματα επιχειρεί να απαντήσει η παρούσα εργασία, αποσκοπώντας να συμβάλει στην ανάδειξη και κατανόηση των δεξιοτήτων και των παραμέτρων τους στο σύγχρονο ευρωπαϊκό περιβάλλον εργασίας, και συνακόλουθα στη λήψη ορθών αποφάσεων για την αποτελεσματική διαχείριση των σύγχρονων προκλήσεων. Βασικό συμπέρασμα της εργασίας είναι ότι οι δεξιότητες έχουν καθοριστικό ρόλο για την πορεία του σύγχρονου ατόμου, όπως και της ίδιας της Ε.Ε. Ωστόσο, η απόδοση των ευρωπαϊκών χωρών στην ανάπτυξη-ενεργοποίηση-αντιστοιχισμός δεξιοτήτων διαπιστώνεται γενικότερα χαμηλή. Συνεπώς, η ανάγκη λήψης αποφάσεων για ενίσχυση και διεύρυνση των πολιτικών δεξιοτήτων, όπως και για ανάπτυξη και προώθηση του επαγγελματικού προσανατολισμού, είναι τόσο επιτακτική όσο και επείγουσα.

Λέξεις-κλειδιά: δεξιότητες, σύγχρονη αγορά εργασίας, επαγγελματικός προσανατολισμός, ευρωπαϊκές πολιτικές δεξιοτήτων, Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων

ABSTRACT

In an ever-changing world, the labor market is changing rapidly. Globalization, rapid development of technology, demographic changes and a series of successive crises, have changed and continue to change the European and global labor market, as well as the skills demands. In this context, skills, as well as skills-related issues, as for example the "skills mismatch" in the labor market, are, increasingly in recent years, at the center of interest of International organizations, governments and bodies active in the field. This interest arises mainly out of the acceptance that the development of appropriate skills can ensure a more effective adaptation of individuals and society to the ever-changing conditions and at the same time contribute to mitigating the prolonged high "skills mismatch" in the European and global labor market and its negative consequences on employment and competitiveness. Which, however, are those skills on the development of which individuals and bodies need to focus on? What is the role of the Career Guidance bodies in skills development and what is their presence and operation in our country? Why does the skills development concern the E.U. and which are her actions in this field? Which is performance of European countries in the triptych "development - activation - matching" of skills, according to latest measurements of the European Skills Index 2022?

The present thesis attempts to answer the above questions, aiming to contribute to the highlighting and understanding of skills and their parameters in the contemporary European work environment, and consequently to right decision-making for the effective management of contemporary challenges. The main conclusion of this paper is that skills are of decisive importance for the course of the modern individual, as well as of the EU itself. However, the performance of European countries in skills development-activation-matching is generally found low. Therefore, the need for decision-making to strengthen and broaden skills policies, as well as to develop and promote career guidance, is both imperative and urgent.

Key - words: skills, contemporary labor market, career guidance, European skills policies, European Skills Index

2. 2. 2. 1. Ε.Ο.Π.Π.ΕΠ.....	27
2. 2. 2. 2. Ο.Α.Ε.Δ.(Δ.ΥΠ.Α.).....	28
2. 2. 2. 3. Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) - Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.).....	31
2. 2. 2. 4. Δομές απασχόλησης και σταδιοδρομίας (Δ.Α.ΣΤΑ.)	33
2. 2. 2. 5. Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) ή Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (Κ.Δ.Β.Μ.).....	34
2. 2. 2. 6. Γραφεία απασχόλησης και επαγγελματικού προσανατολισμού.....	36
2. 3. ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ.....	38
2. 3. 1. Το ζήτημα της ανάπτυξης δεξιοτήτων για την Ε.Ε.....	38
2. 3. 2. Κύριες ενεργές πρωτοβουλίες της ΕΕ για τις δεξιότητες.....	40
2. 3. 2. 1. Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων (European Skills Agenda).....	40
2. 3. 2. 2. Ευρωπαϊκό Σύστημα Ταξινόμησης Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων, Προσόντων και Επαγγελμάτων (ESCO).....	44
2. 3. 2. 3. Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων (European Skills Index).	46
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	49
3. 1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΑ ΕΙΔΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ.....	49
3. 2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	60
3. 2. 1. Μέθοδος έρευνας.....	60
3. 2. 2. Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	61
3. 2. 3. Μέσα και διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	61
3. 2. 4. Δείγμα - Συμμετέχοντες.....	62
3. 2. 5. Περιορισμοί της έρευνας.....	62
3. 2. 6. Ηθική και δεοντολογία της έρευνας.....	63
3. 3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022.....	64
3. 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΚΡΙΤΙΚΟΣ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΟΥΣ.....	69
3. 5. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	75
4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	81

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

σελ.

Διάγραμμα 1: Οι 15 πιο υψηλά ζητούμενες δεξιότητες σε διαδικτυακές αγγελίες εργασίας στην ΕΕ το 2021.....	20
Διάγραμμα 2: Βασικές δεξιότητες για τους εργαζόμενους το 2023.....	21
Διάγραμμα 3: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων: Δομή.....	66
Διάγραμμα 4: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022. Συνολική απόδοση χωρών.....	67
Διάγραμμα 5: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022. Απόδοση χωρών στους τρεις πυλώνες.....	68
Διάγραμμα 6: Κατάταξη ευρωπαϊκών συστημάτων δεξιοτήτων βάση επίδοσης τους στον ESI 2022	70
Διάγραμμα 7: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022. Πυλώνες χωρών. Ελλάδα.....	71
Διάγραμμα 8: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022. Πυλώνες χωρών. Ελλάδα. Αναντιστοιχία Δεξιοτήτων στην Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων.....	72

1. ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. 1. Το αντικείμενο της διπλωματικής εργασίας

Οι ραγδαίες παγκόσμιες εξελίξεις των τελευταίων δεκαετιών σε τεχνολογικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτισμικό επίπεδο επέφεραν ταχύτατες αλλαγές στον τρόπο ζωής και εργασίας, διαμορφώνοντας μια νέα πραγματικότητα για τον σύγχρονο άνθρωπο. Σε αυτό το πλαίσιο των ραγδαίων αλλαγών, έρευνες, μελέτες και εκθέσεις Διεθνών Οργανισμών (όπως για παράδειγμα UN, OECD, E.E.) αναδεικνύουν το ρόλο-κλειδί των δεξιοτήτων στην αποτελεσματικότερη προσαρμογή ατόμου και κοινωνίας στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες, καθώς και στην παραγωγή θετικών αποτελεσμάτων σε διάφορα επίπεδα και τομείς, όπως η απασχολησιμότητα, η ανταγωνιστικότητα, η οικονομική ανάπτυξη και η ευημερία των πολιτών.

Καθώς η συζήτηση για τις δεξιότητες είναι, αν μη τι άλλο, εξαιρετικά επίκαιρη, αλλά και μείζονος σημασίας στη χάραξη πολιτικής των Διεθνών Οργανισμών και των φορέων που δραστηριοποιούνται στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης και κατάρτισης, η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται τη μελέτη τους, στο πλαίσιο του σύγχρονου ευρωπαϊκού περιβάλλοντος εργασίας. Σκοπός της είναι η ανάδειξη και κατανόηση των δεξιοτήτων και των παραμέτρων τους και η συνακόλουθη λήψη ορθών αποφάσεων για την αποτελεσματική διαχείριση των σύγχρονων προκλήσεων, ειδικότερα εκείνων που σηματοδοτούν σημαντικές αλλαγές στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και συνακόλουθα στην απασχόληση και στις απαιτούμενες για αυτήν δεξιότητες.

1. 2. Ερευνητικά ερωτήματα

Βάσει του σκοπού που περιγράφηκε ανωτέρω, τα ερευνητικά ερωτήματα που πραγματεύεται η παρούσα εργασία είναι τα εξής:

1. ποια είναι η έννοια και η σημασία των δεξιοτήτων στη σύγχρονη εποχή;
2. ποιες είναι γενικότερα οι δεξιότητες-κλειδιά για την επίτευξη της ανάπτυξης και ευημερίας ατόμου και κοινωνίας και ποιες οι δεξιότητες υψηλής ζήτησης στην ευρωπαϊκή και εγχώρια αγορά εργασίας;

3. ποιος είναι ο ρόλος των φορέων επαγγελματικού προσανατολισμού στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ποια η παρουσία και λειτουργία των εν λόγω φορέων στη χώρα μας σήμερα;
 4. για ποιο λόγο οι δεξιότητες απασχολούν την ΕΕ και ποιες οι ενέργειες της ίδιας για την προώθηση της ανάπτυξης, ενεργοποίησης και αντιστοίχισης τους;
- ε) ποια η απόδοση των κρατών -μελών της Ένωσης στους τομείς της ανάπτυξης, ενεργοποίησης, αντιστοίχισης δεξιοτήτων, σύμφωνα με τις τελευταίες μετρήσεις;

1. 3. Στόχοι της διπλωματικής εργασίας

Βάσει των ανωτέρω ερευνητικών ερωτημάτων, η παρούσα εργασία στοχεύει αρχικά στην κατανόηση, ανάδειξη και συνειδητοποίηση της χρησιμότητας και της κρισιμότητας της ανάπτυξης των δεξιοτήτων στη σύγχρονη εποχή και ειδικότερα στο σύγχρονο ευρωπαϊκό περιβάλλον εργασίας. Επιπλέον, στοχεύει στη διερεύνηση και παρουσίαση των δεξιοτήτων που απαιτούνται σήμερα σε προσωπικό και κυρίως σε επαγγελματικό επίπεδο. Επίσης, στοχεύει να εξετάσει και να παρουσιάσει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι φορείς επαγγελματικού προσανατολισμού στην προώθηση και απόκτηση δεξιοτήτων, καθώς και τη δραστηριότητα των εν λόγω φορέων στη χώρα μας. Τέλος, στους στόχους της παρούσας διπλωματικής περιλαμβάνεται η διερεύνηση και παρουσίαση των κύριων ενεργών πολιτικών δεξιοτήτων της ΕΕ, καθώς και της κατάστασης στην οποία βρίσκονται τα κράτη-μέλη της Ένωσης όσον αφορά την ανάπτυξη – ενεργοποίηση – αντιστοίχιση δεξιοτήτων.

1. 4. Μεθοδολογία της έρευνας

Για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας χρησιμοποιείται η μέθοδος «Έρευνας Γραφείου» (Desk Research), η οποία εντάσσεται στις δευτερογενείς μεθόδους έρευνας, καθώς η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων της βασίζεται σε ήδη υπάρχουσες έρευνες. Το βασικό μεθοδολογικό εργαλείο της μεθόδου είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση, μέσω της οποίας συλλέχθηκαν, εξετάστηκαν και αξιοποιήθηκαν υφιστάμενες επιστημονικές γνώσεις και ερευνητικά δεδομένα. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση της εργασίας διεξήχθη στο πεδίο των δεξιοτήτων και των παραμέτρων της (νέες παγκόσμιες προκλήσεις, αλλαγή της αγοράς εργασίας,

επαγγελματικός προσανατολισμός, ευρωπαϊκές πολιτικές δεξιοτήτων) και αφορά: α) την προβολή της σύνθεσης των βιβλιογραφικών πηγών που μελετήθηκαν, β) την κριτική αποτίμησή τους, προκειμένου να αποδοθεί μια περιεκτική και όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη και σαφή εικόνα για το αντικείμενο μελέτης και γ) την ανάδειξη νέων πτυχών του θέματος που δεν είχαν ερευνηθεί. Αρχικά, πραγματοποιείται η θεωρητική πλαισίωση του αντικειμένου που μελετάται για την όσο το δυνατόν καλύτερη κατανόηση του ερευνητικού διαλόγου σχετικά με τις δεξιότητες, τις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τις ευρωπαϊκές πολιτικές δεξιοτήτων. Στη συνέχεια, η έρευνα επικεντρώνεται στο ερευνητικό της μέρος, στο οποίο πραγματοποιείται η εξέταση της απόδοσης των κρατών-μελών της ΕΕ στο πεδίο των δεξιοτήτων, μέσω κριτικού σχολιασμού των αποτελεσμάτων της υφιστάμενης έρευνας του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων 2022.

1. 5. Ενδεικτική βιβλιογραφία – Λοιπές πηγές

Για τη συγγραφή της παρούσας διπλωματικής χρησιμοποιήθηκε η ελληνική και διεθνής βιβλιογραφία, και ειδικότερα επίσημα έγγραφα της ΕΕ και άλλων Διεθνών Οργανισμών - όπως μελέτες, εκθέσεις και δελτία τύπου - καθώς και πρόσφατα επιστημονικά άρθρα και εκθέσεις/έρευνες φορέων και δικτύων που δραστηριοποιούνται στους τομείς της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Επιπρόσθετα, στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε εκτενώς το διαδίκτυο και ειδικότερα ιστοσελίδες ευρωπαϊκών και ελληνικών οργάνων και φορέων και ψηφιακές διεπιστημονικές βάσεις δεδομένων, από τις οποίες αντλήθηκαν πληροφορίες και δημοσιεύσεις ερευνών σχετικές με το θέμα της εργασίας.

1. 6. Δομή της διπλωματικής διατριβής

Η έρευνα αναπτύσσεται σε τρία κεφάλαια, εκ των οποίων το πρώτο αφορά τη γενική ανασκόπηση της εργασίας. Το δεύτερο κεφάλαιο, που αφορά το θεωρητικό μέρος της εργασίας, αναπτύσσεται σε τέσσερα επιμέρους κεφάλαια. Αρχικά αναλύεται και παρουσιάζεται η έννοια των δεξιοτήτων και γίνεται μια πρώτη γενική ανάλυση και παρουσίαση των δεξιοτήτων και παραγόντων που τις διαμορφώνουν και τις επηρεάζουν (σύγχρονες προκλήσεις, αγορά εργασίας, επαγγελματικός προσανατολισμός, πολιτικές δεξιοτήτων), προκειμένου να εισαχθεί ο αναγνώστης

στα ζητήματα που θα αναπτυχθούν στη συγκεκριμένη εργασία. Στην συνέχεια, εξετάζονται και παρουσιάζονται οι βασικές τυπολογίες δεξιοτήτων, καθώς και οι δεξιότητες υψηλής ζήτησης στην αγορά εργασίας, εστιάζοντας σε εκείνες που αφορούν την ευρωπαϊκή και εγχώρια αγορά εργασίας. Ακολούθως, εξετάζεται η έννοια και ο ρόλος του επαγγελματικού προσανατολισμού στην ανάπτυξη και ενεργοποίηση των δεξιοτήτων, καθώς και η παρουσία και λειτουργία των φορέων που δραστηριοποιούνται στο εν λόγω πεδίο στη χώρα μας. Στο τελευταίο κεφάλαιο του θεωρητικού μέρους της εργασίας αναλύεται η σημασία της ανάπτυξης δεξιοτήτων για την ΕΕ, καθώς και οι σημαντικότερες ενεργές ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την προώθηση της ανάπτυξης, ενεργοποίησης και αντιστοίχισης των δεξιοτήτων.

Το τρίτο κεφάλαιο της εργασίας, το μεθοδολογικό – ερευνητικό, αναπτύσσεται σε πέντε επιμέρους κεφάλαια. Στο πρώτο εξ αυτών, πραγματοποιείται βιβλιογραφική ανασκόπηση στα είδη της μεθοδολογίας. Στο αμέσως επόμενο επιμέρους κεφάλαιο, πραγματοποιείται η αναλυτική περιγραφή της μεθοδολογίας της παρούσας έρευνας. Ακολουθεί η ανάλυση της έρευνας και αμέσως μετά η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της. Το μεθοδολογικό-ερευνητικό κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την παρουσίαση ορισμένων προτάσεων. Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο της διπλωματικής πραγματοποιείται η εξαγωγή των γενικών συμπερασμάτων και η καταγραφή προβληματισμών.

1. 7. Συμπεράσματα της έρευνας και συνεισφορά της στην επιστήμη

Βασικό συμπέρασμα το οποίο εξήχθη από την έρευνα είναι ότι η ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι καθοριστικής σημασίας για το μέλλον τόσο του σύγχρονου ατόμου όσο και της ίδιας της Ε.Ε. Επιπρόσθετα, η έρευνα ανέδειξε πως στην πλειονότητα τους τα κράτη - μέλη της Ένωσης σημειώνουν χαμηλή απόδοση σε σχέση με τα προσδοκώμενα στο τρίπτυχο ανάπτυξη – ενεργοποίηση – αντιστοίχιση δεξιοτήτων, γεγονός που καταδεικνύει πως οι μέχρι σήμερα πολιτικές δεξιοτήτων από τους αρμόδιους θεσμούς και φορείς δεν ήταν επαρκείς ή κατάλληλες και δεν κατόρθωσαν να συγχρονιστούν με τον γρήγορο βηματισμό των σύγχρονων εξελίξεων. Τέλος, η έρευνα ανέδειξε πως τα κράτη- μέλη της Ε.Ε. βαδίζουν με διαφορετικές ταχύτητες και με σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ τους στο πεδίο των δεξιοτήτων, γεγονός που ενισχύει τις ήδη υπάρχουσες οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες εντός της

ευρωπαϊκής «οικογένειας». Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η ανάγκη περαιτέρω ενίσχυσης και διεύρυνσης των πολιτικών δεξιοτήτων, καθώς και ανάπτυξης και προώθησης του επαγγελματικού προσανατολισμού, δεν μπορεί παρά να είναι άμεση προτεραιότητα στη χάραξη πολιτικής σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η πρωτοτυπία της παρούσας εργασίας έγκειται στο γεγονός ότι επιχειρεί να διερευνήσει τις δεξιότητες στο σύγχρονο ευρωπαϊκό περιβάλλον εργασίας όχι αποσπασματικά, αλλά σε συνάρτηση με τους φορείς και τις πρωτοβουλίες που συμβάλουν στην ανάπτυξη, ενεργοποίηση και αντιστοίχιση τους. Επιπρόσθετα, ενσωματώνει στην ανάλυση της στοιχεία πρόσφατων ερευνών από φορείς και δίκτυα που παρακολουθούν την αγορά εργασίας, παρέχοντας ουσιαστική και όσο το δυνατόν πιο επικαιροποιημένη πληροφόρηση για το εξεταζόμενο θέμα. Θεωρούμε πως η σύνθετη κριτική προσέγγιση του αντικειμένου και η παρουσίαση επικαιροποιημένων στοιχείων και πληροφοριών της παρούσας έρευνας μπορεί να αποτελέσει τη βάση για περαιτέρω διερεύνηση από τον ακαδημαϊκό και επιστημονικό χώρο, ώστε να αναδειχθούν νέα στοιχεία και προτάσεις για την επίτευξη ενός κοινού και αποτελεσματικού ρυθμού ανάπτυξης των δεξιοτήτων σε ευρωπαϊκό, αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1. ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

2.1.1. Η έννοια των δεξιοτήτων

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση ελληνικών και ξενόγλωσσων πηγών αναδεικνύει ότι δεν υπάρχει ένας ενιαία αποδεκτός ορισμός για τις δεξιότητες. Μελετώντας την έννοια των «δεξιοτήτων», διαπιστώνεται η μεγάλη συνθετότητα και πολυπρισματικότητα της, χαρακτηριστικά που συνδέονται αφενός με το γεγονός ότι πολλοί φορείς εμπλέκονται στην ανάπτυξη, χρηματοδότηση και πιστοποίηση τους, αφετέρου με το ότι διαφορετικές επιστήμες (όπως η επιστήμη της οικονομίας, της κοινωνιολογίας, της ψυχολογίας) τις προσεγγίζουν με διαφορετικό τρόπο (Λαλιώτη, 2019· Λιντζέρης, 2020).

Στη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας εντοπίζεται συχνά η εξομοίωση της έννοιας των δεξιοτήτων με εκείνης των ικανοτήτων, γεγονός που κάνει την εννοιολογική οριοθέτηση της πρώτης ακόμη πιο δύσκολη. Πολλές φορές μάλιστα γίνεται «εναλλακτική χρήση των δύο εννοιών, με σκοπό την αναφορά στο σύνολο των γνώσεων και χαρακτηριστικών που μπορούν να διδαχτούν τα άτομα, παρέχοντας τους τη δυνατότητα εκτέλεσης διάφορων δραστηριοτήτων ή εργασιών» (Λαλιώτη, 2019, σελ. 5).

Κατά παρόμοιο τρόπο, η έννοια των δεξιοτήτων συγχέεται/ταυτίζεται συχνά και με την έννοια της γνώσης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο ορισμός τους στο *Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων* του 2016: ο όρος «δεξιότητες» χρησιμοποιείται γενικότερα για να περιγράψει τι γνωρίζει, τι κατανοεί και τι μπορεί να κάνει ένα πρόσωπο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α).

Αποσκοπώντας στην αποσαφήνιση της έννοιας των δεξιοτήτων, έχουν γίνει κατά καιρούς διάφορες προσπάθειες ορισμού τους από διάφορους οργανισμούς και φορείς, χωρίς όμως ιδιαίτερη επιτυχία. Για παράδειγμα στη «Σύσταση του Συμβουλίου της 22ας Μαΐου 2018 σχετικά με τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης» (2018, C189/7), οι δεξιότητες καθορίζονται «ως ένα εκ των τριών συστατικών στοιχείων (από κοινού με τη στάση και τη γνώση) που απαρτίζουν τις ικανότητες». Στον συγκεκριμένο ορισμό η εννοιολογική διαφορά μεταξύ δεξιοτήτων και ικανοτήτων

δεν είναι ιδιαίτερα ευδιάκριτη, καθώς έγκειται μόνο στο γεγονός ότι η ικανότητα εμπεριέχει δεξιότητες, εφόσον η ικανότητα αναφέρεται στη δυνατότητα εφαρμογής γνώσεων, δεξιοτήτων και συμπεριφορών ως προς την επίτευξη επιθυμητών αποτελεσμάτων. Σε μια πιο πρόσφατη προσπάθεια, ο OECD/ΟΟΣΑ (2019), σε κείμενο του σχετικά με το μέλλον της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων, αναφέρει ότι: «*δεξιότητες είναι η έμφυτη ή επίκτητη ικανότητα κάποιου/ας να φέρει εις πέρας διαδικασίες και να μπορεί να χρησιμοποιήσει τις γνώσεις του με τρόπο υπεύθυνο για να πετύχει έναν στόχο*». Και σε αυτόν τον ορισμό, όπως και στον προηγούμενο, δεν επιτυγχάνεται η εννοιολογική διάκριση μεταξύ δεξιοτήτων και ικανοτήτων, παρά μόνο η υπαγωγή των δεξιοτήτων στην ευρύτερη έννοια των ικανοτήτων.

Ο Payne (2004:1), αρκετά χρόνια πριν, είχε συλλάβει και καταγράψει τη δυσκολία προσέγγισης της έννοιας των δεξιοτήτων: «*Σχεδόν όλα φαίνεται να είναι δεξιότητες, από τη σκέψη και την επίλυση προβλημάτων μέχρι την ικανότητα κάποιου να χαμογελά*» (όπως αναφέρεται στο Λιντζέρης, 2020, σελ.37). Αυτό εν μέρει εξηγεί την απουσία τόσο ενός και μόνο θεωρητικού πλαισίου για τη δυνατότητα κατανόησης τους με έναν συνολικό και περιεκτικό τρόπο, όσο και ενός καθολικά αποδεκτού ορισμού τους, με αποτέλεσμα η έννοια τους να παραμένει σχετικά «νεφελώδης» (Λαλιώτη, 2019, σελ. 6).

Δεδομένης της πολυσημίας ή/και αμφισημίας που χαρακτηρίζει την έννοια των δεξιοτήτων, η παρούσα εργασία προσφεύγει σε έναν «επίσημο» ορισμό των δεξιοτήτων. Πρόκειται για τον ορισμό του *Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Προώθηση της Επαγγελματικής Κατάρτισης*, του γνωστού *Cedefop*, ο οποίος χρησιμοποιείται συχνά στο χώρο της εκπαίδευσης και κατάρτισης: «*οι δεξιότητες συνιστούν την ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνογνωσίας για την ολοκλήρωση καθηκόντων και την επίλυση προβλημάτων*» (Cedefop, n.d.d).

Κλείνοντας το παρόν κεφάλαιο, θεωρείται σκόπιμο να αναφερθεί πως «τα χαρακτηριστικά στοιχεία των δεξιοτήτων είναι ότι αναπτύσσονται σε βάθος χρόνου με την εξάσκηση μιας συγκεκριμένης εργασίας, ικανοποιούν τους στόχους που έχουν τεθεί, αποκτώνται κατά την συνεκτική δομή της συμπεριφοράς και μειώνονται οι απαιτήσεις σε προσπάθεια με την ανάπτυξή τους» (Proctor & Dutta , 1995).

2.1.2. Δεξιότητες και σύγχρονο περιβάλλον εργασίας

Η βασική πρόκληση που αντιμετωπίζουν σήμερα τα άτομα, η κοινωνία και οι φορείς διακυβέρνησης είναι οι συνεχείς και ταχύτατες αλλαγές στο τεχνολογικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον, οι οποίες απαιτούν άμεση και αποτελεσματική διαχείριση. Το σημαντικότερο πεδίο των συγκεκριμένων αλλαγών και κοινωνικών κραδασμών, είναι χωρίς αμφιβολία, το πεδίο της εργασίας (Λιντζέρης, 2020).

Η παγκοσμιοποίηση, η ραγδαία τεχνολογική-ψηφιακή ανάπτυξη, οι δημογραφικές αλλαγές και μια σειρά διαδοχικών κρίσεων (οικονομική, κλιματική, υγειονομική, ενεργειακή) μετέβαλαν και συνεχίζουν να μεταβάλλουν ταχύτατα την παγκόσμια αγορά εργασίας, ως προς το είδος, το περιεχόμενο και τον τρόπο εργασίας. Νέες ειδικότητες επαγγελματιών αναδύονται – ενώ ορισμένες από τις υφιστάμενες τείνουν να καταργηθούν – και ταυτόχρονα νέοι τρόποι εργασίας εισάγονται, αναδεικνύοντας ολοένα και πιο έντονα την ανάγκη εφοδιασμού του ανθρώπινου δυναμικού με καινούργιες και ποικίλες δεξιότητες, προκειμένου να ανταποκριθεί με επιτυχία στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Ενδεικτικά, μόνο η έλευση της πανδημίας του COVID-19 επιτάχυνε δραματικά την τάση ψηφιοποίησης και εισήγαγε νέους τρόπους εργασίας (π.χ. την τηλεργασία), επηρεάζοντας αρνητικά τη δυνατότητα απασχόλησης για πολλούς που δεν διέθεταν τις απαιτούμενες (ψηφιακές) δεξιότητες. Παράλληλα, αύξησε τις ανάγκες για προσωπικό στον τομέα της υγείας και της φροντίδας ηλικιωμένων, οι οποίες στην ΕΕ τουλάχιστον ήταν ήδη σταθερά αυξανόμενες εξαιτίας της γήρανσης του πληθυσμού της.

Σε αυτό το πλαίσιο, τα τελευταία χρόνια, εμφανίζεται μια αναζωπύρωση του ακαδημαϊκού και δημόσιου διαλόγου αναφορικά με τις δεξιότητες, γεγονός που συνδέεται κυρίως με την ευρύτερη αποδοχή της άποψης ότι η επένδυση στις δεξιότητες και η βέλτιστη αξιοποίηση του ανθρώπινου αποφέρει πολλά και διαφορετικά οφέλη σε διάφορα επίπεδα και τομείς. Στην επιχειρηματολογία που έχει αναπτυχθεί αναφορικά με τη μείζονα σημασία των δεξιοτήτων συχνά επισημαίνεται πως η κατάρτιση/επανακατάρτιση των ατόμων με κατάλληλες δεξιότητες μπορεί να συμβάλει στην καλύτερη προετοιμασία και προσαρμογή στις νέες συνθήκες, καθώς και στην άμβλυνση της παρατεταμένα υψηλής «αναντιστοιχίας δεξιοτήτων»¹ που

¹ Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αφορά την ασυμφωνία μεταξύ των προσόντων και των δεξιοτήτων που διαθέτουν τα άτομα και εκείνων που χρειάζεται η αγορά εργασίας.

σημειώνεται στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά εργασίας, και των αρνητικών συνεπειών της στην απασχολησιμότητα, στην παραγωγικότητα, στην ανάπτυξη και στην ανταγωνιστικότητα (European Commission: Skills and Qualifications, n.d· Λαλιώτη, 2019). Ειδικότερα, η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, είτε προέρχεται από υπερ-εκπαίδευση, είτε αφορά στην έλλειψη δεξιοτήτων σε σχέση με τις εξελισσόμενες απαιτήσεις του περιεχομένου των επαγγελμάτων, κοστίζει τόσο στα μεμονωμένα άτομα (κακές συνθήκες και όροι εργασίας, χαμηλές αμοιβές, επισφάλεια, ανεργία) όσο και στην οικονομία (παραγωγικότητα, ανταγωνιστικότητα) (Λιντζάρης, 2020).

Στη βάση της παραπάνω συλλογιστικής, οι κατάλληλες δεξιότητες θεωρούνται το «όχημα» που μπορεί να διασφαλίσει στα άτομα τόσο την συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, όσο και την ικανότητα τους να είναι αποτελεσματικοί στην εργασία τους, να ωφελούν τους εαυτούς τους, τους εργοδότες και την ευρύτερη οικονομία. Αναλυτικότερα, υποστηρίζεται ότι η ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων ωφελεί τα άτομα, τις επιχειρήσεις και τις κοινωνίες κατά τους εξής τρόπους (Λαλιώτη, 2019· Panagiotopoulos, & Karanikola, 2017):

α) Τα άτομα γίνονται πιο ικανά στο να αποκτήσουν ή να διατηρήσουν μια θέση εργασίας της επιλογής τους, πιο αποτελεσματικά και παραγωγικά στην εργασία τους με δυνατότητες επαγγελματικής προόδου και αύξησης του εισοδήματός τους. Επιπρόσθετα, τονώνεται η αυτοπεποίθησή τους και αποκτούν το αίσθημα ασφάλειας σε ένα άγνωστο και συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο.

β) Οι επιχειρήσεις γίνονται πιο καινοτόμες, πιο παραγωγικές και κατ' επέκταση πιο ανταγωνιστικές.

γ) Οι κοινωνίες γίνονται πιο δίκαιες και συμμετοχικές με ελαχιστοποίηση του κοινωνικού αποκλεισμού, της ανεργίας και του φαινομένου της φτώχειας.

Γενικότερα, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων θεωρείται απαραίτητη συνθήκη για τη βιωσιμότητα και ανάπτυξη των εθνικών και περιφερειακών αγορών, οι οποίες, τα τελευταία χρόνια, καλούνται να αντιμετωπίσουν άμεσα και αποτελεσματικά τις νέες προκλήσεις που εμφανίζονται στο προσκήνιο (ψηφιακή μετάβαση της οικονομίας, νέοι τρόποι εργασίας, αναντιστοιχία δεξιοτήτων, δημογραφικές αλλαγές, αύξηση του προσδόκιμου ζωής και των αντίστοιχων ορίων εργασιακής ζωής, τεχνητή νοημοσύνη κ.α.). Εξίσου ζωτικής σημασίας είναι και για τα ίδια τα κράτη, τα οποία, στον διεθνή αγώνα για ταλέντα, καλούνται να καλλιεργήσουν στους εργαζόμενους τους δεξιότητες, προκειμένου να μειώσουν τη διασπορά ταλέντων, να προσελκύσουν

ταλέντα από άλλα κράτη, να διευκολύνουν τη μετακίνηση και να αξιοποιήσουν καλύτερα τις δεξιότητες των μεταναστών (European Commission, 2022).

Καθοριστικός είναι επίσης ο ρόλος των δεξιοτήτων στην προώθηση της ευημερίας, καθώς οι χώρες που έχουν επενδύσει σοφά στην κατάρτιση δεξιοτήτων έχουν σημειώσει σημαντική πρόοδο στη δίκαιη ανάπτυξη. Συχνά μάλιστα υποστηρίζεται πως οι επενδύσεις στην κατάρτιση των ατόμων με δεξιότητες θα μπορούσαν να συμβάλουν στην προστασία των χωρών από τις επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης και στην έξοδο μεγάλου αριθμού ανθρώπων από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό (Panagiotopoulos & Karanikola, 2017).

Η ιδιαίτερη οικονομική και κοινωνική σημασία των επαγγελματικών δεξιοτήτων εξηγεί το έντονο ενδιαφέρον και την ανάληψη πολιτικών πρωτοβουλιών για την ανάπτυξή τους κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Τα τελευταία χρόνια μάλιστα, η μελέτη, πρόγνωση, καταγραφή και ανάπτυξη των αναγκών για την εργασία δεξιοτήτων αποτελούν μείζονα πολιτική προτεραιότητα. Όλοι οι μεγάλοι διεθνείς οργανισμοί (όπως για παράδειγμα OECD, ILO, EU, UNESCO, Παγκόσμια Τράπεζα), αλλά και ένας μεγάλος αριθμός φορέων και δικτύων που δραστηριοποιούνται στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης και κατάρτισης, έχουν συστήσει σχετικά τμήματα και μονάδες έρευνας με σκοπό την ανάδειξη των αναγκών για το σύγχρονο εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον δεξιοτήτων. Ειδικότερα, στην ΕΕ, το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Προώθηση της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), έχει ορίσει τις δεξιότητες ως ένα από τα τέσσερα βασικά πεδία μελέτης σε πανευρωπαϊκό επίπεδο και ταυτόχρονα έχει δημιουργήσει ψηφιακή πύλη για τις δεξιότητες με σχετικές πληροφορίες ανά κλάδο, επάγγελμα και χώρα (Λιντζέρης, 2020).

Στη βιβλιογραφία εντοπίζεται πληθώρα από τυπολογίες δεξιοτήτων, προερχόμενες από τους προαναφερθείς φορείς και οργανισμούς. Η κύρια διάκριση των συγκεκριμένων τυπολογιών/κατηγοριών είναι σε «γενικές», οι οποίες αφορούν δεξιότητες που χρειάζεται να έχει το άτομο στην πορεία της ζωής του και σε «ειδικές-επαγγελματικές», οι οποίες έχουν σχέση με το επάγγελμα. Οι εν λόγω δύο κατηγορίες λαμβάνουν διαφορετικές ονομασίες, ανάλογα με τον φορέα που τις έχει αναδείξει, με αποτέλεσμα να τις συναντούμε συχνά ως τεχνικές, γνωστικές, μεταβιβάσιμες ή όχι, εγκάρσιες, οριζόντιες και άλλες πολλές, με σχετική συνάφεια και αλληλοκάλυψη μεταξύ τους. Δεδομένης της μεγάλης ρευστότητας των μορφών και των περιεχομένων της εργασίας στη σύγχρονη εποχή, τα περιεχόμενα των

προτεινόμενων τυπολογιών δεξιοτήτων δεν μπορούν να καταλήξουν σε οριστικές, σταθερές και διαρκείς για μεγάλες χρονικές περιόδους, κατατάξεις. Από την άλλη, εκείνο που διαπιστώνεται στη διερεύνηση της ζήτησης των δεξιοτήτων σήμερα, είναι η συμφωνία των ερευνητών σχετικά με την εξέλιξη τους. Συγκεκριμένα, τα τελευταία χρόνια, εμφανίζεται μια μετατόπιση του κέντρου βάρους από τις τυπικές και ειδικές επαγγελματικές προς τις μη τυπικές και γενικές δεξιότητες. Αυτή η μετατόπιση οφείλεται κυρίως στους εργοδότες, οι οποίοι περισσότερο από όλους έχουν αναδείξει τις ήπιες δεξιότητες σε υψηλής ζήτησης δεξιότητες στην αγορά εργασίας (Λιντζέρης, 2020).

Στο πλαίσιο της προσπάθειας ανάπτυξης των αναγκαίων δεξιοτήτων για το σύγχρονο εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον, διεθνείς οργανισμοί (μεταξύ των οποίων και η ΕΕ) τοποθετούν στο επίκεντρο της πολιτικής τους ατζέντας τον σχεδιασμό, την προώθηση και εφαρμογή στρατηγικών ανάπτυξης δεξιοτήτων. Παράλληλα, εξαιτίας της δυσκολίας που παρουσιάζουν τα εκπαιδευτικά συστήματα να ακολουθήσουν τις ταχύτατες μεταβολές στη σύγχρονη αγορά εργασίας, το ενδιαφέρον των εν λόγω οργανισμών στρέφεται, ολοένα και πιο ενισχυμένα τα τελευταία χρόνια, στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Στο πλαίσιο αυτό, διεθνείς οργανισμοί όπως για παράδειγμα OECD, ILO, UN, EU, αναδεικνύουν σε κείμενα τους τη σημασία του επαγγελματικού προσανατολισμού, γεγονός που αντανακλά πως η ανάγκη για καθοδήγηση έχει αυξηθεί σημαντικά, καθώς η σημερινή αγορά εργασίας είναι πιο ταραχώδης και ασκεί αυξανόμενη πίεση για αναβάθμιση δεξιοτήτων (upskilling) και επανακατάρτιση (reskilling) (Μόσχου, 2022).

2.1.3. Βασικές κατηγορίες δεξιοτήτων

2.1.3.1. Hard and Soft skills

Σύμφωνα με την Ε.Ε., η απόκτηση βασικών δεξιοτήτων είναι απαραίτητη για κάθε άτομο προκειμένου να επιτύχει την προσωπική ολοκλήρωση και ανάπτυξη του, την απασχολησιμότητα, την κοινωνική ένταξη και την ενεργό συμμετοχή του στα κοινά (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2018). Οι δεξιότητες αποκτούνται και αναπτύσσονται μέσω της διαδικασίας μάθησης, η οποία μπορεί να είναι τυπική, μη τυπική, άτυπη, αρχική και δια βίου.

Η πιο συχνή και πλέον εδραιωμένη διάκριση των δεξιοτήτων είναι εκείνη σε Hard και Soft skills. Οι ονομαζόμενες Hard skills (Κάθετες ή σκληρές δεξιότητες) αφορούν τις ειδικές ή τεχνικές διδάξιμες δεξιότητες που συνδέονται με μια συγκεκριμένη εργασία και με το κάθε επάγγελμα χωριστά. Τις αποκτά κανείς μέσω της εκπαίδευσης/κατάρτισης και της πρακτικής, ενώ μπορούν να διδαχθούν και συνήθως να αποδειχθούν στους εργοδότες με πιστοποιήσεις, πτυχία ή διπλώματα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή: EPALÉ, 2018). Παραδείγματα τέτοιων δεξιοτήτων είναι:

- Η ειδικότητα (με πιστοποίηση ή πτυχίο) σε ένα επαγγελματικό τομέα
- Η ικανότητα διαχείρισης εγγράφων
- Η μαθηματική ικανότητα
- Η τεχνογνωσία σε εφαρμογές λογισμικού
- Η ομιλία μιας ξένης γλώσσας
- Η ικανότητα πραγματοποίησης υπολογισμών

Από την άλλη, οι ονομαζόμενες Soft skills (Οριζόντιες ή ήπιες δεξιότητες) αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του κάθε ατόμου. Οι επιχειρήσεις ολοένα και περισσότερο τοποθετούν τις εν λόγω δεξιότητες πολύ ψηλά ως προς τη σημαντικότητά τους. Πρόκειται για εκείνες τις δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτουμε ανεξάρτητα από το επάγγελμα που ασκούμε, με βασικό χαρακτηριστικό τους ότι είναι μεταβιβάσιμες, δηλαδή μεταφέρονται από ένα οποιοδήποτε προσωπικό, επαγγελματικό, κοινωνικό πλαίσιο σε ένα άλλο, με τις κυριότερες εξ αυτών να είναι οι εξής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή: EPALÉ, 2018):

- *Επικοινωνιακές.* Αναφέρονται στην άριστη χρήση του γραπτού και του προφορικού λόγου, στην ενεργητική ακρόαση και στην ενσυναίσθηση.
- *Επίλυσης προβλημάτων.* Αφορά την ικανότητα εύρεσης βέλτιστης λύσης σε κάθε πρόβλημα που παρουσιάζεται, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες, το πλαίσιο και ένα σύνολο από παράγοντες.
- *Ικανότητας ομαδικής εργασίας.* Αφορά την ικανότητα συνεργασίας με άλλους για την επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος.

- *Οργάνωσης και διαχείρισης χρόνου.* Αναφέρεται στην ικανότητα έγκαιρης ολοκλήρωσης μιας αρμοδιότητας με αποτελεσματική οργάνωση και διαχείριση του χρόνου μας.
- *Προσαρμοστικότητα.* Αφορά την ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές και στις νέες συνθήκες και αποτελεσματικής διαχείρισης τους, καθώς και ευελιξίας και θετικής στάσης στην ανάληψη νέων αρμοδιοτήτων.
- *Κριτικής σκέψης.* Αφορά την ικανότητα του ατόμου να βλέπει πίσω από τις γραμμές, να κατανοεί και να καταλαβαίνει περισσότερα από τα προφανή, μέσω του αναστοχασμού, της αποδόμησης, ανάλυσης, εξέτασης από διαφορετικές οπτικές γωνίες.

Είναι προφανές πως στη σύγχρονη εποχή, ένας συνδυασμός στοιχείων και από τις δύο προαναφερθείσες κατηγορίες αποτελεί προϋπόθεση για την επίτευξη μιας επιτυχημένης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

2. 1. 3. 2. Δεξιότητες του 21ου αιώνα

Οι δεξιότητες του 21ου αιώνα καθορίζονται ως ένα σύνολο δεξιοτήτων πάνω στις οποίες βασίζεται ο σύγχρονος άνθρωπος για να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις σύγχρονες ανάγκες και συνθήκες, σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο. Αφορά δεξιότητες που η απόκτηση τους συμβάλει στην καλύτερη προετοιμασία του ατόμου για την αντιμετώπιση του ταχύτατου βηματισμού των σύγχρονων αγορών, των τεχνολογιών και των καινοτόμων αλλαγών. Διάφοροι οργανισμοί και εταιρείες με τεχνογνωσία στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης (όπως OECD, UNESCO, E.E, Microsoft Corporation), έχουν κατασκευάσει πλαίσια με τις δεξιότητες που απαιτούνται για τον 21ο αιώνα, τα οποία, ωστόσο, διαφοροποιούνται μεταξύ τους εξαιτίας της έμφασης που δίνει ο εκάστοτε οργανισμός ή φορέας σε διαφορετικά στοιχεία (Voogt & Roblin, 2010). Παραδείγματα τέτοιων πλαισίων είναι: *Partnership for 21st Century Skills (P21)*, *EnGauge, Assessment and Teaching of 21st Century Skills (ATCS)*, *European Reference Framework: Key Competences for Lifelong Learning*, *21st Century Fluency*, *21st Century Schools*.

Στο παρόν κεφάλαιο αναλύονται τα πλαίσια *Partnership for 21st Century Skills (P21)* και *European Reference Framework: Key Competences for Lifelong Learning*

(Ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς για τις βασικές ικανότητες για τη δια βίου μάθηση). Η επιλογή των συγκεκριμένων πλαισίων έγινε για το πρώτο με κριτήριο την μεγαλύτερη προβολή του στη βιβλιογραφία και για το δεύτερο με κριτήριο την ευρωπαϊκή διάσταση του.

2. 1. 3. 2. 1. Σύμπραξη για τις δεξιότητες του 21ου αιώνα (P21) (Partnership for 21st Century Skills (P21))

Η Σύμπραξη για τις δεξιότητες του 21ου αιώνα (P21)(Partnership for 21st Century Skills (P21)), αναπτύχθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες με στόχο να τοποθετηθούν οι δεξιότητες του 21ου αιώνα στο επίκεντρο της 12ετούς εκπαίδευσης. Ο P21 είναι ένας εθνικός οργανισμός που ιδρύθηκε το 2001 με τη χορηγία της κυβέρνησης των Ηνωμένων Πολιτειών και αρκετών οργανισμών από τον ιδιωτικό τομέα (π.χ. Apple Computer, Cisco Systems, Dell Computer Corporation, Microsoft Corporation, National Educational Association, κ.λπ.) (Voogt, & Roblin, 2010, p. 5). Στο εν λόγω πλαίσιο οι δεξιότητες του 21ου αιώνα διακρίνονται στις εξής τρεις κατηγορίες: 1) δεξιότητες μάθησης, 2) δεξιότητες αλφαριθμητισμού, 3) δεξιότητες ζωής. Κάθε ομάδα δεξιοτήτων παίζει ιδιαίτερο ρόλο στην ικανότητά μας να αξιοποιήσουμε τις γνώσεις μας, τα δημιουργικά μας ταλέντα και τις μοναδικές μας δεξιότητες στον 21ο αιώνα. Πιο αναλυτικά, οι τρεις κατηγορίες δεξιοτήτων περιλαμβάνουν (Fadel, 2008· Instudies, χ.χ.):

1) *Δεξιότητες Μάθησης*. Αφορούν την Κριτική Σκέψη, τη Δημιουργικότητα, τη Συνεργασία και την Επικοινωνία ή αλλιώς τα 4C (Critical Thinking, Creativity, Collaboration and Communication). Πρόκειται για δεξιότητες που επιτρέπουν στο άτομο να προσαρμόζεται στις υπάρχουσες συνθήκες και να αποτυπώνει τις δικές του ιδέες καινοτομίας στο περιβάλλον και στους γύρω ανθρώπους του. Αναλυτικότερα:

- Η Κριτική Σκέψη αφορά την ικανότητα ανάλυσης και εύρεσης λύσεων σε προβλήματα.
- Η Δημιουργικότητα αφορά την κατοχή και χρήση της φαντασίας με σκοπό την γέννηση της καινοτομίας.
- Η Συνεργασία αφορά τον συνδυασμό και το μοίρασμα γνώσεων και δεξιοτήτων που ωφελεί όλους τους εμπλεκόμενους στη διαδικασία.

- Η Επικοινωνία αποτελεί τη βάση για μια επιτυχημένη συνεργασία και έκφραση των ικανοτήτων μας στη δημιουργικότητα και την κριτική μας σκέψη.

2) *Δεξιότητες Αλφαριθμητισμού*. Ο Ψηφιακός Αλφαριθμητισμός, ο Αλφαριθμητισμός στα Μέσα Ενημέρωσης και ο Τεχνολογικός Αλφαριθμητισμός ή οι δεξιότητες IMT (Information Literacy, Media Literacy and Technology Literacy) αποτελούν τις Δεξιότητες Αλφαριθμητισμού του 21ου αιώνα, στις οποίες βασίζονται τα άτομα προκειμένου να έχουν πρόσβαση στη γνώση και να αλληλοεπιδρούν με τους άλλους σε έναν ψηφιακό κόσμο. Αναλυτικότερα:

- Ο Ψηφιακός Αλφαριθμητισμός επιτρέπει να κατανοούμε και να αναλύουμε τα ψηφιακά δεδομένα γύρω μας, όπως για παράδειγμα να διακρίνουμε την πραγματικότητα από τη φαντασία σε ένα άρθρο στο διαδίκτυο, να διεκπεραιώνουμε τη δική μας έρευνα για ένα θέμα του ενδιαφέροντος μας και να εξάγουμε χρήσιμα συμπεράσματα.
- Ο Αλφαριθμητισμός στα Μέσα Ενημέρωσης σχετίζεται με την ικανότητά μας να απομονώνουμε τις πολύτιμες και αξιόπιστες πηγές από το ψηφιακό περιβάλλον, το οποίο χαρακτηρίζεται από υπερπληροφόρηση και παραπληροφόρηση.
- Ο Τεχνολογικός Αλφαριθμητισμός σχετίζεται με την επίγνωση και κατανόηση της τεχνολογίας στο σύγχρονο περιβάλλον που μας περιβάλλει, τι και γιατί αυτή κάνει ό, τι κάνει και πώς μπορούμε να ωφεληθούμε από τη χρήση.

3) *Δεξιότητες Ζωής / Καριέρας*. Αποτελούν βασικές δεξιότητες τόσο σε προσωπικό όσο και στο επαγγελματικό επίπεδο για τους διαφορετικούς ρόλους που καλούμαστε να έχουμε στον 21ο αιώνα. Πρόκειται για την Ευελιξία, την Ηγεσία, την Πρωτοβουλία, την Παραγωγικότητα και τις Κοινωνικές Δεξιότητες ή δεξιότητες FLIP (Flexibility, Leadership, Initiative, Productivity). Αναλυτικότερα:

- Η Ευελιξία καθορίζει την ικανότητά μας να προσαρμοζόμαστε στην αλλαγή και την ετοιμότητά μας για αναθεώρηση του τρόπου σκέψης μας. Αποτελεί μείζονος σημασίας δεξιότητα για τον 21ο αιώνα όπου τα πάντα γύρω μας μεταβάλλονται ραγδαία, ανεξάρτητα από τη δική μας βούληση.
- Η Ηγεσία αφορά την ικανότητα του ατόμου να πρωτοστατήσει και να πάρει ηγετικό ρόλο στον καθορισμό στόχων, στις μετρήσεις προόδου και στην καθοδήγηση των ανθρώπων για την επίτευξη των στόχων αυτών.

- Η Πρωτοβουλία έχει να κάνει με την ικανότητά του ατόμου να λειτουργεί με αυτονομία, πέρα από τα καθιερωμένα πρότυπα της εργασίας που επιτελεί.
- Η Παραγωγικότητα αφορά την ικανότητα του ατόμου να είναι αποδοτικός και αποτελεσματικός στη διαχείριση του χρόνου, να βάζει προτεραιότητες και να εφαρμόζει σωστές στρατηγικές.
- Οι Κοινωνικές & Συναισθηματικές Δεξιότητες σχετίζονται με τη δικτύωση, τη συνεργασία και την πρόοδο σε μια αμοιβαία προσπάθεια προς την επίτευξη κοινών στόχων και καινοτομίας. Σήμερα, στην εποχή της τεχνολογίας, είναι πιο σημαντικές από ποτέ.

2. 1. 3. 2. 2. Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Βασικές Ικανότητες για τη Δια Βίου Μάθηση (European Reference Framework: Key Competences for Lifelong Learning)

Το *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Βασικές Ικανότητες για τη Δια Βίου Μάθηση* δημιουργήθηκε το 2006, με Σύσταση του Συμβουλίου της ΕΕ (2006) και έπειτα από πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η δημιουργία του συγκεκριμένου πλαισίου αποτέλεσε ένα από τα πρώτα βήματα στην οικοδόμηση σαφών πλαισίων αναφοράς που να σχετίζονται με τις γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων και να διευκολύνουν κοινές πρωτοβουλίες και δράσεις για την ανάπτυξη τους (Μπουτσιούκη, Σ., 2017, σελ.345).

Το 2018 πραγματοποιήθηκε αναθεώρηση της συγκεκριμένης σύστασης με στόχο την ανάπτυξη κοινής και επικαιροποιημένης αντίληψης των βασικών ικανοτήτων, την προώθηση της εισαγωγής τους στα προγράμματα σπουδών εκπαίδευσης και κατάρτισης και την παροχή υποστήριξης για τη βελτίωση της ανάπτυξης και της αξιολόγησης τους. Στη νέα Σύσταση υποστηρίζεται ότι «*Σε έναν ραγδαία μεταβαλλόμενο και ιδιαίτερα διασυνδεδεμένο κόσμο, κάθε άτομο θα χρειάζεται ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων και ικανοτήτων, ενώ θα πρέπει να τις αναπτύσσει συνεχώς καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του*» (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2018). Ειδικότερα, το αναθεωρημένο *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Βασικές Ικανότητες για τη Δια Βίου Μάθηση* (2018) προσδιορίζει τις εξής οκτώ βασικές δεξιότητες, οι οποίες είναι απαραίτητες σε κάθε άτομο για την προσωπική ολοκλήρωση του, την απασχολησιμότητα, την ενεργό συμμετοχή του στα κοινά, την κοινωνική του ένταξη και την επίτευξη ενός υγιούς και βιώσιμου τρόπου ζωής:

1. *Ικανότητα γραμματισμού.* Αναφέρεται στην δεξιότητα του ατόμου να επικοινωνεί σε προφορική και γραπτή μορφή (ακρόαση, ομιλία, ανάγνωση και γραφή), να παρακολουθεί και να προσαρμόζει την επικοινωνία του στις απαιτήσεις κάθε κατάστασης.
2. *Πολυγλωσσική ικανότητα.* Συνίστανται στις δεξιότητες κατανόησης προφορικών μηνυμάτων, συνομιλιών και ανάγνωσης, κατανόησης και σύνταξης κειμένων, με διαφορετικά επίπεδα επάρκειας σε διαφορετικές γλώσσες, ανάλογα με τις ανάγκες του ατόμου. Επιπρόσθετα, συνίσταται στις δεξιότητες χρησιμοποίησης κατάλληλων εργαλείων εκμάθησης ξένων γλωσσών, τυπικά, μη τυπικά και ατύπως καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου.
3. *Μαθηματική ικανότητα και ικανότητα στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία και τη μηχανική.* Περιλαμβάνει δεξιότητες ανάπτυξης και εφαρμογής μαθηματικών συλλογισμών για την επίλυση διαφόρων προβλημάτων που ανακύπτουν καθημερινά στο σπίτι και στην εργασία, καθώς και κατανόησης και αξιολόγησης αντίστοιχων ακολουθιών επιχειρημάτων. Επιπλέον, περιλαμβάνει δεξιότητες χρησιμοποίησης μαθηματικής λογικής, κατανόησης της μαθηματικής απόδειξης, επικοινωνίας με μαθηματική γλώσσα, καθώς και χρησιμοποίησης κατάλληλων βοηθημάτων (συμπεριλαμβανομένων των στατιστικών στοιχείων και γραφημάτων), και κατανόησης των μαθηματικών πτυχών της ψηφιοποίησης.
4. *Ψηφιακή ικανότητα.* Περιλαμβάνει δεξιότητες χρήσης, πρόσβασης, φιλτραρίσματος, αξιολόγησης, δημιουργίας, προγραμματισμού και ασφαλούς διαμοιρασμού ψηφιακού περιεχομένου. Επίσης, δεξιότητες χρήσης και ενασχόλησης με τις ψηφιακές τεχνολογίες, με αυτοπεποίθηση, αλλά και με κριτικό πνεύμα, για την μάθηση, την εργασία, την ψυχαγωγία και την επικοινωνία.
5. *Προσωπική, κοινωνική και μεταγνωστική ικανότητα.* Εμπεριέχει δεξιότητες προσδιορισμού των ικανοτήτων του ατόμου, εστίασης της προσοχής, αντιμετώπισης της πολυπλοκότητας, κριτικού αναστοχασμού και λήψης αποφάσεων. Συνίσταται στην ικανότητα του ατόμου για μάθηση και εργασία σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο, για οργάνωση, αξιολόγηση, διάδοση και συνέχιση της διαδικασίας μάθησης, καθώς και για αποτελεσματική διαχείριση της σταδιοδρομίας και των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων του. Επίσης, περιλαμβάνει δεξιότητες όπως η ανθεκτικότητα στην αβεβαιότητα και το άγχος,

η επικοινωνία σε διαφορετικά περιβάλλοντα, η συνεργασία σε ομάδες, η έκφραση και κατανόηση διαφορετικών απόψεων, η ανεκτικότητα.

6. *Ικανότητα του πολίτη*. Συνίσταται σε δεξιότητες αποτελεσματικής συνδιαλλαγής με άλλους σε θέματα κοινού ή δημόσιου ενδιαφέροντος. Ειδικότερα, περιλαμβάνει δεξιότητες κριτικής σκέψης και ολοκληρωμένης επίλυσης προβλημάτων, όπως και δεξιότητες επιχειρηματολογίας και εποικοδομητικής συμμετοχής σε κοινοτικές δραστηριότητες, καθώς και σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε τοπικό, εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.
7. *Ικανότητα του επιχειρείν*. Συνίσταται στη δεξιότητα της δημιουργικότητας, η οποία περιλαμβάνει τη φαντασία, τη στρατηγική σκέψη και τη δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων, την κριτική και εποικοδομητική αναστοχαστική σκέψη στο πλαίσιο εξελισσόμενων δημιουργικών διαδικασιών και καινοτομίας. Περιλαμβάνει επίσης δεξιότητες τόσο αυτόνομης όσο και ομαδικής εργασίας, με σκοπό την κινητοποίηση πόρων, τη διατήρηση της δραστηριότητας, τη λήψη οικονομικών αποφάσεων.
8. *Ικανότητα πολιτιστικής συνείδησης και έκφρασης*. Συνίσταται σε δεξιότητες έκφρασης και ερμηνείας μεταφορικών και αφηρημένων ιδεών, εμπειριών και συναισθημάτων με ενσυναίσθηση, μέσα σε ένα ευρύ φάσμα πολιτιστικών δραστηριοτήτων.

Είναι προφανές πως το συγκεκριμένο πλαίσιο βασικών ικανοτήτων στην ουσία αποτελεί ένα σύνολο από δεξιότητες, γνώσεις και αξίες, οι οποίες μπορούν να ασκήσουν καθοριστική επίδραση στην ανάπτυξη των ατόμων, στην κοινωνική και επαγγελματική τους ενσωμάτωση και, εν τέλει, στη δυνατότητα αυτοπραγμάτωσης τους (Μπουτσιούκη, 2017, σελ. 347).

2.1.4. Δεξιότητες υψηλής ζήτησης στην ευρωπαϊκή και εγχώρια αγορά εργασίας

Όπως ήδη αναφέρθηκε σε προηγούμενα κεφάλαια, οι ραγδαίες εξελίξεις των τελευταίων δεκαετιών μετέβαλλαν και συνεχίζουν να μεταβάλλουν την αγορά εργασίας και συνακόλουθα τη σύνθεση των απαιτούμενων δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Ως εκ τούτου, η ανάδειξη των δεξιοτήτων που απαιτούνται από την σημερινή αγορά εργασίας θεωρείται σημαίνουσα τόσο για τους εργαζόμενους και όσους αναζητούν εργασία όσο και για τους εργοδότες και τους

φορείς χάραξης πολιτικής. Στο πλαίσιο αυτό, έρευνες φορέων, δίκτυών και οργανισμών που παρακολουθούν τις τάσεις και τη ζήτηση της σύγχρονης αγοράς εργασίας, αναδεικνύουν τις δεξιότητες που ζητούν οι σημερινοί εργοδότες, αποσκοπώντας στην επίτευξη σύζευξης προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Γεγονός είναι πως οι συγκεκριμένες έρευνες συνήθως εξετάζουν ορισμένους κλάδους της αγοράς εργασίας και ενδεικτικά ορισμένες γεωγραφικές περιοχές. Ωστόσο, δίνουν μια γενικότερη εικόνα των αναγκών και, δίχως άλλο, συμβάλουν στην καλύτερη ενημέρωση των ενδιαφερομένων μερών.

Σε γενικές γραμμές, εκείνο που αναδεικνύεται από τις προαναφερθείσες έρευνες είναι πως οι δεξιότητες σε ζήτηση σήμερα δεν περιορίζονται μόνο στις τεχνικές που αφορούν το εκάστοτε επάγγελμα (hard skills), αλλά επεκτείνονται και στις λεγόμενες ήπιες δεξιότητες (soft skills), τις οποίες μάλιστα οι εργοδότες τοποθετούν πολύ ψηλά στη λίστα τους ως προς τη σημαντικότητά τους. Ιδιαίτερα, οι πάνω από ένα χρόνο δυσμενείς επιπτώσεις της πανδημίας του COVID-19 για τις επιχειρήσεις, είχαν ως αποτέλεσμα πολλοί εργοδότες να αναζητούν πλέον υπαλλήλους που να είναι αξιόπιστοι, καινοτόμοι, ικανοί για μάθηση και για προσαρμογή στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες.

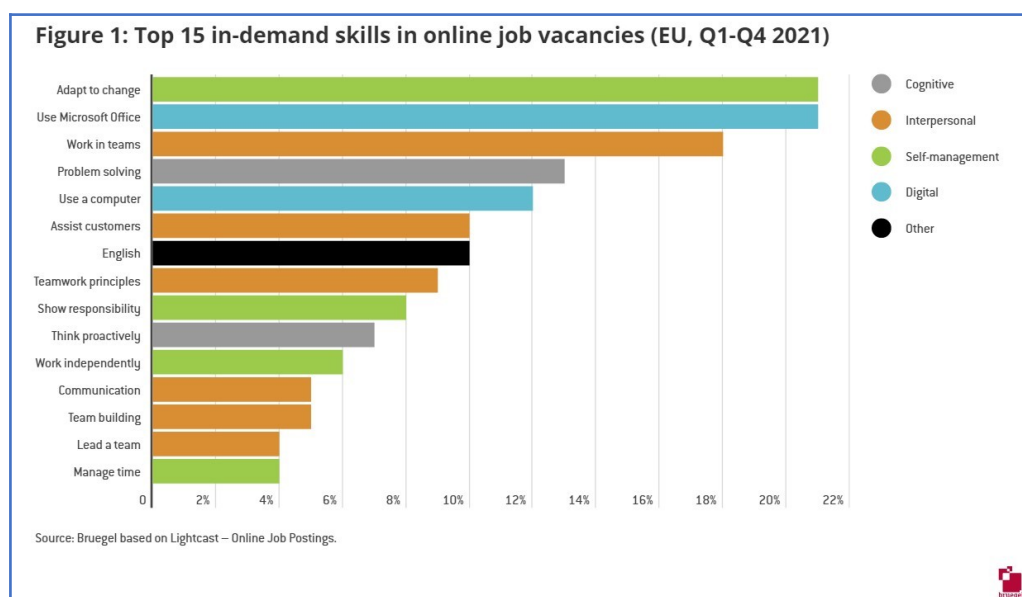
Στην έρευνα που πραγματοποίησε η Laura Nurski (2022) για το ευρωπαϊκό think tank Bruegel², διακρίνει 4 κατηγορίες δεξιοτήτων με υψηλή ζήτηση στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, με τις τρεις εξ αυτών να αφορούν ήπιες δεξιότητες:

1. Τις *γνωσιακές*, οι οποίες περιλαμβάνουν την κριτική σκέψη, την επίλυση προβλημάτων και την ανάλυση.
2. Τις *διαπροσωπικές*, οι οποίες περιλαμβάνουν την ικανότητα ομαδικής εργασίας και συνεργασίας, την ικανότητα επικοινωνίας και τη συναισθηματική νοημοσύνη.
3. Της *αυτοδιαχείρισης* που περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη δυνατότητα αυτοελέγχου, αποφασιστικότητας και προσαρμοστικότητας.
4. Τις *τεχνολογικές και ψηφιακές*, η κατοχή των οποίων θεωρείται σχεδόν δεδομένη για όσους αναζητούν εργασία σήμερα.

Σύμφωνα με την ίδια, η έκταση της αυξημένης ζήτησης για ήπιες δεξιότητες είναι εμφανής στην ανάλυση ενός συνόλου διαδικτυακών αγγελιών εργασίας του 2021 στην ΕΕ (Διάγραμμα 1), από την οποία προκύπτει ότι από τις 15 πρώτες σε ζήτηση δεξιότητες, οι 13 αφορούν ήπιες δεξιότητες.

² Το Bruegel είναι ένα ευρωπαϊκό think tank που ειδικεύεται στα οικονομικά, ανάλυση και συζήτηση. Στα μέλη της περιλαμβάνονται κυβερνήσεις κρατών μελών της ΕΕ, διεθνείς εταιρίες και ιδρύματα (<https://www.bruegel.org/bruegel-european-think-tank-specialises-economics>)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Οι 15 πιο υψηλά ζητούμενες δεξιότητες σε διαδικτυακές αγγελίες εργασίας στην ΕΕ το 2021

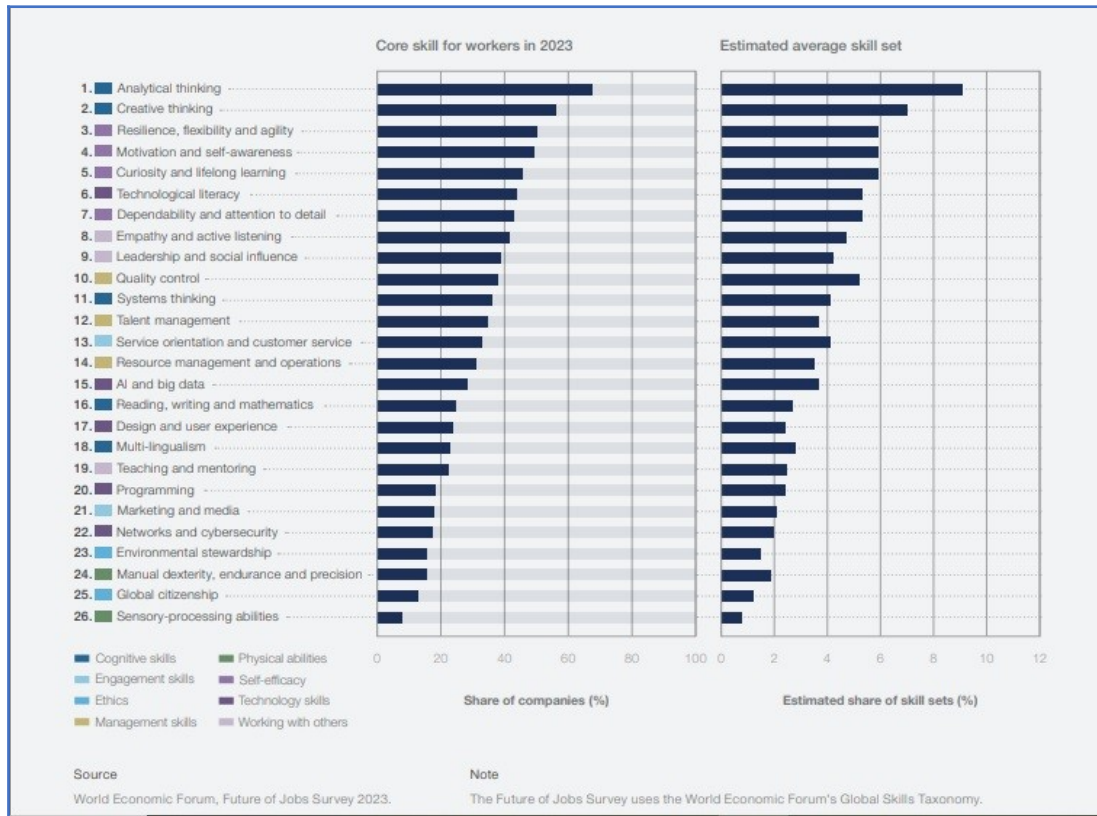


Πηγή: Nurski, L. (2022): <https://www.bruegel.org/blog-post/beyond-training-gap-learning-foundational-skills-job>

Όπως διαφαίνεται στο Διάγραμμα 1, οι 15 πρώτες σε ζήτηση δεξιότητες, κατά σειρά προτεραιότητας είναι: η προσαρμοστικότητα, η χρήση του Office, η εργασία σε ομάδες, η επίλυση προβλημάτων, η χρήση Η/Υ, η εξυπηρέτηση πελατών, τα αγγλικά, οι αρχές ομαδικής εργασίας, η υπευθυνότητα, η προβλεψιμότητα, η επικοινωνία, η δημιουργία ομάδας, η καθοδήγηση ομάδας, η διαχείριση χρόνου.

Την υψηλή ζήτηση σε ήπιες δεξιότητες στη σύγχρονη αγορά εργασίας όχι μόνο σε ευρωπαϊκό αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο επιβεβαιώνει και η πρόσφατη έκθεση του *World Economic Forum* (2023), “Future of Jobs Report 2023”, η οποία βασίστηκε σε έρευνα 803 εταιρειών σε 27 βιομηχανικούς ομίλους και 45 διαφορετικές οικονομίες από όλες τις περιοχές του κόσμου. Στα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύονται ποιες είναι οι βασικές δεξιότητες το 2023, όπως και ποιες θα γίνουν ζωτικής σημασίας τα επόμενα χρόνια. Σύμφωνα με την εν λόγω έκθεση, στις 10 πρώτες σε ζήτηση δεξιότητες το 2023 (Διάγραμμα 2), οι 9 ανήκουν στις ήπιες δεξιότητες.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Βασικές δεξιότητες για τους εργαζόμενους το 2023



Πηγή: World Economic Forum (2023):

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Αναλυτικότερα: η αναλυτική σκέψη και η δημιουργική σκέψη παραμένουν οι πιο σημαντικές δεξιότητες για τους εργαζόμενους το 2023. Ακολουθούν τρεις δεξιότητες αυτοαποτελεσματικότητας – ανθεκτικότητα, ευελιξία και ευκινησία, κίνητρο και αυτογνωσία και περιέργεια και δια βίου μάθηση – σε αναγνώριση της σημασίας της ικανότητας των εργαζομένων να προσαρμοστούν σε διαταραγμένους χώρους εργασίας. Η αξιοπιστία και η προσοχή στη λεπτομέρεια, κατατάσσεται στην έκτη θέση, πίσω από τον τεχνολογικό αλφαριθμητισμό. Η δεκάδα των βασικών δεξιοτήτων συμπληρώνεται από τη συνεργασία με άλλους, την ενσυναίσθηση και ενεργητική ακρόαση, την ηγεσία και κοινωνική επιρροή, και από τον ποιοτικό έλεγχο (World Economic Forum, 2023).

Λαμβάνοντας υπόψη τις δύο παραπάνω έρευνες καθώς και άλλων φορέων, δικτύων και οργανισμών που παρακολουθούν τις τάσεις και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας (Belcak, 2023· Randstad Hellas, 2022· Kretchmer, 2020· Indeed, 2022), μπορούμε να πούμε πως οι ήπιες δεξιότητες υψηλής ζήτησης σήμερα είναι

συγκεντρωτικά οι εξής:

- Προσαρμοστικότητα και Ευελιξία
- Αναλυτική/Κριτική σκέψη
- Δημιουργικότητα
- Επίλυση προβλημάτων/συγκρούσεων
- Πρωτοβουλία και θέληση για μάθηση
- Εργασία σε ομάδες και σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα
- Επικοινωνία
- Δικτύωση/γνώση νέων κοινωνικών και ηλεκτρονικών μέσων
- Ηγεσία/Πρωτοβουλία/Αποφασιστικότητα
- Διαχείριση προγράμματος/χρόνου
- Πνεύμα συνεργασίας
- Υπευθυνότητα
- Συναισθηματική νοημοσύνη (Ενσυναίσθηση και ενεργητική ακρόαση)

Όσον αφορά τις σκληρές δεξιότητες (hard skills), έρευνα του Cedefop (n.d.c) αναδεικνύει πως υψηλή ζήτηση (βάσει δεδομένων του 2021) στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας σημειώνεται σε τεχνικές δεξιότητες, οι οποίες σχετίζονται με επαγγέλματα στους εξής κλάδους: τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών, κατασκευών, παραγωγής/μεταποίησης, υγείας και παροχής φροντίδας, διοίκησης και υποστήριξης επιχειρήσεων, εμπορίου, διανομής και μεταφορών. Μάλιστα, οι ψηφιακές δεξιότητες (όπως η ανάλυση ψηφιακών δεδομένων και η χρήση ψηφιακών εργαλείων για τη δημιουργία περιεχομένου και την επίλυση προβλημάτων) βρίσκονται στην κορυφή της λίστας του Cedefop με τις δεξιότητες που ζητούν οι εργοδότες τόσο στην ΕΕ, όσο και στη χώρα μας (Cedefop, n.d.c).

Η πρόσφατη έρευνα του *Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound)*, αναδεικνύει πως η πανδημία του COVID-19 αύξησε δραματικά- την ήδη αυξανόμενη εδώ και πολλά χρόνια – ζήτηση σε τεχνικές δεξιότητες τόσο στον τομέα της υγείας όσο και στον τομέα της πληροφοριών και επικοινωνίας. Όπως ενδεικτικά αναφέρει, το 2022, το 6% των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων δυσκολευόταν να βρει δεξιότητες ειδικών στις ΤΠΕ (από 2,6% το 2014). Στην ίδια έρευνα επισημαίνεται η αυξανόμενη ζήτηση τεχνικών δεξιοτήτων το 2022, σε τομείς- όπως οι κατασκευές, η φιλοξενία, η εστίαση, το λιανικό εμπόριο- οι

οποίοι επλήγησαν το προηγούμενο διάστημα από τους περιορισμούς της πανδημίας και σταδιακά ανακάμπτουν (Eurofound, 2023).

Αναφορικά με τις δεξιότητες που ζητούν οι σημερινοί εργοδότες στη χώρα μας, η πρόσφατη «Ετήσια Διεθνή Έρευνα Έλλειψης Ταλέντου» του ομίλου ManpowerGroup (2023) αναδεικνύει ότι:

α) οι μεγαλύτερες ελλείψεις που δηλώνουν οι Έλληνες εργοδότες σε επίπεδο τεχνικών δεξιοτήτων (Hard skills) αφορούν σε ποσοστό 23% δεξιότητες των κλάδων της Πληροφορικής/Δεδομένων, 19% της Μηχανικής, 18% του Ανθρώπινου Δυναμικού, 17% των Κατασκευών/παραγωγής και 15% των Πωλήσεων/Μάρκετινγκ.

β) σε επίπεδο ήπιων δεξιοτήτων (soft skills), οι ελλείψεις που σημειώνονται αφορούν δεξιότητες όπως η Υπευθυνότητα, η Αξιοπιστία και η Πειθαρχία (όπως δηλώνει το 27% των εργοδοτών), η Κριτική και αναλυτική σκέψη (το 26%), οι ηγετικές και κοινωνικές δεξιότητες, η ανάληψη πρωτοβουλιών για απόκτηση δεξιοτήτων (το 24%), η συνεργασία και η ομαδική εργασία (το 22%).

Κλείνοντας το κεφάλαιο για τις δεξιότητες που ζητούν οι εργοδότες σήμερα, θεωρείται σκόπιμο να επισημανθεί ότι χρειάζεται μια προσεκτική και κυρίως διερευνητική στάση απέναντι σε στοιχεία που αποτυπώνουν, μεταξύ άλλων, τη δυσκολία των επιχειρήσεων να βρουν εργαζομένους με τις κατάλληλες δεξιότητες για την πλήρωση θέσεων εργασίας. Αυτό διότι ρίχνουν ελάχιστο φως σε πρόσθετες πιθανές αιτίες, όπως το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις μπορεί συχνά να ζητούν ένα φάσμα δεξιοτήτων ευρύτερο από εκείνο που έχουν κατ' ουσία ανάγκη, ή/και σε αιτίες που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας και τις χαμηλές αποδοχές της προτεινόμενης απασχόλησης (Λαλιώτη, 2019).

2. 2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

2.2.1. Τι είναι επαγγελματικός προσανατολισμός και ποιος ο ρόλος του

Σε ένα ραγδαία μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, οι φορείς προώθησης επαγγελματικού προσανατολισμού διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην αποτελεσματική και αποδοτική οργάνωση της αγοράς εργασίας.

Ως επαγγελματικός προσανατολισμός ορίζεται η συστηματική βοήθεια και υποστήριξη που παρέχονται από εξειδικευμένους επιστήμονες και επιτρέπουν στο άτομο, σε οποιαδήποτε στάδιο της ζωής του, να συνειδητοποιήσει τα στοιχεία του χαρακτήρα του, τις γνώσεις, τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντά και τις αξίες του, προκειμένου να τα αξιολογήσει και να τα συνδυάσει για τη λήψη ορθών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων. Για την Ε.Ε., η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελούν ένα ενιαίο θεσμό, ο οποίος είναι ενεργός καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής του ατόμου, και για αυτό το λόγο αποκαλείται «*Δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*» ή αλλιώς «*Δια βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας*» (<https://www.eoppep.gr/index.php/el/eoppep>).

Η Δια βίου Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός περιλαμβάνει πολλές διαφορετικές λειτουργίες όπως: πληροφόρηση, αυτογνωσία-αυτοαντίληψη, λήψη αποφάσεων, μετάβαση- τοποθέτηση στην αγορά εργασίας, κ.α.

Παρέχεται τόσο σε ομαδικό όσο και σε ατομικό επίπεδο. Ωφελούμενοι των φορέων Επαγγελματικού προσανατολισμού δύναται να είναι: μαθητές, φοιτητές-σπουδαστές, άνεργοι, εργαζόμενοι, γονείς παιδιών, ειδικές ομάδες πληθυσμού (ΑΜΕΑ, μετανάστες κ.α.). Ο ρόλος τους στη στήριξη των ατόμων για την προσαρμογή τους στις ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας θεωρείται καθοριστικός καθώς («Επαγγελματικός προσανατολισμός», χ.χ.):

- προωθούν και υποστηρίζουν τα άτομα στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους.
- συμβάλλουν ουσιαστικά έτσι ώστε το άτομο να αποκτήσει αυτογνωσία, αυτοπεποίθηση και θάρρος, προκειμένου να είναι σε θέση να ανταπεξέλθει στις σύγχρονες απαιτήσεις της κοινωνίας.
- βοηθούν στην ανάπτυξη των φιλοδοξιών των ατόμων - ιδιαίτερα των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (άνεργοι, ΑΜΕΑ, γυναίκες, μετανάστες, κ.α.).
- παρέχουν έγκυρες πληροφορίες για τις σπουδές, τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας.

- υποστηρίζουν τα άτομα στο να εξετάσουν τις υπάρχουσες ευκαιρίες εργασίας και διευκολύνουν τη μετακίνησή τους.
- συμβάλλουν στη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Η Ε.Ε, από πολύ νωρίς, επιχείρησε να αναδείξει τη μείζονα σημασία του Επαγγελματικού προσανατολισμού. Στο άρθ. 9 του *Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη* (τέθηκε σε ισχύ το 1961, αναθεωρήθηκε το 1996) κατοχυρώνει «το Δικαίωμα στον Επαγγελματικό προσανατολισμό», το οποίο αναφέρεται στην υποχρέωση των κρατών μελών να παρέχουν σε κάθε πολίτη υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, σε εξατομικευμένη βάση και χωρίς χρέωση. Αργότερα, με ψήφισμα του 2008, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, παροτρύνει τα κράτη μέλη της ΕΕ να διευκολύνουν την πρόσβαση όλων των πολιτών στον διά βίου επαγγελματικό προσανατολισμό, προκειμένου να αναπτύξουν δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους (σχεδιασμό καριέρας, επικοινωνία στο χώρο εργασίας, διαχείριση προϋπολογισμού, κριτική σκέψη). Ακολούθως, το 2014, η ΕΕ, τονίζει τη μείζονα σημασία του Επαγγελματικού προσανατολισμού μέσω κείμενου ενημερωτικού χαρακτήρα του *Cedefop*, στο οποίο ο Επαγγελματικός προσανατολισμός προβάλλεται ως η απάντηση στην τριπλή πρόκληση: οικονομική κρίση-κοινωνικός αποκλεισμός-επισφαλείς θέσεις εργασίας (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης - *Cedefop*, 2014· Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, 2007).

Κατά παρόμοιο τρόπο, την ιδιαίτερη σημασία του Επαγγελματικού προσανατολισμού στη σύγχρονη εποχή, τονίζουν και άλλοι Διεθνείς Οργανισμούς. Μάλιστα, το 2021, έξι διεθνείς οργανισμοί (European Commission, ETF, *Cedefop*, OECD, ILO, UNESCO), στο πλαίσιο μιας κοινής προσπάθειας, δημοσίευσαν ένα κείμενο με σκοπό την ανάδειξη της σημασίας του επαγγελματικού προσανατολισμού και της επένδυσης στην καριέρα. Το συγκεκριμένο κείμενο επισημαίνει ότι η ανάγκη για καθοδήγηση έχει αυξηθεί σημαντικά, εξαιτίας των συνεχών και ραγδαίων μεταβολών της σύγχρονης αγοράς εργασίας και της αυξανόμενης πίεσης για αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανεκπαίδευση. Ταυτόχρονα υπογραμμίζει ότι ο αποτελεσματικός επαγγελματικός προσανατολισμός βοηθάει τα άτομα να λάβουν ορθές αποφάσεις (για εκπαίδευση, κατάρτιση και κινητικότητα) και να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους, τις οικονομίες να γίνουν πιο αποτελεσματικές και τις κοινωνίες να γίνουν πιο δίκαιες (Μόσχου, 2021).

Επιπρόσθετα, σε έκθεση του *Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης* (OECD, 2021), αναφέρεται πως η πανδημία του COVID-19 υπογράμμισε περαιτέρω τη σημασία των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς είχε αντίκτυπο τόσο στην προσφορά όσο και στη ζήτηση δεξιοτήτων. Από την πλευρά της προσφοράς πολλοί ενήλικες, κυρίως χαμηλής ειδίκευσης, έχασαν τη δουλειά τους και χρειάζονται βοήθεια για τον εντοπισμό κατάλληλων επιλογών καριέρας σε μια αγορά εργασίας που έχει αλλάξει. Πολλοί θα χρειαστεί να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους ή να επανεκπαιδευτούν για να βρουν δουλειά. Από την πλευρά της ζήτησης, η κρίση είναι πιθανό να επιταχύνει την υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών και αυτοματισμών, αυξάνοντας τη ζήτηση για επίπεδο υψηλών δεξιοτήτων. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός, όπως επισημαίνει η έκθεση, μπορεί να διευκολύνει την επαναπρόσληψη εντοπίζοντας νέες ευκαιρίες εργασίας και προτείνοντας σχετική κατάρτιση (OECD, 2021).

Επιπλέον, αξιοσημείωτο είναι πως στα ευρήματα της προαναφερθείσας έκθεσης (OECD, 2021), τα οποία συλλέχθηκαν έπειτα από έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2020, αναδεικνύεται ότι πολλοί από εκείνους που ήδη αντιμετωπίζουν δυσκολία στην αγορά εργασίας και χαμηλή συμμετοχή σε κατάρτιση, χρησιμοποιούν λιγότερο τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Ειδικότερα, 57% των ενηλίκων - στην πλειονότητα τους μεγαλύτεροι σε ηλικία και λιγότερο μορφωμένοι - δεν χρησιμοποιούν αντίστοιχες υπηρεσίες θεωρώντας ότι δεν τις χρειάζονται, ενώ ένα 20% που δεν τις χρησιμοποιούν δηλώνουν πως δεν ήξεραν την ύπαρξη τους.

Τέλος, όσον αφορά τους φορείς πρόωθησης επαγγελματικού προσανατολισμού, αυτοί διακρίνονται σε ιδιωτικούς και δημόσιους, που όμως λειτουργούν συμπληρωματικά στην παροχή των σχετικών υπηρεσιών τους στους ενδιαφερόμενους. Διαφοροποιούνται αρκετά από χώρα σε χώρα της Ε.Ε. ως προς την οργάνωση και την ποιότητα των υπηρεσιών τους, καθώς και ως προς την προσέγγιση και την αξιοποίηση των παρεχόμενων υπηρεσιών τους από τους ενδιαφερόμενους. Κάθε πάροχος έχει τα δυνατά και αδύνατα σημεία του. Για παράδειγμα οι δημόσιοι προσφέρουν δωρεάν υπηρεσίες συμβουλευτικής σε ανέργους και εργαζόμενους, όχι όμως εξατομικευμένα, εξαιτίας των λιγοστών εργασιακών συμβούλων που διαθέτουν. Οι ιδιωτικοί, σε αντίθεση, παρέχουν εξατομικευμένες συνεδρίες έναντι όμως αντίτιμου, στο οποίο οι οικονομικά ασθενέστεροι δεν μπορούν να ανταπεξέρθουν (OECD, 2021).

2.2.2. Φορείς επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα

2.2.2.1. Ε.Ο.Π.Π.ΕΠ.

Οι δημόσιοι φορείς Επαγγελματικού προσανατολισμού, έχουν ως βασικό στόχο, χωρίς ωστόσο να περιορίζονται αποκλειστικά σε αυτόν, την ανάπτυξη πολιτικών σύζευξης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας. Στη χώρα μας, βρίσκονται συνήθως υπό την εποπτεία διαφορετικών Υπουργείων (Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων).

Ο ΕΟΠΠΕΠ ως εθνικός δημόσιος φορέας επαγγελματικού προσανατολισμού δραστηριοποιείται σε πολλά και διαφορετικά πεδία. Ειδικότερα, αποτελεί (<https://www.eoppep.gr/index.php/el/eoppep>):

- Εθνική Πύλη Δια Βίου Σταδιοδρομίας.
- Εθνικό φορέα πιστοποίησης προσόντων μη τυπικής και άτυπης μάθησης και διασφάλισης ποιότητας για τη δια βίου μάθηση.
- Εθνικό Σημείο Αναφοράς για το *Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων (ECVET)*.
- Εθνικό κέντρο *Europass*³.
- Κέντρο *Euroguidance*⁴ Ελλάδος.
- Εθνικό φορέα εκπροσώπησης της Ελλάδας στο «Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στην Δια βίου ΣΥΕΠ».
- Αρμόδιο φορέα για τη δημιουργία και ανάπτυξη του *Εθνικού Πλαισίου Προσόντων*, έπειτα από τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Συμβουλευτική Εργασίας (ELGPN) «να αναπτύξει κάθε χώρα ένα Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Σταδιοδρομίας».

³ Το Europass (Ευρωδιαβατήριο) δημιουργήθηκε από την ΕΕ στην προσπάθεια της να διευκολύνει τη διαφάνεια και αναγνώριση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσόντων. Παρέχει ένα σύνολο δωρεάν εργαλείων και υπηρεσιών σε 30 διαφορετικές γλώσσες. Αποτελείται από 5 έγγραφα, με κοινή δομή για όλα τα κράτη μέλη και σχεδιασμό, η οποία επιτρέπει στα άτομα να παρουσιάσουν τα προσόντα τους σε όλη την ΕΕ, διευκολύνοντας την επαγγελματική και εκπαιδευτική κινητικότητα.

⁴ Το Euroguidance Ελλάδας είναι μέλος του Ευρωπαϊκού δικτύου κέντρων πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό προσανατολισμό. Έργο του είναι η προώθηση της Ευρωπαϊκής διάστασης στην κινητικότητα και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, η διάχυση γνώσεων και καλών πρακτικών με την υλοποίηση προγραμμάτων ανταλλαγής Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης, η προώθηση της κινητικότητας στην Ευρώπη για λόγους εκπαίδευσης/κατάρτισης, η ενημέρωση/συμβουλευτική του κοινού σχετικά με τις ευκαιρίες μάθησης και απασχόλησης στην Ευρώπη.

- Αρμόδιο όργανο για την επιστημονική και δεοντολογική εποπτεία του *Εθνικού Φόρουμ Δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας «ΙΡΙΔΑ»*.

Σύμφωνα με τις πληροφορίες του ίδιου του φορέα, οι υπηρεσίες που παρέχει είναι σε γενικές γραμμές οι εξής:

- Στήριξη των ατόμων στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους.
- Πληροφόρηση και υποστήριξη για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Πιστοποίηση επαγγελματικών δεξιοτήτων και αναγνώριση Ισοτιμίας Εκπαιδευτικών Τίτλων Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ημεδαπής και αλλοδαπής (με εξαίρεση της ανώτατης Εκπαίδευσης).
- Πληροφόρηση/ενημέρωση για την αγορά εργασίας ή/και νέα επαγγελματικά πεδία.
- Πληροφόρηση και υποστήριξη για Σπουδές και Εργασία στην Ευρώπη.

Επιπρόσθετα, παρέχει βήμα διαλόγου πάνω σε σημαντικά ζητήματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, διευκολύνοντας την ενεργό συμμετοχή στην «ΙΡΙΔΑ» τόσο εκπρόσωπων υπηρεσιών και φορέων σχετικών με την εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση, όσο και κοινωνικών εταίρων και επωφελούμενων των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Γενικότερα, διαπιστώνεται πως ο ρόλος του ΕΟΠΠΕΠ είναι πολύπλευρος. Αυτό σε συνάρτηση με το ότι βρίσκεται υπό την εποπτεία διαφορετικών Υπουργείων, δημιουργεί αρκετές δυσκαμψίες στο έργο του, όπως συμβαίνει άλλωστε στο σύνολο του ελληνικού δημοσίου. Ως εκ τούτου, εμφανίζει καθυστερήσεις ως προς σχεδιασμό και την υλοποίηση των δράσεων/έργων που αναλαμβάνει, αδυνατώντας να ακολουθήσει τις ραγδαίες εξελίξεις στο πεδίο των δεξιοτήτων.

2. 2. 2. 2. Ο.Α.Ε.Δ. (Δ.ΥΠ.Α.)

Ο ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού), αποτελεί τον κεντρικό πυλώνα του κοινωνικού κράτους και τον επιχειρησιακό βραχίονα για την καταπολέμηση της ανεργίας. Το 2022, στο πλαίσιο μετασχηματισμού και εκσυγχρονισμού του, μετονομάστηκε σε «ΔΥΠΑ» (Δημόσια Υπηρεσία

Απασχόλησης). Την ίδια χρονιά (2022), ενσωμάτωσε στις υπηρεσίες του το «Ευρωπαϊκό σύστημα Ταξινόμησης Δεξιοτήτων/Ικανοτήτων, Προσόντων και Επαγγελμάτων ESCO», μέσω του έργου «MATCHING». (<https://www.dypa.gov.gr/esco-matching?tab=esco&tab2=pleonektimata&tab3>)

Στις κυριότερες δράσεις του περιλαμβάνονται: η στήριξη και ενίσχυση του εργατικού δυναμικού μέσα από την προώθηση της απασχόλησης, η ασφάλιση της ανεργίας, την κοινωνική προστασία της μητρότητας και της οικογένειας, η παροχή προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, άλλες δράσεις κοινωνικής πολιτικής που στοχεύουν στη βελτίωση της διαβίωσης του εργατικού δυναμικού. Ειδικότερα, στις ενεργητικές πολιτικές του για την απασχόληση περιλαμβάνονται (<https://www.dypa.gov.gr/>):

- Υπηρεσίες Συμβουλευτικής για ανέργους, εργοδότες, ειδικές κοινωνικές ομάδες, μαθητές/σπουδαστές μέσω: Εξατομικευμένης Προσέγγισης, Επαγγελματικού Προσανατολισμού / Επαναπροσανατολισμού, Συμβουλευτικής Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας και Συμβουλευτικής Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών.
- Η συνεργασία με κοινωνικούς και τοπικούς φορείς σε τοπικά προγράμματα απασχόλησης.
- Η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας με την υποστήριξη εργασιακών συμβούλων, μέσω της διαδικτυακής πύλης του Οργανισμού σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο (Δίκτυο EURES)⁵.
- Ο σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας ή ειδικών προγραμμάτων απασχόλησης σε δημόσιους φορείς.
- Δράσεις με στόχο τη βελτίωση της απασχολησιμότητας μέσα από την απόκτηση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων. Επιπρόσθετα, δραστηριοποιείται στους τομείς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, παρέχοντας ολοκληρωμένα προγράμματα αρχικής και μεταλυκειακής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω των εκπαιδευτικών του δομών. Από το 1952 εφαρμόζει το Δυικό

⁵ Το Δίκτυο EURES, είναι ένα ευρωπαϊκό δίκτυο συνεργασίας των υπηρεσιών απασχόλησης, σκοπός του οποίου είναι να διευκολύνει την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων. Παρέχει πληροφορίες, συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες πρόσληψης ή τοποθέτησης, και διευκολύνει όσους αναζητούν εργασία σε μία άλλη ευρωπαϊκή χώρα. Επιπρόσθετα, παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες στους εργοδότες, προκειμένου να βρουν κατάλληλους υποψηφίους για εργασία. Οι υπηρεσίες του προσφέρονται δωρεάν για τους αιτούντες εργασία ή τους εργοδότες, πλην ορισμένων εξαιρέσεων.

σύστημα Μαθητείας: θεωρητική και εργαστηριακή εκπαίδευση στην τάξη-αμειβόμενη πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις.

Όσον αφορά τις δράσεις του συγκεκριμένου φορέα για την Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αυτές αφορούν:

- Προγράμματα Κατάρτισης από το «Ταμείο Ανάκαμψης». Ένα από τα τρέχοντα την περίοδο 2022-2023 σχετικά προγράμματα αποτελεί η «αναβάθμιση δεξιοτήτων 80.000 ανέργων με έμφαση στις ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες».
- Λειτουργία 32 ΙΕΚ με 43 ειδικότητες και 6 Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης πανελλαδικά.
- Προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων (ΛΑΕΚ) και ανέργων.
- Ημερίδες ενημέρωσης/πληροφόρησης ανοιχτές στο κοινό για ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης.
- Πιλοτικές δράσεις σε συνεργασία με τοπικούς ή άλλους φορείς (κατάρτιση και πιστοποίηση δεξιοτήτων νέων με χαμηλές δεξιότητες και ανέργων άνω των 45 σε περιοχές υψηλής ανεργίας, εργασιακή ένταξη προσφύγων).
- Δημιουργία «Γραφείων Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας» σε όλες τις δομές του ΟΑΕΔ για την πληροφόρηση των μαθητών σχετικά με το πρόγραμμα «Μαθητείας» σε εργασιακούς χώρους, για την ενημέρωση των αποφοίτων για τις μελλοντικές προοπτικές απασχόλησης, για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, καθώς και την διοργάνωση εκδηλώσεων και ημερίδων με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και επιχειρήσεων, με στόχο την προβολή του έργου των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας (Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2022α).

Επιπρόσθετα, ο ΟΑΕΔ (ΔΥΠΙΑ) συμμετέχει μαζί με ένα δίκτυο φορέων και οργανισμών (ΕΛΣΤΑΤ, ΕΡΓΑΝΗ, ΕΙΕΑΔ, κοινωνικοί εταίροι) στον «Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς εργασίας» για τη συλλογή και επεξεργασία πρωτογενών και δευτερογενών δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Αντικείμενο του έργου είναι η αποτύπωση, καταγραφή και πρόγνωση των αναγκών δεξιοτήτων της αγοράς εργασίας σε πανελλαδικό επίπεδο για κλάδους της ελληνικής οικονομίας και στη συνέχεια η τακτική και έγκυρη τροφοδότηση της πολιτείας με δεδομένα και εκτιμήσεις που συμβάλλουν στον στρατηγικό σχεδιασμό

των πολιτικών απασχόλησης, επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης και μαθητείας (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, χ.χ.).

Σε σύντομο διάστημα από τη μετονομασία του σε ΔΥΠΑ, με το Νόμο 4921/2022 (ΦΕΚ Α 75/18.04/2022), ο συγκεκριμένος φορέας προχώρησε στην έκδοση κειμένου στρατηγικού χαρακτήρα με τίτλο «Στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας» αποσκοπώντας «στη διαμόρφωση ενός συνεκτικού πλαισίου για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, την πρόβλεψη των αναγκών αυτών στο εγγύς και μεσοπρόθεσμο μέλλον και την αξιοποίηση και προσαρμογή των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου το εργατικό δυναμικό να αποκτά ή να αναβαθμίζει δεξιότητες, ώστε να είναι δυνατή η άμεση και επιτυχής διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας» (παρ.1 του άρθρ. 26 του ν.4921/2022) (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2022). Την ίδια στιγμή, ωστόσο, αρνητική εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι η άμεση συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (συνδικάτα εργαζομένων) αποκλείστηκε από την αρχική διαμόρφωση της συγκεκριμένης Στρατηγικής (Γούλας, Καλογεράκης, Καραλής & Μαρκίδης, 2023, σελ. 5).

Αξίζει να αναφερθεί πως ο ΟΑΕΔ (ΔΥΠΑ), στο πλαίσιο της προσπάθειας εκσυγχρονισμού του και βελτίωσης/ανάπτυξης των παρεχόμενων υπηρεσιών Επαγγελματικού προσανατολισμού, έχει σημειώσει ένα βήμα προόδου το τελευταίο διάστημα, με την πρόσληψη νέων εργασιακών συμβούλων, μέσω 2 προκηρύξεων του ΑΣΕΠ (Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2022β). Η συγκεκριμένη ενέργεια, δίχως άλλο, αποτελεί ένα σημαντικό βήμα για την ενίσχυση της προώθησης του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ωστόσο, δεν λύνει το σοβαρό πρόβλημα υποστελέχωσης του φορέα σε Εργασιακούς Συμβούλους, με συνέπεια οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού που παρέχει να παραμένουν ιδιαίτερα ελλιπείς.

2. 2. 2. 3. Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)- Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.)

Σύμφωνα με τις πληροφορίες του Υπουργείου Παιδείας Δ.Β.Μ.Θ. και του ΕΟΠΠΕΠ, 79 «Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού» (ΚΕΣΥΠ) λειτουργούν σε όλους τους νομούς της χώρας και εξυπηρετούν μαθητές, νέους έως 25 ετών, γονείς/κηδεμόνες και εκπαιδευτικούς, παρέχοντας:

- Συμβουλευτική στήριξη στους μαθητές προκειμένου να πάρουν τις καλύτερες αποφάσεις για το μέλλον τους.
- Πληροφόρηση σχετικά με τις σπουδές, τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας.
- Στήριξη των καθηγητών που εφαρμόζουν τον ΣΕΠ στα σχολεία τους.
- Ενημερωτικές συγκεντρώσεις για γονείς και μαθητές σε θέματα σχετικά με τις σπουδές και τα επαγγέλματα.
- Επιμορφωτικά σεμινάρια και ημερίδες για τους καθηγητές που εφαρμόζουν τον ΣΕΠ.

Ανεξάρτητα από τις ανωτέρω πληροφορίες που παρέχονται από τις ιστοσελίδες του αρμόδιου Υπουργείου και του ΕΟΠΠΕΠ για τα εν λόγω κέντρα, είναι γεγονός πως, η σχετική έρευνα που πραγματοποιήσαμε στο διαδίκτυο κατά τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας δεν απέδωσε παρά ελάχιστα αποτελέσματα για τη λειτουργία τους. Αντιλαμβάνεται κανείς πως στην εποχή που η αναζήτηση κάθε είδους πληροφορίας γίνεται ως επί το πλείστον διαδικτυακά, η συγκεκριμένη απουσία πληροφοριών θα μπορούσε εύλογα να ερμηνευτεί από τους ενδιαφερόμενους ως ένδειξη μη λειτουργίας ή υπολειτουργίας των εν λόγω κέντρων.

Όσον αφορά τα «Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού» (ΓΡΑΣΕΠ) του Υπουργείου Παιδείας Δ.Β.Μ.Θ., αυτά αριθμούνταν μέχρι το 2018 σε 570 και λειτουργούσαν σε Γυμνάσια και Λύκεια σε όλη τη χώρα, παρέχοντας υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού προσανατολισμού σε μαθητές και γονείς. Αξιοσημείωτο είναι πως παρά την απόφαση (Ν.4823/2021) για επανίδρυση και μετονομασία τους σε «Γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» (ΓΡΑ.ΣΥ.Π) το 2021, η στελέχωση και επαναλειτουργία τους ξεκίνησε περιορισμένα από τα τέλη του 2022. Το συγκεκριμένο γεγονός, αναμφισβήτητα, καταδεικνύει την ελλιπή μέριμνα των αρμόδιων αρχών στη χώρα μας για την ανάπτυξη και προώθηση του Σχολικού Επαγγελματικού προσανατολισμού, ο οποίος αποτελεί τον πρώτο κρίσιμο κρίκο της αλυσίδας της διαδικασίας δια βίου μάθησης και προσαρμογής στις διαρκείς μεταβολές της αγοράς εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη τη μελέτη του ΟΟΣΑ το 2020, σύμφωνα με την οποία το 52% των μαθητών στην Ελλάδα δεν έχουν πρόσβαση σε δραστηριότητες Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, καθώς και την έρευνα του PISA 2018, σύμφωνα

με την οποία οι προτιμήσεις των 15χρονων Ελλήνων μαθητών για τη μελλοντική σταδιοδρομία τους συγκεντρώνονται σε μόλις 10 επαγγέλματα, γίνεται αντιληπτό πως, τα ζητήματα έλλειψης ή υπερπροσφοράς σε δεξιότητες δεν πρόκειται να εκλείψουν στο άμεσο μέλλον στην ελληνική αγορά εργασίας τουλάχιστον (ΣΕΒ, 2022).

2. 2. 2. 4. Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας Πανεπιστημίων (Δ.Α.ΣΤΑ.)

Οι Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας (ΔΑΣΤΑ) λειτουργούν στο χώρο των Πανεπιστημίων και περιλαμβάνουν Γραφεία Διασύνδεσης, Γραφεία Πρακτικής Άσκησης και Μονάδες Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας, όπου παρέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής με στόχο την υποστήριξη των φοιτητών και αποφοίτων των οικείων Ιδρυμάτων για τη μετάβασή τους από την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην αγορά εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Eurydice, 2022).

Αποτελούν τον συνδετικό κρίκο μεταξύ Πανεπιστημίου και αγοράς εργασίας μέσω της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και της Πρακτικής Άσκησης. Στις αρμοδιότητές τους περιλαμβάνονται (<https://www.eoppep.gr/index.php/el/eoppep>):

- η παροχή πληροφόρησης σε θέματα απασχόλησης και δια βίου μάθησης, προσφερόμενων θέσεων εργασίας, μεταπτυχιακών σπουδών, υποτροφιών, προγραμμάτων κατάρτισης κ.α.
- η παροχή αξιόπιστων πληροφοριών για την προσφορά θέσεων εργασίας, καθώς και τις τάσεις και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας.
- η συμβουλευτική υποστήριξη φοιτητών/τριών και αποφοίτων σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας σε συνάρτηση με το ακαδημαϊκό τους προφίλ.
- η διοργάνωση σεμιναρίων επιμορφωτικού χαρακτήρα και Ημερών Καριέρας.
- η σύνδεση/δικτύωση τους με λοιπές δομές προώθησης απασχόλησης.
- η παροχή άμεσης και αξιόπιστης πληροφόρησης των επιχειρήσεων σχετικά με τη δυνατότητα επιλογής εξειδικευμένου προσωπικού είτε στα πλαίσια της εξάμηνης πρακτικής άσκησης των φοιτητών/αποφοίτων είτε σε μόνιμη βάση.

Είναι γεγονός πως η δράση των συγκεκριμένων Δομών εμφανίζεται ολοένα και πιο δυναμική τα τελευταία χρόνια. Η δικτύωση τους με επιχειρήσεις και φορείς προώθησης απασχόλησης, καθώς και η οργάνωση Ημερών Καριέρας, αναμφισβήτητα συμβάλλουν σημαντικά στην προώθηση της ανάπτυξης και ενεργοποίησης των δεξιοτήτων, ωφελώντας τα άτομα και τις επιχειρήσεις, αλλά και τα ίδια τα Πανεπιστήμια, τα οποία μέσω της συγκεκριμένης δράσης αυξάνουν το κύρος τους. Ωστόσο, είναι γεγονός πως, χρειάζεται περαιτέρω ενίσχυση, προώθηση και προβολή των υπηρεσιών τους, προκειμένου να τις προσεγγίζει μεγαλύτερος αριθμός ενδιαφερομένων (φοιτητές και επιχειρήσεις).

2. 2. 2. 5. Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) ή Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (Κ.Δ.Β.Μ.)

Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) ή Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (Κ.Δ.Β.Μ) όπως ονομάζονται σήμερα, είναι φορείς, στην συντριπτική τους πλειοψηφία ιδιωτικοί, που υλοποιούν, μεταξύ άλλων, προγράμματα μη τυπικής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων. Από το 2010, ΚΔΒΜ δημιουργήθηκαν και λειτουργούν σε αρκετούς Δήμους, στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής της τοπικής αυτοδιοίκησης, όπως επίσης και σε αρκετά πανεπιστήμια της χώρας. Για τη χορήγηση ή ανανέωση της άδειας λειτουργίας τους αρμόδιο είναι το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων (Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, δια Βίου Μάθησης και Νεολαίας), ενώ για την πιστοποίηση της καταλληλότητάς των κτιριακών υποδομών και προγραμμάτων τους αρμόδιος φορέας είναι ο ΕΟΠΠΕΠ. Συχνά, αναθέτουσα αρχή τους είναι ο ΟΑΕΔ-ΔΥΠΑ, δεδομένου ότι ο τελευταίος δεν διαθέτει τις επαρκείς κτιριακές υποδομές για την υλοποίηση του συνόλου των προγραμμάτων που αναλαμβάνει να υλοποιήσει.

Ωφελούμενοι των ΚΔΒΜ δύναται να είναι: μαθητές, σπουδαστές/φοιτητές, άνεργοι, εργαζόμενοι, ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Η δραστηριότητα τους περιλαμβάνει κυρίως τα εξής πεδία (<https://www.eoppep.gr/index.php/el/eoppep>):

- Τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης (για ανέργους, εργαζόμενους, αυτοαπασχολούμενους). Τα

συγκεκριμένα προγράμματα διεξάγονται δια ζώσης ή/και εξ αποστάσεως (διαδικτυακά), ενώ στις περιπτώσεις που αναθέτουσα αρχή είναι ο ΟΑΕΔ-ΔΥΠΑ προβλέπεται επιδότηση των συμμετεχόντων.

- Την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση με βάση τις ανάγκες κάθε επιχείρησης.
- Την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, συμβουλευτικής και προώθησης στην αγορά εργασίας.
- Δράσεις ενημέρωσης, συμβουλευτικής και πιστοποίησης προσόντων.
- Την εκπόνηση ερευνών και μελετών για εκπαιδευτικές ανάγκες και για καταγραφή των τάσεων της ζήτησης στην αγορά εργασίας.

Γεγονός είναι, πως τα συγκεκριμένα κέντρα είναι περισσότερο γνωστά στο ευρύ κοινό ως κέντρα κατάρτισης παρά ως Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η δράση τους στο πεδίο της ΣΥΕΠ περιορίζεται συνήθως - και μόνο στις περιπτώσεις που απαιτείται από το πρόγραμμα - στην υλοποίηση ελάχιστων ομαδικών συνεδριών για τους καταρτιζόμενους, καθώς και στη διαμεσολάβηση μεταξύ επιχειρήσεων και καταρτιζόμενων για την υλοποίηση του πρακτικού μέρους της κατάρτισης. Μπορεί βέβαια να θεωρηθεί πως τα συγκεκριμένα κέντρα κατά μια έννοια πραγματοποιούν μια έμμεση ΣΥΕΠ, καθώς η πλειονότητα των προγραμμάτων που υλοποιούν είναι χρηματοδοτούμενα από ευρωπαϊκούς πόρους και συνεπώς ακολουθούν τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για την προώθηση της ανάπτυξης συγκεκριμένων/κατάλληλων δεξιοτήτων. Ενδεικτικό παράδειγμα αυτής της δραστηριότητας τους αποτελεί η υλοποίηση του προγράμματος «Αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανακατάρτιση, με έμφαση στις ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες» για ανέργους και εργαζομένους από τα ΚΔΒΜ, το οποίο ξεκίνησε το 2022 και συνεχίζει μέχρι και σήμερα (2023), παρέχοντας κατάρτιση και πιστοποίηση για υψηλής ζήτησης δεξιότητες σε χιλιάδες συμμετέχοντες.

Στα θετικά σημεία των ΚΔΒΜ, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνεται η λειτουργία πολλών τέτοιων κέντρων σε όλη σχεδόν την ελληνική επικράτεια, η οποία αναμφισβήτητα ευνοεί την πρόσβαση σε προγράμματα ανάπτυξης και πιστοποίησης δεξιοτήτων για άτομα που διαμένουν μακριά από τα μεγάλα αστικά κέντρα, πόσο μάλλον σε απομακρυσμένα μέρη της ηπειρωτικής Ελλάδας ή σε νησιά.

Από την άλλη, στην εξέταση των συγκεκριμένων κέντρων διαπιστώνεται η συχνά μη-συνεχιζόμενη λειτουργία τους, η οποία προφανώς συνδέεται με το γεγονός

ότι τα περισσότερα προγράμματα τους εξαρτώνται άμεσα από την εθνική ή ευρωπαϊκή χρηματοδότηση. Είναι αλήθεια πως η βιωσιμότητα τους καθίσταται ολοένα και πιο δύσκολη εξαιτίας των συνεχών νομοθετικών αλλαγών, των απαιτήσεων των προγραμμάτων κατάρτισης και των μεγάλων καθυστερήσεων αποπληρωμής από τους αρμόδιους φορείς (ΔΥΠΙΑ, Υπουργείο Εργασίας).

2. 2. 2. 6. Γραφεία απασχόλησης και επαγγελματικού προσανατολισμού

Συχνά αναφέρονται με διαφορετικές ονομασίες όπως Γραφεία Απασχόλησης, Γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Γραφεία Συμβουλευτικής και Σταδιοδρομίας. Η νομική μορφή τους παρουσιάζει μεγάλη ποικιλία: ΕΠΕ, Μη Κερδοσκοπικό Σωματείο – Εταιρεία, ΑΕ και της ΕΕ. Απευθύνονται συνήθως σε μια ή περισσότερες ομάδες πληθυσμού (μαθητές/σπουδαστές, μετανάστες, άνεργοι, επιχειρηματίες). Οι υπηρεσίες που παρέχουν μπορεί να είναι και ή και διαδικτυακές, ενώ συνήθως απαιτείται για ορισμένες από αυτές κάποιο αντίτιμο. Αναλυτικότερα, η δραστηριότητα τους αφορά τα εξής:

- Παρέχουν Υπηρεσίες Συμβουλευτικής (Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Καριέρας, Αναζήτησης Εργασίας, Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών).
- Διενεργούν τη διαδικασία της σύζευξης μεταξύ προφίλ ανέργου και κενής θέσης εργασίας
- Συνεργάζονται με φορείς του ιδιωτικού τομέα, με στόχο την αποτελεσματικότερη διασύνδεση των ανέργων με την αγορά εργασίας
- Προβαίνουν σε αναζήτηση κενών θέσεων εργασίας που προσφέρονται από εργοδότες και καταγράφουν το προφίλ της προσφερόμενης θέσης
- Παραπέμπουν τους εξυπηρετούμενους σε προσφερόμενες θέσεις εργασίας για συνεντεύξεις με εργοδότες

Η έρευνα στο διαδίκτυο αναδεικνύει πλήθος τέτοιων Γραφείων στον ελλαδικό χώρο, με ορισμένα εξ αυτών να δραστηριοποιούνται πανευρωπαϊκά ή και παγκόσμια (για παράδειγμα Manpower, Adecco, Incap, Radstand). Διακρίνονται για την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών τους και για την αποτελεσματικότητά τους. Παρά το γεγονός ότι δεν έχουν αποκτήσει ακόμη την ίδια αναγνωρισιμότητα που έχουν σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη, όπου προσελκύουν πολύ μεγαλύτερο αριθμό

ενδιαφερομένων, η παρουσία και δραστηριότητα τους στη χώρα μας είναι αξιοσημείωτα αυξανόμενα τα τελευταία χρόνια. Βέβαια, χρειάζεται να λάβει κανείς υπόψη, ότι ο χαμηλός αριθμός ενδιαφερομένων που προσεγγίζουν τα συγκεκριμένα γραφεία για εξατομικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες στη χώρα μας οφείλεται, σε ένα μεγάλο βαθμό, στο κόστος που απαιτείται για αυτές, στο οποίο ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού αδυνατεί να ανταποκριθεί.

2. 3. ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

2.3. 1. Το ζήτημα της ανάπτυξης δεξιοτήτων για την Ε.Ε.

Οι συνεχείς νέες προκλήσεις που εμφανίζονται στο προσκήνιο τα τελευταία χρόνια, έχουν τοποθετήσει τις δεξιότητες στο επίκεντρο της ευρωπαϊκής πολιτικής ατζέντας. Κείμενα της ΕΕ συχνά υπογραμμίζουν πως μέσω των δεξιοτήτων μπορεί να διασφαλιστεί η ανθεκτικότητα, η βιώσιμη ανάπτυξη και η ευημερία της ΕΕ και των πολιτών της (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α). Ασφαλώς, υπάρχουν πολλοί και διαφορετικοί λόγοι που οι δεξιότητες αναδεικνύονται και προωθούνται, ενισχυμένα τον τελευταίο καιρό, σε κείμενα και ανακοινώσεις των ευρωπαϊκών οργάνων.

Η πανδημία του COVID-19 και ο πόλεμος της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας, έχουν αποκαλύψει τις στρατηγικές εξαρτήσεις και τις εργασιακές αναντιστοιχίες που υπάρχουν στην Ευρώπη. Επιπλέον, οι πράσινες και ψηφιακές μεταβάσεις και άλλες δομικές εξελίξεις, όπως η ανάγκη για αυξημένη ανθεκτικότητα και η παγκοσμιοποίηση, επηρεάζουν όλα τα επαγγέλματα στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, και επακόλουθα τις δεξιότητες που απαιτούνται για την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής οικονομίας. Για παράδειγμα, η απεξάρτηση από τις ρωσικές εισαγωγές ενέργειας και οι φιλόδοξοι στόχοι της ΕΕ για ενεργειακή απόδοση και ανανεώσιμες πηγές ενέργειας απαιτούν ενέργειες που στο σύνολο τους εξαρτώνται από τη διαθεσιμότητα του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού στην ΕΕ. Η κατάρτιση ή επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού με τις κατάλληλες δεξιότητες είναι προϋπόθεση για την πράσινη μετάβαση, η οποία προβλέπεται πως θα δημιουργήσει 2,5 εκατομμύρια επιπλέον θέσεις εργασίας (European Commission, 2022).

Η διαθεσιμότητα εξειδικευμένου προσωπικού και εμπειρών στελεχών είναι ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα των ευρωπαϊκών ΜμΕ, που αντιπροσωπεύουν το 99% όλων των επιχειρήσεων της ΕΕ. Πάνω από τα τρία τέταρτα των συγκεκριμένων εταιρειών στην ΕΕ αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες όσον αφορά στην εξεύρεση εργαζομένων με κατάλληλες δεξιότητες. Έρευνες από φορείς και όργανα της ΕΕ, σε ορισμένες από τις οποίες αναφερθήκαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, αναδεικνύουν σημαντικές ελλείψεις σε πολλούς τομείς επαγγελματών όπως των κατασκευών, της πληροφορικής και ασφάλειας, της υγειονομικής περίθαλψης και της φιλοξενίας. Το ζήτημα των ελλείψεων σε δεξιότητες προφανώς και απασχολεί την ΕΕ, καθώς πλήττει την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, την ανάπτυξη της καινοτομίας, την

ανθεκτικότητα και την ανάπτυξη της οικονομίας της ΕΕ. Η αντιμετώπιση του επομένως είναι καίριας σημασίας. Ιδιαίτερα, στο πεδίο των ψηφιακών δεξιοτήτων, όπου υπάρχει σημαντικό πρόβλημα. Σύμφωνα με το *δείκτη ψηφιακής οικονομίας και κοινωνίας* της ΕΕ, 4 στους 10 ενήλικες και ένα στα τρία άτομα που εργάζονται στην ΕΕ δεν διαθέτουν βασικές ψηφιακές δεξιότητες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022).

Ένα επιπλέον από τα ζητήματα που απασχολούν ιδιαίτερα την ΕΕ είναι η δημογραφική γήρανση και η συνακόλουθη διαρκής μείωση του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού. Σε πολλά κράτη μέλη, ένα μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού αναμένεται να συνταξιοδοτηθεί την επόμενη δεκαετία, συρρικνώνοντας το μέγεθος του ευρωπαϊκού ενεργού πληθυσμού (από 64% το 2019 αναμένεται να φτάσει το 56% το 2070). Αυτό ενισχύει ακόμη περισσότερο την ανάγκη να αξιοποιηθεί πλήρως το δυναμικό όλων των ενηλίκων σε ηλικία εργασίας, μέσω συνεχών επενδύσεων στις δεξιότητές τους και ενεργοποίησης περισσότερων ατόμων, κυρίως γυναίκες και νέους, και ιδιαίτερα εκείνους που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης, κατάρτισης (NEETs). Ειδικότερα, όσον αφορά τις γυναίκες, οι οποίες αποτελούν το 52% του ευρωπαϊκού πληθυσμού και την πλειοψηφία των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην ΕΕ, διαπιστώνεται πως αυτές υποεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό στα επαγγέλματα και τις σπουδές που σχετίζονται με την τεχνολογία, τη μηχανική, τη μηχανική και τα μαθηματικά (STEM). Μόλις 1 στους 6 ειδικούς ΤΠΕ και 1 στους 3 απόφοιτους τμημάτων θετικών επιστημών είναι γυναίκες. Το παράδοξο, ωστόσο, είναι πως τα κορίτσια έλκονται από το πεδίο STEM στο σχολείο και σε ορισμένες χώρες σημειώνουν καλύτερες επιδόσεις από τα αγόρια. Αυτό σημαίνει πως υπάρχουν ταλέντα που δεν αξιοποιούνται, με ότι αυτό συνεπάγεται για την ανάπτυξη της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της καινοτομίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022· European Commission, 2022).

Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω, οι δεξιότητες είναι, δίχως άλλο, ζωτικής σημασίας για την ΕΕ, καθώς συνδέονται με την ίδια τη βιωσιμότητα της. Ένα εξοπλισμένο με κατάλληλες δεξιότητες εργατικό δυναμικό είναι προϋπόθεση για την επίτευξη της πράσινης και ψηφιακής μετάβασης και για την ενίσχυση της βιώσιμης ανταγωνιστικότητας και της ανθεκτικότητας της Ένωσης απέναντι σε δυσμενείς εξωτερικούς κραδασμούς όπως η πανδημία COVID-19 ή ο πόλεμος Ρωσίας – Ουκρανίας. Η ίδια η Επιτροπή μάλιστα αναφέρει πως η ανάπτυξη των

δεξιοτήτων αποτελεί «επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α).

Είναι γεγονός πως, η ΕΕ, ολοένα και πιο δυναμικά τα τελευταία χρόνια, αναλαμβάνει σημαντικές πρωτοβουλίες με στόχο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των πολιτών της. Στο πλαίσιο της στρατηγικής της «Ευρώπη 2030» έχει ήδη θέσει έναν φιλόδοξο στόχο: το 60 % του συνόλου των ενηλίκων να συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης και τουλάχιστον το 78 % να εργάζονται μέχρι το 2030 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022). Όπως μάλιστα αναφέρει σε δήλωση του ο πρόεδρος της Επιτροπής, Μαργαρίτης Σχοινάς, στα πλαίσια του εορτασμού της Ημέρας της Ευρώπης (Μάιος 2023), «Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού είναι μονόδρομος για την αντιμετώπιση των γεωπολιτικών προκλήσεων των παγκόσμιων απειλών και των νέων τεχνολογιών και πρέπει να είμαστε όλοι καλά προετοιμασμένοι» (Liberal, Μάιος 2023).

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί παρουσιάζονται τρεις αντιπροσωπευτικές ενεργές πρωτοβουλίες της Ε.Ε. στο πεδίο των δεξιοτήτων, οι οποίες αποτελούν τμήμα μόνον μίας ομπρέλας πρωτοβουλιών και δράσεων που έχουν αναληφθεί από ευρωπαϊκούς θεσμούς και οργανισμούς, με στόχο τον εξοπλισμό των πολιτών με τις δεξιότητες που απαιτούνται σε ένα ραγδαία μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον.

2.3.2. Κύριες ενεργές πρωτοβουλίες της ΕΕ για τις δεξιότητες

2.3.2.1. Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων (European Skills Agenda)

Το νέο *Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων (2020-2025)* είναι ένα 5ετή σχέδιο δράσης της ΕΕ για την υποστήριξη ατόμων και επιχειρήσεων στην ανάπτυξη και ενεργοποίηση/αξιοποίηση των δεξιοτήτων. Αποτελεί συνέχεια του «Θεματολογίου δεξιοτήτων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2016» και συμπληρώνει τα ήδη υπάρχοντα ευρωπαϊκά κείμενα στρατηγικής σημασίας, όπως η «Ευρωπαϊκή Ψηφιακή Στρατηγική και η Στρατηγική της ΕΕ για τις ΜμΕ», ενώ ευθυγραμμίζεται πλήρως με το «Σχέδιο Ανάκαμψης για την Ευρώπη» (Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2022γ).

Το νέο *Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων (2020-2025)* ή όπως αλλιώς αναφέρεται η νέα «*Ευρωπαϊκή Ατζέντα Δεξιοτήτων για τη βιώσιμη*

ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα» (*European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*) υπογραμμίζει πως για την απόκτηση των κατάλληλων δεξιοτήτων που θα επιτρέψουν στους ευρωπαίους πολίτες να αντιμετωπίσουν τις διαρκείς μεταβάσεις (ψηφιακή εποχή, πράσινη ανάπτυξη, τεχνητή νοημοσύνη κ.α.), απαιτείται η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση και το διαρκές upskilling (αναβάθμιση δεξιοτήτων) και reskilling (επανεπίδευση δεξιοτήτων) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020γ).

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στη νέα Ατζέντα Δεξιοτήτων (2020-2025) «η ανάκαμψη της οικονομίας της ΕΕ, η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης σε παγκόσμιο επίπεδο και η προώθηση της διπλής πράσινης και ψηφιακής μετάβασης απαιτούν μια τολμηρή πολιτική για τις δεξιότητες» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α, σελ. 32).

Βασικοί στόχοι της *Νέας Ατζέντας Δεξιοτήτων (2020-2025)* είναι: η επίτευξη μιας αειφόρου, ανταγωνιστικής, κοινωνικά δίκαιης Ευρώπης, εφαρμόζοντας την πρώτη αρχή του «Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων», δηλαδή την πρόσβαση στην εκπαίδευση/ κατάρτιση /διά βίου μάθηση για όλους και τη βελτίωση της συνολικής ανθεκτικότητας και της ικανότητας των πολιτών, όπως και των επιχειρήσεων να αντιδρούν σε κρίσεις (Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2022γ).

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων προβλέπονται από την Νέα Ατζέντα 12 δράσεις, οι οποίες επικεντρώνονται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων για θέσεις εργασίας μέσω συμπράξεων με τα κράτη - μέλη, τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους, προκειμένου να εργαστούν από κοινού για την αλλαγή. Αναλυτικότερα, οι προβλεπόμενες δράσεις της Νέας Ατζέντας αφορούν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α):

1. Το «Σύμφωνο για τις δεξιότητες» (*Pact for Skills*) που προάγει την κοινή δράση για τη μεγιστοποίηση του αντίκτυπου των επενδύσεων που πραγματοποιούνται για την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την κατάρτιση σε νέες δεξιότητες. Με το Σύμφωνο, η ΕΕ, καλεί ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς - εργοδότες, κοινωνικούς εταίρους, δημόσιες αρχές, παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης, υπηρεσίες απασχόλησης, γραφεία ευρέσεως εργασίας, επιμελητήρια, τομείς της βιομηχανίας - σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, να συνεργαστούν και να αναλάβουν σαφή δέσμευση για επενδύσεις στην

κατάρτιση όλων των ατόμων που βρίσκονται σε ηλικία εργασίας σε ολόκληρη την Ένωση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020β).

2. Την καλύτερη ενημέρωση των πολιτών σχετικά με τις δεξιότητες για τη διασφάλιση πως διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.
3. Τη στήριξη των στρατηγικών δράσεων των εθνικών κυβερνήσεων των κρατών μελών της ΕΕ για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την απόκτηση νέων.
4. Τη δημιουργία Συμβουλίου, αρμόδιου να συστήνει μέτρα βελτίωσης στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK).
5. Την προώθηση της ακαδημαϊκής έρευνας μέσω ανάληψης εναρμονισμένων πρωτοβουλιών για την ενδυνάμωση των ευρωπαϊκών πανεπιστημίων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη διασυνοριακή κινητικότητα των ερευνητών.
6. Την ανάπτυξη δεξιοτήτων που να έχουν συνάφεια με το μοντέλο της ψηφιακής και πράσινης οικονομίας.
7. Μέτρα για την αύξηση του αριθμού των αποφοίτων STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) και την προώθηση της ανάπτυξης βασικών δεξιοτήτων (soft skills), καθώς και δεξιοτήτων για την επιχειρηματικότητα και τον ψηφιακό μετασχηματισμό.
8. Την ανάπτυξη των δεξιοτήτων ζωής (skills for life) και η ανάληψη πρωτοβουλιών, με έμφαση στη διά βίου μάθηση.
9. Τη δημιουργία διαθέσιμων και προσβάσιμων εργαλείων για όλους τους πολίτες και το εργατικό δυναμικό της Ευρώπης (όπως για παράδειγμα τους ατομικούς λογαριασμούς μάθησης).
10. Τη διαμόρφωση μιας νέας ευρωπαϊκής προσέγγισης για την αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων (μικρο- διαπιστευτήρια)⁶.
11. Τη δημιουργία νέας/αναβαθμισμένης πλατφόρμας *Europass*.
12. Τη βελτίωση του υποστηρικτικού πλαισίου για την απελευθέρωση των επενδύσεων των κρατών μελών και των ιδιωτικών επενδύσεων σε δεξιότητες.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως η Νέα Ατζέντα θέτει ποσοτικούς στόχους, με 5ετή χρονικό ορίζοντα, για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων (βελτίωση των

⁶ «Τα μικροδιαπιστευτήρια μπορούν να οριστούν ως τεκμηριωμένες βεβαιώσεις που αναγνωρίζουν τα μαθησιακά αποτελέσματα ενός προσώπου, τα οποία αφορούν μικρές ενότητες μάθησης και τα οποία, για τον χρήστη, αποτυπώνονται σε πιστοποιητικό, κάρτα ή δελτίο που εκδίδεται σε ψηφιακή ή έντυπη μορφή» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α).

υφιστάμενων δεξιοτήτων) και την επανειδίκευση (απόκτηση νέων δεξιοτήτων). Ειδικότερα, θέτει συγκεκριμένους στόχους επίτευξης μέχρι το 2025 βάση προκαθορισμένων δεικτών: ποσοστά αύξησης συμμετοχής σε προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων για τους νέους ενήλικες, όσους αναζητούν εργασία, για τους εργαζομένους με μικρή εμπειρία και όσους διαθέτουν χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα. Βάση του πλαισίου του *Νέου Ευρωπαϊκού Θεματολογίου Δεξιοτήτων (2020-2025)* και σε ευθυγράμμιση με τους στόχους της *Ψηφιακής Δεκαετίας*, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει σχεδιάσει μια σειρά από δραστηριότητες κατάρτισης ενηλίκων και προγράμματα εκπαίδευσης, επιδιώκοντας να διασφαλίσει ότι μέχρι το 2025 το 70 % των ευρωπαίων πολιτών θα διαθέτει τουλάχιστον ένα βασικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων, με μακροπρόθεσμη επιδίωξη το ποσοστό να αυξηθεί στο 80% μέχρι το 2030 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α). Παράλληλα, στο πλαίσιο της Νέας Ατζέντας, η Επιτροπή ανακοινώνει ότι προτίθεται να αναπτύξει ποσοτικούς δείκτες και για τις πράσινες δεξιότητες, δεδομένου ότι μέχρι το 2020 δεν υπήρχαν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020β).

Αξιοσημείωτη επίσης είναι και η ενωσιακή χρηματοδότηση και τεχνική υποστήριξη που προβλέπεται από τη Νέα Ατζέντα με στόχο τη στήριξη των επενδύσεων των κρατών μελών για την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την επανειδίκευση. Πιο συγκεκριμένα, η Νέα Ατζέντα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α) προβλέπει ένα άνευ προηγουμένου υψηλό ποσό χρηματοδοτήσεων για την υλοποίηση των στόχων της μέσω διαφορετικών ευρωπαϊκών ταμείων και προγραμμάτων (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, Μηχανισμός Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, πρόγραμμα Erasmus+ και το σκέλος του InvestEU, νέο πρόγραμμα «Ψηφιακή Ευρώπη», πρόγραμμα «Ορίζων Ευρώπη», πρόγραμμα NextGenerationEU κ.α.).

Επιπρόσθετα, ενδιαφέρον παρουσιάζει ο δυναμικός τρόπος προώθησης της ανάπτυξης των δεξιοτήτων από τη Νέα Ατζέντα, καθώς μέσω αυτής η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να συμβάλουν σε μια «επανάσταση των δεξιοτήτων» που δεν θα αφήσει κανέναν πίσω και να αξιοποιήσουν πλήρως τις άνευ προηγουμένου ευκαιρίες που προσφέρουν οι προβλεπόμενες χρηματοδοτήσεις (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020γ). Εξίσου δυναμική θα μπορούσε να χαρακτηριστεί και η πορεία υλοποίησης της Ατζέντας τουλάχιστον στη χώρα μας, όπου από το 2022 και έπειτα επικρατεί ένας «πυρετός» υλοποίησης

προγραμμάτων κατάρτισης σε δεξιότητες για ανέργους και εργαζόμενους με αναθέτουσες αρχές κυρίως την ΔΥΠΑ, τα επιμελητήρια και τα συνδικάτα εργαζομένων και φορείς υλοποίησης τα ιδιωτικά ΚΕΒΙΔΙΜ και τα ΚΕΒΙΔΙΜ των Πανεπιστημίων.

Τέλος, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί πως νέα ώθηση έδωσε στην πρωτοβουλία *Νέα Ατζέντα για τις δεξιότητες* η έγκριση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για επίσημη ανακήρυξη του 2023 σε *Ευρωπαϊκό Έτος Δεξιοτήτων* (έναρξη στις 9 Μαΐου 2023-μέρα εορτασμού της Ημέρας της Ευρώπης- και διάρκεια 12 μηνών). Στο πλαίσιο του *Ευρωπαϊκού Έτους Δεξιοτήτων* προβλέπεται η πραγματοποίηση εκδηλώσεων και εκστρατειών ευαισθητοποίησης για τις δεξιότητες σε ολόκληρη την Ευρώπη. Στόχος είναι η προβολή ευκαιριών και δραστηριοτήτων ανάπτυξης δεξιοτήτων στην ΕΕ, η προώθηση της ευκολότερης αναγνώρισης των προσόντων σε διασυνοριακό επίπεδο, η συγκέντρωση οργανισμών και ατόμων προκειμένου να μοιραστούν τις εμπειρίες και γνώσεις τους και να ορίσουν πως μπορούν να βοηθήσουν οι πρωτοβουλίες και οι δυνατότητες χρηματοδότησης της ΕΕ (European Union: European Year for Skills, n.d.).

2.3.2.2. Ευρωπαϊκό Σύστημα Ταξινόμησης Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων, Προσόντων και Επαγγελμάτων (ESCO)

Το *Ευρωπαϊκό Σύστημα ταξινόμησης Δεξιοτήτων/Ικανοτήτων, Προσόντων και Επαγγελμάτων (ESCO)* αποτελεί πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020».

Πρόκειται για μια Πλατφόρμα/Ηλεκτρονικό εργαλείο που προσδιορίζει και κατηγοριοποιεί τα επαγγέλματα, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τα προσόντα, με τη χρήση μιας ενιαίας κωδικοποίησης μεταξύ των χρηστών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο (Commission of the European Communities: ESCO, n.d.)

Στόχος της είναι να υποστηρίξει την εργασιακή κινητικότητα στην ΕΕ με την παροχή βελτιωμένων υπηρεσιών αναζήτησης και εύρεσης εργασίας. Χάρη στο ESCO, τα κράτη μέλη που θα το θέσουν σε εφαρμογή «θα μπορούν να επικοινωνούν σε μία κοινή γλώσσα για τα επαγγέλματα, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τα προσόντα που έχουν σχέση με την αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και κατάρτιση

της ΕΕ» (Commission of the European Communities: ESCO, n.d.). Αναλυτικότερα, η πλατφόρμα ESCO (Commission of the European Communities: ESCO, n.d.):

- Διατίθεται σε 28 γλώσσες (όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ και επιπρόσθετα τα Ισλανδικά, Νορβηγικά, Ουκρανικά και Αραβικά). Η πρώτη έκδοσή της δημοσιεύθηκε το 2017 και χρησιμοποιείται ήδη σε 10 χώρες της ΕΕ.
- Καλύπτει σήμερα 3.008 επαγγέλματα και 13.890 δεξιότητες/ικανότητες, ενώ επίκειται η προοδευτική παρουσίαση πληροφοριών σχετικές με τα προσόντα.
- Αναπτύσσεται στη βάση τριών πυλώνων: Επαγγέλματα, Δεξιότητες/Ικανότητες (χωρίς διαχωρισμό των δύο εννοιών) και Προσόντα.
- Επικαιροποιείται και ανανεώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα ενσωματώνοντας τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Στη χώρα μας η πλατφόρμα ESCO ενσωματώθηκε στις υπηρεσίες της ΔΥΠΙΑ το Μάιο του 2022 μέσω του έργου «MATCHING» με την προοπτική να λειτουργήσει άμεσα. Όπως αναφέρεται στη σχετική ιστοσελίδα της ΔΥΠΙΑ, η λειτουργία της πλατφόρμας στα κράτη μέλη που τη θέτουν σε εφαρμογή προβλέπεται ότι θα συμβάλει:

1. στην έγκυρη επαγγελματική πληροφόρηση.
2. στην εύστοχη επιλογή επαγγελμάτων/θέσεων εργασίας.
3. στην ενίσχυση της διαφάνειας των επαγγελμάτων, των προσόντων, των δεξιοτήτων και ικανοτήτων.
4. στη διευκόλυνση της σύνδεσης εκπαίδευσης/κατάρτισης με την απασχόληση.
5. στην αναβάθμιση των υπηρεσιών σύνδεσης αναζητούντων εργασία με θέσεις εργασίας.
6. στη διευκόλυνση της έρευνας και ανάλυσης των τάσεων και αναγκών της αγοράς εργασίας όσον αφορά τις επαγγελματικές δεξιότητες.
7. στην προώθηση της επαγγελματικής κινητικότητας στην ΕΕ μέσω της σύνδεσης του με τις υπηρεσίες EURES.
8. στην ενίσχυση της συνεργασίας Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η χρήση της πλατφόρμας διατίθεται δωρεάν προς:

- υπαλλήλους των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (ΔΥΠΙΑ για την Ελλάδα) και εργασιακούς συμβούλους για τη διερεύνηση του προφίλ ανέργων και των κενών θέσεων εργασίας.

- συναλλασσόμενους με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης μέσω των ηλεκτρονικών υπηρεσιών τους και συγκεκριμένα:
 - α) αναζητούντες εργασία, για την τεκμηρίωση και περιγραφή των δεξιοτήτων/ικανοτήτων, προσόντων και γνώσεων - που προκύπτουν τόσο από την τυπική, όσο και την άτυπη ή μη τυπική μάθηση - στο βιογραφικό τους, με σκοπό την καλύτερη αποτύπωση του επαγγελματικού τους προφίλ.
 - β) εργοδότες, για την ακριβή και αναλυτική περιγραφή των προσφερόμενων θέσεων εργασίας.

Η πλατφόρμα ESCO φιλοδοξεί να γίνει μια γλώσσα αναφοράς για την απασχόληση και την εκπαίδευση, για τη δημιουργία μιας κοινής κατανόησης σχετικά με τις δεξιότητες, τη μάθηση και τα επαγγέλματα πέρα από τα σύνορα και τις γλώσσες. Στη βάση αυτή προορίζεται ότι θα συμβάλει στη σύνδεση ατόμων (που αναζητούν εργασία) με τις θέσεις εργασίας, εκπαίδευσης με την απασχόληση, καθώς και στην ανάλυση των πληροφοριών σχετικά με τη ζήτηση δεξιοτήτων από την αγορά εργασίας (Commission of the European Communities: ESCO, n.d.).

Ωστόσο, θεωρείται σκόπιμο να αναφερθεί πως, ένα χρόνο μετά την ανακοίνωση της ΔΥΠΙΑ (Μάιος 2022) για ενσωμάτωση της πλατφόρμας στις υπηρεσίες της, η λειτουργία της ακόμη εκκρεμεί, καταδεικνύοντας πως το εγχείρημα παρουσιάζει δυσκολίες και καθυστέρηση στην εφαρμογή του.

2. 3. 2.3. Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων (European Skills Index)

Τα εθνικά συστήματα δεξιοτήτων θεωρούνται ζωτικής σημασίας για την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη των χωρών, όπως και για την ανάπτυξη και ευημερία των ατόμων. Και αυτό διότι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο όχι μόνο στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του πληθυσμού μιας χώρας, αλλά και στην ενεργοποίηση των δεξιοτήτων στην απασχόληση και στην αποτελεσματική αντιστοίχιση τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σε γενικές γραμμές, τα εθνικά συστήματα δεξιοτήτων παρέχουν δυνατότητες ανάπτυξης ή/και βελτίωσης των δεξιοτήτων στον πληθυσμό των χωρών τους μέσω μιας ποικιλίας τυπικής και άτυπης κατάρτισης και εκπαίδευσης, η οποία περιλαμβάνει: την υποχρεωτική, μετα-δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση, την ακαδημαϊκή και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK). Επίσης, περιλαμβάνει τη δια βίου μάθηση, συμπεριλαμβανομένης της

κατάρτισης στην εργασία και την απόκτηση ικανοτήτων που προέκυψαν από χρόνια εργασίας σε μια θέση εργασίας (Cedefop, 2022c, pag. 4).

Γεγονός είναι πως «μέχρι πριν λίγα χρόνια, δεν υπήρχε κανένα ενιαίο μέσο για την αξιολόγηση και τη σύγκριση της απόδοσης των συστημάτων δεξιοτήτων των κρατών μελών της ΕΕ. Για να καλύψει αυτό το κενό, το Cedefop ανέπτυξε τον *Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων (ESI)* (γνωστός τα πρώτα χρόνια ως *Δείκτης Δημιουργίας Δεξιοτήτων Εργασίας*), έναν σύνθετο δείκτη που στοχεύει στη μέτρηση και παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων δεξιοτήτων των κρατών μελών στην πορεία του χρόνου» (Cedefop, n.d.b' Livanos, 2019).

Ο *Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων (ESI)*, ο οποίος ξεκίνησε στα τέλη του 2018, παρακολουθεί την απόδοση των χωρών διαχρονικά, παρουσιάζει τα αποτελέσματα και παρέχει πληροφορίες για πιθανούς τομείς βελτίωσης. Υποστηρίζει την πολιτική της Ε.Ε. για την ΕΕΚ και τις δεξιότητες, ειδικότερα τον «Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων» και τον στόχο του για τη δημιουργία δίκαιων και εύρυθμων αγορών εργασίας και συστημάτων πρόνοιας, όπως και την «Ευρωπαϊκή Ατζέντα Δεξιοτήτων» (Cedefop, n.d.b).

Ο ESI αποτελείται από 3 βασικούς πυλώνες: ανάπτυξη, ενεργοποίηση και αντιστοίχιση δεξιοτήτων. Κάθε πυλώνας μετρά μια διαφορετική πλευρά του συστήματος δεξιοτήτων (Cedefop, n.d.b). Η παρουσίαση των στοιχείων των μελετών και αναλύσεων του ESI προς τα ενδιαφερόμενα μέρη γίνεται μέσω ενός καινοτόμου διαδικτυακού εργαλείου που το Cedefop ανέπτυξε για το σκοπό αυτό.

Ο ESI παρέχει πληροφορίες, οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα στις χώρες που περιλαμβάνει να βρουν απάντηση στα εξής βασικά ερωτήματα: α) ποια είναι η κατάσταση στην οποία βρίσκονται; β) τι χρειάζεται να βελτιωθεί; γ) πως τα πάνε σε σύγκριση με τους άλλους; δ) πόση πρόοδο έχουν σημειώσει; (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης -Cedefop, 2018, σελ 1).

Ο ESI, πέραν του ότι παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα πληροφόρησης, επιτρέπει και τη σύγκριση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Ωστόσο, όπως διευκρινίζει ο υπεύθυνος επικοινωνίας του προγράμματος, ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων «δεν έχει κατασκευαστεί ως εργαλείο για να παρέχει τις απαντήσεις σχετικά με την πολυπλοκότητα των συστημάτων δεξιοτήτων. Συνολικά χρησιμεύει ως σημείο εκκίνησης για να βοηθήσει στην κατανόηση αυτής της πολυπλοκότητας και στην εμβάθυνση για την αναζήτηση απαντήσεων» (Livanos, 2019).

Συμπερασματικά, ο *Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιότητων* αποτελεί μια εμβληματική πρωτοβουλία της ΕΕ, δεδομένου ότι αποτελεί ένα ενιαίο μέσο για την αξιολόγηση και τη σύγκριση της απόδοσης των συστημάτων δεξιότητων των κρατών μελών της ΕΕ., το οποίο παρέχει σημαντική πληροφόρηση στα ενδιαφερόμενα μέρη (φορείς και αρχές χάραξης πολιτικής, κοινωνικοί εταίροι, ερευνητές, πολίτες, κ.α.), αποσκοπώντας στην ανάπτυξη ή/και βελτίωση των εθνικών συστημάτων δεξιότητων και εν τέλει στην επίτευξη της βιώσιμης ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής στην Ένωση.

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

3. 1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΑ ΕΙΔΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ

Στη βιβλιογραφία διαπιστώνει κανείς ότι υπάρχει μια σύγχυση αναφορικά με τη χρήση των όρων «έρευνα», «μέθοδος έρευνας» και «μεθοδολογία έρευνας». Για το λόγο αυτό, πριν υπεισέλθουμε στην ανάλυση των ειδών μεθοδολογίας, θεωρείται σκόπιμη η αποσαφήνιση των εννοιών τους. Σύμφωνα λοιπόν με τα βιβλιογραφικά ευρήματα (Δημητρόπουλος, 2004· Ίσαρη & Πούρκος, 2015· Λιαργκόβας, Δερμάτης & Κομνηνός, 2021):

- η «έρευνα» είναι μια συστηματική και καλώς σχεδιασμένη διαδικασία για την επίλυση προβλημάτων, την επιβεβαίωση, τον εμπλουτισμό ή την ανακάλυψη νέων στοιχείων/γνώσεων, βάσει της εμπειρικής πραγματικότητας.
- η «μέθοδος έρευνας» αφορά τις τεχνικές ή τις διαδικασίες που χρησιμοποιούνται για τη συλλογή και ανάλυση κάποιου ερευνητικού ερωτήματος ή μιας υπόθεσης.
- η «μεθοδολογία έρευνας» αναφέρεται στις γενικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις, στις μεθόδους, στις τεχνικές, στα μέσα, στα υλικά και στις διαδικασίες που πρόκειται να επιλέξει ο ερευνητής για τη διεξαγωγή της έρευνας του.
- Κύριος στόχος της «μεθόδου» είναι η εύρεση λύσης στο πρόβλημα που περιγράφεται, ενώ κύριος στόχος της «μεθοδολογίας» είναι ο προσδιορισμός και η κατανόηση των μεθόδων που χρησιμοποιούνται στην έρευνα. Συμπερασματικά, οι μέθοδοι αναφέρονται σε συμπεριφορές ή εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την επιλογή ερευνητικών τεχνικών, ενώ η μεθοδολογία είναι μια ανάλυση όλων των μεθοδολογιών που χρησιμοποιούνται στην έρευνα.

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιείται στην ερευνητική διαδικασία για τη συλλογή δεδομένων και την ανάλυση τους, κατέχει σημαντικό ρόλο στο αποτέλεσμα της εκάστοτε έρευνας. «Κάθε μέθοδος έχει τα δυνατά και αδύνατα σημεία της και καθεμία είναι ιδιαίτερα κατάλληλη για ένα συγκεκριμένο ερευνητικό πλαίσιο». Συνεπώς, η επιλογή της μεθόδου ή των μεθόδων που χρησιμοποιούνται σε μια έρευνα κρίνουν ως ένα μεγάλο βαθμό την επιτυχία ή αποτυχία της. Παρόλο που δεν

υπάρχουν κανόνες για την επιλογή της μεθόδου που θα χρησιμοποιηθεί για την πραγματοποίηση μιας έρευνας, συνήθως τα χαρακτηριστικά της έρευνας οδηγούν τον ερευνητή στην επιλογή της μεθόδου. Ωστόσο, η επιλογή των μεθόδων εξαρτάται όχι μόνο από το πρόβλημα που θέτει η έρευνα, αλλά και από τους διαθέσιμους για τον ερευνητή πόρους, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και τα ίδια τα αποθέματα και οι ικανότητες του (Λιαργκόβας, κ.α., 2021).

Στην ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία εντοπίζεται πληθώρα μεθόδων έρευνας. Οι κυριότερες εξ αυτών, οι οποίες αναλύονται στο παρόν κεφάλαιο, είναι οι εξής: η ποσοτική ανάλυση, η ποιοτική ανάλυση, το ερωτηματολόγιο, η συνέντευξη, η έρευνα πεδίου, το πείραμα, ο έλεγχος υποθέσεων (hypothesis testing), η οικονομετρική ανάλυση, η χρηματοοικονομική ανάλυση, η παράθεση νομολογίας, η έρευνα γραφείου (desk research), η μελέτη περίπτωσης (case analysis) και η ανάλυση στατιστικών πινάκων. Αναλυτικότερα:

α) Η ποιοτική μέθοδος ανάλυσης, μαζί με την ποσοτική ανάλυση αποτελούν τις δύο πιο κοινές μεθόδους έρευνας, με την καθεμιά να έχει τα δικά της χαρακτηριστικά, όπως και πλεονεκτήματα/μειονεκτήματα. Η ποιοτική μέθοδος ανάλυσης στοχεύει στην περιγραφή, ανάλυση, ερμηνεία και κατανόηση μιας κατάστασης ή ενός φαινομένου. Κατά κανόνα απαντά στα ερωτήματα «πώς» και «γιατί». Τα δεδομένα που συλλέγει δεν είναι αριθμοί, αλλά μη αριθμητικές πληροφορίες, όπως κείμενα συνεντεύξεις, παρατηρήσεις, εικόνες, σύμβολα και άλλα, τα οποία αναλύονται με ερμηνευτικό, υποκειμενικό ή/και διαγνωστικό τρόπο. Καθώς η προσέγγιση της δεν είναι θετικιστική, δεν στηρίζεται δηλαδή σε αριθμούς και στη μαθηματική λογική, αλλά ερμηνευτική – επεξηγηματική με κύριο στόχο την αναλυτική περιγραφή, ερμηνεία και κατανόηση ενός φαινομένου ή μιας κατάστασης, αποτελεί τη βασική ερευνητική μέθοδο των κοινωνικών επιστημών. Το κύριο λοιπόν πλεονέκτημα της είναι ότι μπορεί να προσφέρει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα των υπό διερεύνηση φαινομένων και να οδηγήσει σε μια εις βάθος κατανόηση τους. Από την άλλη, η ερμηνευτική προσέγγιση των δεδομένων της είναι σε μεγάλο βαθμό υποκειμενική, το οποίο σημαίνει ότι ενέχει τον κίνδυνο επιρροής της από τις προκαταλήψεις ή την προσωπική οπτική του ερευνητή. Επίσης, αν και παρέχει πλούσιο υλικό σε πληροφορίες, δεν ενδείκνυται για γενίκευση των αποτελεσμάτων της (Δημητρόπουλος, 2004· Ίσαρη & Πούρκος, 2015· Λιαργκόβας, κ.α., 2021).

Τα βασικότερα ερευνητικά εργαλεία της ποιοτικής ανάλυσης, η χρήση των οποίων δύναται να γίνει μεμονωμένα ή συνδυαστικά, είναι τα εξής: η συνέντευξη, η παρατήρηση, η μελέτη περίπτωσης, η ανάλυση περιεχομένου, η ομάδα εστίασης, η έρευνα δράσης. Τέλος, τα δεδομένα που προκύπτουν από συνεντεύξεις, αφηγήσεις και παρατηρήσεις των υποκειμένων παρουσιάζονται με διάφορους περιγραφικούς τρόπους.

β) Η ποσοτική μέθοδος ανάλυσης, σε αντίθεση με την προαναφερθείσα ποιοτική, βασίζεται σε αριθμητικά δεδομένα (μετρήσιμα – παρατηρήσιμα) και σε στατιστικές συγκρίσεις. Ως μέθοδος χρησιμοποιείται συχνά για τη διερεύνηση συσχετίσεων μεταξύ μεταβλητών, για τον έλεγχο υποθέσεων και για την πραγματοποίηση προβλέψεων ή γενικεύσεων για έναν ευρύτερο πληθυσμό με βάση ένα δείγμα. Κύριος στόχος της είναι αρχικά να ταξινομήσει τα δεδομένα που συλλέγει σε κατηγορίες ώστε να είναι μετρήσιμα και στη συνέχεια να κατασκευάσει τα αντίστοιχα στατιστικά μοντέλα ερμηνείας του φαινομένου που πραγματεύεται. Στην πραγματικότητα, η συγκεκριμένη μέθοδος μετρά και ποσοτικοποιεί τα κοινωνικά φαινόμενα, δηλαδή τα μετατρέπει σε ποσοτική μορφή (Δημητρόπουλος, 2004· Ίσαρη & Πούρκος, 2015· Λιαργκόβας, κ.α., 2021).

Σε αντίθεση με την ποιοτική μέθοδο ανάλυσης που επιτρέπει έναν ανοιχτό και προσαρμόσιμο στο «απροσδόκητο» σχεδιασμό, η ποσοτική μέθοδος ανάλυσης, ακολουθεί έναν εκ των προτέρων οργανωμένο, αυστηρά δομημένο και κλειστό σχεδιασμό και επιπρόσθετα χρησιμοποιεί τυποποιημένα εργαλεία συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών, προκειμένου να μειώσει την επίδραση της προσωπικής προκατάληψης και της υποκειμενικότητας στην έρευνα. Επίσης, σε σχέση με την ποιοτική ανάλυση, η οποία όπως προαναφέρθηκε περιλαμβάνει σε μεγάλο βαθμό υποκειμενικές πτυχές, η στατιστική ανάλυση δεδομένων της ποσοτικής μεθόδου επιτρέπει μια πιο αντικειμενική μέτρηση και ερμηνεία του φαινομένου ή συμβάντος. Τέλος, η ποσοτική ανάλυση συχνά συγκεντρώνει μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων, βασίζεται δηλαδή σε μεγάλο μέγεθος δείγματος (αντιπροσωπευτικό), γεγονός που της επιτρέπει να αποδώσει στατιστικά έγκυρα ευρήματα με ικανότητα γενίκευσης στον ευρύτερο πληθυσμό. Το κύριο ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιεί η ποσοτική ανάλυση είναι το ερωτηματολόγιο και πιο συγκεκριμένα το τυποποιημένο ερωτηματολόγιο. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω της ποσοτικής μεθόδου

ανάλυσης παρουσιάζονται σε πίνακες, σε γραφήματα, σε ιστογράμματα, κ.α. (Δημητρόπουλος, 2004· Ίσαρη & Πούρκος, 2015· Λιαργκόβας κ.α., 2021).

γ) Το Ερωτηματολόγιο είναι μια από τις σημαντικότερες μεθόδους συλλογής δεδομένων. Αποτελεί μια οικονομική και γρήγορη μέθοδο συλλογής δεδομένων που μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε όλα τα ερευνητικά πεδία, με δυνατότητα ποιοτικής και ποσοτικής ανάλυσης των αποτελεσμάτων του. Πρόκειται για ένα σύνολο γραπτών ερωτήσεων σχετικών με το θέμα που ερευνάται, τις οποίες απευθύνει ο ερευνητής προς τους συμμετέχοντες, με σκοπό να συλλέξει από τις απαντήσεις τους τις πληροφορίες που χρειάζεται για την έρευνα του σε μια οργανωμένη μορφή. Το ερωτηματολόγιο δύναται να είναι δομημένο (τυποποιημένο) με ερωτήσεις κλειστού τύπου που επιτρέπουν συγκεκριμένες επιλογές απαντήσεων σε λεκτική ή αριθμητική κλίμακα (όπως ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, αντιστοίχισης, διαβαθμισμένης κλίμακας Likert κ.α.) ή μη δομημένο, με ανοιχτές ερωτήσεις που επιτρέπουν στους συμμετέχοντες να εκφραστούν ελεύθερα, με δικά τους λόγια. Η διανομή και συμπλήρωση του μπορεί να γίνει δια ζώσης, ηλεκτρονικά, μέσω ταχυδρομείου ή μέσω τηλεφώνου(Λιαργκόβας, κ.α., 2021).

Για την κατάρτιση και αξιοποίηση του ερωτηματολογίου ακολουθείται μια συγκεκριμένη διαδικασία. Αρχικά, σχεδιάζεται, καταρτίζεται, υπόκειται σε «πιλοτική δοκιμή» (pilot test) με σχετικά μικρό αριθμό συμμετεχόντων - προκειμένου να διορθωθούν τυχόν λάθη ή παραλείψεις - και οριστικοποιείται. Στη συνέχεια, διανέμεται με τους τρόπους που προαναφέρθηκαν και συγκεντρώνεται. Αν το «ποσοστό επιστροφών» (response rate), δηλαδή ο αριθμός των ατόμων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο διαιρεμένος με τον αριθμό του δείγματος, δεν είναι ικανοποιητικό, ακολουθούνται διαδικασίες παρακολούθησης με στόχο την αύξηση των επιστροφών στο προκαθορισμένο από τον αρχικό σχεδιασμό επίπεδο (Δημητρόπουλος, 2004).

Το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιείται συνήθως με σκοπό τη συλλογή περιγραφικών δεδομένων, απόψεων, χαρακτηριστικών, στάσεων, συμπεριφορών, μιας συγκεκριμένης κατηγορίας ατόμων που τα ενώνει κάποιο κοινό χαρακτηριστικό. Αυτή η κατηγορία ονομάζεται στη θεωρία της έρευνας «πληθυσμός». Αν ο υπό έρευνα πληθυσμός είναι περιορισμένος σε αριθμό, τότε ο ερευνητής μπορεί να απευθυνθεί σε όλα τα μέλη του. Διαφορετικά, στην περίπτωση που ο πληθυσμός είναι μεγάλος, επιλέγεται για τους σκοπούς της έρευνας ένα «δείγμα» του

πληθυσμού, δηλαδή ένα υποσύνολο του, το οποίο απαιτείται να είναι μια μικρογραφία του. Το δείγμα επομένως αντιπροσωπεύει τον πληθυσμό, παρέχοντας πληροφορίες γι' αυτόν, με σκοπό να εξαχθούν συμπεράσματα για τον συγκεκριμένο πληθυσμό. Ως εκ τούτου, η διαδικασία επιλογής του δείγματος είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη διασφάλιση της αντιπροσώπευσης και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Το αντιπροσωπευτικό δείγμα είναι εκείνο που θα επιτρέψει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων και συμπερασμάτων της έρευνας στον ευρύτερο πληθυσμό. Το κατά πόσο το δείγμα θα είναι αντιπροσωπευτικό εξαρτάται από τη μέθοδο δειγματοληψίας (απλή, τυχαία, σωματοποιημένη, κατά συστάδες, ποσόστωσης, χιονόμπαλας, ευκολίας, σκοπιμότητας) που θα ακολουθήσει ο ερευνητής και από το μέγεθος του δείγματος (Δημητρόπουλος, 2004· Λιαργκόβας κ.α., 2021).

δ) Η Συνέντευξη είναι το πιο διαδεδομένο και πολύτιμο εργαλείο συλλογής δεδομένων της ποιοτικής μεθόδου ανάλυσης. Παρέχει τη δυνατότητα συλλογής αναλυτικών πληροφοριών (εμπειρίες, απόψεις, ερμηνείες, αντιδράσεις συμμετεχόντων) που σχετίζονται με το αντικείμενο της έρευνας. Επιτρέπει την επικοινωνία μεταξύ ερευνητή – συμμετέχοντα, παρέχοντας τη δυνατότητα μιας πιο ουσιαστικής και βαθύτερης έρευνας από εκείνη του ερωτηματολογίου, καθώς επιτρέπει την παροχή διευκρινίσεων όταν παρουσιάζονται ζητήματα στην επικοινωνία μεταξύ των δύο μερών. Διακρίνεται κυρίως σε δύο είδη: α) τη δομημένη συνέντευξη, στην οποία οι ερωτήσεις είναι προκαθορισμένες ως προς το περιεχόμενο και τη διατύπωση τους, χωρίς πρόθεση διερεύνησης του ερευνητικού προβλήματος, β) τη μη δομημένη συνέντευξη, στην οποία οι ερωτήσεις δεν είναι προκαθορισμένες και οι συμμετέχοντες εκφράζονται ελεύθερα για το συγκεκριμένο θέμα που διερευνάται, όπως σε μια ελεύθερη συζήτηση. Μια συνέντευξη μπορεί να διεξαχθεί δια ζώσης, τηλεφωνικά ή μέσω ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας. Παρά το γεγονός ότι αποτελεί μια χρονοβόρα, απαιτητική, αυξημένου κόστους και μικρής κλίμακας μέθοδο που προϋποθέτει αυξημένες επικοινωνιακές δεξιότητες του ερευνητή, θεωρείται ως ένα ελκυστικό και ποιοτικό μέσο συγκέντρωσης στοιχείων, καθώς διευκολύνει τη γνώση των πραγμάτων που δεν μπορούν να παρατηρηθούν αλλιώς (αντιδράσεις και συναισθήματα συμμετεχόντων) (Λιαργκόβας κ.α., 2021).

ε) Η Έρευνα Πεδίου είναι μια μέθοδος ποιοτικής έρευνας, η οποία επιτρέπει να παρατηρηθεί το ερευνητικό αντικείμενο μέσα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο/πεδίο. Πρόκειται για μια πρωτογενή μέθοδο έρευνας που πραγματοποιείται απευθείας στο

πεδίο του φαινομένου που μελετάται, παρέχοντας στους ερευνητές τη δυνατότητα άμεσης παρατήρησης των κοινωνικών φαινομένων στο φυσικό τους περιβάλλον. Είναι κατάλληλη κυρίως για πολύπλοκα και πολυδιάστατα ζητήματα (όπως κοινωνικές συμπεριφορές, πολιτισμικές πρακτικές, συνθήκες εργασίας) που δεν μπορούν να ποσοτικοποιηθούν εύκολα, αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου ή μπορεί να μελετηθούν καλύτερα στο φυσικό τους περιβάλλον (Babbie, 2018).

Η έρευνα πεδίου μπορεί να συνδυάζει ποικίλες τεχνικές συλλογής και ερμηνείας των δεδομένων, όπως παρατηρήσεις, συνεντεύξεις, συμμετοχική παρατήρηση, ομάδες εστίασης, ερωτηματολόγιο, μελέτη αρχειακού υλικού κ.α. Τα κύρια μέσα που εφαρμόζονται για την εξόρυξη δεδομένων από τη συγκεκριμένη μέθοδο είναι η συνέντευξη και οι «έρευνες σε ομάδες εστίασης» ή αλλιώς ομαδικές συνεντεύξεις. Ειδικότερα, στο πλαίσιο της έρευνας πεδίου, οι ερευνητές διενεργούν συχνά ποιοτικές και εις βάθος συνεντεύξεις, οι οποίες είναι λιγότερο τυποποιημένες από εκείνες των δειγματολογικών ερευνών και μοιάζουν περισσότερο με καθοδηγούμενες συζητήσεις παρά με αναζήτηση συγκεκριμένων πληροφοριών. Επίσης, δημιουργούν ομάδες εστίασης (ομάδες αγνώστων μεταξύ τους ατόμων με ομοιογενή χαρακτηριστικά), στις οποίες συγκεντρώνουν τους συμμετέχοντες, παρατηρούν και καταγράφουν τις αλληλεπιδράσεις τους καθώς εκείνοι συζητούν για ένα καθορισμένο ερευνητικό θέμα. Η έρευνα πεδίου χαρακτηρίζεται από ευελιξία και μικρό συνήθως κόστος, προσφέρει εις βάθος κατανόηση, ανακάλυψη νέων πτυχών και αυθεντική και εμπειρική γνώση για το φαινόμενο που μελετάται. Ωστόσο, παρά τον υψηλό βαθμό εγκυρότητας που διαθέτει, θεωρείται ακατάλληλη για την εξαγωγή στατιστικών περιγραφών για μεγάλους πληθυσμούς (Babbie, 2018· Δημητρόπουλος, 2004).

ζ) Το Πείραμα θεωρείται βασική ερευνητική μέθοδος όλων των επιστημών. Στόχος της συγκεκριμένης ερευνητικής μεθόδου είναι η διατύπωση νόμων για την εξήγηση ενός φαινομένου ή μιας συμπεριφοράς και η διατύπωση προβλέψεων, με τη μορφή λειτουργικών σχέσεων μεταξύ μεταβλητών. Το πείραμα αποτελεί τη βάση εφαρμογής της πειραματικής μεθόδου, με την οποία ο ερευνητής ελέγχει με συστηματικό τρόπο τις αιτιώδεις σχέσεις μεταξύ μεταβλητών και παράγει αξιόπιστα στατιστικά αποτελέσματα. Ως «μεταβλητή» ορίζεται ο παράγοντας εκείνος που αφορά κάποιο χαρακτηριστικό του πληθυσμού που ενδιαφέρει τον ερευνητή, για τον οποίο συγκεντρώνονται οι πληροφορίες σε μία έρευνα. Κατά τη διεξαγωγή ενός πειράματος, ο ερευνητής επενεργεί σε μια μεταβλητή, την «ανεξάρτητη», παρατηρεί

και μετρά την επίπτωση αυτής της μεταβολής σε μια άλλη μεταβλητή, την «εξαρτώμενη» (Δημητρόπουλος, 2004). Σκοπός του πειράματος είναι να μελετήσει την πιθανότητα ότι η αλλαγή μιας ανεξάρτητης μεταβλητής μπορεί να προκαλέσει αλλαγές σε μια εξαρτημένη μεταβλητή. Το πείραμα είναι δυνατό να γίνει σε ένα εργαστήριο ή στο φυσικό περιβάλλον όπου εκδηλώνεται ένα φαινόμενο ή μια συμπεριφορά. Παρέχει στον ερευνητή τη δυνατότητα ανακάλυψης αιτιωδών σχέσεων, πρόβλεψης για τον έλεγχο εξωγενών και περιβαλλοντικών μεταβλητών, και αναπαραγωγής των ευρημάτων για έλεγχο ή επαλήθευση. Από την άλλη, κρίνεται συχνά ως προς το τεχνητό περιβάλλον διεξαγωγής του που μπορεί να δημιουργήσει τεχνητές καταστάσεις που δεν αντιπροσωπεύουν πάντα τις πραγματικές/φυσικές, ως προς τη γενίκευση από μη πιθανοτικά δείγματα και την αδυναμία του να προσδιορίσει το «γιατί» το αποτέλεσμα συνέβη (Babbie, 2018· Georgia Institute of Technology).

η) Ο Έλεγχος Υποθέσεων (Hypothesis Testing) ή έλεγχος σημασίας είναι μια μέθοδος για τον έλεγχο ενός ισχυρισμού ή μιας υπόθεσης σχετικά με μια παράμετρο ενός πληθυσμού, με τη χρήση δεδομένων που μετρήθηκαν σε ένα δείγμα. Στόχος της συγκεκριμένης μεθόδου είναι η αξιολόγηση της αληθοφάνειας μιας υπόθεσης σχετικά με μια παράμετρο του πληθυσμού. Στον έλεγχο υποθέσεων, διατυπώνονται δύο υποθέσεις (από τις οποίες μόνο μια μπορεί να είναι σωστή): η «μηδενική υπόθεση» και η «εναλλακτική υπόθεση». Η μηδενική υπόθεση είναι εκείνη που λαμβάνεται ως σωστή/αληθή για μια παράμετρο του πληθυσμού, εκτός αν υπάρχουν στοιχεία για το αντίθετο. Η εναλλακτική υπόθεση είναι εκείνη που έρχεται σε άμεση αντίθεση με τη μηδενική, δηλώνοντας ότι υπάρχει διαφορά. Η διαδικασία του ελέγχου υποθέσεων έχει ως εξής: αρχικά ο αναλυτής διατυπώνει τις δύο υποθέσεις, στη συνέχεια διαμορφώνει ένα σχέδιο ανάλυσης και προχωρά στη δοκιμή και ανάλυση των δεδομένων του δείγματος, και τέλος αναλύει τα αποτελέσματα και είτε απορρίπτει τη μηδενική υπόθεση είτε δηλώνει ότι είναι εύλογη. Ο έλεγχος υποθέσεων επιτρέπει στους ερευνητές να προσδιορίσουν εάν τα στοιχεία υποστηρίζουν την υπόθεσή τους, βοηθώντας στην αποφυγή ψευδών ισχυρισμών και συμπερασμάτων. Επιπρόσθετα, παρέχει ένα πλαίσιο για τη λήψη αποφάσεων, το οποίο βασίζεται σε δεδομένα και όχι σε προσωπικές απόψεις ή προκαταλήψεις. Βασισμένος στη στατιστική ανάλυση, ο έλεγχος υποθέσεων, συμβάλλει στη μείωση των επιπτώσεων της τύχης και των μεταβλητών σύγχυσης, παρέχοντας ένα ισχυρό πλαίσιο για την εξαγωγή

τεκμηριωμένων συμπερασμάτων. Ωστόσο, ο έλεγχος υποθέσεων δεν μπορεί να παρέχει ολοκληρωμένη κατανόηση του θέματος που μελετάται, καθώς στηρίζεται αποκλειστικά σε δεδομένα. Τέλος, η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων του εξαρτάται από την ποιότητα των διαθέσιμων δεδομένων και τις στατιστικές μεθόδους που χρησιμοποιούνται (Majaski, 2023).

θ) Οικονομετρική Ανάλυση. Η Οικονομετρία είναι ένας τομέας της Οικονομικής Επιστήμης, ο οποίος χρησιμοποιεί γνώσεις της οικονομικής, των μαθηματικών και της στατιστικής, με σκοπό την ανάλυση και ερμηνεία των οικονομικών φαινομένων και των σχέσεων τους. Η οικονομομετρική μέθοδος ανάλυσης χρησιμοποιεί στατιστικά και μαθηματικά μοντέλα για την ανάπτυξη θεωριών, τον έλεγχο υποθέσεων και την πρόβλεψη μελλοντικών τάσεων στα οικονομικά και χρηματοοικονομικά. Αποτελεί μια ποσοτική μέθοδο ανάλυσης, η οποία εφαρμόζεται για να μετατρέψει τα οικονομικά δεδομένα σε μαθηματικές σχέσεις, να τα υποβάλει σε στατιστικές δοκιμές και να δημιουργήσει μοντέλα, που θα χρησιμοποιηθούν στην κατανόηση, εξέλιξη και πρόβλεψη οικονομικών φαινομένων. Τα κύρια μεθοδολογικά της εργαλεία είναι τα μοντέλα παλινδρόμησης και ο έλεγχος μηδενικών υποθέσεων. Η οικονομομετρική μέθοδος τυγχάνει γενικότερα ιδιαίτερης εκτίμησης, καθώς ενσωματώνει στατιστικά εργαλεία και μοντελοποίηση για οικονομικά δεδομένα, τα οποία χρησιμοποιούνται συχνά από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής για τη λήψη αποφάσεων. Ωστόσο, όπως και με άλλα στατιστικά εργαλεία, έτσι και στην περίπτωση της οικονομομετρικής ανάλυσης, υπάρχουν πολλές πιθανότητες σφάλματος, όταν τα οικονομομετρικά εργαλεία δεν χρησιμοποιούνται σωστά (Hayes, 2023).

ι) Η Χρηματοοικονομική Ανάλυση είναι μια μέθοδος που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση και ερμηνεία των οικονομικών πληροφοριών και στοιχείων ενός επιχειρήματος ή μιας οικονομικής οντότητας, με σκοπό τη λήψη οικονομικής φύσεως αποφάσεων. Στόχος της είναι ο προσδιορισμός των δυνατών και αδύνατων σημείων μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, προκειμένου να διαπιστωθεί η οικονομική θέση της/του όσο και ένα σύνολο άλλων παραγόντων όπως η ρευστότητα, η βιωσιμότητα και οι προοπτικές ανάπτυξης της/του. Ένα από τα πιο σημαντικά εργαλεία ανάλυσης και αξιολόγησης της συγκεκριμένης μεθόδου είναι οι δείκτες. Οι πιο βασικοί εξ αυτών είναι: δείκτης αποδοτικότητας, δείκτης ρευστότητας, δείκτης δραστηριότητας, επενδυτικοί δείκτες, δείκτης περιθωρίου. Η χρηματοοικονομική ανάλυση

χρησιμοποιείται από διάφορες ομάδες ενδιαφερομένων όπως: επενδυτές, μετόχους, πιστωτές, προμηθευτές, αναλυτές και διοικούντες μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού (Αποστόλου, 2015· Γκίκας, Παπαδάκη, Σιουγλέ, 2010).

κ) Παράθεση Νομολογίας

Ο όρος «νομολογία» αναφέρεται σε κανόνες και αρχές που προκύπτουν από δικαστικές αποφάσεις και δικαστικές νομικές γνωμοδοτήσεις. Όταν λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με κάποια υπόθεση, τα δικαστήρια ερμηνεύουν το νόμο, πράγμα που συμβάλλει στην ανάπτυξη της νομολογίας. Η νομολογία δημοσιεύεται με διάφορους τρόπους (συλλογές νομολογίας και νομικά περιοδικά, δημοσίευση σε δικτυακούς τόπους δικαστηρίων ή νομικές βάσεις δεδομένων). (<http://www.greekjustice.gr/>)

Βάση του ανωτέρω ορισμού, η μέθοδος της παράθεσης νομολογίας εφαρμόζεται σε μια ερευνητική διαδικασία για την παρουσίαση, αναφορά, έκθεση, παραβολή ή σύγκριση στοιχείων από την ελληνική, ευρωπαϊκή ή διεθνή νομολογία. Ο σκοπός της συγκεκριμένης μεθόδου εξαρτάται από τον σκοπό της ερευνητικής διαδικασίας και ως εκ τούτου μπορεί να είναι διερευνητικός, περιγραφικός ή ερμηνευτικός-επεξηγηματικός.

λ) Η Έρευνα Γραφείου (Desk Research), γνωστή και ως δευτερογενή έρευνα, είναι μια μέθοδος έρευνας που βασίζεται σε δεδομένα (ποσοτικά ή/και ποιοτικά) που έχουν συλλεχθεί ή δημοσιευτεί από άλλους. Η ερευνητική της δραστηριότητα περιλαμβάνει την αναζήτηση, συλλογή, ανάλυση και σύνθεση στοιχείων και πληροφοριών που προέρχονται από δευτερογενείς πηγές, όπως δημόσιες βιβλιοθήκες, ιστότοπους, βάσεις δεδομένων, περιοδικά, εφημερίδες, δημοσιευμένες έρευνες φορέων (κυβερνητικών ή μη), βιβλία, podcast, βίντεο κ.α.. Συνήθως χρησιμοποιείται για τους εξής λόγους: ανασκόπηση της βιβλιογραφίας για ένα συγκεκριμένο θέμα, εντοπισμό υφιστάμενων κενών γνώσης, διερεύνηση νέου θέματος ή προβλήματος, εύρεση σχετικών στοιχείων και στατιστικών στοιχείων, ανάλυση τάσεων, υποστήριξη ή αμφισβήτηση υποθέσεων, επικύρωση ή συμπλήρωση πρωτογενούς έρευνας. Σκοπός της είναι να παρέχει πολύτιμες γνώσεις και δεδομένα για την υποστήριξη της λήψης αποφάσεων, των ερευνητικών έργων, της ανάλυσης αγοράς και άλλων προσπαθειών που βασίζονται σε πληροφορίες. Διακρίνεται στα εξής είδη: α) την ποιοτική έρευνα γραφείου, η οποία αναλύει μη μετρήσιμα-αριθμητικά δεδομένα (κείμενα, εικόνες, βίντεο, κ.α.), με μεθόδους όπως η ανάλυση

λόγου, η ανάλυση περιεχομένου και η αφηγηματική ανάλυση β) την ποσοτική που αναλύει μαθηματικά δεδομένα (στατιστικά, γραφήματα, πίνακες, κ.α.), με μεθόδους όπως η στατιστική ανάλυση, η μετα-ανάλυση, η ανάλυση τάσης γ) την μεικτή που αναλύει τα δεδομένα και με δύο τρόπους . Η έρευνα γραφείου έχει αρκετά πλεονεκτήματα με τα κυριότερα να αφορούν την ταχύτητα και το κόστος διεξαγωγής της, την σχετικά εύκολη προσβασιμότητα της σε πηγές. Από την άλλη, τα μειονεκτήματα της εντοπίζονται κυρίως στον πιθανό κίνδυνο να περιέχει πληροφορίες που να είναι ξεπερασμένες και στο γεγονός ότι ο ερευνητής δεν έχει έλεγχο στους συμμετέχοντες ή στις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν (Moore, 2018· Owa, 2023).

μ) Η Μελέτη Περίπτωσης (Case study) αποτελεί μια μέθοδο έρευνας που επικεντρώνεται στη λεπτομερή και εις βάθος ανάλυση μιας συγκεκριμένης περίπτωσης, η οποία μπορεί να αφορά ένα γεγονός, μια ομάδα ανθρώπων, μια επιχείρηση, μια οργάνωση ή μια κοινότητα. Η συγκεκριμένη μέθοδος επιτρέπει την εξέταση μιας κατάστασης μέσα από τη λεπτομερή ανάλυση ενός περιορισμένου αριθμού γεγονότων ή συνθηκών και των σχέσεων τους (Yin, 1994). Το ενδιαφέρον της συγκεκριμένης μεθόδου επικεντρώνεται κυρίως στην εξερεύνηση και περιγραφή της περίπτωσης που εξετάζει και όχι στην ανακάλυψη μιας γενικεύσιμης αλήθειας ή πρόβλεψης. Καθώς η μελέτη περίπτωσης δίνει έμφαση στην εμβάθυνση στο περιεχόμενο για την πλήρη κατανόηση της φαινομένου ή συμβάντος που εξετάζει, επιτρέπει στον ερευνητή να χρησιμοποιήσει μια ποικιλία προσεγγίσεων και μεθόδων για τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων, όπως παρατηρήσεις, συνεντεύξεις, μελέτες πεδίου, ανασκόπηση εγγράφων και αρχείων. Γενικότερα, είναι μια ευέλικτη ερευνητική μέθοδος, η οποία παρέχει στον ερευνητή τη δυνατότητα εξερεύνησης και ανακάλυψης καθώς εξελίσσεται η έρευνα. Παρά όμως το υψηλό επίπεδο λεπτομέρειας και την σε βάθος κατανόηση για το εξεταζόμενο θέμα, δεν μπορεί να διεξαχθεί σε μεγάλη κλίμακα, ούτε να αναπαραχθεί λόγω της μοναδικότητας των δεδομένων της. Επίσης, αμφισβητείται ορισμένες φορές ως προς την αξιοπιστία, την εγκυρότητα και τη γενίκευση των αποτελεσμάτων της (Center for Innovation in Research and Teaching, n.d).

ν) Η Στατιστική Ανάλυση αποτελεί μια από τις πιο διαδεδομένες και ιδιαίτερα χρήσιμες μεθόδους έρευνας που έχει εφαρμογή σε όλες τις επιστήμες. Σκοπός της είναι η πραγματοποίηση μαθηματικών επεξεργασιών και ελέγχων που θα επιτρέψουν

τον ερευνητή να απαντήσει στα ερωτήματα της έρευνας του ή να ελέγξει τις υποθέσεις του (Δημητρόπουλος, 2004). Η ερευνητική διαδικασία που ακολουθεί είναι η συλλογή, επεξεργασία, ανάλυση και παρουσίαση των δεδομένων με στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων. Η συγκεκριμένη διαδικασία πραγματοποιείται μέσω δύο τεχνικών: α) της περιγραφικής στατιστικής που αφορά τις μεθόδους οργάνωσης, απλοποίησης και συνοπτικής παρουσίασης των δεδομένων, για την εξαγωγή περιγραφικών συμπερασμάτων για τον συγκεκριμένο πληθυσμό που μελετάται και β) της επαγωγικής στατιστικής που αφορά τις μεθόδους ανάλυσης των δεδομένων για την εξαγωγή γενικεύσιμων συμπερασμάτων για έναν πληθυσμό με βάση τα αποτελέσματα ενός δείγματος (Λιαργκόβας κ.α., 2021).

Ο τρόπος παρουσίασης των δεδομένων στην περιγραφική στατιστική γίνεται μέσω πινάκων συχνοτήτων, διαγραμμάτων και μέτρων τάσης και διασποράς (μέση τιμή, διάμεσος, εύρος, κ.α.). Στην επαγωγική στατιστική, ο έλεγχος της υπόθεσης του ερευνητή γίνεται μέσω χρήσης στατιστικών τεστ. Η ανάλυση, οργάνωση και συνοπτική παρουσίαση/απεικόνιση των ποιοτικών ή ποσοτικών δεδομένων που συλλέχθηκαν, γίνεται έπειτα από την εισαγωγή τους σε λογισμικά (Δημητρόπουλος, 2004).

3. 2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3. 2. 1. Μέθοδος έρευνας

Όπως αναφέρθηκε στη γενική ανασκόπηση της εργασίας, η βασική μέθοδος που ακολουθείται τόσο στο θεωρητικό όσο και στο ερευνητικό μέρος της εργασίας είναι εκείνη της Έρευνας Γραφείου (Desk research), η οποία ανήκει στις δευτερογενείς μεθόδους ανάλυσης, καθώς βασίζεται σε δεδομένα (ποσοτικά ή/και ποιοτικά) που έχουν συλλεχθεί ή δημοσιευτεί από άλλους.

Οι λόγοι επιλογής της συγκεκριμένης μεθόδου υπαγορεύονται από τους σκοπούς και τους στόχους, καθώς και από τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας. Συγκεκριμένα, η Έρευνα Γραφείου επιλέχθηκε κυρίως γιατί παρέχει τη δυνατότητα:

- α) εύρεσης, πρόσβασης, συλλογής δεδομένων, συναφών με το ερευνητικό αντικείμενο, όπως προυπάρχουσες έρευνες και στατιστικές αναλύσεις
- β) εκ νέου επεξεργασίας των υπάρχοντων συνόλων δεδομένων για την ανάπτυξη νέων γνώσεων στο ζήτημα ή την ανάδειξη νέων πτυχών του ζητήματος
- γ) ολιστικής διερεύνησης του προβλήματος ή της κατάστασης που μελετάται
- δ) ανάλυσης των τάσεων που εμφανίζονται
- ε) συλλογής πολύτιμων γνώσεων και δεδομένων για την υποστήριξη λήψης αποφάσεων ή την διατύπωση προτάσεων για αποτελεσματικότερες λύσεις στο πρόβλημα.

Βάση όσων προαναφερθήκαν στο κεφάλαιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης στα είδη μεθοδολογίας, η Έρευνα Γραφείου διακρίνεται σε ποιοτική και ποσοτική ανάλογα με το είδος των δεδομένων που αναλύει. Όταν αναλύει μη αριθμητικά δεδομένα χαρακτηρίζεται ποιοτική, ενώ όταν αναλύει μαθηματικά δεδομένα ποσοτική. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, το είδος που χρησιμοποιείται στην παρούσα εργασία είναι κατά βάση η ποιοτική Έρευνα Γραφείου, καθώς τα δεδομένα που αναλύονται μέσω της μεθόδου ανάλυσης περιεχομένου δεν είναι αριθμητικά δεδομένα, αλλά κυρίως κείμενα ή εικόνες.

Η ερευνητική διαδικασία που ακολουθήθηκε στην παρούσα εργασία έχει ως εξής: Αρχικά, στο πρώτο μέρος της εργασίας, πραγματοποιήθηκε η θεωρητική πλαισίωση

του αντικειμένου της έρευνας για την όσο το δυνατόν καλύτερη κατανόηση του ερευνητικού διαλόγου σχετικά με τις δεξιότητες, τις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τις ευρωπαϊκές πολιτικές δεξιοτήτων. Στο παρόν ερευνητικό της μέρος, η εργασία επικεντρώνεται στην εξέταση της απόδοσης των κρατών-μελών της ΕΕ στο πεδίο των δεξιοτήτων, μέσω του κριτικού σχολιασμού των αποτελεσμάτων της υφιστάμενης έρευνας του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων 2022.

3. 2. 2. Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Η έρευνα στοχεύει στη διερεύνηση και ανάδειξη της τρέχουσας απόδοσης των κρατών-μελών της ΕΕ, στα οποία περιλαμβάνεται και η χώρα μας, στους τρεις πυλώνες δεξιοτήτων, σύμφωνα με τις τελευταίες μετρήσεις απόδοσης του *ESI 2022*. Σκοπός της έρευνας είναι η αποτίμηση της τρέχουσας κατάστασης στην οποία βρίσκεται γενικότερα η ΕΕ και ειδικότερα η χώρα μας στο πεδίο των δεξιοτήτων, η οποία θα αποκαλύψει αν υπάρχει ζήτημα που να απαιτεί τη λήψη αποφάσεων από τους αρμόδιους φορείς και θεσμούς για την αντιμετώπιση του.

3. 2. 3. Μέσα και διαδικασία συλλογής δεδομένων

Τα βασικό ερευνητικό εργαλείο της παρούσας έρευνας είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση, δηλαδή η συστηματική μελέτη των υφιστάμενων ερευνών και πληροφοριών στο αντικείμενο της παρούσας έρευνας, έγινε ως επί τον πλείστον στην ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία και αρθρογραφία, σε ιστοσελίδες διεθνών, ευρωπαϊκών και ελληνικών οργάνων και φορέων, σε ψηφιακές διεπιστημονικές βάσεις δεδομένων. Ειδικότερα, αναζητήθηκαν συναφείς με το θέμα αναφορές σε ψηφιακές βιβλιοθήκες πανεπιστημίων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, σε ιστοσελίδες της ΕΕ και διεθνών οργανισμών και φορέων, σε δημοσιευμένες μελέτες/έρευνες στο διαδίκτυο. Η αναζήτηση των πηγών έγινε κυρίως μέσω διαδικτύου με τη χρήση των εξής τεχνικών αναζήτησης: Λογικών Τελεστών Boolean (ΚΑΙ/AND, Η/OR, ΟΧΙ/NOT), λέξεων-κλειδιών και θεματικής αναζήτησης. Τα κύρια κριτήρια που τέθηκαν στην αναζήτηση και συλλογή των δευτερογενών δεδομένων ήταν η συνάφεια με το θέμα, η εγκυρότητα και αξιοπιστία της πηγής προέλευσης, και η επικαιρότητα τους, προκειμένου να απαντηθούν με πληρότητα

και ακρίβεια τα ερευνητικά ερωτήματα, να εξαχθούν τεκμηριωμένα συμπεράσματα και να αποφευχθεί ο κίνδυνος συμπερίληψης ξεπερασμένων πληροφοριών στην έρευνα.

3. 2. 4. Δείγμα – Συμμετέχοντες

Η παρούσα έρευνα αντλεί τα δεδομένα της από την πρωτογενή έρευνα του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων 2022, η οποία εξετάζει έναν αρκετά μεγάλο «πληθυσμό», τόσο γεωγραφικά όσο και αριθμητικά. Καλύπτει όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ μαζί με την Ισλανδία, Νορβηγία, Ελβετία και το Ηνωμένο Βασίλειο (στο εξής αναφέρονται ως χώρες της ΕΕ-27+4). Η δειγματοληπτική μέθοδος που ακολουθήθηκε στη συγκεκριμένη έρευνα είναι η «στρωματοποιημένη δειγματοληψία», κατά την οποία ο πληθυσμός χωρίζεται σε στρώματα, δηλαδή σε ομοιογενείς κατηγορίες με ετερογενή χαρακτηριστικά μεταξύ τους και ένα κοινό χαρακτηριστικό – όπως για παράδειγμα η γεωγραφική περιοχή- και στη συνέχεια επιλέγονται επιμέρους δείγματα με απλή τυχαία δειγματοληψία από κάθε στρώμα (Λιαργκόβας κ.α., 2021, σελ. 157)

3. 2. 5. Περιορισμοί έρευνας

Δεδομένου ότι η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την εκπόνηση της εργασίας είναι η Έρευνα Γραφείου, η οποία βασίστηκε σε δευτερογενείς πηγές, δηλαδή σε ήδη υπάρχουσες έρευνες, είναι προφανές πως, η ερευνήτρια δεν είχε τον έλεγχο στους συμμετέχοντες ή στις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν όπως και στην ποιότητα των αποτελεσμάτων. Ευελπιστούμε πως το κριτήριο της αξιοπιστίας και εγκυρότητας των πηγών από τις οποίες συλλέχθηκαν τα δεδομένα, το οποίο τέθηκε στον σχεδιασμό της έρευνας, ελαχιστοποίησε στο μέτρο του δυνατού τους κινδύνους για αμεροληψία, μη αξιοπιστία και εγκυρότητα. Επιπρόσθετα, είναι γεγονός πως στην έρευνα δεν αναλύονται τα αίτια των αποτελεσμάτων του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων 2022, τα οποία, αναμφισβήτητα, θα προσέγγιζαν το εξεταζόμενο ζήτημα πιο ολιστικά. Η έρευνα περιορίστηκε στην αναλυτική περιγραφή των αποτελεσμάτων και στον κριτικό σχολιασμό τους, εκτιμώντας ότι τα αίτια δεν μπορούν να αναλυθούν στην περιορισμένη έκταση μιας διπλωματικής εργασίας και επιπλέον απαιτούν περαιτέρω σύνθετη και εις βάθος έρευνα από πολλά και διαφορετικά επιστημονικά πεδία.

3. 2. 6. Ηθική και δεοντολογία της έρευνας

Η ηθική και δεοντολογία (ethics) αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι μιας έρευνας, από τη σύλληψη της στον αρχικό σχεδιασμό έως τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων της. Τα πιο συνηθισμένα ζητήματα είναι η συνειδητή συγκατάθεση όσων εμπλέκονται στην έρευνα, η προστασία των προσωπικών δεδομένων, καθώς και η διπλή χρήση των ερευνητικών αποτελεσμάτων(Λιαργκόβας κ.α., 2021).

Στο πλαίσιο μια δευτερογενούς έρευνας που βασίζεται σε ήδη δημοσιευμένες έρευνες, όπως η παρούσα έρευνα, δεν προκύπτουν ζητήματα σχετικά με τη συναίνεση συμμετεχόντων ή την προστασία προσωπικών δεδομένων, όπως συμβαίνει σε μια πρωτογενή έρευνα. Ωστόσο, για την αποφυγή ζητημάτων σχετικών με τη χρήση ερευνητικών αποτελεσμάτων που προέρχονται από άλλους, η παρούσα έρευνα, ακολουθεί τους κανόνες επιστημονικής δεοντολογίας ως προς την αναφορά και σωστή παράθεση των συγγραφέων και γενικότερα των πηγών που χρησιμοποιήθηκαν από αυτήν, αναγνωρίζοντας το έργο των άλλων ερευνητών και επιτρέποντας στον αναγνώστη να μπορεί να εντοπίσει την πηγή και να τη συμβουλευτεί.

3. 3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ: *Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022*

Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022 (ESI) παρουσιάστηκε επίσημα από τον Cedefop τον Μάιο του 2022. Για την εκτίμηση των βαθμολογιών του χρησιμοποιεί διεθνή σύνολα δεδομένων, όπως η έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΕ και η έρευνα PISA του ΟΟΣΑ, από τρία συνεχόμενα έτη (2018-20), επιτρέποντας την καταγραφή της προόδου στην πάροδο του χρόνου. Καθώς χρησιμοποιεί δεδομένα του 2020 αποτυπώνει εν μέρει και τον αντίκτυπο της πανδημίας COVID-19. Όπως προαναφέρθηκε, καλύπτει όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ μαζί με την Ισλανδία, Νορβηγία, Ελβετία και το Ηνωμένο Βασίλειο (ΕΕ-27+4). Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022 ακολουθεί μια μεθοδολογία 10 βημάτων- η οποία περιγράφεται στην τεχνική έκθεση ESI 2018- και έχει υποβληθεί σε ανεξάρτητο στατιστικό έλεγχο από το Κοινό Κέντρο Ερευνών για τους σύνθετους δείκτες και τους πίνακες αποτελεσμάτων του (Cedefop, 2022b· Cedefop, 2022c).

Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022 έχει τρεις πυλώνες αξιολόγησης για τα συστήματα δεξιοτήτων των κρατών της ΕΕ-27+4, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν την απόδοση τους σε σχέση με τον βαθμό ανάπτυξης, ενεργοποίησης και αντιστοίχισης των αποθεμάτων δεξιοτήτων στις οικονομίες τους. Κάθε πυλώνας αναπτύσσεται σε επιμέρους πυλώνες, προκειμένου να οργανωθούν περαιτέρω οι δείκτες σε σχετικές ομάδες. Συνολικά, η δομή του αποτελείται από τρεις πυλώνες, έξι επιμέρους πυλώνες και 15 δείκτες (Διάγραμμα 3). Αναλυτικότερα (Cedefop, 2022b):

- Η Ανάπτυξη αντιπροσωπεύει τις δραστηριότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης και τα άμεσα αποτελέσματα αυτών στην ανάπτυξη και απόκτηση δεξιοτήτων. Αναπτύσσεται στους εξής δύο επιμέρους πυλώνες:
 - α) «βασική εκπαίδευση», ο οποίος περιλαμβάνει 3 δείκτες για τη μέτρηση της ποιότητας, της συμμετοχής και των επιδόσεων στην υποχρεωτική εκπαίδευση: αναλογία μαθητών/δασκάλου προσχολικής ηλικίας, ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών με τουλάχιστον ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και βαθμολογίες ανάγνωσης, μαθηματικών και επιστημών (ηλικίας 15 ετών).
 - β) «κατάρτιση και άλλη εκπαίδευση», ο οποίος περιλαμβάνει 3 δείκτες για τη μέτρηση της συμμετοχής και των επιτευγμάτων σε δραστηριότητες δια βίου

μάθησης: συμμετοχή σε πρόσφατη κατάρτιση, συμμετοχή στην ΕΕΚ και απόκτηση υψηλών ψηφιακών δεξιοτήτων.

- Η Ενεργοποίηση μετρά την αποτελεσματικότητα της παροχής δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας και περιλαμβάνει δείκτες για τα ποσοστά μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία και για τα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας για διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού. Αναπτύσσεται στους εξής δύο επιμέρους πυλώνες:

α) «μετάβαση στην εργασία» περιλαμβάνει 2 δείκτες: άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την κατάρτιση και πρόσφατους πτυχιούχους στην απασχόληση.

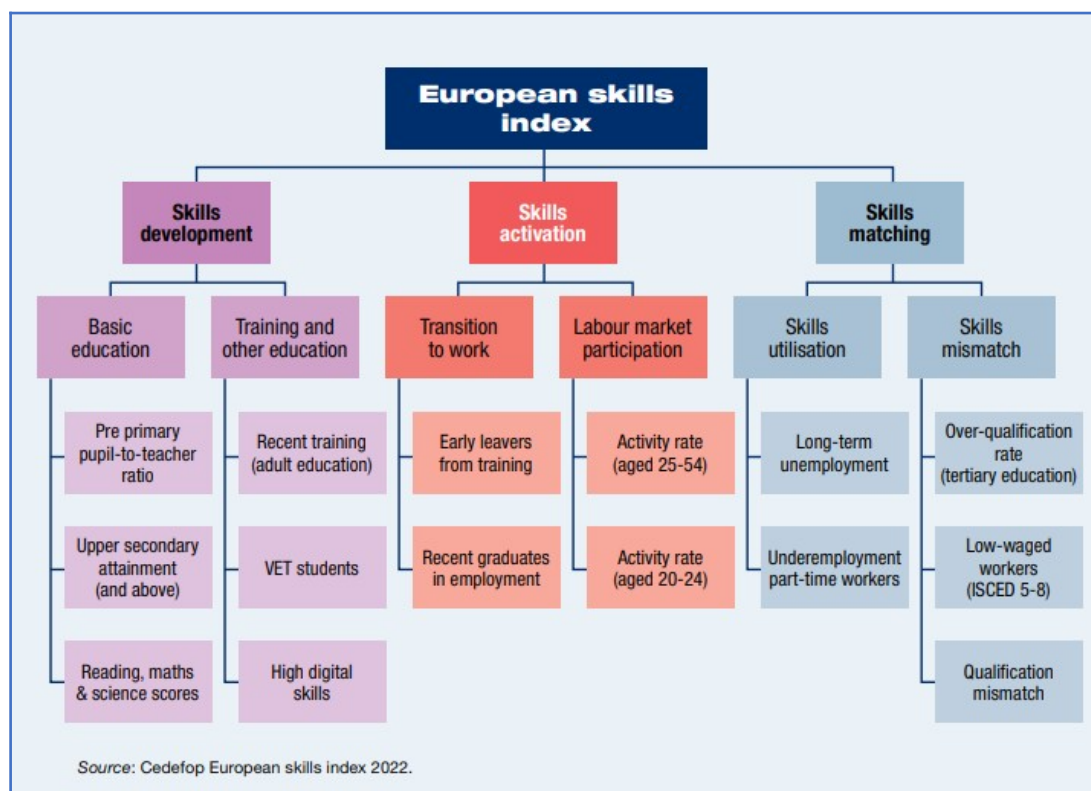
β) «συμμετοχή στην αγορά εργασίας» περιλαμβάνει 2 δείκτες: ποσοστό δραστηριότητας του «πυρήνα» εργαζόμενου πληθυσμού (25-54 ετών) και ποσοστό δραστηριότητας των νέων (20-24 ετών).

- Η Αντιστοίχιση δεξιοτήτων αντιπροσωπεύει το βαθμό στον οποίο οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού ταιριάζουν αποτελεσματικά με εκείνες που ζητούνται από την αγορά εργασίας. Αναπτύσσεται στους εξής 2 επιμέρους πυλώνες:

α) «αξιοποίηση δεξιοτήτων», ο οποίος περιλαμβάνει 2 δείκτες για τη μέτρηση διαφορετικών δεξιοτήτων που χρησιμοποιούνται: στους μακροχρόνια ανέργους και στους υποαπασχολούμενους με μερική απασχόληση.

β) «αναντιστοιχία δεξιοτήτων», ο οποίος περιλαμβάνει 3 δείκτες μέτρησης πλεονασμάτων ή υποχρησιμοποίησης δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας: ποσοστό υπερπροσόντων (απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε εργασία που δεν την απαιτεί), χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι (απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που είναι χαμηλόμισθοι) και αναντιστοιχία προσόντων (βαθμός αντιστοίχισης επίπεδου εκπαίδευσης κάθε εργαζομένου με το επίπεδο εκπαίδευσης κάθε επαγγέλματος σε κάθε κλάδο).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων: Δομή

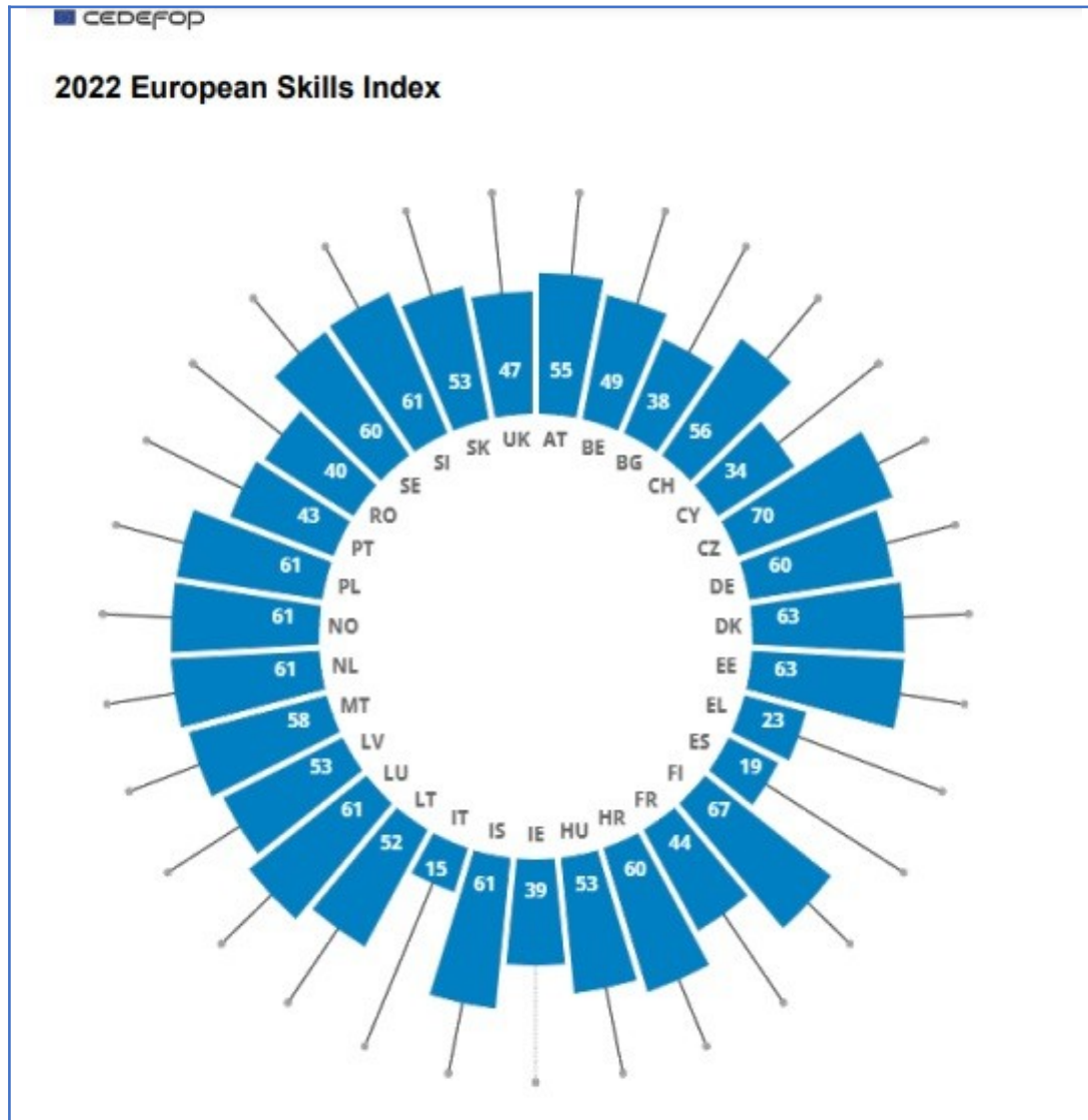


Πηγή: Cedefop (2022c): https://www.cedefop.europa.eu/files/esi_2022_technical_report.pdf

Η μέτρηση της απόδοσης των χωρών γίνεται με βάση την απόσταση τους από την «ιδανική επίδοση» (η υψηλότερη επίδοση που έχει επιτευχθεί από οποιαδήποτε χώρα σε διάστημα 7 ετών). Η ιδανική επίδοση κλιμακώνεται στο 100 και στη συνέχεια υπολογίζονται οι βαθμολογίες όλων των χωρών και συγκρίνονται με αυτό (Cedefop, n.d.a). «Το ESI καταδεικνύει όχι μόνον τη συνολική επίδοση του συστήματος δεξιοτήτων της εκάστοτε χώρας έναντι της υψηλότερης και της χαμηλότερης βαθμολογίας, αλλά και τη βαθμολογία κάθε επιμέρους πυλώνα, υποπυλώνα και δείκτη. Όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία μιας χώρας, τόσο καλύτερη θεωρείται η επίδοσή της, ενώ η διαφορά μεταξύ της βαθμολογίας της και του 100 δείχνει το περιθώριο δυνητικής βελτίωσής της» (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης -Cedefop, 2018, σελ.3). Οι βαθμολογίες των χωρών υπολογίζονται αρχικά στο επίπεδο των 15 μεμονωμένων δεικτών και στη συνέχεια υπολογίζεται ο μέσος όρος των βαθμολογιών στα διάφορα επίπεδα προκειμένου να σχηματιστεί η τελική βαθμολογία τους (Cedefop, n.d.a).

Στα Διαγράμματα 4 και 5 του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων 2022, απεικονίζεται η συνολική απόδοση για τις χώρες της ΕΕ-27+4, καθώς και η επιμέρους απόδοση τους στους τρεις βασικούς πυλώνες της ανάπτυξης, ενεργοποίησης και αντιστοίχισης δεξιοτήτων.⁷

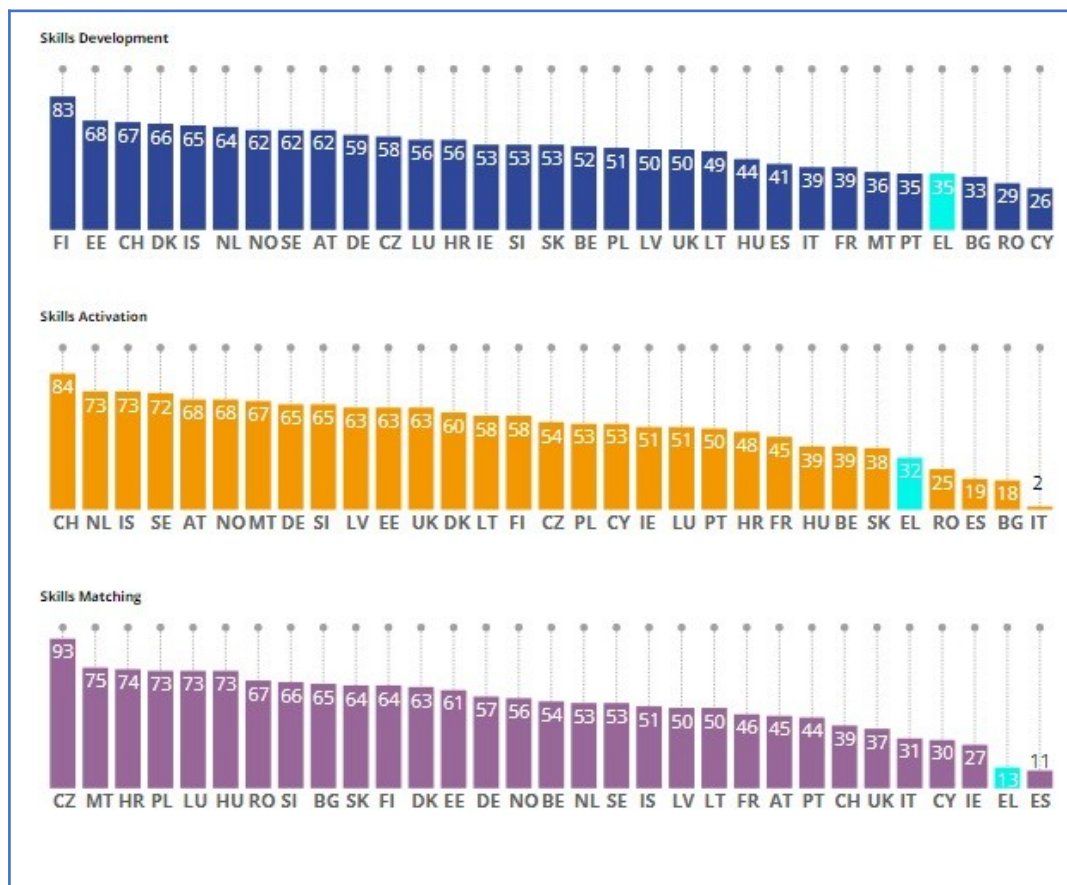
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022. Συνολική απόδοση χωρών.



Πηγή: Cedefop (n.d.a): <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index>

⁷ «Το σκιασμένο τμήμα στα γραφήματα δείχνει πόσο μακριά (σε %) βρίσκεται κάθε χώρα σε σύγκριση με το ιδανικό, ενώ η διακεκομμένη γραμμή δείχνει την απόσταση που απομένει να διανύσει μέχρι να επιτευχθεί η καλύτερη απόδοση» (Cedefop, n.d.a).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιότητων 2022. Απόδοση χωρών στους 3 Πυλώνες.



Πηγή: Cedefop (n.d.a): <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index>

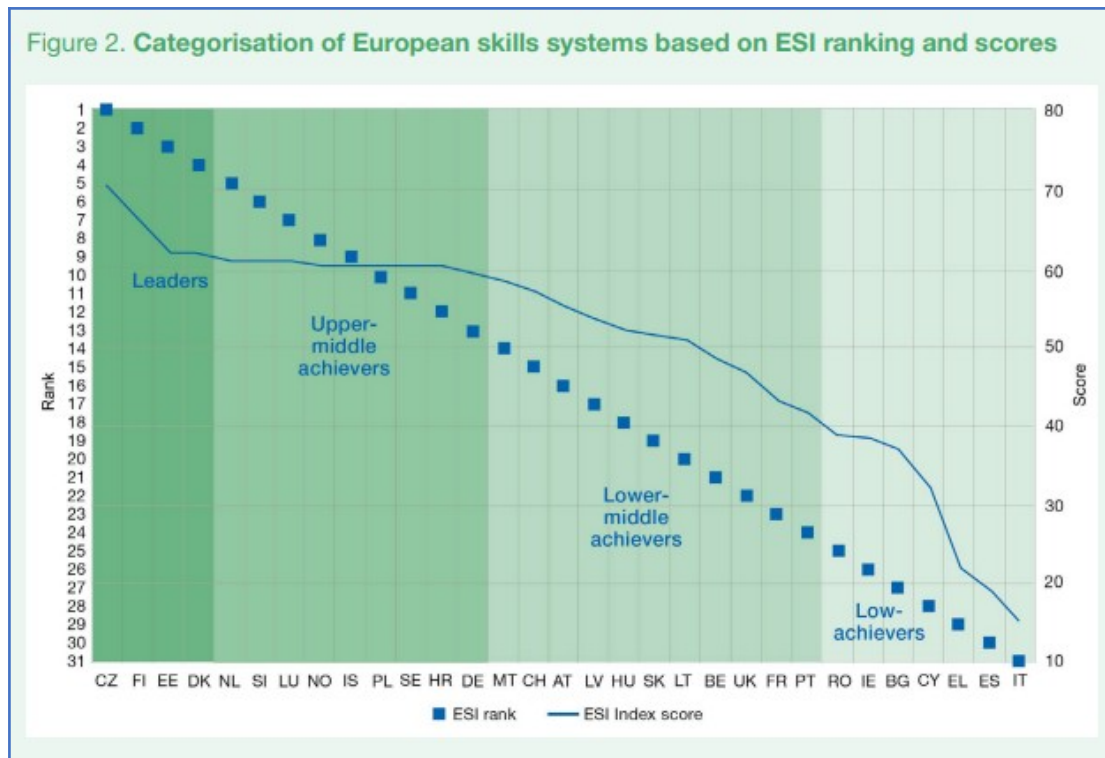
3. 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΚΡΙΤΙΚΟΣ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΟΥΣ

Εκείνο που γίνεται εύκολα αντιληπτό από την εξέταση του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων στα παραπάνω διαγράμματα (4 και 5) είναι πως οι επιδόσεις των χωρών διαφέρουν σημαντικά και ουδεμία χώρα επιτυγχάνει τη μέγιστη ιδανική επίδοση (100). Σε επίπεδο Δείκτη την καλύτερη επίδοση (70) σημειώνει η Τσεχική Δημοκρατία και τη χαμηλότερη (15) η Ιταλία. Σε επίπεδο πυλώνων: στην Ανάπτυξη Δεξιοτήτων η Φιλανδία σημειώνει την καλύτερη επίδοση (83) και η Κύπρος τη χαμηλότερη (26), στην Ενεργοποίηση δεξιοτήτων η Ελβετία την καλύτερη (84) και η Ιταλία τη χαμηλότερη (2), στην Αντιστοίχιση η Τσεχική Δημοκρατία την καλύτερη (93) και η Ισπανία τη χαμηλότερη (11).

Στο συνοπτικό κείμενο (policy brief) του CEDEFOP (2022b) που ακολουθεί την έρευνα, επισημαίνεται η ύπαρξη μεγάλων αποκλίσεων στις επιδόσεις μεταξύ των χωρών του ESI 2022, η οποία επιτρέπει τη διάκριση σε 4 ομάδες χωρών: ηγέτες, ανώτερες-μεσαίες επιδόσεις, κατώτερες- μεσαίες επιδόσεις και χαμηλές. Το Διάγραμμα (6), του εν λόγω κειμένου αποτυπώνει πως πάνω από τις μισές χώρες (18 στο σύνολο των 31) όχι μόνο παρουσιάζουν κατώτερες-μεσαίες ως χαμηλές επιδόσεις, αλλά και αρκετές εξ αυτών απέχουν σημαντικά από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ωστόσο, εκείνο δεν επισημαίνεται από το συγκεκριμένο κείμενο και θεωρούμε ότι αποτελεί σημείο προβληματισμού είναι το γεγονός ότι στο σύνολο των 7 χωρών της ομάδας χαμηλών επιδόσεων οι 5 ανήκουν στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου (Ιταλία, Ισπανία, Ελλάδα, Κύπρος, Βουλγαρία).

Είναι προφανές πως οι έντονες διαφορές επίδοσης μεταξύ των εθνικών συστημάτων δεξιοτήτων της ευρωπαϊκής «οικογένειας», αντανακλούν την απουσία ενός κοινού βηματισμού ανάπτυξης τόσο σε κοινωνικό, όσο και σε οικονομικό επίπεδο. Σε ένα τέτοιου είδους πλαίσιο ύπαρξης διαφορετικών ταχυτήτων ανάπτυξης, γίνεται αντιληπτό πως οι υπάρχουσες ανισότητες στο εσωτερικό της Ένωσης ενισχύονται, με αρνητικές συνέπειες για την ευημερία των πληθυσμών των χωρών που πλήττονται, αλλά και την ίδια την ΕΕ ως προς την επίτευξη των στόχων της για κοινωνική και οικονομική συνοχή.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: Κατάταξη ευρωπαϊκών συστημάτων δεξιοτήτων βάση επίδοσης τους στον ESI 2022



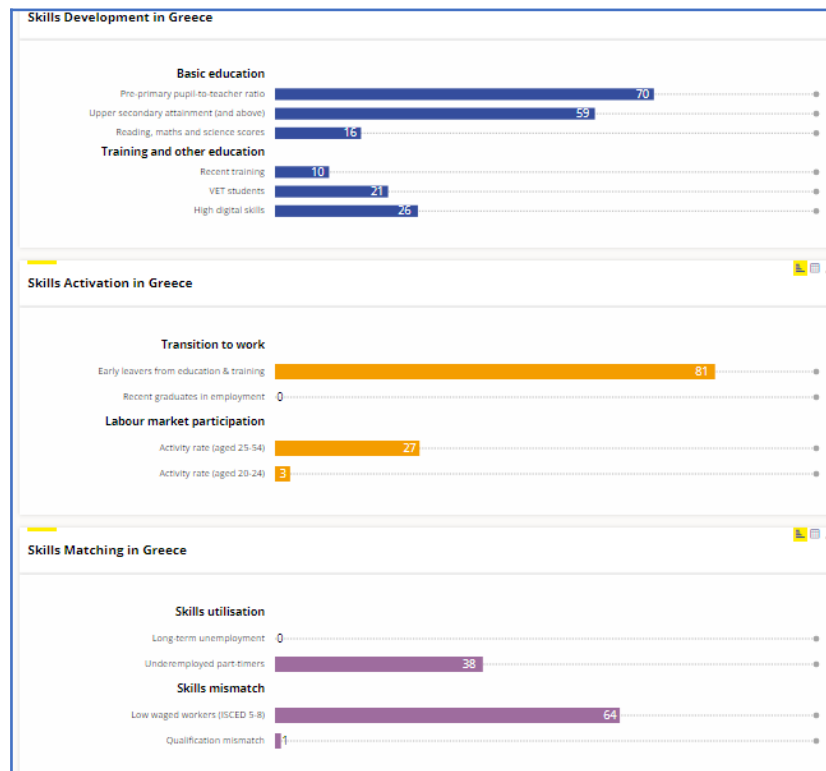
Πηγή: Cedefop (2022b): https://www.cedefop.europa.eu/files/9169_en.pdf

Όσον αφορά την επίδοση της χώρας μας στον ESI 2022, τα αποτελέσματα που εμφανίζει είναι, αν μη τι άλλο, απογοητευτικά. Η Ελλάδα κατατάσσεται 29η στο Δείκτη του 2022 παραμένοντας στην ίδια θέση με το 2020 (Cedefop, n.d.e). Η χώρα βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα επιδόσεων και στους τρεις πυλώνες ανάμεσα στα υπόλοιπα κράτη της ΕΕ-27+4. Συγκεκριμένα, κατατάσσεται 28η στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, 27η στην ενεργοποίηση δεξιοτήτων και 30η στην αντιστοίχιση δεξιοτήτων. Η αναλυτικότερη εξέταση του ESI 2022 αναδεικνύει τα εξής στοιχεία (στην πλειονότητα τους απεικονίζονται στο παρακάτω Διάγραμμα 7) :

- Στον πυλώνα Ανάπτυξη δεξιοτήτων η Ελλάδα έχει καλύτερες επιδόσεις μόνο στο δείκτη «αναλογία μαθητών/εκπαιδευτικών προσχολικής ηλικίας», καταλαμβάνοντας την 8^η θέση μεταξύ των υπολοίπων χωρών. Σε όλους τους άλλους δείκτες αυτού του πυλώνα η Ελλάδα βρίσκεται στο κάτω μισό της κατάταξης. Πολύ χαμηλές είναι οι επιδόσεις της έναντι των άλλων χωρών στους δείκτες ανάπτυξης δεξιοτήτων που αφορούν την ΕΕΚ και την «πρόσφατη κατάρτιση» και σχετικά λιγότερο χαμηλές στο δείκτη «ψηφιακές δεξιότητες».

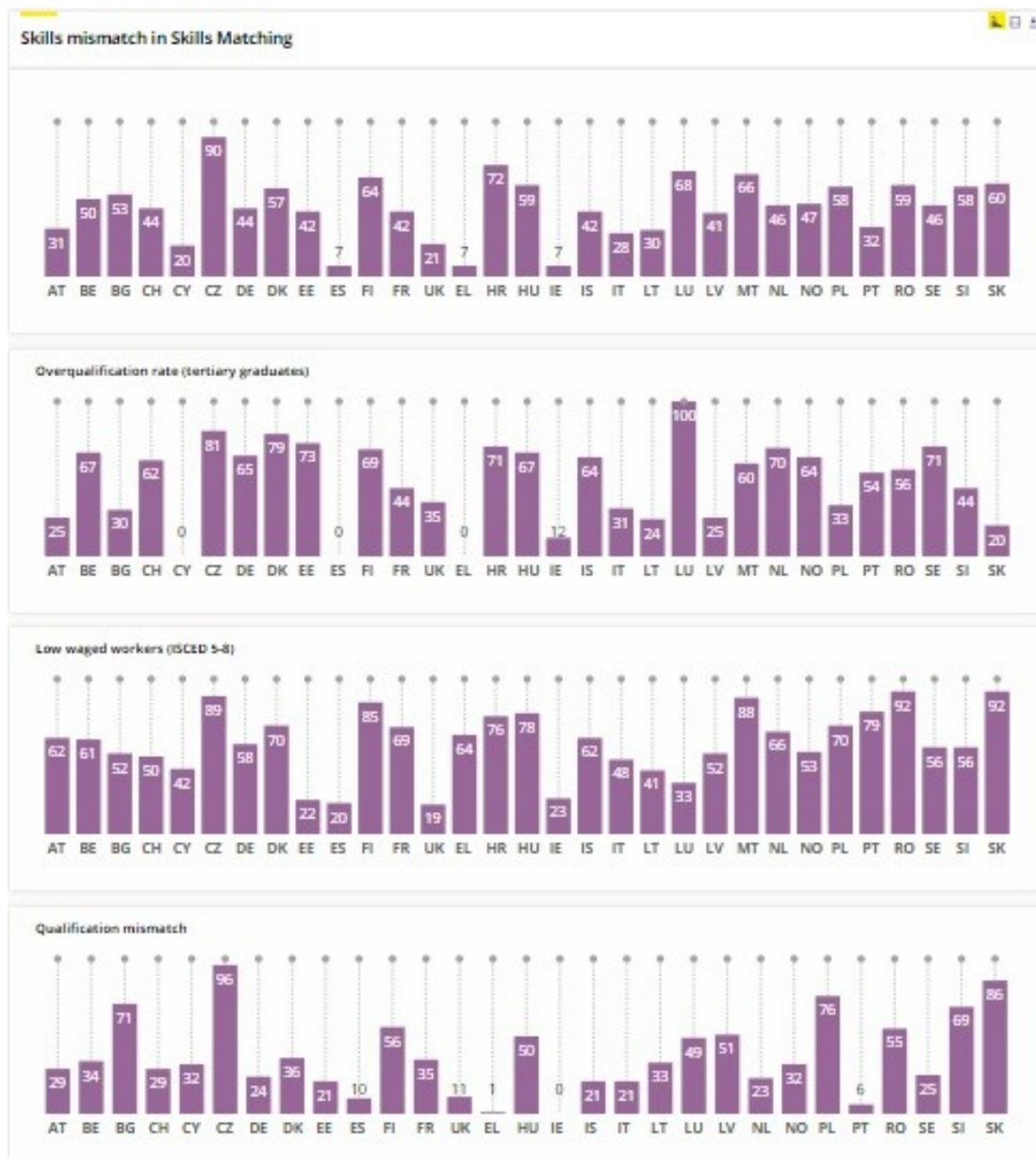
- Στον πυλώνα Ενεργοποίηση δεξιοτήτων πολύ χαμηλές είναι οι επιδόσεις της χώρας στο δείκτη «ποσοστό δραστηριότητας/απασχόλησης νέων ηλικίας 20-24» (29η θέση στο συγκεκριμένο δείκτη). Ακόμη χειρότερη είναι η επίδοση της στο δείκτη «πρόσφατοι απόφοιτοι στην απασχόληση», στον οποίο το ποσοστό της είναι μηδενικό (0%), γεγονός που την κατατάσσει στην 30η θέση μεταξύ των υπολοίπων χωρών. Στο μόνο δείκτη σε αυτόν τον πυλώνα που τα πάει πολύ καλά η χώρα είναι στον «πρόωρη εγκατάλειψη κατάρτισης» (3η θέση).
- Στον πυλώνα Αντιστοίχιση δεξιοτήτων, η επίδοση της χώρας μας είναι δυστυχώς ακόμη χαμηλότερη, με χαμηλές βαθμολογίες σε όλους τους δείκτες. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως στο δείκτη «αξιοποίηση των δεξιοτήτων στους μακροχρόνια ανέργους» το ποσοστό επίδοσης της χώρας είναι μηδενικό (0%). Επίσης, εξετάζοντας προσεκτικά τον υποπυλώνα «αναντιστοιχία δεξιοτήτων» (Διάγραμμα 8), διαπιστώνεται ότι η χώρα αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα υπερεκπαίδευσης, ιδίως μεταξύ των νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Από όλους τους δείκτες αυτού του υποπυλώνα, τις καλύτερες επιδόσεις σημειώνει η χώρα στο δείκτη «χαμηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι» (13η θέση).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων 2022. Πυλώνες χωρών. Ελλάδα.



Πηγή: Cedefop (n.d.e): <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index/country/greece?y=2022>

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιότητων 2022. Πολύνες χωρών. Ελλάδα. Δείκτης Αναντιστοιχία Δεξιότητων του υποπυλώνα Αντιστοίχιση Δεξιότητων.



Πηγή: Cedefop (n.d.e): <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index/country/greece?y=2022>

Τα αίτια της ιδιαίτερα χαμηλής επίδοσης της χώρας μας, όπως και των υπολοίπων χωρών που βρίσκονται στην ίδια θέση, δεν δύναται να αναλυθούν στην παρούσα εργασία για τους λόγους που προαναφέρθηκαν (περιορισμένης έκτασης εργασίας, ανάγκη εις βάθος διερεύνησης τους από πολλά επιστημονικά πεδία). Ωστόσο, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούν επιγραμματικά ορισμένοι παράγοντες που έπαιξαν καθοριστικό ρόλο για πολλές από τις χώρες χαμηλής επίδοσης, όπως αυτοί αναφέρονται στην έρευνα του Cedefop (2022b): η οικονομική κρίση της

προηγούμενης δεκαετίας με τις μακράς διάρκειας επιπτώσεις της, η χαμηλή ανάπτυξη/προώθηση της ΕΕΚ και της Μαθητείας, η ασυμφωνία μεταξύ της εκπαίδευσης και κατάρτισης που επιλέγουν τα άτομα και των αναγκών της σύγχρονης αγοράς σε συνάρτηση με τις ελλειπείς παροχές υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις εν λόγω χώρες. Ως προς το τελευταίο και αναφορικά με τη χώρα μας, η παρούσα έρευνα διαπίστωσε κατά την εξέταση των φορέων επαγγελματικού προσανατολισμού που πραγματοποιήθηκε στο θεωρητικό μέρος της, πως οι υπηρεσίες των δημόσιων φορέων επαγγελματικού προσανατολισμού είναι πράγματι ελλειπείς και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό.

Η χαμηλή επίδοση πολλών ευρωπαϊκών χωρών στον πυλώνα Αντιστοιχία δεξιοτήτων του ESI 2022 αποτελεί μια από τις σημαντικότερες προκλήσεις για τους ευρωπαϊκούς θεσμούς, καθώς το ζήτημα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας έχει βρεθεί στο επίκεντρο της προσοχής τα τελευταία χρόνια, ιδίως στην Ευρώπη. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων θεωρείται γενεσιουργός αιτία πλήθους προβλημάτων. Δημιουργεί ελλείμματα και πλεονάσματα σε δεξιότητες, που με τη σειρά τους δημιουργούν ελλείμματα και πλεονάσματα στην αγορά εργασίας, με αρνητικές συνέπειες σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις (χαμηλότερες οικονομικές απολαβές, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και πρόσθετα κόστη για επανακατάρτιση για τους πρώτους, αυξημένο κόστος και μειωμένη παραγωγικότητα για τις δεύτερες) (Λαλιώτη, 2019, σελ. 9).

Ωστόσο, αξιοσημείωτη είναι η θέση της ΕΕ σχετικά με το θέμα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Εκθέσεις του ευρωπαϊκού οργάνου Cedefop υπογραμμίζουν πως οι δυσκολίες πρόσληψης ή οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων ενδέχεται, μεταξύ άλλων, να αντικατοπτρίζουν την κακή ποιότητα των προσφερόμενων θέσεων εργασίας (Ευρωπαϊκή Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή, 2023, C228/66: 2.10). Σε συνέχεια του προηγούμενου διευκρινίζεται πως ασφαλώς και χρειάζεται να συνεχιστούν οι προσπάθειες ανάπτυξης δεξιοτήτων και σύνδεσης τους με την αγορά εργασίας, αλλά «η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας είναι κρίσιμο να πηγαίνουν μαζί» (Cedefop, 2023).

Η ιδιαίτερα χαμηλή επίδοση της χώρας μας σε όλους στους πυλώνες του ESI 2022, ιδίως στην Αντιστοιχία δεξιοτήτων, αποτελεί ασφαλώς σημείο προβληματισμού. Είναι πέρα από προφανές πως η Ελλάδα χρειάζεται να επιταχύνει και να εντατικοποιήσει τις ενέργειες της για βελτίωση του συστήματος δεξιοτήτων της, προκειμένου να φτάσει σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο επίδοσης. Αυτό βέβαια

προϋποθέτει να τεθεί η ανάπτυξη και βελτίωση του εθνικού συστήματος δεξιοτήτων ως πρώτη προτεραιότητα στη χάραξη πολιτικής των αρμόδιων αρχών της χώρας.

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί, παρουσιάζονται ορισμένες προτάσεις καλών πρακτικών, οι οποίες θα μπορούσαν να συμβάλουν στη βελτίωση της παρούσας κατάστασης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

3. 5. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Καθώς οι επιδόσεις των εθνικών συστημάτων δεξιοτήτων διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα, τόσο σε επίπεδο συνολικής βαθμολογίας, όσο και σε επίπεδο μεμονωμένων δεικτών, δεν μπορεί να υπάρξει μια και μοναδική προσέγγιση για τη βελτίωση της επίδοσης τους, η οποία να ταιριάζει σε κάθε χώρα της ΕΕ. Ως εκ τούτου, οι προτάσεις που παρουσιάζονται στο παρόν κεφάλαιο αφορούν κυρίως χώρες χαμηλής απόδοσης, ειδικότερα δε τη χώρα μας. Οι ενέργειες που προτείνονται είναι αναλυτικά οι εξής:

- Ενίσχυση των ευκαιριών μάθησης, προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης για όλους τους πολίτες, με ταυτόχρονη διευκόλυνση της πρόσβασης όλων (κυρίως των μειονεκτούντων ομάδων και των ηλικιωμένων) σε κατάρτιση/επανακατάρτιση με νέες δεξιότητες, ενόψει της διττής πράσινης και ψηφιακής μετάβασης.
- Αναθεώρηση του υφιστάμενου θεσμικού και οργανωτικού πλαισίου της ΕΕΚ με ταυτόχρονη διασφάλιση της ποιότητας και επικαιροποίηση των προγραμμάτων της, προκειμένου η ΕΕΚ να γίνει πιο ελκυστική και τα προγράμματα της να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις τοπικές ιδιαιτερότητες και ανάγκες.
- Διαμόρφωση και καθιέρωση ενός αξιόπιστου πλαισίου αναγνώρισης, τεκμηρίωσης, αξιολόγησης και πιστοποίησης των δεξιοτήτων που αποκτώνται με μη τυπικό ή άτυπο τρόπο, με σκοπό την υποστήριξη της απόκτησης βασικών ικανοτήτων - συμπεριλαμβανομένων των επιχειρηματικών, πράσινων και ψηφιακών δεξιοτήτων - και την προώθηση των διττών συστημάτων κατάρτισης και μαθητείας.
- Ενεργοποίηση ρυθμίσεων και ενίσχυση κινήτρων συμμετοχής των πολιτών σε προγράμματα κατάρτισης/επανακατάρτισης (όπως για παράδειγμα επιδότηση και πιστοποίηση των προγραμμάτων, εκπαιδευτικές άδειες με αποδοχές, δημιουργία χώρων φύλαξης παιδιών για τις μητέρες κ.α.)
- Θέσπιση ισχυρών κινήτρων για τις επιχειρήσεις για την αύξηση της συμμετοχής /εμπλοκής τους σε περισσότερες και ποιοτικές δράσεις κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού τους, όπως και σε δράσεις πρακτικής

άσκησης και Μαθητείας (όπως για παράδειγμα φοροελαφρύνσεις, επιδοτήσεις κ.α.)

- Παρουσίαση και διάχυση πληροφοριών-δεδομένων σχετικών με τις δεξιότητες και τις πολιτικές δεξιοτήτων με τρόπο που να επιτρέπουν οι πληροφορίες αυτές να αξιοποιούνται από διαφορετικά κοινά, καθώς όπως αναφέρθηκε ούτε καν ο όρος «δεξιότητες» δεν είναι απολύτως σαφής και κατανοητός για όλους. Επίσης, αλλαγή της φοράς της ενημέρωσης, ώστε η ενημέρωση να κατευθύνεται προς τους πληθυσμούς-στόχους και όχι οι πληθυσμοί προς την ενημέρωση.
- Ενίσχυση του μηχανισμού διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας για τη βέλτιστη σύζευξη μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά αυτή, με περαιτέρω αξιοποίηση της σχετικής με τις δεξιότητες πληροφόρησης σε διάφορα επίπεδα (περιφερειακό, τοπικό, κλαδικό, επαγγελματικό) και ενίσχυση της ανάμειξης των κοινωνικών εταίρων στην ανατροφοδότηση του μηχανισμού αναφορικά με τις δεξιότητες.
- Ανάπτυξη του επαγγελματικού προσανατολισμού σε κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης και κατάρτισης και ταυτόχρονη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού από τους δημόσιους φορείς απασχόλησης μέσω ενίσχυσης του προσωπικού τους με επαρκείς επαγγελματίες ΣυΕΠ και συνεχούς εκπαίδευσης αυτών για την επικαιροποίηση των γνώσεων και της ενημέρωσης τους.
- Καλύτερη αξιοποίηση των χρηματοδοτικών πόρων και εργαλείων της ΕΕ με σκοπό την προώθηση και την περαιτέρω ενίσχυση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων του πληθυσμού.
- Ανάπτυξη διαλόγου και ουσιαστικής συνεργασίας μεταξύ Πολιτείας, εργοδοτών και ενώσεων εργαζομένων για τη θέσπιση δεσμεύσεων ποιοτικής αναβάθμισης των μισθολογικών και εργασιακών συνθηκών.

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στις σύγχρονες συνθήκες των ραγδαίων αλλαγών και των συνεχών νεοεμφανιζόμενων προκλήσεων, οι οποίες μεταβάλλουν με ταχύτατους ρυθμούς τον τρόπο ζωής και εργασίας, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων είναι ζωτικής σημασίας τόσο για το άτομο όσο και για την κοινωνία στο σύνολο της. Η ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων μπορεί συμβάλει σημαντικά στην καλύτερη προετοιμασία και προσαρμογή του ατόμου στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες, καθώς και στη διασφάλιση της απασχολησιμότητας του. Επίσης, δύναται να συμβάλει, σε μεγάλο βαθμό, στην εξισορρόπηση της προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, όπως και στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Σε ευρύτερο πλαίσιο, η ανάπτυξη κατάλληλων δεξιοτήτων μπορεί να συμβάλει στην επίτευξη της βιώσιμης ανάπτυξης και στη γενικότερη ευημερία ατόμου και κοινωνίας. Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, είναι προφανές πως ο ρόλος των δεξιοτήτων είναι καθοριστικός για την πορεία και εξέλιξη όχι μόνο του ατόμου και της κοινωνίας, αλλά και της ίδιας της ΕΕ, η οποία, τις τελευταίες δεκαετίες, βρίσκεται συνεχώς αντιμέτωπη με νέες προκλήσεις που δοκιμάζουν την ανθεκτικότητα της και απειλούν τη βιωσιμότητα της.

Καθώς η ιδιαίτερη οικονομική και κοινωνική σημασία των δεξιοτήτων αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο τις τελευταίες δεκαετίες, η ανάπτυξη των αναγκαίων για τη σύγχρονη ζωή και εργασία δεξιοτήτων αναδεικνύεται σε μείζονα πολιτική προτεραιότητα σε εθνικό, ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο. Ειδικότερα, διεθνείς οργανισμοί (μεταξύ των οποίων και η ΕΕ), όπως και φορείς εκπαίδευσης/κατάρτισης και απασχόλησης, ενισχυμένα τα τελευταία χρόνια, δραστηριοποιούνται στο πεδίο της μελέτης, πρόγνωσης, καταγραφής και ανάδειξης της ζήτησης δεξιοτήτων στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Το συγκεκριμένο εγχείρημα, ωστόσο, διαφαίνεται πως παρουσιάζει αρκετές δυσκολίες, καθώς το «μείγμα» δεξιοτήτων που απαιτείται από τη σύγχρονη αγορά εργασίας δεν δύναται να είναι απόλυτα ακριβές, ούτε και σταθερό για αρκετό χρονικό διάστημα, εξαιτίας της αβεβαιότητας και της έντονης ρευστότητας που χαρακτηρίζει τη σύγχρονη εποχή. Ως εκ τούτου, η αποτύπωση του ζητούμενου «μείγματος» δεξιοτήτων από τους συγκεκριμένους οργανισμούς ή φορείς αφορά γενικότερες τρέχουσες τάσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες μεταβάλλονται και εξελίσσονται διαρκώς, αναδεικνύοντας την ανάγκη για δια

βίου εκπαίδευση και κατάρτιση και για διαρκή αναβάθμιση δεξιοτήτων ή επανειδίκευση.

Η αυξανόμενη πίεση που ασκεί η σύγχρονη αγορά εργασίας για αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανεκπαίδευση έχει ως αποτέλεσμα τη σημαντική αύξηση της ανάγκης για καθοδήγηση. Ως εκ τούτου, ο επαγγελματικός προσανατολισμός αποκτά μείζονα σημασία, δεδομένου ότι μπορεί να συμβάλει στην ορθότερη λήψη αποφάσεων των ατόμων σχετικά με τις επιλογές εκπαίδευσης/κατάρτισης και σταδιοδρομίας, στην αποτελεσματικότερη σύνδεση εκπαίδευσης και εργασίας και στην ελαχιστοποίηση της υπερειδίκευσης ή έλλειψης δεξιοτήτων που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, είναι γεγονός πως, στη χώρα μας, η χρησιμότητα και κρισιμότητα του επαγγελματικού προσανατολισμού δεν έχει λάβει ακόμη τη δέουσα προσοχή και αναγνώριση. Η μέριμνα της Πολιτείας για την ανάπτυξη και προώθηση του επαγγελματικού προσανατολισμού χαρακτηρίζεται ελλειμματική, με αποτέλεσμα οι δημόσιες παροχές υπηρεσιών στο εν λόγω πεδίο να παραμένουν αξιοσημείωτα περιορισμένες μέχρι και σήμερα. Γενικότερα, οι δημόσιοι φορείς επαγγελματικού προσανατολισμού στη χώρα μας διακρίνονται από υποστελέχωση και αγκύλωση σε γραφειοκρατικά λειτουργικά πρότυπα και συνθήκες, με αποτέλεσμα οι υπηρεσίες που παρέχουν να είναι σημαντικά ελλιπείς. Ειδικότερα, οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού που αφορούν μαθητές (Σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός) και ανέργους (ΔΥΠΑ) διαπιστώνονται ιδιαίτερα ελλιπείς, εξαιτίας της υποστελέχωσης ή/ και της διακεκομμένης λειτουργίας των φορέων που τις παρέχουν, γεγονός που αναμφισβήτητα επιτρέπει την εμφάνιση φαινομένων υπερειδίκευσης ή έλλειψης δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Η απουσία επαρκών υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού στη χώρα μας αντανακλάται στην ιδιαίτερα χαμηλή απόδοση της χώρας στους δείκτες της ανάπτυξης, ενεργοποίησης και κυρίως της αντιστοίχισης δεξιοτήτων, όπως αυτή αποτυπώνεται στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων 2022. Είναι προφανές πως η συγκεκριμένη απουσία δεν αφήνει περιθώρια προσδοκιών για μείωση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας σε σύντομο χρονικό διάστημα τουλάχιστον.

Είναι γεγονός πως, κατά τις τελευταίες δεκαετίες, το ενδιαφέρον της ΕΕ για την προώθηση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων εμφανίζεται ολοένα και πιο αυξημένο. Η ίδια, υποστηρίζει και προωθεί την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τόσο με χρηματοδοτικά μέσα όσο και με τη δημιουργία κλίματος συνεργασίας και ανταλλαγής καλών

πρακτικών μεταξύ των κρατών- μελών της. Τα τελευταία χρόνια μάλιστα, στο πλαίσιο της επιδίωξης της για τον αναγκαίο οικονομικό μετασχηματισμό της μέσω της πράσινης και ψηφιακής μετάβασης, έχει επιταχύνει τις ενέργειες της για την προώθηση της ανάπτυξης των δεξιοτήτων. Ωστόσο, διαπιστώνεται πως οι μέχρι πρότινος ενέργειες της στο πεδίο των δεξιοτήτων υπήρξαν ανεπαρκείς ή/ και αναποτελεσματικές και δεν κατόρθωσαν να συγχρονιστούν με τον γρήγορο βηματισμό των σύγχρονων εξελίξεων, γεγονός το οποίο αντανακλάται στα αποτελέσματα του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων 2022. Συγκεκριμένα, στον εν λόγω Δείκτη αναδεικνύεται ότι η πλειονότητα των κρατών- μελών απέχει σημαντικά από το «προσδοκώμενο» στα πεδία της ανάπτυξης, ενεργοποίησης και αντιστοίχισης δεξιοτήτων. Επίσης, οι έντονες αποκλίσεις μεταξύ των χωρών στους πυλώνες του συγκεκριμένου Δείκτη (ESI 2022) αναδεικνύουν ότι δεν υπάρχει ένας κοινός βηματισμός αλλά διαφορετικές ταχύτητες ανάπτυξης μεταξύ των χωρών της Ένωσης. Αντιλαμβάνεται κανείς πως η υστέρηση στο ρυθμό ανάπτυξης ορισμένων χωρών, που στην πλειονότητα τους είναι χώρες του ευρωπαϊκού νότου, μπορεί να ενισχύσει περαιτέρω τις ήδη υπάρχουσες κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες στο εσωτερικό της Ένωσης, εντείνοντας τα φαινόμενα φτωχοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού. Η συγκεκριμένη υστέρηση βέβαια δεν αποτελεί πρόβλημα μόνο των εν λόγω χωρών, αλλά και για της ίδιας της ΕΕ, καθώς δυσχεραίνει την επίτευξη των στόχων της για κοινωνική και οικονομική συνοχή.

Λαμβάνοντας υπόψη όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω, αναδεικνύεται ότι η ανάγκη λήψης αποφάσεων για την ενίσχυση και διεύρυνση των πολιτικών δεξιοτήτων καθώς και για την αναβάθμιση, ανάπτυξη και προώθηση του επαγγελματικού προσανατολισμού, δεν είναι μόνο επιτακτική αλλά και επείγουσα, δεδομένης της μεταβαλλόμενης πραγματικότητας του κόσμου της εργασίας. Η εντατικοποίηση των προσπάθειών και η συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων φορέων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο κρίνεται απαραίτητη, τόσο για την ανάπτυξη, διεύρυνση και προώθηση ποιοτικών προγραμμάτων κατάρτισης/επανακατάρτισης με τακτική αναπροσαρμογή τους στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες, όσο και για τη μεγαλύτερη προβολή και τη σωστή οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών των φορέων επαγγελματικού προσανατολισμού.

Από την άλλη, είναι προφανές πως, η επίτευξη της ανάπτυξης των απαραίτητων για τη σύγχρονη ευρωπαϊκή αγορά εργασίας δεξιοτήτων, δεν είναι εφικτή παρά μόνο μέσα από την κοινού προσπάθεια ατόμων, επιχειρήσεων και φορέων διακυβέρνησης.

Είναι επομένως σημαντικό, οι εθνικές κυβερνήσεις κάθε κράτους μέλους να συνειδητοποιήσουν πως η ανάπτυξη των δεξιοτήτων αποτελεί μια σοφή και ζωτική επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο της χώρας τους, να συνεργαστούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο και να προβούν σε ενέργειες αναβάθμισης ή/και προώθησης της ΕΕΚ, όπως και σχεδιασμού, υλοποίησης και επέκτασης προγραμμάτων κατάρτισης /επανακατάρτισης, που να είναι στοχευμένα στις ανάγκες του πληθυσμού κάθε περιφέρειας της χώρας. Ταυτόχρονα, οι αρμόδιες αρχές κάθε κράτους μέλους, και ιδίως της χώρας μας, χρειάζεται να μεριμνήσουν για την ουσιαστική βελτίωση των υπηρεσιών των δημόσιων φορέων επαγγελματικού προσανατολισμού, κυρίως ως προς την επάρκεια, την εύκολη πρόσβαση σε όλους, τη στελέχωση με κατάλληλα ειδικευμένο προσωπικό. Επίσης ιδιαίτερα σημαντικό είναι, οι επιχειρήσεις να συνεργαστούν για την ποιοτική αναβάθμιση των μισθολογικών και εργασιακών συνθηκών και να εμπλακούν σε περισσότερες και ποιοτικές δράσεις κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού τους, όπως και σε δράσεις πρακτικής άσκησης και Μαθητείας.

Με την παρουσίαση των δεξιοτήτων και των παραμέτρων τους στο σύγχρονο ευρωπαϊκό περιβάλλον εργασίας από την παρούσα διπλωματική, αποτυπώθηκε, στο μέτρο του δυνατού, η σχέση μεταξύ δεξιοτήτων - αγοράς εργασίας. Καθώς το αντικείμενο μελέτης είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον όπως και ζωτικής σημασίας στην εποχή που διανύουμε, θεωρείται πως θα ήταν χρήσιμη και διαφωτιστική η περαιτέρω έρευνα προς αυτή την κατεύθυνση και πρόκληση, προκειμένου να διερευνηθούν τα βαθύτερα αίτια που τα κράτη- μέλη της Ένωσης παρουσιάζουν χαμηλή απόδοση στους δείκτες των δεξιοτήτων, επιτρέποντας την αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην ευρωπαϊκή και εγχώρια αγορά εργασίας να παραμένει σε υψηλά επίπεδα, με ότι αυτό συνεπάγεται για την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα και γενικότερα την οικονομική ανάπτυξη και ευημερία. Αυτό βέβαια απαιτεί την διεπιστημονική προσέγγιση ώστε να ερευνηθούν οι κοινωνικοί, ψυχολογικοί, πολιτισμικοί λόγοι του συγκεκριμένου φαινομένου. Η πιο ολιστική όμως προσέγγιση θα μπορούσε να επιτρέψει την εξαγωγή πιο ασφαλών συμπερασμάτων και επακόλουθα πιο αποτελεσματικών ενεργειών για την ανάπτυξη, ενεργοποίηση και αντιστοίχιση των δεξιοτήτων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ελληνικές

- Αποστόλου, Α. (2015). *Έννοια και σκοποί της Χρηματοοικονομικής Ανάλυσης Λογιστικών Καταστάσεων*. Στο Αποστόλου, Α. 2015. *Ανάλυση Λογιστικών-Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων*. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.
- Babbie, E. (2018). *Εισαγωγή στην Κοινωνιολογική Έρευνα*. (Γ. Βογιατζής & Α. Μήλιος, Μετ). Αθήνα: Κριτική.
- Γούλας, Χ., & Καλογεράκης, Π., Καραλής, Θ., & Μαρκίδης, Κ. (2023). Αναβάθμιση δεξιοτήτων και ποιότητα στην εργασία: Κριτικές παρατηρήσεις στο κείμενο «Στρατηγική Δεξιοτήτων» της ΔΥΠΑ. *Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε*. Ανακτήθηκε 15 Μαρτίου, 2023, από: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/anavathmisi-dexiotiton-ke-piotita-stin-ergasia/>
- Γκίκας, Δ., Παπαδάκη, Α., Σιουγλέ, Γ. (2010). *Ανάλυση και Αποτίμηση Επιχειρήσεων*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2004). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας: προς ένα συστηματικό δυναμικό μοντέλο μεθοδολογίας επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.
- Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (2007). *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Απασχόλησης*. Ανακτήθηκε 20 Ιουνίου, 2022, από: http://kesyp-ampel.att.sch.gr/EKEP_ODIGOS_APASXOLISIS.pdf
- Επαγγελματικός προσανατολισμός (χ.χ.). *StudyNet*. Ανακτήθηκε 25 Απριλίου, 2023, από: <https://study-net.eu/el/career-guidance-gr/>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή: EPALE (2018). *Οδηγός ενδυνάμωσης για ανέργους II - Soft Skills*. Ανακτήθηκε 3 Ιουνίου, 2022, από: <https://epale.ec.europa.eu/el/blog/odigos-endynamosis-gia-anergoys-ii-soft-skills>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020α). Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών: *Ευρωπαϊκό θεματολόγιο Δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα*. COM(2020) 274 final, Brussels, 1.7.2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020β). *Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τις δεξιότητες: κινητοποίηση όλων των εταίρων για επένδυση στις δεξιότητες*. [Δελτίο Τύπου] (2020, 10 Νοεμβρίου). Ανακτήθηκε 22 Μαΐου, 2022, από: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_20_2059

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020γ). *Η Επιτροπή παρουσιάζει το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα*. [Δελτίο Τύπου] (2020, 1 Ιουλίου). Ανακτήθηκε 20 Μαΐου, 2022, από: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_20_1196

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2022). «Ευρωπαϊκό έτος Δεξιοτήτων 2023». Ανακτήθηκε 15 Ιουλίου 2023, από: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_el

Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Eurydice (2022). «Παιδαγωγική υποστήριξη και καθοδήγηση: Καθοδήγηση και συμβουλευτική στη δια βίου μάθηση». Ανακτήθηκε 15 Ιουνίου, 2022, από: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/el/national-education-systems/greece/kathodigisi-kai-symboyleytiki-sti-dia-bioy-mathisi>

Ευρωπαϊκή Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή (2023, 29 Ιουνίου). *Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων στο πλαίσιο της διττής πράσινης και ψηφιακής μετάβασης» (διερευνητική γνωμοδότηση κατόπιν αιτήματος της σουηδικής Προεδρίας)*. (2023/C 228/08), Λουξεμβούργο: Επίσημη Εφημερίδα της

Ευρωπαϊκής Ένωσης, 29.6.2023. Ανακτήθηκε 1 Ιουλίου, 2023, από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023AE0118>

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης -Cedefop (2014, Δεκέμβριος). *Επαγγελματικός προσανατολισμός σε αβέβαιους καιρούς*. Ανακτήθηκε 10 Μαΐου, 2022, από: https://www.cedefop.europa.eu/files/9094_el.pdf

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης -Cedefop (2018, Σεπτέμβριος). *Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων του Cedefop: ένα νέο εργαλείο για χάραξη πολιτικής βάσει τεκμηρίωσης*. Ενημερωτικό Σημείωμα. Ανακτήθηκε 10 Απριλίου, 2023, από: https://www.cedefop.europa.eu/files/9132_el.pdf

Τσαρη, Φ., & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας: Εφαρμογές στην Ψυχολογία και την Εκπαίδευση*. Κάλλιπος, Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα.

Λαλιώτη, Β. (2019). *Στρατηγικές Δεξιοτήτων: Αναζητώντας τις Βασικές Αρχές και τα Δομικά Στοιχεία τους*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Ανακτήθηκε 17 Νοεμβρίου, 2022, από: https://imd.eiead.gr/wp-content/uploads/2020/07/Lalioti_Study_Skills-Strategy_FV.pdf

Λιαρκόβας, Π., Δερμάτης, Ζ. & Κομνηνός, Δ. (2021). *Μεθοδολογία της έρευνας και συγγραφή επιστημονικών Εργασιών*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Τζιόλα.

Λιντζέρης, Π. (2020). *Έννοιες, υποκείμενες θεωρίες και κατηγοριοποιήσεις δεξιοτήτων: προς μια συνθετική τυπολογία δεξιοτήτων για την εργασία*. Διδακτορική Διατριβή: Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών. Ανακτήθηκε 10 Οκτωβρίου 2022, από: <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/48510>

Liberal (2023, Μάιος 9). Μ. Σχοινάς στον εορτασμό της Ευρώπης. Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων είναι μονόδρομος. *Liberal*. [Διαδίκτυο]. Ανακτήθηκε, 25 Ιουνίου, 2023, από: <https://www.liberal.gr/politiki/m-shoinas-ston-eortasmo-tis-eyropis-i-anaptyxi-ton-dexiotiton-einai-monodromos>

- ManpowerGroup (2023, Μάρτιος 28). Έρευνα έλλειψης ταλέντου του ομίλου ManpowerGroup για το 2023. *ManpowerGroup Greece*. [Διαδίκτυο]. Ανακτήθηκε 25 Απριλίου, 2023, από: <https://www.manpowergroup.gr/ereyna-elleipsis-talentoy-toy-omiloy-manpowergroup-gia-to-2023/>
- Μπουτσιούκη, Σ. (2017). *Ευρωπαϊκή πολιτική στην εκπαίδευση. Από τη Στρατηγική της Λισαβόνας στη Στρατηγική «Ευρώπη 2020»*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σταμούλη.
- Μόσχου, Σ. (2022). Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. *Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.* Ανακτήθηκε 27 Οκτωβρίου, 2023, από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2022/07/METAVASI_APO_THN_EKPAIDEUSI_STHN_AGORA_ERGASIAS.pdf
- InStudies (χ.χ.). Ποιες είναι οι δεξιότητες του 21ου αιώνα. *InStudies*. [Διαδίκτυο]. Ανακτήθηκε 5 Ιουνίου, 2022, από : <http://www.instudies.gr/?p=2521>
- ΣΕΒ (2022, Σεπτέμβριος 20). *Το Μέλλον της Εργασίας: Ο κρίσιμος ρόλος των επιχειρήσεων στον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό*. Special Reports. Ανακτήθηκε 10 Οκτωβρίου, 2023, από: <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/okrisimos-rolos-ton-epicheiriseon-ston-scholiko-epangelmatiko-prosanatolismo/>
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2017). *Σύσταση του Συμβουλίου, της 22ας Μαΐου 2017, σχετικά με το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων για τη διά βίου μάθηση και με την κατάργηση της σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Απριλίου 2008, σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη διά βίου μάθηση*. (2017/C 189/03), Λουξεμβούργο: Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 15.6.2017. Ανακτήθηκε 16 Ιουνίου, 2022, από: <https://europa.eu/europass/system/files/2020-05/Legal%20text-EL.pdf>

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2018). *Σύσταση του Συμβουλίου, της 22^{ας} Μαΐου 2018 σχετικά με τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης*. (2018/C 189/01), Λουξεμβούργο: Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 4.6.2018. Ανακτήθηκε 10 Δεκεμβρίου, 2022, από: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=ES)

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2022α). «Αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων-επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: Γραφεία Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας (Γ.Ε.Α.Σ.)». Ανακτήθηκε 20 Δεκεμβρίου, 2022, από: [Γραφεία Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας \(Γ.Ε.Α.Σ.\) \(www.gov.gr\)](http://www.gov.gr)

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2022β). «Εργασία και Ασφάλιση: Απασχόληση στο δημόσιο τομέα: 2^η Προκήρυξη θέσεων για εργασιακούς συμβούλους της ΔΥΠΑ έτους 2022». Ανακτήθηκε 10 Δεκεμβρίου, 2022, από: <https://www.gov.gr/ipiresies/ergasia-kai-asphalise/apaskholese-sto-demosio-tomea/2e-prokeruxe-theseon-gia-ergasiakous-sumboulous-tes-dupa-etous-2022>

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2022γ). «Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων». Ανακτήθηκε 5 Ιουνίου, 2022, από: [Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων \(European Skills Agenda\) - nationalcoalition.gov.gr](http://nationalcoalition.gov.gr)

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (χ.χ.). *Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας*. Ανακτήθηκε 5 Ιουνίου, 2022, από: <http://www.opengov.gr/minlab/?p=3657>

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2022). *ΔΥΠΑ: Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας*. Ανακτήθηκε 10 Μαρτίου, 2022, από:

<https://ypergasias.gov.gr/stratigiki-gia-tin-anavathmisi-ton-dexiotiton-tou-ergatikou-dynamikou-kai-ti-diasyndesi-tou-me-tin-agera-ergasias/>

Ξενογλωσσες

Belcak, A. (2023, January 2). Soft skills employers want in 2023. [Online]. *Cultivatedculture*. Retrieved January 10, 2023, from: <https://cultivatedculture.com/soft-skills/>

Cedefop (n.d.a). “European Skills Index: Introduction”. Retrieved June 11, 2022, from: [European skills index | CEDEFOP \(europa.eu\)](https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-skills-index)

Cedefop (n.d.b). “About Cedefop: European skills Index: Project info”. Retrieved June 15, 2022, from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-skills-index-esi>

Cedefop (n.d.c). “Skills intelligence: skills in online job advertisements”. Retrieved March 20, 2023, from: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/skills-online-job-advertisements?country=EU27_2020&year=2021#1

Cedefop (n.d.d). “Glossary: Skills”. Retrieved, June 15, 2022, from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=S>

Cedefop (n.d.e). “European Skills Index: Country pillars: Greece”. Retrieved May 10, 2023, from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index/country/greece?y=2022>

Cedefop et al. (2021). *Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism: a CareersNet expert collection*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop working paper; No 2. Retrieved January 25, 2023, from: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/539512>

Cedefop (2022a). *Skillset and match: Cedefop's magazine promoting learning at work*, No 25, May 2022. Luxembourg: Publications office. Retrieved June 17, 2022, from: https://www.cedefop.europa.eu/files/9167_en_0.pdf

Cedefop (2022b). *Strengthening skills systems in times of transition: insights from Cedefop's 2022 European skills index*. Luxembourg: Publications Office. Policy brief. Retrieved February 10, 2023, from: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/235943>

Cedefop (2022c). *2022 European Skills Index: Technical Report*. Retrieved April 5, 2023, from: https://www.cedefop.europa.eu/files/esi_2022_technical_report.pdf

Cedefop (2023, May 2). *Building skills and upgrading jobs go together*. Cedefop Website: News Headlines. Retrieved May 15, 2023, from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/building-skills-and-upgrading-jobs-go-together#group-downloads>

Center for Innovation in Research and Teaching (n.d.). *Case Study Method*. Retrieved October 20, 2023, from: https://cirt.gcu.edu/research/develop/research_ready/descriptive/3

Commission of the European Communities: ESCO (n.d.). "About ESCO". Retrieved October 20, 2022, from: <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/what-esco>

Eurofound (2023). *Living and working in Europe 2022*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved May 15, 2023, from: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/living-and-working-europe-2022>

European Commission (2016). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee

and the Committee of the Regions: *A new skills agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness*. COM(2016) 381 final, Brussels, 10.6.2016.

European Commission (2022). *Proposal for the Decision of the European Parliament and of the Council on the European Year of Skills*. COM(2022) 526 final, Brussels, 12.10.2022.

European Union: European Year of Skills (n.d). "Home: Why a European Year for Skills". Retrieved May 15, 2023, from: https://year-of-skills.europa.eu/index_en

Fadel, C. (2008). *21st Century Skills: How can you prepare students for the new Global Economy*. Paris: OECD/CERI. Retrieved June 17, 2022, from: <https://www.oecd.org/site/educeri21st/40756908.pdf>

Hayes, A. (2023, July 31). Econometrics: Definition, Models and Methods. [Online]. *Investopedia website*. Retrieved October 10, 2023, from: <https://www.investopedia.com/terms/e/econometrics.asp>

Indeed (2023, February 3). Top 11 skills employers look for in job candidates. [Online]. *Indeed*. Retrieved February 23, 2023, from: <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/skills-employers-look-for>

Kretchmer, H. (2020, August 13). Here are 5 skills researchers say employers are looking for right now. *World Economic Forum*. Retrieved June 30, 2022, from: [5 skills employers want right now, according to LinkedIn, Deloitte and more | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/articles/2020/08/13/5-skills-employers-want-right-now-according-to-linkedin-deloitte-and-more/)

Livanos, I. (2019, March 14). European Skills Index: Skills systems explained! [Online]. *Cedefop blog*. Retrieved February 20, 2023, from:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/blog-articles/european-skills-index-skills-systems-explained#group-details>

Majaski, C. (2023, June 22). Hypothesis to Be Tested: Definition and 4 Steps for Testing with Example. *Investopedia website*. Retrieved October 20, 2023, from: <https://www.investopedia.com/terms/h/hypothesistesting.asp>

Moore, N. (2018). How to do a research: The practical guide to designing and managing research projects. [Online]. *Cambridge University Press*. Retrieved October 10, 2023, from: <https://doi.org/10.29085/9781856049825>

Nurski, L. (2022, November 8). Beyond the training gap: learning foundation skills on the job. *Bruegel blog*. Retrieved January 10, 2023, from: <https://www.bruegel.org/blog-post/beyond-training-gap-learning-foundational-skills-job>

OECD (2019). *Future of Education and Skills 2030. Conceptual learning Compass 2030. Concept note: Skills for 2030*. Retrieved October 10, 2023, from: https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning-learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf

OECD (2021). “Executive summary”, in *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*. Paris: OECD Publishing. Retrieved December 10, 2022. <https://doi.org/10.1787/4f42d981-en>

Owa, Moradeke. (2023, April 25). Desk Research: Definition, Types, Application, Pros & Cons. [Online]. *Formplus website*. Retrieved October 10, 2023, from: <https://www.formpl.us/blog/desk-research-definition-types-application-pros-cons>

Panagiotopoulos, G., & Karanikola, Z. (2017). Skills: a pathway to employability and prosperity. European commission policies. *International Journal of Education, Learning and Development*, 5(10), 92-101.

Proctor, R. W., & Dutta, A. (1995). *Skill acquisition and human performance*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Ranstad Hellas (2022). HR Trends 2022 & Salary Reports. [Online]. Retrieved, 25 April, 2023, from: <https://www.randstad.gr/ergodotis/hr-trends/>
- Voogt, J., & Roblin, N. P. (2010). 21st century skills. *Discussienota. Zoetermeer: The Netherlands: Kennisnet*, 23(03), 2000.
- Yin, R. (1994). *Case study research: Design and methods*. (2nd ed.). Beverly Hills, CA: Sage Publishing

Ιστοσελίδες

- ΔΥΠΙΑ: <https://www.dypa.gov.gr/> (20 Ιουνίου, 2023)
- ΔΥΠΙΑ: ESCO: <https://www.dypa.gov.gr/esco-matching?tab=esco&tab2=pleonektimata&tab3> (10 Ιουλίου, 2023)
- ΕΟΠΠΕΠ: <https://www.eoppep.gr/index.php/el/eoppep> (16 Ιουνίου, 2022)
- <http://www.greekjustice.gr/> (20 Οκτωβρίου, 2023)

Συντομογραφίες

A

A.Σ.Ε.Π. = Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού

Γ

ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. = Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού

ΓΡΑ.ΣΥ.Π. = Γραφεία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Δ

Δ.Α.ΣΤΑ = Δομές Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας Πανεπιστημίων

Δ.ΥΠ.Α = Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης

Ε

Ε.Ε. = Ευρωπαϊκή Ένωση

Ε.Ι.Ε.Α.Δ. = Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού

ΕΛΣΤΑΤ = Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία

Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. = Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Κ

Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ. = Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης

Κ.Ε.Κ. = Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΚΕ.ΣΥ.Π. = Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Λ

Λ.Α.Ε.Κ. = Λογαριασμός για την Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση

Μ

ΜμΕ = Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις

Ο

Ο.Α.Ε.Δ. = Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Σ

ΣΥ.Ε.Π. = Συμβουλευτική και Επαγγελματικός προσανατολισμός

ΣΕΒ = Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

T

ΤΠΕ = Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών

C

CEDEFOP = European Centre for the Development of Vocational Training (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης)

E

E.C.V.E.T. = European Credit system for Vocational Education & Training (Ευρωπαϊκό σύστημα ακαδημαϊκών μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση)

E.L.G.P.N. = European Lifelong Guidance Policy Network (Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό)

EUROSTAT= Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία

EPALE = European Platform for Adult Learning in Europe (Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα για τη Μάθηση Ενηλίκων στην Ευρώπη)

ESCO = Ευρωπαϊκό Σύστημα Ταξινόμησης Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων, Προσόντων και Επαγγελμάτων

E.S.I. = European Skills Index (Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων)

ETF = European Training Foundation (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης)

I

ILO = International Labor Organization (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας)

O

O.E.C.D. = Organization for Economic Co-operation and Development (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης)

P

PISA = Programme for International Student Assessment (Πρόγραμμα Διεθνούς Αξιολόγησης Μαθητών)

U

U.N. = United Nations (Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών)

UNESCO = United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Εκπαιδευτική Επιστημονική και Πολιτιστική Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών)