



Έτος Ίδρυσης 2006

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων
ΓΣΕΒΕΕ

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

ΜΙΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Παρασκευάς Λιντζέρης

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021

Διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων

Μια ερευνητική προσέγγιση

Τίτλος:

Διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων: Μια ερευνητική προσέγγιση

Τύπος δημοσίευσης:

Έρευνες & Μελέτες ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Χρονολογία δημοσίευσης:

Δεκέμβριος 2021

Συγγραφέας:

Παρασκευάς Λιντζέρης

Σχεδιασμός/σελιδοποίηση:

Γιάννης Μισεντζής, Ιωάννα Καλουμένου

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων

Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών

Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

Αριστοτέλους 46, 104 33 Αθήνα

Τηλ: 210 8846852, Φαξ: 210 884653

Email: info@imegsevee.gr

www.imegsevee.gr

Βιβλιογραφική αναφορά:

Λιντζέρης, Π. (2021). *Διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων: Μια ερευνητική προσέγγιση*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

ISBN : 978-618-5025-88-5

Οι γνώμες που διατυπώνονται και τα επιχειρήματα που χρησιμοποιούνται στην παρούσα μελέτη δεσμεύουν μόνο τους συντάκτες του και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη τις επίσημες απόψεις του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και της ΓΣΕΒΕΕ.

Η παρούσα μελέτη εκδόθηκε στο πλαίσιο του έργου «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση 2014-2020»



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Πράξη: «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ, ΟΠΣ 5001290»

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ

Ο Παρασκευάς Λιντζέρης έχει σπουδάξει Διοίκηση Επιχειρήσεων (Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθήνας – ΑΣΟΕΕ) και σε μεταπτυχιακό επίπεδο Διεθνείς Σχέσεις & Στρατηγική (Lancaster University – UK) και Εκπαίδευση Ενηλίκων (Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο). Το διδακτορικό του στο Πανεπιστήμιο Πατρών είχε ως αντικείμενο τις έννοιες, τις υποκείμενες θεωρίες και τις τυπολογίες δεξιοτήτων. Έχει εργαστεί, στο πεδίο της έρευνας αγοράς, στη μεταλυκειακή επαγγελματική εκπαίδευση και στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ως συντονιστής εκπαιδευτικών έργων (Διευθυντής κατάρτισης του ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ από το 1996), σχεδιαστής προγραμμάτων και εκπαιδευτής ενηλίκων. Έχει συνεργαστεί με πολλούς φορείς και οργανισμούς ως ερευνητής σε θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και πολιτικών απασχόλησης. Από το 2009 είναι Εκτελεστικός Διευθυντής του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ, θέση από την οποία έχει συντονίσει δεκάδες έργα και έχει εκπροσωπήσει τη Συνομοσπονδία σε φορείς και οργανισμούς. Έχει ασχοληθεί μελετητικά και συγγραφικά με τις προσεγγίσεις της χειραφετητικής μάθησης των ενηλίκων (ιδίως με τη θεωρία της μετασχηματίζουσας μάθησης), με τις πολιτικές απόκτησης και πιστοποίησης προσόντων, με τις θεωρίες μάθησης των ενηλίκων και με τις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης. Τα ερευνητικά του ενδιαφέροντα εστιάζονται στις κριτικές θεωρίες μάθησης και εκπαίδευσης ενηλίκων, στις ευρωπαϊκές πολιτικές δεξιοτήτων και στη σχέση εκπαίδευσης, οικονομίας και εργασίας.

Στη σειρά των Ερευνητικών Κειμένων του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ έχει συγγράψει επίσης τα ακόλουθα κείμενα:

- ♦ Λιντζέρης, Π. (2020). Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες. Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 14/2020, σσ. 44. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
- ♦ Λιντζέρης, Π. (2020). Θεωρητικές και πρακτικές διαστάσεις της βασισμένης στην εργασία μάθησης. Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 9/2020, σσ. 44. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ
- ♦ Λιντζέρης, Π. (2018). Επισημάνσεις και σχόλια με αφορμή τη μελέτη του βιβλίου του Nick Srnicek «Καπιταλισμός της ψηφιακής πλατφόρμας». Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 4/2018, σσ. 32. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

@ lintzeris@imegseev.gr

A <https://independent.academia.edu/parislntzeris>

in <https://www.linkedin.com/in/paraskevas-lintzeris/>

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το κείμενο παρουσιάζει και προτείνει μια μεθοδολογία διερεύνησης δεξιοτήτων ανά επάγγελμα (ειδικότητα) με βάση παραδοχές, τεχνικές και εργαλεία ποιοτικής κοινωνικής έρευνας. Το συγκεκριμένο μοντέλο διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων περιέχει στοιχεία καταγραφής της υφιστάμενης κατάστασης, αλλά και πρόγνωσης των μελλοντικών αναγκών για τις πιο σημαντικές δεξιότητες του επαγγέλματος. Επίσης, στο κείμενο προτείνεται μια τυπολογία επτά (7) κατηγοριών διαφορετικού είδους δεξιοτήτων, στις οποίες περιλαμβάνονται εξήντα οκτώ (68) μεμονωμένες δεξιότητες και δεκαεννέα (19) ερωτήσεις διερεύνησης των δεξιοτήτων κατανεμημένες σε πέντε (5) πεδία αξιολόγησης. Παρουσιάζονται, επιπλέον, η προτεινόμενη ερευνητική διαδικασία (η ακολουθία βημάτων του ερευνητή), το εργαλείο καταγραφής των πληροφοριών (Καρτέλα διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων) μαζί με οδηγίες εφαρμογής του, καθώς και η γενική δομή της τελικής έκθεσης αναφοράς με τα αποτελέσματα της μελέτης.

Λέξεις κλειδιά: πολιτικές δεξιοτήτων, ανάπτυξη δεξιοτήτων, διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων, τυπολογίες δεξιοτήτων, κριτήρια αποτίμησης δεξιοτήτων, μεθοδολογία διερεύνησης δεξιοτήτων

ABSTRACT

The study proposes a methodology for exploring skills needs at profession / vocation level. It is based on assumptions, techniques and tools used on qualitative social research. The proposed model of skill needs diagnosis can identify, analyze and present data, comments and conclusions on the current state of skill development, mismatch and activation in the labor market, as well as a foresight of future needs for the most important skills of the profession. The study also proposes a typology (classification) of seven (7) categories of different types of skills, which includes sixty-eight (68) individual skills, and nineteen (19) skills assessment questions divided into five (5) thematic areas. In addition, the paper proposes a concrete research process (a sequence of research steps), a specific information/data collecting tool along with some general application guidelines, and finally a proposal for the structure of the final report of the study.

Key words: skill policies, skills development, skill needs assessment, skills typologies, skill evaluation criteria, skill survey methodology

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή	13
2. Παραδοχές και περιορισμοί μιας τυπολογίας δεξιοτήτων	17
3. Διατύπωση και τεκμηρίωση πρότασης για μια τυπολογία δεξιοτήτων	23
4. Ανάλυση των κατηγοριών της τυπολογίας δεξιοτήτων	31
5. Κριτήρια αποτίμησης και ερωτήσεις διερεύνησης των δεξιοτήτων	43
6. Διαδικασία κατασκευής του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων	51
7. Υλοποίηση μελετών δεξιοτήτων ανά επάγγελμα: Μεθοδολογία, εργαλείο διάγνωσης και πρότυπα έγγραφα	55
8. Εφαρμογή του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων. Οδηγίες συγκέντρωσης πληροφοριών	59
9. Βήματα της έρευνας βάσει του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων	69
10. Γενική δομή της τελικής έκθεσης «Αναφορά ανάλυσης δεξιοτήτων στο επάγγελμα»	75
11. Βιβλιογραφικές αναφορές	79
Παράρτημα: Εργαλείο διάγνωσης δεξιοτήτων	85

Εισαγωγή

1. Εισαγωγή

Οι ελάχιστες απαραίτητες προϋποθέσεις για την υλοποίηση ποιοτικών μελετών διάγνωσης δεξιοτήτων στο επίπεδο του επαγγέλματος (υπό συνθήκες και στο επίπεδο του οικονομικού κλάδου), εκτός φυσικά των αυτονόητων παραγόντων όπως η επιλογή ενός επαγγέλματος, η δυνατότητα πρόσβασης σε κατάλληλους πληροφορητές και η διασταύρωση και επικύρωση των πληροφοριών, είναι:

- i. η ανάπτυξη, υιοθέτηση και εφαρμογή μιας τεκμηριωμένης τυπολογίας δεξιοτήτων, η οποία θα περιλαμβάνει κατηγοριοποίηση (γενικές και ειδικότερες, περιέχουσες και περιεχόμενες κατηγορίες) των διαφορετικών ειδών δεξιοτήτων,
- ii. η ύπαρξη ενός δομημένου συνόλου ερωτήσεων αποτίμησης / αξιολόγησης βασικών ποιοτικών παραμέτρων της κάθε δεξιότητας οι οποίες επιπλέον των απαντήσεων στις επιμέρους μεμονωμένες ερωτήσεις συνδέονται με (και συνιστούν) ένα ερμηνευτικό πλαίσιο που διευκολύνει την ανάπτυξη συνεκτικής συμπερασματολογίας και καθιστά ευανάγνωστα και χρήσιμα τα πορίσματα των ερευνών / μελετών,
- iii. οι αναγκαίες οδηγίες εφαρμογής των εργαλείων συλλογής πληροφοριών που συνδέονται με τα προαναφερόμενα σημεία i και ii, μαζί με ειδικά έντυπα – φόρμες (templates) που μπορούν να εξασφαλίζουν ομοιομορφία στην καταγραφή, παρουσίαση και ευκρίνεια των ευρημάτων και συμπερασμάτων.

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν (α) η τυπολογία στην οποία μπορούν να βασιστούν ποιοτικές έρευνες διάγνωσης δεξιοτήτων ή αποτύπωσης του κατάλληλου μείγματος αναγκαίων δεξιοτήτων ανά επάγγελμα, καθώς και (β) οι δέσμες των ερωτήσεων σχετικά με την αξιολόγηση ποιοτικών ιδιοτήτων και παραμέτρων των υπό εξέταση δεξιοτήτων.

**Παραδοχές
και περιορισμοί
μιας τυπολογίας
δεξιοτήτων**

2. Παραδοχές και περιορισμοί μιας τυπολογίας δεξιοτήτων

Ειδικοί περιορισμοί και θεωρητικές παραδοχές της τυπολογίας δεξιοτήτων μπορούν να θεωρηθούν οι ακόλουθες:

- i. Η γενική διάκριση που υιοθετείται στην τυπολογία που θα προταθεί στη συνέχεια είναι αυτή ανάμεσα στις γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και στάσεις, παρότι για λόγους «λεκτικής οικονομίας» θα αναφερόμαστε σε «καταγραφή και πρόγνωση δεξιοτήτων». Κύρια αιτία αυτής της επιλογής είναι ότι στη συγκεκριμένη κωδικοποίηση, ειδικότερα δε στην ταξινόμηση των τριών επιπέδων, δηλαδή γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, βασίζονται τόσο το Ευρωπαϊκό και το Ελληνικό Πλαίσιο Προσόντων, όσο και οι αναλύσεις των πιστοποιημένων επαγγελματικών περιγραμμάτων, καθώς και οι όποιες διατυπώσεις μαθησιακών αποτελεσμάτων υπάρχουν στο πλαίσιο σχεδιασμού προγραμμάτων εκπαίδευσης - κατάρτισης. Ένας επιπλέον λόγος για την αποδοχή και υιοθέτηση αυτής της διάκρισης είναι ότι ο χαρακτηρισμός μιας λειτουργίας (ή προσωπικής ποιότητας - ιδιότητας) ως γνώσης, δεξιότητας ή ικανότητας υπονοεί (υποδηλώνει και εμμέσως σηματοδοτεί) δύο σημαντικά για τις ποιοτικές έρευνες δεξιοτήτων στοιχεία: (α) το επίπεδο συνθετότητας και πολυπλοκότητας μιας επαγγελματικής εργασίας και (β) τον καταλληλότερο τρόπο, τόπο και συχνά και χρόνο εκμάθησης. Για παράδειγμα η «γνώση μιας ξένης γλώσσας» παραπέμπει σε «θεωρητική γνώση», η οποία συνήθως αποκτάται στο πλαίσιο μακρόχρονης τυπικής εκπαίδευσης και, κατά κανόνα, σε νεαρή ηλικία, ή η «εφαρμογή συγκεκριμένων τυποποιημένων προτύπων και οδηγιών» παραπέμπει σε «ειδική επαγγελματική δεξιότητα» που αποκτάται κυρίως με την εργασιακή εμπειρία.

- ii. Για να μπορέσει να τηρηθεί, η προαναφερόμενη διάκριση, με σχετική ακρίβεια (όχι, ωστόσο, χωρίς υποκειμενικότητες και τυχόν λάθη) κατά την εφαρμογή της τυπολογίας, παραθέτουμε τους ακόλουθους (συμβατικούς) ορισμούς (ΚΥΑ Πιστοποίησης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, 110998/2006):

Γνώσεις: «το αποτέλεσμα διανοητικής διεργασίας και εσωτερικής αναπαράστασης εννοιών, γεγονότων και πράξεων, που είναι δυνατόν να προέρχονται τόσο από την επαγγελματική ή πρακτική εμπειρία όσο και από το σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης».

Δεξιότητες: «συνδυασμός γνώσης και εμπειρίας που απαιτείται για την επίτευξη συγκεκριμένου φυσικού ή διανοητικού έργου ή την άσκηση εργασίας» ή έναν πιο πρόσφατο ορισμό (Cedefop, 2014): «η ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνογνωσίας για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων».

Ικανότητες¹: «δυνατότητα εφαρμογής γνώσεων, δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας, ώστε το άτομο να ανταποκρίνεται στις τρέχουσες συνθήκες και απαιτήσεις της εργασίας του αλλά και να προσαρμόζεται σε μεταβαλλόμενα εργασιακά περιβάλλοντα».

- iii. Η τυπολογία που θα παρουσιαστεί στη συνέχεια επικεντρώνεται στις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που μπορούν να θεωρηθούν σημαντικές για την σφαίρα της απασχόλησης. Η εργασία και η άσκηση των επαγγελμάτων -και όχι η κοινωνική ζωή εν γένει- είναι το πεδίο αναφοράς της εν λόγω τυπολογίας δεξιοτήτων. Ως εκ τούτου, σημείο εστίασης, από την άποψη των εκπαιδευτικών υποσυστημάτων, είναι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, χωρίς -όπως θα φανεί- να αποκλείεται η τυπική γενική εκπαίδευση αναφορικά με τις απαραίτητες για την επαγγελματική σταδιοδρομία θεμελιώδεις

1 Στην ελληνική γλώσσα, ο όρος ικανότητα χρησιμοποιείται για να αποδώσει και τους δυο σχετικούς αγγλικούς όρους ability και competence. Στην αγγλική γλώσσα, παρότι οι όροι είναι γενικά ταυτόσημοι, το ability σημαίνει «ικανότητα να κάνω κάτι» ενώ το competence σημαίνει «ικανότητα να κάνω κάτι καλά» (δηλ. περιγράφει ένα αναβαθμισμένο επίπεδο της εν λόγω ικανότητας).

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ: ΜΙΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

γνώσεις. Από αυτή την άποψη η τυπολογία συνδέεται όχι τόσο με μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές όσο με ενήλικους εργαζόμενους, άνεργους και αυτοαπασχολούμενους. Ως εκ τούτου, δεν θα αναλυθούν εκτενώς δέσμες γνώσεων και δεξιοτήτων που αφορούν στην γενική καλλιέργεια της επιστημονικής, ανθρωπιστικής και αισθητικής κρίσης, σημαντικότερα στοιχεία που συνδέονται, ωστόσο, κυρίως με βασικούς στόχους της παιδείας και όχι τόσο της επαγγελματικής εξειδίκευσης. Θα αναλυθούν, εντούτοις, δέσμες μη επαγγελματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που άμεσα ή έμμεσα θεωρείται ότι είναι επωφελείς για την επαρκή ανταπόκριση του ατόμου στα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα.

**Διατύπωση και
τεκμηρίωση
πρότασης για
μια τυπολογία
δεξιοτήτων**

3. Διατύπωση και τεκμηρίωση πρότασης για μια τυπολογία δεξιοτήτων

Η κατασκευή της τυπολογίας που θα παρουσιαστεί στην παρούσα ενότητα βασίστηκε σε αναλυτική βιβλιογραφική επισκόπηση και συγκριτική μελέτη υφιστάμενων κατηγοριοποιήσεων (βλ. Λιντζέρης, 2020· Lintzeris & Karalis, 2020)². Στο πλαίσιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης εξετάστηκαν δύο ειδών τυπολογίες δεξιοτήτων:

- i. Γενικές τυπολογίες γνώσεων και δεξιοτήτων, δηλαδή ταξινομήσεις που αναφέρονται στις αναγκαίες δεξιότητες για το σύγχρονο κόσμο γενικά.
- ii. Ειδικότερες ταξινομήσεις με επίκεντρο τις αναγκαίες δεξιότητες για την εργασία.

Στην πρώτη κατηγορία εξετάστηκαν οι ακόλουθες τυπολογίες:

- ♦ Παγκόσμια Τράπεζα για τον πολυδιάστατο χαρακτήρα των δεξιοτήτων (World Bank, 2018: 102-104).
- ♦ Partnership for 21st Century Skills (2008) που αφορά στα κύρια αντικείμενα μάθησης για τον 21ο αιώνα

² Η μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας δεξιοτήτων (καταγραφή και διάγνωση «μείγματος δεξιοτήτων») αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Πακέτου Εργασίας 2.2. «Μοντέλο / σύστημα ανάλυσης, αποτύπωσης και παρακολούθησης «μείγματος δεξιοτήτων» ανά επάγγελμα» του Υποέργου 1 «Δράσεις του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ), της Πράξης «Παρεμβάσεις των Κοινωνικών Εταίρων για τη διερεύνηση δεξιοτήτων στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της αγοράς εργασίας» με κωδικό ΟΠΣ (MIS) 5031891

- ◆ Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (World Economic Forum, 2016a) που αφορά σε μια «Τυπολογία γνώσεων, ικανοτήτων και προσωπικών χαρακτηριστικών που προτείνεται για την εκπαίδευση του 21ου αιώνα».
- ◆ Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ/ΟΕCD), ειδικότερα το «Πλαίσιο μάθησης με ορίζοντα το 2030 – Πυξίδα μάθησης 2030».
- ◆ Η ευρωπαϊκή πρωτοβουλία σχετικά με τις «Οκτώ βασικές ικανότητες για τη διά βίου μάθηση» και τέλος
- ◆ Η διάσημη εδώ και δεκαετίες ταξινόμηση Bloom η οποία παρότι αφορά πρωτίστως μια τυπολογία διδακτικών στόχων, συνδέεται, έστω έμμεσα, με τους σκοπούς του παρόντος κειμένου (βλ. Cedefop, 2008: 23-24)

Στην δεύτερη κατηγορία εξετάστηκαν οι ακόλουθες τυπολογίες:

- ◆ ΟΟΣΑ, «Πλαίσιο για τις μη εξειδικευμένες επαγγελματικές δεξιότητες», που αναφέρεται σε σχετική μελέτη (OECD, 2015) με τίτλο «Δεξιότητες για Κοινωνική Πρόοδο: Η Δύναμη των Κοινωνικών και Συναισθηματικών Δεξιοτήτων» (βλ. επίσης Guerra et al., 2014)
- ◆ ILO / Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, «Ενισχύοντας την απασχολησιμότητα των νέων: Τι, γιατί και πως; Οδηγός για τις βασικές εργασιακές δεξιότητες» (Brewer / ILO, 2013)
- ◆ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2011), «Μεταφερσιμότητα των δεξιοτήτων ανάμεσα σε οικονομικούς τομείς: Ο ρόλος και η σημασία τους για την απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση».
- ◆ European Commission (2012), «Δημιουργία δεξιοτήτων για τον 21ο αιώνα».
- ◆ European Commission (2016), επικαιροποιημένη εκδοχή της Ατζέντας Δεξιοτήτων για την Ευρώπη.
- ◆ European Political Strategy Centre, European Commission (2016), The future of work. Skills and resilience for a world of change.
- ◆ Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop, 2015) – Έρευνα για τις δεξιότητες.

- ◆ Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (World Economic Forum, 2016b), «Κύριες δεξιότητες που συνδέονται με την εργασία».
- ◆ Pearson, σε συνεργασία με το ίδρυμα NESTA (National Endowment for Science, Technology and the Arts) και το Oxford Martin School του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης (Bakhshi et al, 2017), «Το μέλλον των δεξιοτήτων».
- ◆ Perkins Collaborative Resource Network, USA, Employability Skills Framework
- ◆ The Common Employability Skills, USA, The National Network of Business and Industry Associations.
- ◆ Ευρωπαϊκή Ταξινόμηση Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων και Επαγγελμαμάτων (ESCO)

Όλες οι προαναφερόμενες τυπολογίες παρουσιάζουν κατηγοριοποιήσεις διαφορετικών ειδών δεξιοτήτων που βασίζονται σε γενικές ομάδες (κατηγορίες) δεξιοτήτων ομοειδούς φύσης και χαρακτηριστικών. Έτσι, επιδιώκουν να οικοδομήσουν ένα πλαίσιο νοήματος με έλλογη αρχιτεκτονική εντός του οποίου κάθε μεμονωμένη δεξιότητα θα μπορεί να βρει τη θέση της σε κάποια ομάδα (συσσωμάτωση) ανώτερης τάξης. Θα μπορούσε να πει κάποιος ότι πρόκειται για μια «παραγωγική» διαδικασία που κινείται από το γενικό προς το επιμέρους, δηλ. πρώτα δημιουργεί κλάσεις δεξιοτήτων και στη συνέχεια τοποθετεί εντός αυτών τις επιμέρους δεξιότητες (π.χ. κατηγορία: οριζόντιες δεξιότητες – επιμέρους δεξιότητα: επίλυση προβλημάτων).

Η προτεινόμενη ταξινόμηση δεξιοτήτων, μετά από τρεις κύκλους διαλόγου, δοκιμαστικών εφαρμογών, ανατροφοδότησης και διορθώσεων, αποφασίστηκε στο πλαίσιο της προαναφερόμενης Κοινής Δράσης των Ινστιτούτων των Θεσμικών Κοινωνικών εταίρων (βλ. υποσημείωση σελίδας 23) και χρησιμοποιήθηκε στις σχετικές μελέτες διάγνωσης δεξιοτήτων (12 μελέτες ανά επάγγελμα και 4 μελέτες σε κλάδους). Επίσης, η συγκεκριμένη τυπολογία καθώς και η συνοδευτική μεθοδολογία και οι τεχνικές υλοποίησης αξιοποιήθηκαν στο συγχρηματοδοτούμενο έργο του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ με τίτλο «Εργαστήριο πρόγνωσης και παρακολούθησης παραγόντων αλλαγής του παραγωγικού περιβάλλοντος κλάδων και επαγγελμαμάτων» (20 μελέτες επαγγελμαμάτων) της Πράξης «Παρεμβάσεις της ΓΣΕΒΕΕ για τη συστηματική παρακολούθηση και πρόγνωση αλλαγών του παραγωγικού και επιχειρηματικού περιβάλλοντος των μικρομεσαίων επιχειρήσεων», του ΕΠΑΝΕΚ, με κωδικό ΟΠΣ 5003864

ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ενότητες	Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων
1.	ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (Γνώσεις ευρείας βάσης)
1.0.1.	Γραφή, ανάγνωση, κατανόηση κειμένου στη μητρική γλώσσα
1.0.2.	Βασικά μαθηματικά
1.0.3.	Βασικές γνώσεις φυσικών επιστημών (αρχές φυσικής, χημείας, βιολογίας κτλ)
1.0.4.	Βασικές γνώσεις τεχνολογιών και εφαρμογών πληροφορικής και επικοινωνιών
1.0.5.	Ιστορία
1.0.6.	Γεωγραφία
1.0.7.	Βασικές γνώσεις κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών
1.0.8.	Ξένη γλώσσα
1.0.9.	Βασικές γνώσεις που συνδέονται με την ιδιότητα του ενεργού πολίτη
2.	ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους - μη ειδικές επαγγελματικές)
2.1.	Γνωστικές ανώτερης τάξης
2.1.1.	Ικανότητα συνεχούς μάθησης
2.1.2.	Επίλυση προβλημάτων
2.1.3.	Ανάλυση - σύνθεση
2.1.4.	Συμπερασματική σκέψη (συλλογισμός, αιτιολόγηση, ερμηνεία)
2.1.5.	Κριτική σκέψη
2.1.6.	Διεπιστημονική - διαθεματική προσέγγιση
2.1.7.	Δημιουργικότητα
2.2.	Κοινωνικο-συναισθηματικές
2.2.1.	Ικανότητα συσχέτισης με άλλα άτομα (κοινωνικότητα)
2.2.2.	Επικοινωνία
2.2.3.	Διαχείριση του εαυτού
2.2.4.	Ενσυναίσθηση
2.3.	Συστημικές
2.3.1.	Συνεργασία, ομαδική εργασία
2.3.2.	Αυτόνομη, ανεξάρτητη εργασία
2.3.3.	Προσαρμοστικότητα
2.3.4.	Υπευθυνότητα
2.3.5.	Διαχείριση συγκρούσεων (διαχείριση καταστάσεων κρίσης)
2.3.6.	Σχεδιασμός και οργάνωση
2.3.7.	Διαπραγμάτευση
2.3.8.	Λήψη αποφάσεων

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ: ΜΙΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

2.3.9.	Συντονισμός έργων
2.3.10.	Ηγεσία
2.4.	Αναδυόμενες γενικές δεξιότητες
3.	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)
3.1.	Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες
3.1.1.	Κατανόηση και τήρηση θεσμικού πλαισίου και κανονισμών
3.1.2.	Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών
3.1.3.	Επικέντρωση και προσοχή
3.1.4.	Απομνημόνευση πληροφοριών
3.1.5.	Μελέτη, κατανόηση και εφαρμογή οδηγιών
3.1.6.	Προσανατολισμός στον χώρο
3.1.7.	Υπολογισμός και διαχείριση του χρόνου
3.1.8.	Προσανατολισμός στον πελάτη (Επηρεασμός – Πώληση – Εξυπηρέτηση)
3.1.9.	Προσανατολισμός στην επίτευξη των στόχων
3.1.10	Αρχές και πρακτικές επιχειρηματικότητας
3.2.	Φυσικός χειρισμός αντικειμένων - μετασχηματισμός υλικών
3.2.1.	Φυσική δύναμη
3.2.2.	Επιδεξιότητα και ακρίβεια σωματικών χειρισμών
3.2.3.	Χρήση εργαλείων και μηχανών
3.3.	Διαχείριση και μετασχηματισμός δεδομένων και πληροφοριών
3.3.1.	Πρόσβαση, εξαγωγή, επεξεργασία πληροφορίας
3.3.2.	Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων
3.3.3.	Χρήση τεχνολογικών εφαρμογών
3.4.	Άλλες επαγγελματικές δεξιότητες
3.4.1.	Επιμέλεια και συντήρηση εγκαταστάσεων και υποδομών
3.4.2.	Λειτουργία και έλεγχος εξοπλισμού και υλικών
3.4.3.	Δέσμευση αναφορικά με την ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών
3.4.4.	Διαχείριση οικονομικών και χρηματικών πόρων
3.4.5.	Διδασκαλία, υποστήριξη και καθοδήγηση άλλων

3.5.	Αναδυόμενες επαγγελματικές δεξιότητες (σε επίπεδο τομέα, κλάδου, θέματος)
4.	ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο συγκεκριμένου επαγγέλματος)
4.1.	Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες
4.2.	Αναδυόμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες
<p>Σημείωση: Οι ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες θα προκύψουν από στοχευμένη διερεύνηση με ειδικούς ή/και εργαζόμενους / εργοδότες του κλάδου ή του επαγγέλματος. Παράλληλα, εισροές που μπορούν να ληφθούν υπόψη είναι οι σχετικές αναφορές στα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα και οι δεξιότητες που περιλαμβάνονται στην ταξινόμηση ESCO. Ως προς τις αναδυόμενες δεξιότητες περιλαμβάνονται εκείνες που αναμένεται η σημασία τους να αυξηθεί έντονα τα επόμενα έτη.</p>	
5.	ΕΥΡΥΤΕΡΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
5.0.1.	Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση
5.0.2.	Περιβαλλοντική μέριμνα και προστασία
5.0.3.	Μέριμνα για τη υγεία και ασφάλεια στην εργασία
5.0.4.	Διασφάλιση της δημόσιας υγείας και προστασία του καταναλωτή
5.0.5.	Σεβασμός και προστασία των προσωπικών δεδομένων
6.	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ & ΑΞΙΕΣ
6.1.	Προσωπικά χαρακτηριστικά / Στάσεις - Συμπεριφορές
6.1.1.	Αξιοπιστία
6.1.2.	Πρωτοβουλία
6.1.3.	Δεκτικότητα - Ανοιχτότητα
6.1.4.	Αυτοπεποίθηση
6.2.	Αξίες
6.2.1.	Ακεραιότητα
6.2.2.	Κατανόηση και σεβασμός του διαφορετικού
6.2.3.	Εργασιακή ηθική
7.	ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (βάσει Europass)
7.0.1.	Επεξεργασία δεδομένων
7.0.2.	Επικοινωνία
7.0.3.	Δημιουργία περιεχομένου
7.0.4.	Ασφάλεια
7.0.5.	Επίλυση προβλημάτων

Ανάλυση των κατηγοριών της τυπολογίας δεξιοτήτων

4. Ανάλυση των κατηγοριών της τυπολογίας δεξιοτήτων

Μετά την παράθεση της τυπολογίας δεξιοτήτων θεωρείται απαραίτητη η αναφορά ορισμένων κρίσιμων διευκρινήσεων επί αυτής. Η τοποθέτηση κάποιων από τις διατυπώσεις δεξιοτήτων που προηγήθηκαν σε μια συγκεκριμένη κατηγορία ή/και υποκατηγορία της τυπολογίας είναι πιθανό να επιφέρει ερωτηματικά, ακόμη και αντίλογο. Κάτι τέτοιο είναι εύλογο ιδίως για δεξιότητες οι οποίες, από κάποιες απόψεις θα μπορούσαν να τοποθετηθούν σε διαφορετική υποκατηγορία ή σε περισσότερες της μίας υποκατηγορίες. Για παράδειγμα, η δεξιότητα επίλυσης προβλημάτων δεν έχει μόνο γνωστική διάσταση, επομένως ίσως θα μπορούσε να τοποθετηθεί στις συστημικές ή και στις κοινωνικο-συναισθηματικές· ο σχεδιασμός και οργάνωση, επίσης, θα μπορούσε να μπει στην υποκατηγορία των γνωστικών δεξιοτήτων ανώτερης τάξης. Αυτά τα δύο ενδεικτικά παραδείγματα δείχνουν την πολυπλοκότητα, τις δυσκολίες και τις αβεβαιότητες της κατάταξης, υποδηλώνουν τη σχετικότητα των τυπολογιών λόγω της πολυσημίας κάποιων δεξιοτήτων και την ίδια στιγμή φανερώνουν την οπτική μέσω της οποίας ο καθένας αντιλαμβάνεται το ρόλο και το περιεχόμενο των δεξιοτήτων, ιδίως αυτών που συνίστανται σε σύνθετες γνωστικο-συναισθηματικές ανθρώπινες ποιότητες.

Στη συνέχεια παρατίθενται παρατηρήσεις και διευκρινήσεις για κάθε μια ενότητα της τυπολογίας δεξιοτήτων (βλ. Lintzeris & Karalis, 2020):

1. Η πρώτη κατηγορία είναι οι **«Θεμελιώδεις Γενικές Γνώσεις»**. Οι γνώσεις αυτές αποκτώνται (ή τουλάχιστον πρέπει να αποκτώνται) κυρίως στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα κατά την παιδική και νεαρή ηλικία. Δεν συνδέονται άμεσα με κάποιο επαγγελματικό πλαίσιο, εντούτοις συνιστούν το υπόβαθρο κάθε περαιτέρω μάθησης αλλά και της προσωπικής ανάπτυξης και της ομαλής ένταξης στην κοινωνική ζωή, συμπεριλαμβανόμενης της απασχόλησης. Ως εκ τούτου αποτελούν την βάση πάνω στην οποία οικοδομούνται όλες οι υπόλοιπες ομάδες δεξιοτήτων. Επίσης, σε πολλές περιπτώσεις καθορίζουν το μέτρο, το βαθμό και το ρυθμό ανάπτυξης των πιο

εξειδικευμένων δεξιοτήτων. Η εκμάθησή τους, παρότι θεμελιώνει την γνωστική βάση του κάθε ατόμου, δεν εξασφαλίζει πάντοτε, και για το σύνολο των αντικειμένων, την καθολική και διαρκή γνώση των διαφόρων θεμάτων, συνεπώς συχνά υπάρχει ανάγκη επανάληψης, «υπενθύμισης» και ακόμη συχνότερα ανανέωσης και επέκτασης αυτών των γνώσεων, στο βαθμό που έχουν συντελεστεί μεταβολές σε κάποια ομάδα των γνώσεων ευρείας βάσης (π.χ. νέες γνώσεις σε τομείς των φυσικών ή των κοινωνικών επιστημών) ή έχει προστεθεί σε αυτές μια νέα ομάδα (π.χ. ψηφιακός εγγραμματισμός - βασικές γνώσεις ΤΠΕ). Παρότι δεν πρόκειται για γνώσεις που στοχεύουν ειδικά στην αύξηση των επαγγελματικών ικανοτήτων, θεωρούνται καθοριστικής σημασίας προϋπόθεση για την προσαρμοστικότητα των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Χωρίς μια καλή θεμελίωση αυτών των βασικών γνώσεων η εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων παρεμποδίζεται αναφορικά τόσο με τις γενικές όσο και με τις ειδικές τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες. Η σημαντική έλλειψή τους από την αρχική εκπαίδευση δεν μπορεί συνήθως να καλυφθεί αποτελεσματικά από μεταγενέστερες παρεμβάσεις κατά την ενήλικη ζωή με αποτέλεσμα το επίπεδο κατοχής των θεμελιωδών γνώσεων να λειτουργεί ως ένα «όριο» στην εξελικτικότητα των ατόμων.

2. Η δεύτερη κατηγορία, **«Γενικές (μη εξειδικευμένες, μη επιμέρους) δεξιότητες»**, αναφέρεται στις δεξιότητες εκείνες που έχουν αποτελέσει και συνεχίζουν να αποτελούν αντικείμενο του πιο εκτενούς και εντατικού δημόσιου διαλόγου στις μέρες μας. Χαρακτηρίζονται από σημαντικές αποκλίσεις στις διάφορες προσεγγίσεις, γι' αυτό και είναι το πιο αμφισβητήσιμο και αμφιλεγόμενο κομμάτι κάθε τυπολογίας δεξιοτήτων. Ωστόσο, είναι ακριβώς οι δεξιότητες οι οποίες φαίνεται να αναδεικνύονται σε σημαντική παράμετρο των σύγχρονων οικονομιών και αγορών εργασίας ιδίως στους πολυπληθείς τομείς των υπηρεσιών, του εμπορίου, του τουρισμού κτλ. Θεωρείται ότι οι δεξιότητες αυτές, παρά την παρατηρούμενη αυξανόμενη πώλωση πολλών αγορών εργασίας ανάμεσα σε σχετικά ολιγοπληθή επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και σε πολυπληθή επαγγέλματα χαμηλών δεξιοτήτων, είναι σε κάποιο βαθμό σημαντικές για όλα τα επαγγέλματα και τις θέσεις εργασίας. Παρότι, οι γενικές (μη ειδικές) επαγγελματικές δεξιότητες έχουν λάβει, κατά περιόδους

και ανά περίπτωση, διάφορες ονομασίες, όποια ονομασία και εάν έχουν περιβληθεί, αναφέρονται σε μια δέσμη παρόμοιων δεξιοτήτων, ικανοτήτων, συμπεριφορών και στάσεων που θεωρούνται σημαντικές ιδίως για την ενηλικιότητα και την πέραν του σχολείου ζωή. Για την πραγμάτευση αυτής της κατηγορίας επιλέχθηκε η έννοια των γενικών δεξιοτήτων, ωστόσο πρόκειται για μια «κατά σύμβαση» απόφαση, επομένως η χρήση της έννοιας «γενικές δεξιότητες εργασίας» χρησιμοποιείται ως ισοδύναμη με τις άλλες ονομασίες που έχουν χρησιμοποιηθεί όπως δεξιότητες απασχόλησης, δεξιότητες ζωής, ήπιες, εγκάρσιες κοκ. Η ομάδα αυτή αναλύεται σε υποκατηγορίες, δηλαδή σε διαφορετικά είδη γενικών δεξιοτήτων σύμφωνα με τη φύση και το ιδιαίτερο νόημα της κάθε υποκατηγορίας. Ο διαχωρισμός αυτός σε «υποείδη» (γνωστικές ανώτερης τάξης, κοινωνικο-συναισθηματικές, συστημικές) είναι ενδεικτικός με την έννοια ότι οι διάφορες υπάρχουσες τυπολογίες δεξιοτήτων αφενός δεν συμφωνούν μεταξύ τους στην ονομασία των υποκατηγοριών, αφετέρου κατατάσσουν κάποιες μεμονωμένες δεξιότητες σε διαφορετικές υποκατηγορίες, αναλόγως της συνολικής δομής της κάθε ταξινόμησης. Σε αυτή την ομάδα δεξιοτήτων περιλαμβάνονται αρκετές σύνθετες ικανότητες, οι οποίες συνδυάζουν γνώσεις αποκτημένες στο συμβατικό εκπαιδευτικό πλαίσιο και πρακτικές δεξιότητες εκτέλεσης ενεργειών που αποκτώνται και αναπτύσσονται από την επαγγελματική και την εν γένει κοινωνική εμπειρία καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Οι δεξιότητες που αναφέρονται στην συγκεκριμένη κατηγορία είναι περισσότερο επικεντρωμένες στο άτομο (βλ. Gadotti, 2009) παρά στο επάγγελμα ή στον εργασιακό ρόλο.

3. Οι «Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες» (τέταρτη κατηγορία) για τις οποίες γίνεται λόγος στην τυπολογία είναι προφανώς διαφορετικές για κάθε επάγγελμα και ως τέτοιες απαιτούν ειδική διερεύνηση και δεν μπορούν να αναχθούν σε κάποια κοινά χαρακτηριστικά. Ωστόσο, μπορούν να υπάρξουν διατυπώσεις επαγγελματικών δεξιοτήτων που είναι κοινές για πολλά παρεμφερή ή και διαφορετικά επαγγέλματα. Έτσι, η τυπολογία περιλαμβάνει επαγγελματικές δεξιότητες δύο επιπέδων, τις γενικές και τις ειδικές. Συνεπώς, στην περίπτωση που η διερεύνηση αναγκών των επαγγελματικών

δεξιοτήτων επικεντρώνεται σε μια ευρύτερη ενότητα επαγγελματιών (π.χ επαγγελματικό κλάδο) ή σε έναν τομέα της οικονομίας ή σε μια οριζόντια δέσμη διεπαγγελματικών δεξιοτήτων, τότε οι επαγγελματικές δεξιότητες κατ' ανάγκη θα διατυπωθούν αναγωγικά, δηλαδή ως κατηγορίες εργασιακών καθηκόντων, δραστηριοτήτων ή λειτουργιών, σύμφωνα με το περιεχόμενο και τις μεθόδους άσκησής τους, και με τίτλο τής εν λόγω κατηγορίας **«Επαγγελματικές Δεξιότητες» (σε επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)** (τρίτη κατηγορία). Πιο συγκεκριμένα, για τη διατύπωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων λήφθηκε υπόψη η μελέτη του Eurofound (2016). Φυσικά, στην περίπτωση διερεύνησης των αναγκών δεξιοτήτων με αναφορά σε κάποιο μεμονωμένο επάγγελμα, εκτός της προαναφερόμενης ανάλυσης των «γενικών» επαγγελματικών δεξιοτήτων, θα απαιτηθεί και η καταγραφή και συμπλήρωση των ειδικών ανά επάγγελμα τεχνικών δεξιοτήτων σε ξεχωριστή ενότητα με τον τίτλο **«Ειδικές Επαγγελματικές Δεξιότητες»** (τέταρτη κατηγορία). Στην κατηγορία των «Επαγγελματικών δεξιοτήτων» (σε επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος) έχει ενταχθεί και η κατοχή ορισμένων φυσικών χαρακτηριστικών (όπως η σωματική δύναμη) που πιθανόν απαιτούνται από κάποιες εργασίες, παρότι από μια άποψη θα μπορούσαν να μην θεωρηθούν «καθαρές» δεξιότητες λόγω του «έμφυτου» χαρακτήρα τους. Πολλές από τις δεξιότητες αυτής της ενότητας αφορούν σύνθετες ικανότητες πρακτικής υλοποίησης έργων, για τις οποίες το γνωστικό και συναισθηματικό υπόβαθρο έχει αποκτηθεί είτε από την επαγγελματική κατάρτιση (ή την εν γένει κοινωνική εμπειρία), είτε από την εργασιακή / επαγγελματική εμπειρία, όπου άλλωστε ενεργοποιούνται προς αξιοποίηση.

4. Αναφορικά με τις **«Ευρύτερες κοινωνικές δεξιότητες»** (πέμπτη κατηγορία) χρειάζεται να σημειωθούν τα εξής: Το πεδίο της προσωπικής και κοινωνικής ζωής δεν είναι διαχωρισμένο από αυτό της εργασίας. Ποτέ δεν ήταν, αλλά ιδιαίτερα στις μέρες μας που η ραγδαία επέκταση των μέσων επικοινωνίας και πληροφόρησης έχει εδραιώσει τεχνολογίες και εφαρμογές συνεχούς αλληλεπίδρασης (διαδίκτυο, «έξυπνες» συσκευές, κοινωνικά δίκτυα κοκ) οι εμπειρίες και η γνώση (ακόμη συχνότερα μάλιστα η άγνοια ή η μερική και

λανθασμένη γνώση) που συσσωρεύεται κατά την καθημερινή ζωή διαμορφώνει νοήματα, τρόπους σκέψης και συμπεριφορές, με άλλα λόγια δομεί και αναδομεί την προσωπική μας ταυτότητα, κάτι που κατά συνέπεια επηρεάζει κάθε πτυχή και όψη της παρουσίας μας (σχέσεις με άλλους ανθρώπους, στάσεις απέναντι στα κοινωνικά φαινόμενα, αντιλήψεις και πρακτικές ως προς το φυσικό περιβάλλον κοκ) -φυσικά και την εργασία. Από την άποψη αυτή, γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις που παλαιότερα πιθανόν πιστεύαμε ότι δεν επηρεάζουν άμεσα την επαγγελματική / εργασιακή ζωή και συμπεριφορά μας, και δύνανται να υφίστανται ανεξάρτητα από τους εργασιακούς ρόλους, σήμερα έχουν συχνά μεγάλη σημασία και επιδρούν στις διεργασίες και τα αποτελέσματα της εργασίας με πολλούς τρόπους. Στο πλαίσιο αυτό, είναι φανερό ότι όπως ακριβώς τα θεμελιώδη συστατικά της κοινωνικής ζωής των ανθρώπων, λ.χ. η μέριμνα για την προσωπική υγεία, συνδέεται άμεσα με την (ικανότητα για) εργασία, έτσι, για παράδειγμα, η αντίληψη και οι πρακτικές ενός ατόμου ως προς την διαφύλαξη του φυσικού περιβάλλοντος ή η μέριμνα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, επηρεάζουν την εργασιακή του συμπεριφορά σε δεκάδες διαφορετικές επαγγελματικές ειδικότητες. Στο βαθμό που αυξάνεται η σημασία των γενικών, οριζόντιων (μη εξειδικευμένων) δεξιοτήτων -και η ονομασία «δεξιότητες ζωής» (life skills) για αυτές κερδίζει διαρκώς έδαφος- το ίδιο ισχύει με την ανάγκη που αναδύεται στον σύγχρονο κόσμο για «ευρύτερες κοινωνικές δεξιότητες» όπως η πολυπολιτισμική συνείδηση, η αντιμετώπιση της ξеноφοβίας, η καταπολέμηση των διακρίσεων και η ομαλή κοινωνική ένταξη, η ικανότητα αναζήτησης και αξιολόγησης πληροφοριών, η ικανότητα αναγνώρισης ψευδών ειδήσεων, η συμβολή στη μείωση των κοινωνικών, φυλετικών και έμφυλων ανισοτήτων κοκ. Πολλές φορές η ολοκλήρωση και η ανώτερη ποιότητα ενός επαγγελματικού έργου δεν εξαντλείται στην τεχνική επιδεξιότητα και αρτιότητα του υλικού προϊόντος ή της υπηρεσίας, αλλά αυξάνεται και επικυρώνεται ακριβώς από αυτά τα κοινωνικά «συμφραζόμενα». Επιπλέον, οι «ευρύτερες κοινωνικές δεξιότητες» της προτεινόμενης τυπολογίας παραπέμπουν στην έννοια της «κοινωνικής ικανότητας» υπό την έννοια της διεξοδικής ανθρώπινης επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης και του σχηματισμού «κοινωνικού κεφαλαίου» (Γουγουλάκης, 2012).

5. Αναφορικά με τα **«Επιθυμητά χαρακτηριστικά, στάσεις και αξίες»** (έκτη κατηγορία) διακρίνονται σε δύο υποκατηγορίες: (α) Χαρακτηριστικά που συνδέονται με συμπεριφορές στο πλαίσιο της εργασίας και (β) αξίες που θεωρούνται επιθυμητές στα σύγχρονα επαγγελματικά περιβάλλοντα. Στο πλαίσιο αυτού του διαχωρισμού επισημαίνεται προς διερεύνηση σχετικά μικρός αριθμός χαρακτηριστικών και αξιών που επιλέγηκαν με βάση τη σχετική πρακτική των πιο σημαντικών και τεκμηριωμένων τυπολογιών δεξιοτήτων. Η κατηγορία αυτή πρέπει να χρησιμοποιείται με ιδιαίτερη προσοχή δεδομένου ότι αφενός οι διατυπώσεις προσωπικών χαρακτηριστικών, συμπεριφορών και αξιών διακρίνονται αναπόφευκτα από μεγάλη υποκειμενικότητα και έντονη διαφοροποίηση ανάμεσα σε διαφορετικούς κοινωνικούς χώρους, πολιτισμικές παραδόσεις και κουλτούρες εργασίας, αφετέρου διότι οι ποιότητες αυτές δεν μπορούν να διαβαθμιστούν και μετρηθούν με κάποιο αξιόπιστο και αντικειμενικό τρόπο. Αποτελούν απλώς ενδείξεις για χαρακτηριστικά των απασχολούμενων που θεωρείται ότι προσδίδουν αξία στην εξειδικευμένη εργασία, ιδιαίτερα δε σε εργασίες και επαγγέλματα όπου η ανθρώπινη αλληλεπίδραση αποτελεί κρίσιμο συστατικό παράγοντα. Επίσης, στις περιγραφές των αξιών πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι συμπεριλαμβάνονται «ατομικές αξίες» (όπως η ακεραιότητα) και «κοινωνικές αξίες» (όπως η εργασιακή ηθική), αντανακλώντας τη διαρκή διαλεκτική αλληλεπίδραση ανάμεσα στην ατομική δράση και τις κοινωνικές δομές (Watson, 2005: 144–145).
6. Αναφορικά με τις **«Ψηφιακές δεξιότητες»** (έβδομη κατηγορία) θα μπορούσαν να ακολουθηθούν δυο μέθοδοι παρουσίασης και αποτίμησής τους: είτε να ενσωματωθούν σε κάθε ενότητα της συνολικής τυπολογίας δεξιοτήτων και να διερευνηθούν εκεί μαζί με τις υπόλοιπες [μη ψηφιακές] δεξιότητες (για παράδειγμα «βασικές ψηφιακές δεξιότητες» στην ενότητα των θεμελιωδών γνώσεων και δεξιοτήτων ή/και «προχωρημένες δεξιότητες προγραμματισμού» στις ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες κάποιου σχετικού επαγγέλματος) ή να παρατεθούν και να διερευνηθούν σε ξεχωριστή ενότητα. Προτιμήθηκε το δεύτερο, κυρίως διότι διευκολύνει την άμεση και συγκεντρωτική αναφορά σε αυτό το ολόενα και πιο σημαντικό είδος δεξιοτήτων. Επιπροσθέτως, υπάρχουν πλέον δύο διαθέσιμα πρότυπα καταγραφής και ανάλυσης των ψηφιακών δεξιοτήτων: το πρότυπο

του Eurorpass και το αναλυτικότερο και πιο πρόσφατο πρότυπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής DigComp 2.1 (Πλαίσιο Ψηφιακής Ικανότητας για τους Πολίτες) (Vuorikari, et al., 2016). Για τις ανάγκες της παρούσας τυπολογίας προτιμήθηκε το πρώτο ως απλούστερο και καλύτερα εφαρμόσιμο δεδομένου ότι η παρουσιαζόμενη πρόταση αφορά σε τυπολογία του συνόλου των δεξιοτήτων εργασίας και όχι ειδικά των ψηφιακών. Ωστόσο, η διαρκής εξέλιξη και ωρίμανση του νέου Πλαισίου Ψηφιακής Ικανότητας DigComp 2.1, αλλά και η ανάγκη λεπτομερέστερης διάγνωσης των ψηφιακών δεξιοτήτων θα οδηγήσει μάλλον, αργά ή γρήγορα, στη γενικευμένη υιοθέτηση αυτού. Σύμφωνα, πάντως, με το πρότυπο Eurorpass, τα διακριτά πεδία ψηφιακών δεξιοτήτων είναι: επεξεργασία δεδομένων, επικοινωνία, δημιουργία περιεχομένου, ασφάλεια, επίλυση προβλημάτων και τα ιεραρχικά επίπεδα δεξιότητας είναι: βασικός, ανεξάρτητος και έμπειρος χρήστης.

Υπάρχουν τρεις ακόμη κατηγορίες δεξιοτήτων που θα μπορούσαν να παρουσιαστούν διακριτά, εφόσον πλέον συγκροτούν διακριτές ενότητες ομοειδών δεξιοτήτων: οι δεξιότητες επιχειρηματικότητας, οι «πράσινες» δεξιότητες και οι δεξιότητες φροντίδας και μέριμνας (Silver economy) (European Commission, 2018). Ωστόσο, δεν ακολουθήθηκε αυτή η επιλογή για τρεις λόγους: (α) σε κάποιες περιπτώσεις (π.χ. δεξιότητες φροντίδας για τον πληθυσμό που γηράσκει) δεν έχει ακόμη ωριμάσει πλήρως και δεν κρίθηκε απαραίτητη η ανάγκη διακριτής αναφοράς με την έννοια ότι αφορά συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους, άρα η παρουσία τους μέσα σε μια γενική τυπολογία θα προβλημάτιζε, (β) μπορούν οι σχετικές δεξιότητες να καλυφθούν σε ικανοποιητικό βαθμό από την προτεινόμενη τυπολογία και (γ) για να μην διαταραχθεί η αναγκαία λειτουργικότητα του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων εξαιτίας του υπερβολικά μεγάλου αριθμού των δεξιοτήτων που συμπεριλαμβάνει η τυπολογία.

Αναφορικά με τις **δεξιότητες επιχειρηματικότητας** σημειώνουμε ότι σύμφωνα με το Πλαίσιο της Επιχειρηματικής Ικανότητας που έχει εκδοθεί υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (βλ. Bacigalupo et al., 2016) πολλές από τις αναγκαίες για την αποτελεσματική επιχειρηματικότητα γνώσεις και ικανότητες περιλαμβάνονται ήδη σε διάφορα σημεία της παρούσας ταξινόμησης δεξιοτήτων (όπως π.χ. δημιουργικότητα, αυτοπεποίθηση, χρηματο-οικονομικός γραμματισμός,

επηρεασμός και κινητοποίηση άλλων, πρωτοβουλία, οργάνωση και διαχείριση πόρων, συντονισμός έργων, ομαδική εργασία κτλ). Γι' αυτό το λόγο εκτιμήθηκε ότι δεν χρειάζεται να υπάρχει ξεχωριστή ενότητα επιχειρηματικών δεξιοτήτων παρά μόνο η γνώση των «αρχών και πρακτικών επιχειρηματικότητας» ως γενική επαγγελματική δεξιότητα.

Αναφορικά με τις «**πράσινες**» δεξιότητες, δηλαδή τις δεξιότητες που υποστηρίζουν την προοπτική μιας περιβαλλοντικά ουδέτερης και με χαμηλό ανθρακικό αποτύπωμα οικονομίας, πρέπει να σημειωθεί ότι παρά την αναμφισβήτητη σημασία, επικαιρότητα και προτεραιότητα του θέματος της μετάβασης σε νέα ενεργειακά πρότυπα, μεγάλο μέρος των αναγκαίων δεξιοτήτων δεν συνιστούν νέες (μη προϋπάρχουσες) δεξιότητες, αλλά συνδέονται με την ορθή εκτέλεση ήδη γνωστών εργασιών και πρακτικών (Cedefop, 2019), όπως η σωστή διαχείριση υλικών, η πρόνοια για την διαχείριση υποπροϊόντων και απορριμμάτων της παραγωγικής διαδικασίας κοκ, άρα σε κάποιο βαθμό καλύπτονται από υφιστάμενες δεξιότητες.

Ωστόσο, επειδή αναδύονται διαρκώς νέα επαγγέλματα και θέσεις εργασίας στον τομέα της «πράσινης» οικονομίας απαιτείται ένας συνδυασμός υφιστάμενων, εκσυγχρονισμένων παλαιών και εντελώς νέων δεξιοτήτων για να διαχειριστούν την καινούργια πραγματικότητα σε τομείς όπου διεισδύουν περιβαλλοντικά ήπιες τεχνολογίες π.χ. ηλεκτροκίνηση, διαχείριση εξοπλισμού ήπιων μορφών ενέργειας, τεχνικές εξοικονόμησης ενέργειας στην κατασκευή κτιρίων κοκ. Από αυτή την άποψη, σε μια επικαιροποιημένη μελλοντική έκδοση της παρούσας τυπολογίας θα μπορούσαν οι «πράσινες» δεξιότητες αν όχι να αποτελέσουν μια ξεχωριστή κατηγορία, τουλάχιστον να ενισχυθεί η παρουσία τους μέσα στις υπάρχουσες κατηγορίες. Όπως αναφέρει ενδεικτικά πρόσφατο σχετικό κείμενο του (Cedefop 2019: 4) «το «πρασίνισμα» (greening) των υφιστάμενων δεξιοτήτων είναι αυτό που πρωτίστως απαιτείται».

Εκτός των «Ειδικών Επαγγελματικών Δεξιοτήτων» όλες οι άλλες κατηγορίες της προτεινόμενης τυπολογίας περιλαμβάνουν δεξιότητες, χαρακτηριστικά ή ικανότητες που μπορούν να θεωρηθούν **εγκάρσιες** και **μεταβιβάσιμες**, με την έννοια ότι υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής τους σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα. Ωστόσο, το ειδικό βάρος και η σημασία κάθε δεξιότητας μπορεί να διαφέρει ανά επάγγελμα ή μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών ρόλων και θέσεων στην επαγγελματική ιεραρχία.

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ: ΜΙΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Τέλος, η διερεύνηση των δεξιοτήτων σε κάθε ξεχωριστή κατηγορία (δηλαδή σε κάθε διαφορετικό είδος δεξιοτήτων) χρειάζεται να εξετάζει δύο διακριτά επίπεδα: υφιστάμενες και αναδυόμενες δεξιότητες.

Οι **αναδυόμενες δεξιότητες** μπορούν να αφορούν:

(α) δεξιότητες οι οποίες έχουν ήδη αναφερθεί, αλλά εκτιμάται ότι η σημασία τους πρόκειται να αυξηθεί σημαντικά και

(β) εντελώς νέες, οι οποίες χρειάζεται να επισημαίνονται και να καταγράφονται στο σχετικό ερευνητικό εργαλείο (φύλλο εργασίας – καρτέλα δεξιοτήτων) κατά την έρευνα μαζί με μια σύντομη αναφορά στη σημασία και το ακριβές περιεχόμενό τους.

**Κριτήρια
αποτίμησης
και ερωτήσεις
διερεύνησης
των δεξιοτήτων**

5. Κριτήρια αποτίμησης και ερωτήσεις διερεύνησης των δεξιοτήτων

Κάθε τυπολογία δεξιοτήτων βρίσκεται υπό διαρκή αμφισβήτηση και αλλαγή. Επίσης, οποιαδήποτε κατηγοριοποίηση των δεξιοτήτων, με τις κατηγορίες και υποκατηγορίες ομοειδών δεξιοτήτων τις οποίες περιλαμβάνει αποτελεί μια «χαρτογράφηση» σχετικά με το επιθυμητό «μείγμα δεξιοτήτων», αφού ενσωματώνει και εκφράζει κάποιες αποφάσεις και επιλογές περί του ποιες δεξιότητες θεωρούνται σημαντικές (επομένως περιλαμβάνονται στην τυπολογία) και ποιες όχι, όπως και για το πως νοηματοδοτείται μια δεξιότητα, συνεπώς σε ποια «οικογένεια» ή υποκατηγορία δεξιοτήτων κατατάσσεται. Ωστόσο, αυτό δεν αρκεί στην περίπτωση της διάγνωσης δεξιοτήτων. Όταν το ζητούμενο είναι η καταγραφή των υφιστάμενων και η πρόγνωση των μελλοντικών αναγκών δεξιοτήτων χρειάζεται να «υποβληθούν» στην κάθε μία δεξιότητα όλα εκείνα τα αξιολογικά ερωτήματα που θα «αποκαλύψουν» τον χαρακτήρα της και τον ακριβή ρόλο της μέσα στο δίκτυο των εργασιακών καθηκόντων ενός επαγγέλματος. Απαιτείται, επομένως, η διατύπωση κριτηρίων αποτίμησης των ποιοτικών δεδομένων και ιδιοτήτων που συνδέονται με τις δεξιότητες, όπως και συμπληρωματικά ερωτήματα σχετικά με την περαιτέρω ενεργοποίηση των δεξιοτήτων. Ειδικότερα, χρειάζεται να διερευνηθεί η σημαντικότητα της κάθε δεξιότητας (άρα να φανεί και η συγκριτική ως προς τις άλλες δεξιότητες σημασία της κάθε δεξιότητας), ο δυναμισμός της (μέσω της εκτίμησης για την αυξομείωση της σημαντικότητας εκάστης δεξιότητας κατά το προσεχές μέλλον), η επάρκεια ή η έλλειψή της καθώς και να γίνουν διευκρινήσεις για τα ειδικά χαρακτηριστικά της. Οι ενότητες των υπό διερεύνηση καταστάσεων και χαρακτηριστικών των δεξιοτήτων που χρειάζεται να αποτελούν αντικείμενο καταγραφής αναγκών, διάγνωσης και αξιολόγησης στις μελέτες δεξιοτήτων είναι οι εξής:

- i. Χαρακτηρισμός της κάθε μιας επιμέρους δεξιότητας σε ένα από τα ειδικότερα πεδία Γνώση, Δεξιότητα, Ικανότητα, Στάση (με βάση τους ορισμούς των εννοιών που προαναφέρθηκαν) [Ερώτηση 1]. Η απάντηση στην ερώτηση αναφορικά με τον ακριβή χαρακτήρα

τής κάθε εξεταζόμενης δεξιότητας μπορεί να συνδεθεί με διάφορα συνεπαγόμενα συμπεράσματα όπως οι αναγκαίοι χρόνοι και οι κατάλληλοι τρόποι απόκτησης μιας δεξιότητας δεδομένου ότι, για παράδειγμα, οι θεμελιώδεις δεξιότητες αναπτύσσονται κυρίως στις νεαρές ηλικίες μέσω σχετικά μακρόχρονης συμμετοχής στο εκπαιδευτικό σύστημα. Χρειάζεται δε να σημειωθεί ότι η έννοια της «δεξιότητας» στο πλαίσιο αυτής ειδικά της ερώτησης λαμβάνει διαφορετικό, πιο περιορισμένο, αλλά και πιο σαφές νόημα· η χρήση της είναι κυριολεκτική και αναφέρεται στην ικανότητα αξιοποίησης των αποκτηθέντων γνώσεων και της αναγκαίας τεχνογνωσίας για την εκτέλεση ενός έργου, ώστε να διακριθεί από τις γνώσεις, ικανότητες και στάσεις.

- ii. Σημαντικότητα της κάθε δεξιότητας. [Ερωτήσεις 2-3]. Η σημαντικότητα διερευνάται σε δύο χρονικά σημεία, στο «σήμερα» που διατυπώνεται η ερώτηση (καταγραφή τρέχουσας κατάστασης) και μετά από πέντε (5) έτη (πρόγνωση / καταγραφή προσδοκίας). Ο συνδυασμός των δύο απαντήσεων προφανώς αφορά την εκτίμηση του πληροφορητή για τον βαθμό μεταβολής της σημαντικότητας (αύξηση ή μείωση).
- iii. Έλλειψη εκάστης δεξιότητας καθώς και βασικά αίτια της έλλειψης και τρόποι αντιμετώπισης. [Ερωτήσεις 4-6]
- iv. Πολυπλοκότητα (συνθετότητα της εργασίας στην οποία παραπέμπει η δεξιότητα), επαναληπτικότητα, βαθμός αλληλεπίδρασης με άλλα άτομα ή με μηχανές, τυποποίηση και κίνδυνοι απαξίωσης. [Ερωτήσεις 7-13]
- v. Τρόπος και χρόνος απόκτησης της δεξιότητας, επάρκεια εκπαίδευσης – κατάρτισης, ύπαρξη πιστοποιητικών, ανάγκη κατάρτισης, παροχή ευκαιριών απόκτησης μιας δεξιότητας από τις επιχειρήσεις. [Ερωτήσεις 14-19]

Η απάντηση σε κάθε ερώτηση είναι «κλειστή», δηλαδή δηλώνεται από τον πληροφορητή μία απάντηση από τις διαθέσιμες επιλογές που δίδονται στην κάθε ερώτηση. Σε όποιες απαντήσεις ο πληροφορητής χρειάζεται να κάνει κάποια διευκρίνιση, ο συνεντευκτής – ερευνητής σημειώνει στο περιθώριο του φύλλου εργασίας, σε κενό κελί, την διευκρίνιση (βλ. Εργαλείο διάγνωσης δεξιοτήτων – εφαρμογή σε φύλλο εργασίας Excel στο Παράρτημα του παρόντος κειμένου).

Αναλυτικότερα, οι ερωτήσεις χαρακτηρισμού, αξιολόγησης και αποτίμησης των δεξιοτήτων που προτείνονται είναι οι ακόλουθες:

Ενότητα I: Επισήμανση του χαρακτήρα της κάθε δεξιότητας

1. Θεωρείτε αυτή την παράμετρο (ιδιότητα, χαρακτηριστικό ή ανθρώπινη ποιότητα) ως Γνώση, Δεξιότητα, Ικανότητα ή Στάση;
[Δηλώνεται μία από τις τέσσερις διαθέσιμες τιμές]

Ενότητα II: Σημαντικότητα της κάθε δεξιότητας

2. Πόσο σημαντική θεωρείτε ότι είναι αυτή η δεξιότητα σήμερα (για τον «μέσο εργαζόμενο» στο συγκεκριμένο επάγγελμα);
[Επιλέγεται μία τιμή στη δεκαβάθμια κλίμακα από το «ελάχιστα σημαντική» (τιμή 1) έως το «πολύ σημαντική» (τιμή 10)]
3. Πόσο σημαντική θεωρείτε ότι θα είναι αυτή η δεξιότητα μετά από 5 χρόνια (για τον «μέσο εργαζόμενο» στο συγκεκριμένο επάγγελμα);
[Επιλέγεται μία τιμή στη δεκαβάθμια κλίμακα από το «ελάχιστα σημαντική» (τιμή 1) έως το «πολύ σημαντική» (τιμή 10)]

Ενότητα III: Έλλειψη της δεξιότητας

4. Πιστεύετε ότι υπάρχει έλλειψη αυτής της δεξιότητας;
[Ζητείται να επιλεγεί μία από 4 επιλογές: καθόλου έλλειψη, μικρή έλλειψη, μεγάλη έλλειψη, πολύ μεγάλη έλλειψη]
5. Ποια θεωρείτε ότι είναι η βασική αιτία έλλειψης της δεξιότητας;
[Ζητείται να επιλεγεί μία από 5 επιλογές: Ελλιπής αρχική εκπαίδευση, Ελλιπής επιχειρησιακή κατάρτιση, Ελλιπής επαγγελματική εμπειρία, Έλλειψη κινήτρων εργαζόμενου, Άλλη αιτία]
6. Πως εκτιμάτε ότι θα μπορούσε να μειωθεί η έλλειψη αυτής της δεξιότητας;

[Ζητείται να επιλεγεί μία από 6 επιλογές: Νέα πρόσληψη, Κατάρτιση, Απόκτηση εμπειρίας, Οικονομικά κίνητρα, Αλλαγή οργάνωσης της εργασίας, Αύξηση της εποπτείας]

Ενότητα IV: Πολυπλοκότητα - συνθετότητα, επαναληπτικότητα, βαθμός αλληλεπίδρασης - συνεργασία, τυποποίηση και κίνδυνοι απαξίωσης της δεξιότητας

7. Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε πολύπλοκα / σύνθετα εργασιακά καθήκοντα;
[ναι - όχι]
8. Θεωρείτε ότι η δεξιότητα αυτή αντιστοιχεί σε επαναλαμβανόμενη εργασία ρουτίνας;
[ναι - όχι]
9. Θεωρείτε ότι η δεξιότητα αυτή αντιστοιχεί σε τυποποιημένη εργασία;
[Τυποποίηση = ύπαρξη συγκεκριμένων προδιαγραφών για την εκτέλεση της εργασίας π.χ. τεχνικές οδηγίες, πρωτόκολλο εργασιών κοκ]
[ναι - όχι]
10. Θεωρείτε ότι η δεξιότητα αυτή συνδέεται με εργασίες που συνήθως απαιτούν αλληλεπίδραση (συνεργασία) με άλλα άτομα;
[ναι - όχι]
11. Θεωρείτε ότι η δεξιότητα αυτή συνδέεται συνήθως με εργασίες που απαιτούν την χρήση εργαλείων, μηχανών ή προγραμμάτων λογισμικού;
[ναι - όχι]
12. Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα κινδυνεύει από απαξίωση λόγω υποκατάστασης;
[ναι - όχι]
13. Από τι κινδυνεύει να απαξιωθεί αυτή η δεξιότητα;
[Ζητείται να επιλεγεί μία από 4 επιλογές: υποκατάσταση από μηχανήμα

/ εργαλείο, από λογισμικό, από χαμηλότερη αμοιβή εργασίας, από νέο επιχειρηματικό μοντέλο]

Ενότητα V: Τρόποι και χρόνοι απόκτησης της δεξιότητας, επάρκεια εκπαίδευσης – κατάρτισης, ύπαρξη πιστοποιητικών, ανάγκη κατάρτισης, παροχή ευκαιριών ανάπτυξης από τις επιχειρήσεις

14. Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο καταλληλότερος τρόπος απόκτησης αυτής της δεξιότητας;
[Ζητείται να επιλεγεί μία από 4 επιλογές: εκπαίδευση, κατάρτιση, μαθητεία, επαγγελματική εμπειρία]
15. Πόσος χρόνος θεωρείτε ότι χρειάζεται για να αποκτηθεί αυτή η δεξιότητα;
[Ζητείται να επιλεγεί μία από 5 επιλογές: Λίγες ώρες, λίγες εβδομάδες, λίγος μήνας, περισσότερο από ένα έτος, περισσότερο από δύο έτη]
16. Το υπάρχον εκπαιδευτικό σύστημα (εκπαίδευση – κατάρτιση) παρέχει επαρκώς αυτή τη δεξιότητα;
[ναι – όχι]
17. Υπάρχουν διαθέσιμα πιστοποιητικά, βεβαιώσεις, τίτλοι σπουδών που θεωρείτε ότι καλύπτουν την κατοχή αυτής της δεξιότητας;
[ναι – όχι]
18. Σε αυτή τη δεξιότητα θεωρείτε ότι χρειάζεται κατάρτιση των εργαζομένων;
[ναι – όχι]
19. Σε ποιο βαθμό οι επιχειρήσεις στο συγκεκριμένο επάγγελμα παρέχουν ευκαιρίες ανάπτυξης αυτής της δεξιότητας;
[Ζητείται να επιλεγεί μία από 3 επιλογές: Καθόλου, ελάχιστα, πολύ]

**Διαδικασία
κατασκευής
του εργαλείου
διάγνωσης
δεξιοτήτων**

6. Διαδικασία κατασκευής του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων

Προκειμένου να κατασκευαστεί ένα εργαλείο καταγραφής και διάγνωσης δεξιοτήτων, οι δύο προαναφερόμενες λίστες, αφενός η κατηγοριοποίηση των δεξιοτήτων (οκτώ κατηγορίες διαφορετικού είδους δεξιοτήτων και δεκατρείς υποκατηγορίες στις οποίες καταγράφηκαν 68+³ επιμέρους δεξιότητες), αφετέρου το σύνολο των 19 ερωτήσεων αξιολόγησης - αποτίμησης δεξιοτήτων, τοποθετήθηκαν σε ένα φύλλο εργασίας excel (βλ. Παράρτημα). Συγκεκριμένα, στις γραμμές τοποθετήθηκαν οι δεξιότητες και στις στήλες οι ερωτήσεις αποτίμησης. Κάθε διαφορετική ενότητα ερωτήσεων αποτίμησης τοποθετήθηκε σε ξεχωριστό φύλλο εργασίας του αρχείου excel. Έτσι, διαμορφώθηκαν πέντε (5) πίνακες διπλής εισόδου, όσες και οι θεματικές κατηγορίες ερωτήσεων, ως επιμέρους φύλλα του ενιαίου αρχείου εργασίας (excel):

- i. Χαρακτηρισμός ως Γνώσης, Δεξιότητας, Ικανότητας ή Στάσης και σημαντικότητα της κάθε δεξιότητας.
- ii. Βαθμός έλλειψης της κάθε δεξιότητας, βασικά αίτια και τρόποι αντιμετώπισης της έλλειψης.
- iii. Πολυπλοκότητα, επαναληψιμότητα, αλληλεπίδραση / συνεργασία, τυποποίηση και κίνδυνοι απαξίωσης της δεξιότητας.

³ Στην προτεινόμενη τυπολογία, ο συνολικός αριθμός των προ-διατυπωμένων δεξιοτήτων είναι 68, ωστόσο σε αυτές θα πρέπει να προστίθενται κάθε φορά οι τυχόν αναδυόμενες γενικές δεξιότητες, οι αναδυόμενες επαγγελματικές δεξιότητες και κυρίως οι υφιστάμενες και οι αναδυόμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες για κάθε ξεχωριστό υπό εξέταση επάγγελμα, οι οποίες φυσικά δεν μπορούν να τεθούν εκ των προτέρων. Για το λόγο αυτό ο αριθμός των υπό εξέταση δεξιοτήτων ορίζεται ως 68+ αφού κατά την εφαρμογή του εργαλείου αναγκαστικά θα πρέπει να προστεθούν οι ιδιαίτερες και ξεχωριστές για κάθε επάγγελμα δεξιότητες

- iv. Τρόποι και χρόνοι απόκτησης της δεξιότητας, επάρκεια εκπαίδευσης, ύπαρξη πιστοποιητικών, ανάγκες κατάρτισης, παροχή ευκαιριών ανάπτυξης από τις επιχειρήσεις.
- v. Ψηφιακές δεξιότητες βάσει της κατηγοριοποίησης του Europass

Η σύνθεση αυτή διαμορφώνει το εργαλείο διάγνωσης δεξιοτήτων (ή καρτέλα καταγραφής και αξιολόγησης μείγματος δεξιοτήτων), το οποίο κατά την εφαρμογή του σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα παρουσιάζεται συμπληρωμένο και με τις «Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες» του συγκεκριμένου επαγγέλματος.

**Υλοποίηση
μελετών
δεξιοτήτων
ανά επάγγελμα:
Μεθοδολογία,
εργαλείο
διάγνωσης και
πρότυπα έγγραφα**

7. Υλοποίηση μελετών δεξιοτήτων ανά επάγγελμα: Μεθοδολογία, εργαλείο διάγνωσης και πρότυπα έγγραφα

Το εμπειρικό μέρος της μελέτης διάγνωσης αναγκών δεξιοτήτων υλοποιήθηκε σε δύο φάσεις:

- ✚ πρώτη φάση, ο σχεδιασμός και η κατασκευή της τυπολογίας δεξιοτήτων συμπεριλαμβανομένων των ερωτήσεων αποτίμησης (καθώς και η σύνθεση του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων) και η αρχική ανατροφοδότηση και βελτιωτική τροποποίηση, μέσω συνεντεύξεων και ομάδων εστιασμένης συζήτησης με ειδικούς
- ✚ δεύτερη φάση, η εφαρμογή της μεθοδολογίας και του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων ανά επάγγελμα, σε πραγματικές συνθήκες.

Το έργο της εφαρμογής του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων στα επιλεχθέντα επαγγέλματα υλοποιήθηκε από επιστημονικούς συνεργάτες του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και των Ινστιτούτων των άλλων κοινωνικών εταίρων ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΙΝΕΜΥ ΕΣΕΕ, ΙΝΣΕΤΕ, οι οποίοι επιμορφώθηκαν καταλλήλως ώστε να εξοικειωθούν με την μεθοδολογία, τις τεχνικές και τα εργαλεία υλοποίησης της μελέτης.

Συγκεκριμένα, η μεθοδολογία εφαρμογής περιλάμβανε:

- ♦ Αρχική συμπλήρωση του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων από τον κάθε επιστημονικό συνεργάτη.
- ♦ Συνεντεύξεις με ειδικούς του επαγγέλματος (εφόσον κρινόταν αναγκαίο για την ολοκληρωμένη αρχική συμπλήρωση του εργαλείου).

- ♦ Ομάδα εστιασμένης συζήτησης (focus group) με επιλεγμένους πληροφορητές με σκοπό την ολοκλήρωση της συμπλήρωσης και την τελική επικύρωση των περιεχομένων της διάγνωσης δεξιοτήτων.
- ♦ Συγγραφή και υποβολή της τελικής έκθεσης αναφοράς διάγνωσης δεξιοτήτων.

Για την προετοιμασία και διευκόλυνση της υλοποίησης των εφαρμογών διάγνωσης δεξιοτήτων στα επιλεγμένα επαγγέλματα προετοιμάστηκε, συντάχθηκε και δόθηκε προς χρήση πλήρης φάκελος οδηγιών και προτύπων εγγράφων (templates), ο οποίος περιλάμβανε τα ακόλουθα αρχεία:

- ♦ Εργαλείο διάγνωσης δεξιοτήτων (αρχείο excel που παρουσιάζεται στο Παράρτημα).
- ♦ Γλωσσάριο βασικών όρων και εννοιών.
- ♦ Καρτέλα ανάλυσης των ψηφιακών δεξιοτήτων (Eurorpass) [ενότητα 7 της τυπολογίας δεξιοτήτων].
- ♦ Οδηγίες συμπλήρωσης και ανάλυσης των δεδομένων διάγνωσης δεξιοτήτων.
- ♦ Πρότυπο - φόρμα (template) παρουσίασης των αποτελεσμάτων της διάγνωσης δεξιοτήτων.

**Εφαρμογή
του εργαλείου
διάγνωσης
δεξιοτήτων.
Οδηγίες
συγκέντρωσης
πληροφοριών**

8. Εφαρμογή του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων. Οδηγίες συγκέντρωσης πληροφοριών

Το κείμενο της ενότητας 8 αποτελεί τη δέσμη των οδηγιών εφαρμογής που δόθηκε στους ερευνητές, παράλληλα με την διά ζώσης ενημέρωσή τους σε σχετικό σεμινάριο.

Διευκρινιστικές σημειώσεις

Σημείωση 1

Δεδομένου ότι σε ένα επάγγελμα πιθανόν να εμφανίζονται διαφορετικές θέσεις εργασίας, μορφές συμμετοχής στην απασχόληση (π.χ. αυτοαπασχολούμενος - μισθωτός) ή ιεραρχικά επίπεδα (π.χ. τεχνίτης - βοηθός τεχνίτη), όπως επίσης, υπάρχει διαφορά επιπέδου δεξιοτήτων μεταξύ του νεοεισερχόμενου στο επάγγελμα και του έμπειρου εργαζόμενου, το «σημείο αναφοράς» για την έρευνα διάγνωσης δεξιοτήτων στο επάγγελμα δεν μπορεί να είναι οι «ακραίες» ή οι εξαιρετικές καταστάσεις (π.χ. πολύ έμπειρος τεχνίτης), αλλά ο ιδεατός «μέσος όρος» του επιπέδου δεξιοτήτων.

Σημείωση 2

Ο τρόπος με τον οποίον θα γίνει η ανάλυση και παρουσίαση των ευρημάτων παρουσιάζεται σε επόμενη ενότητα του παρόντος κειμένου και ειδικότερα στο σημείο «Γενική δομή της τελικής έκθεσης Αναφορά ανάλυσης δεξιοτήτων στο επάγγελμα»

Σημείωση

Η καρτέλα δεξιοτήτων (excel) συμπληρώνεται από τον/την ερευνητή/τρια μία φορά, αξιοποιώντας βεβαίως διαφορετικούς πληροφορητές (ειδικούς του κλάδου, επαγγελματίες, ερευνητές κοκ) και ποικιλία μεθοδολογιών διερεύνησης δεξιοτήτων (π.χ. συνεντεύξεις, focus group). Όταν δεν επιτυγχάνεται συμφωνία – συναίνεση μεταξύ των πληροφορητών για κάποια δεξιότητα, ο ερευνητής επισημαίνει τις διαφορές στην «Αναφορά ανάλυσης δεξιοτήτων».

Σκοπός της ανάλυσης δεξιοτήτων μέσω της συμπλήρωσης του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων (καρτέλα δεξιοτήτων Excel) και της ανάλυσης – τεκμηρίωσης αυτού είναι (α) η συγγραφή ενός εγγράφου που παρουσιάζει αναλυτικά την κατάσταση των δεξιοτήτων στο επίπεδο του επαγγέλματος και (β) η δημιουργία ενός οιονεί μηχανισμού ευχερούς παρακολούθησης της μεταβολής του μείγματος δεξιοτήτων. Επομένως, ζητούμενο είναι η εκπόνηση ενός ευανάγνωστου και σχετικά σύντομου κειμένου που -μέσω της ποιοτικής ερευνητικής μεθοδολογίας- μπορεί να παρέχει αξιόπιστη πληροφόρηση τόσο στους εργαζόμενους, εργοδότες και αυτοαπασχολούμενους εκάστου επαγγέλματος, όσο και στο εκπαιδευτικό σύστημα που αναπτύσσει και μεταδίδει γνώσεις και δεξιότητες στους μελλοντικούς απασχολούμενους.

Στην ηλεκτρονική έκδοση του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων (καρτέλα δεξιοτήτων excel) όπου στις γραμμές αναφέρονται οι δεξιότητες και στις στήλες οι ερωτήσεις αποτίμησης αυτών, έχει περιληφθεί -σε ορισμένες εκ των δεξιοτήτων- για διευκόλυνση των ερευνητών που θα συμπληρώνουν το εργαλείο διάγνωσης, ορισμός της κάθε δεξιότητας, ο οποίος μπορεί να αναγνωσθεί σε αναδυόμενο κελί excel που εμφανίζεται όταν τοποθετήσουμε τον κέρσορα πάνω στο μικρό κόκκινο τρίγωνο που εμφανίζεται στην πάνω δεξιά γωνία του κάθε κελιού που περιέχει τη διατύπωση κάποιας δεξιότητας.

Οι δεξιότητες που περιλαμβάνονται στην προτεινόμενη τυπολογία είναι 73 χωρίς τις δεξιότητες της κατηγορίας 4 «Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες (στο επίπεδο του συγκεκριμένου επαγγέλματος)», οι οποίες δεν είναι συμπληρωμένες στο εργαλείο διάγνωσης δεξιοτήτων διότι αφορούν το κάθε συγκεκριμένο υπό εξέταση επάγγελμα και [χωρίς] τις αναδυόμενες δεξιότητες που τυχόν υπάρχουν στις κατηγορίες 2 «Γενικές δεξιότητες» και 3 «Επαγγελματικές δεξιότητες (σε επίπεδο τομέα, κλάδου ή ειδικού θέματος)».

Παράλληλα, στις στήλες του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων και συγκεκριμένα σε 4 επιμέρους φύλλα του excel (εκτός του φύλλου excel που αναφέρεται στις ψηφιακές δεξιότητες) περιλαμβάνονται 19 ερωτήσεις αποτίμησης / αξιολόγησης των δεξιοτήτων. Οι ενότητες των υπό αξιολόγηση και διερεύνηση καταστάσεων και χαρακτηριστικών των δεξιοτήτων που έχουν ενταχθεί στο εργαλείο διάγνωσης είναι οι εξής:

- i. Χαρακτηρισμός της κάθε μιας επιμέρους αναγραφόμενης δεξιότητας σε ένα από τα πεδία Γνώση, Δεξιότητα, Ικανότητα (με βάση τους προαναφερόμενους ορισμούς των εννοιών) [Ερώτηση 1]
- ii. Σημαντικότητα εκάστης δεξιότητας. [Ερωτήσεις 2-3]
- iii. Έλλειψη εκάστης δεξιότητας καθώς και βασικά αίτια της έλλειψης και τρόποι αντιμετώπισης. [Ερωτήσεις 4-6]
- iv. Πολυπλοκότητα (συνθετότητα της εργασίας στην οποία παραπέμπει η δεξιότητα), επαναληψιμότητα, βαθμός αλληλεπίδρασης με άλλα άτομα ή με μηχανές, τυποποίηση και κίνδυνοι απαξίωσης. [Ερωτήσεις 7-13]
- v. Τρόποι και χρόνος απόκτησης της δεξιότητας, επάρκεια εκπαίδευσης - κατάρτισης, ύπαρξη πιστοποιητικών, ανάγκη κατάρτισης, παροχή ευκαιριών ανάπτυξης από τις επιχειρήσεις. [Ερωτήσεις 14-19]

Οι ερωτήσεις χαρακτηρισμού και αξιολόγησης των δεξιοτήτων είναι οι ακόλουθες:

Ερώτηση

1

Θεωρείται αυτή την παράμετρο (ιδιότητα, χαρακτηριστικό ή ανθρώπινη ποιότητα) κατά την εφαρμογή της στο συγκεκριμένο επάγγελμα ως γνώση, δεξιότητα, ικανότητα ή στάση;

Στο σημείο αυτό ζητείται η επικύρωση της προ-συμπληρωμένης κατάταξης κάθε διατύπωσης σε μία εκ των τεσσάρων κατηγοριών: γνώση, δεξιότητα, ικανότητα, στάση/αξία. Σύμφωνα με τους ορισμούς των εννοιών προκύπτουν εύλογες συνεπαγωγές από αυτόν τον χαρακτηρισμό.

Οι γνώσεις, κατά την πιο στενά προσδιορισμένη έννοια αυτών μέσα στην εν λόγω τυπολογία, αφορούν κυρίως διανοητική διεργασία, κατανόηση και χρήση

εννοιών και όρων. Δεν συνδέονται αποκλειστικά με το εκπαιδευτικό σύστημα, αλλά συνήθως η απόκτηση τους προαπαιτεί σχεδιασμένη και οργανωμένη μαθησιακή δραστηριότητα. Έτσι, γνώσεις μπορούν (κατά σύμβαση) να θεωρηθούν όλες οι διατυπώσεις της Ενότητας 1 «Θεμελιώδεις γενικές γνώσεις».

Οι δεξιότητες συνδυάζουν γνώση και εμπειρία (ή τεχνογνωσία) για την επιτέλεση προσδιορισμένων και οριοθετημένων εργασιών.

Οι ικανότητες, τέλος, συνδυάζουν γνώσεις και δεξιότητες σε τέτοιο επίπεδο επάρκειας που μπορούν να εκτελέσουν πιο επιτελικά και σύνθετα εργασιακά καθήκοντα κάτω από μη γνωστές εκ των προτέρων και μεταβαλλόμενες συνθήκες. Επομένως, με την έννοια της ικανότητας υπονοούμε συσχέτιση με εργασιακά καθήκοντα μεγαλύτερης συνθετότητας, υπευθυνότητας και αυτόνομης δράσης.

Ερωτήσεις

2-3

Σημαντικότητα της δεξιότητας σήμερα και στο ορατό μέλλον (5 χρόνια)

2. Πόσο σημαντική θεωρείτε ότι είναι αυτή η δεξιότητα σήμερα (για τον «μέσο εργαζόμενο» στο συγκεκριμένο επάγγελμα);
3. Πόσο σημαντική θεωρείτε ότι θα είναι αυτή η δεξιότητα μετά από 5 χρόνια (για τον «μέσο εργαζόμενο» στο συγκεκριμένο επάγγελμα);

Εάν προκύπτει σημαντική διαφορά στην απάντηση μεταξύ εργαζομένων με διαφορετική θέση στην εσωτερική ιεραρχία ενός επαγγέλματος ή για άλλο λόγο πρέπει να επισημανθεί με σχετική παρατήρηση – σημείωση.

Ερωτήσεις

4-6

Έλλειψη της δεξιότητας καθώς και βασικά αίτια της έλλειψης και τρόποι αντιμετώπισης αυτής της έλλειψης

4. Πιστεύετε ότι υπάρχει έλλειψη αυτής της δεξιότητας;
5. Ποια θεωρείτε ότι είναι η βασική αιτία έλλειψης της δεξιότητας;
6. Πως εκτιμάτε ότι θα μπορούσε να μειωθεί η έλλειψη αυτής της δεξιότητας;

Ελλείψεις δεξιοτήτων: Αναζητούνται τα αίτια και οι τρόποι αντιμετώπισης: σε ποιες δεξιότητες εμφανίζεται η μεγαλύτερη έλλειψη και γιατί; Ποιοι θεωρούνται οι δόκιμοι τρόποι αντιμετώπισης; Αναλόγως της δεξιοτήτων που παρουσιάζουν έλλειψη και των τρόπων αντιμετώπισης αυτής, πιθανόν μπορούν να γίνουν υποθέσεις για τον ρόλο της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, της μαθητείας νέων και ενηλίκων, της επένδυσης σε θεσμικές και εκπαιδευτικές παρεμβάσεις βελτίωσης της κατάστασης κοκ.

Οι ερωτήσεις θα μπορούσαν να είναι «ανοιχτές» με πρόθεση να συγκεντρώσουν όλο τον πλούτο των δυνατικών απαντήσεων, ωστόσο για λόγους ευχερέστερης επεξεργασίας της πληροφορίας επιλέχθηκε να δίδονται στον πληροφορητή συγκεκριμένες επιλογές (ναι-όχι, κλίμακα likert, κοκ) από τις οποίες ζητείται να επιλέξει μία (την κυριότερη) έτσι ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη σαφήνεια.

Ερωτήσεις

7-13

Πολυπλοκότητα (συνθετότητα της εργασίας στην οποία παραπέμπει η δεξιότητα), επαναληψιμότητα, βαθμός αλληλεπίδρασης με άλλα άτομα ή με μηχανές, τυποποίηση και κίνδυνοι απαξίωσης.

7. Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε πολύπλοκα / σύνθετα εργασιακά καθήκοντα; [Πολυπλοκότητα / συνθετότητα κατά την εφαρμογή της]
8. Θεωρείτε ότι η δεξιότητα αυτή αντιστοιχεί σε εργασία ρουτίνας; [Επαναληψτικότητα]

9. Θεωρείτε ότι η δεξιότητα αυτή αντιστοιχεί σε τυποποιημένη εργασία; [Τυποποίηση = ύπαρξη συγκεκριμένων προδιαγραφών για την εκτέλεση της εργασίας π.χ. τεχνικές οδηγίες, πρωτόκολλο εργασιών κοκ]
10. Η δεξιότητα αυτή συνδέεται με εργασίες που συνήθως απαιτούν αλληλεπίδραση (συνεργασία) με άλλα άτομα;
11. Η δεξιότητα αυτή συνδέεται συνήθως με εργασίες που απαιτούν την χρήση εργαλείων, μηχανών ή προγραμμάτων λογισμικού;
12. Πιστεύετε ότι αυτή δεξιότητα κινδυνεύει από απαξίωση λόγω υποκατάστασης;
13. Από τι κινδυνεύει να απαξιωθεί; α) από μηχάνημα / εργαλείο, β) από λογισμικό, γ) από χαμηλότερη αμοιβή εργασίας δ) από νέο επιχειρηματικό μοντέλο (μία απάντηση από X επιλογές)

Είναι προφανές ότι οι συγκεκριμένες ερωτήσεις βασίζονται σε ορισμένες υποκείμενες παραδοχές σχετικά με τη φύση της σχέσης μεταξύ δεξιοτήτων και εργασιακών καθηκόντων. Οι συσχετίσεις αυτές χρησιμεύουν στην ανάλυση των συνεπειών και στην πρόγνωση της εξέλιξης της σημασίας των δεξιοτήτων. Για παράδειγμα, στις μέρες μας ο βαθμός επαναληπτικότητας ενός εργασιακού καθήκοντος συνδέεται με αυξημένο κίνδυνο υποκατάστασης από μηχανικά συστήματα ή λογισμικό ή ο βαθμός συνθετότητας της εργασίας συνδέεται με την απαίτηση αυξημένων προσόντων και υψηλού επιπέδου εργασιακής αυτονομίας. Οι συναρτήσεις αυτές μπορούν να αξιοποιηθούν στην ανάλυση των ευρημάτων.

Ερωτήσεις 14-19

Τρόποι και χρόνος απόκτησης της δεξιότητας, επάρκεια εκπαίδευσης - κατάρτισης, ύπαρξη πιστοποιητικών, ανάγκη κατάρτισης, παροχή ευκαιριών ανάπτυξης από τις επιχειρήσεις.

14. Ποιος θεωρείται ότι είναι ο καταλληλότερος τρόπος απόκτησης αυτής της δεξιότητας (μία απάντηση από X επιλογές π.χ. εκπαίδευση, κατάρτιση, μαθητεία, επαγγελματική εμπειρία)
15. Πόσος χρόνος θεωρείτε ότι χρειάζεται για να αποκτηθεί αυτή η δεξιότητα; (μία απάντηση από X επιλογές)

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ: ΜΙΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

16. Το υπάρχον εκπαιδευτικό σύστημα (εκπαίδευση – κατάρτιση) παρέχει επαρκώς αυτή τη δεξιότητα; [ναι – όχι / σε ποια βαθμίδα και αντικείμενο;]
17. Υπάρχουν διαθέσιμα πιστοποιητικά, βεβαιώσεις, τίτλοι σπουδών που θεωρείτε ότι καλύπτουν την κατοχή αυτής της δεξιότητας;
18. Σε αυτή τη δεξιότητα θεωρείτε ότι χρειάζεται άμεση κατάρτιση των εργαζομένων;
19. Σε ποιο βαθμό οι επιχειρήσεις στο συγκεκριμένο επάγγελμα παρέχουν ευκαιρίες ανάπτυξης αυτής της δεξιότητας;

Οι ερωτήσεις αυτές αφορούν τη συσχέτιση των δεξιοτήτων με το εκπαιδευτικό σύστημα: Τρόποι και χρόνοι απόκτησης της δεξιότητας, επάρκεια εκπαίδευσης – κατάρτισης, ύπαρξη πιστοποιητικών, ανάγκη περαιτέρω κατάρτισης, παροχή ευκαιριών ανάπτυξης από τις επιχειρήσεις (μάθηση κατά την εργασία), μπορούν να διασταυρωθούν με τα ευρήματα άλλων ερευνών π.χ. βαθμός συμμετοχής των εργαζομένων σε δράσεις συνεχιζόμενης κατάρτισης και συνεπάγονται συμπεράσματα σχετικά με βελτιώσεις στο επίπεδο της παροχής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

**Βήματα της
έρευνας βάσει
του εργαλείου
διάγνωσης
δεξιοτήτων**

9. Βήματα της έρευνας βάσει του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων

Βήμα

Πριν από τη συμπλήρωση του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων απαιτείται: Μελέτη – βιβλιογραφική επισκόπηση (α) κειμένων σχετικά με την ανάλυση των παραγόντων επιρροής και αλλαγής των περιεχομένων του υπό εξέταση επαγγέλματος, (β) του επαγγελματικού περιγράμματος, (γ) των διαθέσιμων περιγραφών δεξιοτήτων από ESCO και από ΕΙΕΑΔ, (δ) των διαθέσιμων κειμένων αποτύπωσης μαθησιακών αποτελεσμάτων (εκπαιδευτικά προγράμματα κτλ), (ε) τυχόν άλλων άρθρων, μελετών, βάσεων δεδομένων.

Βήμα

2

Διατύπωση (συγγραφή) των δεξιοτήτων της κατηγορίας 4 «Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες (στο επίπεδο του συγκεκριμένου επαγγέλματος)», οι οποίες δεν είναι συμπληρωμένες στο εργαλείο διάγνωσης δεξιοτήτων διότι αφορούν το εκάστοτε υπό εξέταση επάγγελμα. Επίσης, διατύπωση των αναδυόμενων δεξιοτήτων που τυχόν υπάρχουν στις κατηγορίες 2 «Γενικές δεξιότητες» και 3 «Επαγγελματικές δεξιότητες (σε επίπεδο τομέα, κλάδου ή ειδικού θέματος)».

Βήμα

3

Ξεκινάει η πρώτη συνολική συμπλήρωση του εργαλείου (κάρτελα δεξιοτήτων στο αρχείο Excel) από τον εμπειρογνώμονα – ερευνητή/τρια. Προτείνεται η συμπλήρωση να γίνεται αφού πρώτα μελετηθεί ο ορισμός της κάθε δεξιότητας που περιλαμβάνεται στα αναδυόμενα κελιά του Excel. Επίσης, συστήνεται η συμπλήρωση του εργαλείου να γίνεται ανά κατηγορία δεξιοτήτων (γραμμές του excel) και ανά ενότητα ερωτήσεων αποτίμησης δεξιοτήτων (στήλες του excel). Η συμπλήρωση των κελιών του excel γίνεται με απλή σήμανση της τιμής που επιθυμούμε με Χ ή V. Ο εμπειρογνώμονας κρατάει σημειώσεις (είτε σε κάποιο κενό κελί του excel στο περιθώριο

του εργαλείου διάγνωσης, είτε σε ξεχωριστό σημειωματάριο) για τυχόν σημαντικές διευκρινήσεις, ερωτήσεις, κοκ. Κατά την αρχική συμπλήρωση του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων ο εμπειρογνώμονας μπορεί να συμβουλευτεί ειδικούς του επαγγέλματος (expert panel).

Βήμα

4

Μεμονωμένες συνεντεύξεις - συζητήσεις με (1-3) βασικούς πληροφορητές για διευκρινήσεις και συμπληρώσεις επιμέρους σημείων του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων. Ταυτοχρόνως, έτσι επιδιώκεται ένας πρώτος έλεγχος και επικύρωση των απαντήσεων που έχουν αρχικά δοθεί από τον εμπειρογνώμονα.

Βήμα

5

Μετά τις μεμονωμένες συνεντεύξεις ακολουθεί το εργαστήριο διαλόγου / ομάδα εστιασμένης συζήτησης (focus group) που στοχεύει στην αλληλεπίδραση μεταξύ των πληροφορητών και στην επικύρωση των περιεχομένων του συμπληρωμένου εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων. Για το σκοπό αυτό ο βασικός ερευνητής, εάν το κρίνει χρήσιμο, μπορεί να έχει στείλει από πριν στους συμμετέχοντες το συμπληρωμένο εργαλείο διάγνωσης δεξιοτήτων. Ωστόσο, λόγω του εκτενούς μεγέθους του, ο σχολιασμός του οποίου απαιτεί πολύ χρόνο, προτείνεται να μην χρησιμοποιηθεί ως βασικό μέσο του εργαστηρίου διαλόγου. Στο εργαστήριο, όπου συμμετέχουν 5-7 άτομα, ο βασικός εμπειρογνώμονας (συντονιστής του εργαστηρίου) επιδιώκει να εστιάσει σε συγκεκριμένα σημεία για τα οποία θέλει διευκρινήσεις, αποσαφηνίσεις και επικύρωση των επιλογών που έχουν μέχρι εκείνη τη στιγμή γίνει. Επιδίωξη της στοχευμένης αυτής συζήτησης είναι να επισημανθούν τα κύρια σημεία και συμπεράσματα που αφορούν την εξέλιξη των δεξιοτήτων στο υπό εξέταση επάγγελμα. Προτεινόμενα επίκεντρα του διαλόγου για τα οποία θα χρειαζόταν η συνδρομή των πληροφορητών είναι τα ακόλουθα:

- ♦ Ποιες θεωρούνται οι πιο σημαντικές δεξιότητες και πως αναμένεται να αυξομειωθεί η σημαντικότητά τους στην υπό εξέταση περίοδο (5 χρόνια μετά);
- ♦ Ποιες κρίσιμες δεξιότητες εκτιμάτε ότι είναι σε έλλειψη;

- ♦ Για ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι υπάρχει σημαντικός κίνδυνος απαξίωσης;
- ♦ Για ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι υπάρχει ανάγκη κατάρτισης;

Οι προαναφερόμενες ερωτήσεις θα μπορούσαν να εξεταστούν για κάθε μια κατηγορία δεξιοτήτων (π.χ. Θεμελιώδεις, Γενικές δεξιότητες κοκ) ή έστω για τις κατηγορίες που ο κύριος ερευνητής χρειάζεται σαφέστερες απαντήσεις.

Βήμα

6

Μελέτη του συμπληρωμένου εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων και των σημειώσεων από συνεντεύξεις και ομάδα εστιασμένης συζήτησης και συγγραφή της «Αναφοράς ανάλυσης δεξιοτήτων» στο υπό εξέταση επάγγελμα βάσει των οδηγιών και του σχετικού προτύπου.

**Γενική δομή της
τελικής έκθεσης
«Αναφορά
ανάλυσης
δεξιοτήτων στο
επάγγελμα»»**

10. Γενική δομή της τελικής έκθεσης «Αναφορά ανάλυσης δεξιοτήτων στο επάγγελμα»

Η δομή της τελικής έκθεσης που θα προκύψει με τη χρήση του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων (καρτέλα δεξιοτήτων excel) προτείνεται να περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες ενότητες:

- ♦ Σύντομη εισαγωγή και αναφορά στη μεθοδολογία και τις τεχνικές διερεύνησης δεξιοτήτων στο επίπεδο του επαγγέλματος.
- ♦ Σύντομη παρουσίαση του επαγγέλματος (ιστορία, συνθήκες άσκησης, βασικό θεσμικό πλαίσιο, κυριότεροι παράγοντες μετασχηματισμών (ευκαιρίες και απειλές)
- ♦ Παρουσίαση των αποτελεσμάτων βάσει του εργαλείου διάγνωσης δεξιοτήτων (excel)
 - ◇ Ανά Γνώση-Δεξιότητα-Ικανότητα-Στάση.
 - ◇ Ανά κατηγορία και υποκατηγορία δεξιοτήτων (π.χ. γενικές, επαγγελματικές κοκ).
 - ◇ Με αναφορά στις κυριότερες δεξιότητες (αυτές που θεωρούνται πιο σημαντικές) και που πρόκειται η σημαντικότητά τους να αυξηθεί τα προσεχή 5 χρόνια, σε αυτές που παρουσιάζουν έλλειψη και στις υφιστάμενες και αναδυόμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες.
 - ◇ Ανά ενότητα των ερωτήσεων αποτίμησης δεξιοτήτων (οι στήλες του εργαλείου διερεύνησης δεξιοτήτων) [πολυπλοκότητα, επαναληπτικότητα και τυποποίηση, συνεργασία, βαθμός χρήσης εργαλείων και μηχανών, κίνδυνοι απαξίωσης, ανάγκες και τρόποι απόκτησης κτλ].

- ◇ Ειδική αναφορά στις ψηφιακές δεξιότητες
- ◆ Ανάλυση κύριων σημείων και συμπεράσματα.
- ◆ Επισημάνσεις και προτάσεις αναφορικά με την ανάπτυξη κρίσιμων δεξιοτήτων.
- ◆ Τυχόν αβεβαιότητες, ερωτήματα που δεν απαντήθηκαν πλήρως ή επαρκώς και ερωτήματα για περαιτέρω διερεύνηση
- ◆ Αναφορά στη βιβλιογραφία και στους πληροφορητές.

Βιβλιογραφικές αναφορές

11. Βιβλιογραφικές αναφορές

- Γουγουλάκης, Π. (2012) Κοινωνικές ικανότητες, κοινωνικό κεφάλαιο και εκπαίδευση, *Επιστήμη και Κοινωνία, Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, 29, 37-53
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. JRC Science for Policy Report*. Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; doi:10.2791/593884
- Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. and Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson and Nesta.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills*. International Labour Office, Skills and Employability Department. Geneva: ILO.
- Cedefop (2008). *The shift to learning outcomes. Conceptual, political and practical developments in Europe*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy. Second edition. A selection of 130 key terms*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2015). Skills, qualifications and jobs in the EU: The making of a perfect match? Evidence from Cedefop's European skills and jobs survey, *Cedefop reference series*, 103, <http://dx.doi.org/10.2801/606129>. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Cedefop (2019). *Skills for green jobs: 2018 update. European synthesis report*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 109. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/750438>
- Eurofound (2016). *What do Europeans do at work: A task – based analysis: European Jobs Monitor 2016*. Publications Office of the European Union, Luxembourg
- European Commission (2011). *Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- European Commission (2012). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. Strasbourg, COM (2012) 669 final
- European Commission (2016). *Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee of the Regions – A New Skills Agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness”, COM (2016) 381/2*.
- European Commission (2018). *The Silver Economy – Final report*. Luxembourg, Publications Office of the European Union
- European Political Strategy Centre, European Commission (2016). *The future of work. Skills and resilience for a world of change, EPSC Strategic Notes, No. 13*. https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/strategic_note_issue_13.pdf
- Gadotti, M. (2009). *Adult education and competence development. From a critical perspective*. In Knud Illeris (Ed.) *International Perspectives*

on Competence Development. Developing Skills and Capabilities. London: Routledge (pp. 18–33)

Guerra, N., Modecki, K. & Cunningham, W. (2014). *Developing Social-Emotional Skills for the Labor Market. The PRACTICE Model.* World Bank Group, Policy Research Working Paper. <http://documents.worldbank.org/curated/en/970131468326213915/Developing-social-emotional-skills-for-the-labor-market-the-PRACTICE-model>

Λιντζέρης, Π. (2020) Έννοιες, υποκείμενες θεωρίες και κατηγοριοποιήσεις δεξιοτήτων: Προς μια συνθετική τυπολογία των δεξιοτήτων για την εργασία. Αδημοσίευτη διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πατρών. <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/48510>

Lintzeris, P. & Karalis, T. (2020). Towards an inclusive skills typology. *European Journal of Social Sciences Studies*, volume 5, issue 1. Available on-line at: www.oapub.org/soc, pp.1–16

ΚΥΑ Πιστοποίησης Επαγγελματικών Περιγραμμάτων (2006). Αριθ. ΟΙΚ. 110998, 8 Μαΐου 2006.

OECD (2015). *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*, OECD Skills Studies. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226159-en>. Paris: OECD.

Partnership for 21st Century Skills (2008). *21st Century Skills, Education & Competitiveness: A Resource and Policy Guide* http://www.p21.org/storage/documents/21st_century_skills_education_and_competitiveness_guide.pdf.

Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez S., Van den Brande, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model.* Luxembourg Publication Office of the European Union. EUR 27948 EN. doi:10.2791/11517

Watson, T.J. (2005). *Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία*. Εισαγωγή – επιμέλεια: Ι. Ψημμένος, μτφ. Μ. Ν. Καστανάρα. Αθήνα: Αλεξάνδρεια

World Bank (2018). Spotlight 3: The multidimensionality of skills. In *World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise*, pp.102–104. Washington: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank

World Economic Forum (2016a). *New Vision for Education: Unlocking the Potential of Technology* (prepared in collaboration with Boston Consulting Group), Switzerland: World Economic Forum.

World Economic Forum (2016b). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Switzerland: World Economic Forum

Ιστοσελίδες

OECD – Future of education and skills 2030: <http://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/>

Pearson – The future of skills: <https://futureskills.pearson.com/research/#/homescreen>

Perkins Collaborative Resource Network, USA, US Department of Education, Employability Skills Framework: <https://cte.ed.gov/initiatives/employability-skills-framework>

The Common Employability Skills, USA, The National Network of Business and Industry Associations: <https://www.necessaryskillsnow.org/employability-skills.php>

ESCO – Skills: <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ: ΜΙΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning:
https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en

Digital Competence – Europass: <https://europass.cedefop.europa.eu/resources/digital-competences>

DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens: [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_\(online\).pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_(online).pdf)

**Παράρτημα:
Εργαλείο
διάγνωσης
δεξιοτήτων**

ΚΑΡΤΕΛΑ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Σημαντικότητα
δεξιοτήτων

Ενότητες	Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων	Κατηγοριοποίηση σε Γνώση, Δεξιότητα, Ικανότητα, Στάση
1. ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (Γνώσεις ευρείας βάσης)		
1.0.1.	Γραφή, ανάγνωση, κατανόηση κειμένου στη μητρική γλώσσα	Γνώση
1.0.2.	Βασικά μαθηματικά	Γνώση
1.0.3.	Βασικές γνώσεις φυσικών επιστημών (αρχές φυσικής, χημείας, βιολογίας κτλ)	Γνώση
1.0.4.	Βασικές γνώσεις τεχνολογιών και εφαρμογών πληροφορικής και επικοινωνιών	Γνώση
1.0.5.	Ιστορία	Γνώση
1.0.6.	Γεωγραφία	Γνώση
1.0.7.	Βασικές γνώσεις κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών	Γνώση
1.0.8.	Ξένη γλώσσα	Γνώση
1.0.9.	Βασικές γνώσεις που συνδέονται με την ιδιότητα του ενεργού πολίτη	Γνώση
2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους - μη ειδικές επαγγελματικές)		
2.1. Γνωστικές ανώτερης τάξης		
2.1.1.	Ικανότητα συνεχούς μάθησης	Ικανότητα
2.1.2.	Επίλυση προβλημάτων	Ικανότητα
2.1.3.	Ανάλυση - σύνθεση	Ικανότητα
2.1.4.	Συμπερασματική σκέψη (συλλογισμός, αιτιολόγηση, ερμηνεία)	Ικανότητα
2.1.5.	Κριτική σκέψη	Ικανότητα
2.1.6.	Διεπιστημονική - διαθεματική προσέγγιση	Ικανότητα
2.1.7.	Δημιουργικότητα	Ικανότητα
2.2. Κοινωνικο-συναισθηματικές		
2.2.1.	Ικανότητα συσχέτισης με άλλα άτομα (κοινωνικότητα)	Ικανότητα
2.2.2.	Επικοινωνία	Ικανότητα
2.2.3.	Διαχείριση του εαυτού	Ικανότητα
2.2.4.	Ενσυναίσθηση	Ικανότητα
2.3. Συστημικές		
2.3.1.	Συνεργασία, ομαδική εργασία	Ικανότητα
2.3.2.	Αυτόνομη, ανεξάρτητη εργασία	Ικανότητα
2.3.3.	Προσαρμοστικότητα	Ικανότητα
2.3.4.	Υπευθυνότητα	Ικανότητα
2.3.5.	Διαχείριση συγκρούσεων (διαχείριση καταστάσεων κρίσης)	Ικανότητα
2.3.6.	Σχεδιασμός και οργάνωση	Ικανότητα
2.3.7.	Διαπραγμάτευση	Ικανότητα
2.3.8.	Λήψη αποφάσεων	Ικανότητα
2.3.9.	Συντονισμός έργων	Ικανότητα
2.3.10.	Ηγεσία	Ικανότητα
2.4. Αναδυόμενες γενικές δεξιότητες		

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Καρτέλα αποτύπωσης δεξιοτήτων: **Σημαντικότητα**

Ενότητες

Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων

Κατηγοριοποίηση σε Γνώση, Δεξιότητα, Ικανότητα, Στάση

3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)

3.1. Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες

3.1.1.	Κατανόηση και τήρηση θεσμικού πλαισίου και κανονισμών	Δεξιότητα
3.1.2.	Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών	Δεξιότητα
3.1.3.	Επικέντρωση και προσοχή	Δεξιότητα
3.1.4.	Απομνημόνευση πληροφοριών	Δεξιότητα
3.1.5.	Μελέτη, κατανόηση και εφαρμογή οδηγιών	Δεξιότητα
3.1.6.	Προσανατολισμός στον χώρο	Δεξιότητα
3.1.7.	Υπολογισμός και διαχείριση του χρόνου	Δεξιότητα
3.1.8.	Προσανατολισμός στον πελάτη (Επηρεασμός - Πώληση - Εξυπηρέτηση)	Ικανότητα
3.1.9.	Προσανατολισμός στην επίτευξη των στόχων	Ικανότητα
3.1.10	Αρχές και πρακτικές επιχειρηματικότητας	Γνώση

3.2. Φυσικός χειρισμός αντικειμένων - μετασχηματισμός υλικών

3.2.1.	Φυσική δύναμη	Δεξιότητα
3.2.2.	Επιδεξιότητα και ακρίβεια σωματικών χειρισμών	Δεξιότητα
3.2.3.	Χρήση εργαλείων και μηχανών	Δεξιότητα

3.3. Διαχείριση και μετασχηματισμός δεδομένων και πληροφοριών

3.3.1.	Πρόσβαση, εξαγωγή, επεξεργασία πληροφορίας	Δεξιότητα
3.3.2.	Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων	Ικανότητα
3.3.3.	Χρήση τεχνολογικών εφαρμογών	Δεξιότητα

3.4. Άλλες επαγγελματικές δεξιότητες

3.4.1.	Επιμέλεια και συντήρηση εγκαταστάσεων και υποδομών	Δεξιότητα
3.4.2.	Λειτουργία και έλεγχος εξοπλισμού και υλικών	Δεξιότητα
3.4.3.	Δέσμευση αναφορικά με την ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών	Δεξιότητα
3.4.4.	Διαχείριση οικονομικών και χρηματικών πόρων	Δεξιότητα
3.4.5.	Διδασκαλία, υποστήριξη και καθοδήγηση άλλων	Ικανότητα

3.5. Αναδυόμενες επαγγελματικές δεξιότητες (σε επίπεδο τομέα, κλάδου, θέματος)

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Καρτέλα αποτύπωσης δεξιοτήτων: **Σημαντικότητα**

Ενότητες

Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων

Κατηγοριοποίηση σε Γνώση, Δεξιότητα, Ικανότητα, Στάση

4. ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο συγκεκριμένου επαγγέλματος)

4.1. Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

4.2. Αναδυόμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

Σημείωση: Οι ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες θα προκύψουν από στοχευμένη διερεύνηση με ειδικούς ή/και εργαζόμενους / εργοδότες του κλάδου ή του επαγγέλματος. Παράλληλα, εισροές που μπορούν να ληφθούν υπόψη είναι οι σχετικές αναφορές στα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα και οι δεξιότητες που περιλαμβάνονται στην ταξινόμηση ESCO. Ως προς τις αναδυόμενες δεξιότητες περιλαμβάνονται εκείνες που αναμένεται η σημασία τους να αυξηθεί έντονα τα επόμενα έτη.

5. ΕΥΡΥΤΕΡΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

5.0.1.	Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση	Ικανότητα
5.0.2.	Περιβαλλοντική μέριμνα και προστασία	Ικανότητα
5.0.3.	Μέριμνα για τη υγεία και ασφάλεια στην εργασία	Ικανότητα
5.0.4.	Διασφάλιση της δημόσιας υγείας και προστασία του καταναλωτή	Ικανότητα
5.0.5.	Σεβασμός και προστασία των προσωπικών δεδομένων	Ικανότητα

6. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ & ΑΞΙΕΣ

6.1. Προσωπικά χαρακτηριστικά / Στάσεις - Συμπεριφορές

6.1.1.	Αξιοπιστία	Στάση
6.1.2.	Πρωτοβουλία	Στάση
6.1.3.	Δεκτικότητα - Ανοιχτότητα	Στάση
6.1.4.	Αυτοπεποίθηση	Στάση

6.2. Αξίες

6.2.1.	Ακεραιότητα	Αξία
6.2.2.	Κατανόηση και σεβασμός του διαφορετικού	Αξία
6.2.3.	Εργασιακή ηθική	Αξία

Πόσο σημαντική θεωρείτε ότι είναι αυτή η δεξιότητα σήμερα;

Πόσο σημαντική θεωρείτε ότι θα είναι αυτή η δεξιότητα μετά από πέντε (5) χρόνια;

Ελάχιστα
σημαντική

Πολύ
σημαντική

Ελάχιστα
σημαντική

Πολύ
σημαντική

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

ΚΑΡΤΕΛΑ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Έλλειψη
δεξιοτήτων

Ενότητες	Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων	Πιστεύετε ότι υπάρχει έλλειψη αυτής της δεξιότητας;			
		Καθόλου έλλειψη	Μικρή έλλειψη	Μεγάλη έλλειψη	Πολύ μεγάλη έλλειψη
		1	2	3	4
1.	ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (Γνώσεις ευρείας βάσης)				
1.0.1.	Γραφή, ανάγνωση, κατανόηση κειμένου στη μητρική γλώσσα				
1.0.2.	Βασικά μαθηματικά				
1.0.3.	Βασικές γνώσεις φυσικών επιστημών (αρχές φυσικής, χημείας, βιολογίας κτλ)				
1.0.4.	Βασικές γνώσεις τεχνολογιών και εφαρμογών πληροφορικής και επικοινωνιών				
1.0.5.	Ιστορία				
1.0.6.	Γεωγραφία				
1.0.7.	Βασικές γνώσεις κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών				
1.0.8.	Ξένη γλώσσα				
1.0.9.	Βασικές γνώσεις που συνδέονται με την ιδιότητα του ενεργού πολίτη				
2.	ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)				
2.1.	Γνωστικές ανώτερης τάξης				
2.1.1.	Ικανότητα συνεχούς μάθησης				
2.1.2.	Επίλυση προβλημάτων				
2.1.3.	Ανάλυση – σύνθεση				
2.1.4.	Συμπερασματική σκέψη (συλλογισμός, αιτιολόγηση, ερμηνεία)				
2.1.5.	Κριτική σκέψη				
2.1.6.	Διεπιστημονική – διαθεματική προσέγγιση				
2.1.7.	Δημιουργικότητα				
2.2.	Κοινωνικο-συναισθηματικές				
2.2.1.	Ικανότητα συσχέτισης με άλλα άτομα (κοινωνικότητα)				
2.2.2.	Επικοινωνία				
2.2.3.	Διαχείριση του εαυτού				
2.2.4.	Ενσυναίσθηση				
2.3.	Συστημικές				
2.3.1.	Συνεργασία, ομαδική εργασία				
2.3.2.	Αυτόνομη, ανεξάρτητη εργασία				
2.3.3.	Προσαρμοστικότητα				
2.3.4.	Υπευθυνότητα				
2.3.5.	Διαχείριση συγκρούσεων (διαχείριση καταστάσεων κρίσης)				
2.3.6.	Σχεδιασμός και οργάνωση				
2.3.7.	Διαπραγμάτευση				
2.3.8.	Λήψη αποφάσεων				
2.3.9.	Συντονισμός έργων				
2.3.10.	Ηγεσία				
2.4.	Αναδυόμενες γενικές δεξιότητες				

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Καρτέλα αποτύπωσης δεξιοτήτων: **Έλλειψη**

Ενότητες	Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων	Πιστεύετε ότι υπάρχει έλλειψη αυτής της δεξιότητας;			
		Καθόλου έλλειψη	Μικρή έλλειψη	Μεγάλη έλλειψη	Πολύ μεγάλη έλλειψη
		1	2	3	4
3.	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)				
3.1.	Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες				
3.1.1.	Κατανόηση και τήρηση θεσμικού πλαισίου και κανονισμών				
3.1.2.	Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών				
3.1.3.	Επικέντρωση και προσοχή				
3.1.4.	Απομνημόνευση πληροφοριών				
3.1.5.	Μελέτη, κατανόηση και εφαρμογή οδηγιών				
3.1.6.	Προσανατολισμός στον χώρο				
3.1.7.	Υπολογισμός και διαχείριση του χρόνου				
3.1.8.	Προσανατολισμός στον πελάτη (Επηρεασμός - Πώληση - Εξυπηρέτηση)				
3.1.9.	Προσανατολισμός στην επίτευξη των στόχων				
3.1.10.	Αρχές και πρακτικές επιχειρηματικότητας				
3.2.	Φυσικός χειρισμός αντικειμένων - μετασχηματισμός υλικών				
3.2.1.	Φυσική δύναμη				
3.2.2.	Επιδεξιότητα και ακρίβεια σωματικών χειρισμών				
3.2.3.	Χρήση εργαλείων και μηχανών				
3.3.	Διαχείριση και μετασχηματισμός δεδομένων και πληροφοριών				
3.3.1.	Πρόσβαση, εξαγωγή, επεξεργασία πληροφορίας				
3.3.2.	Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων				
3.3.3.	Χρήση τεχνολογικών εφαρμογών				
3.4.	Άλλες επαγγελματικές δεξιότητες				
3.4.1.	Επιμέλεια και συντήρηση εγκαταστάσεων και υποδομών				
3.4.2.	Λειτουργία και έλεγχος εξοπλισμού και υλικών				
3.4.3.	Δέσμευση αναφορικά με την ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών				
3.4.4.	Διαχείριση οικονομικών και χρηματικών πόρων				
3.4.5.	Διδασκαλία, υποστήριξη και καθοδήγηση άλλων				
3.5.	Αναδυόμενες επαγγελματικές δεξιότητες (σε επίπεδο τομέα, κλάδου, θέματος)				

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Καρτέλα αποτύπωσης δεξιοτήτων: **Έλλειψη**

Ενότητες

Κατηγορία (είδος) δεξιότητας

Πιστεύετε ότι υπάρχει έλλειψη αυτής της δεξιότητας;

Καθόλου έλλειψη	Μικρή έλλειψη	Μεγάλη έλλειψη	Πολύ μεγάλη έλλειψη
1	2	3	4

4. ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο συγκεκριμένου επαγγέλματος)

4.1. Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

4.2. Αναδυόμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

Σημείωση: Οι ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες θα προκύψουν από στοχευμένη διερεύνηση με ειδικούς ή/και εργαζόμενους / εργοδότες του κλάδου ή του επαγγέλματος. Παράλληλα, εισροές που μπορούν να ληφθούν υπόψη είναι οι σχετικές αναφορές στα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα και οι δεξιότητες που περιλαμβάνονται στην ταξινόμηση ESCO. Ως προς τις αναδυόμενες δεξιότητες περιλαμβάνονται εκείνες που αναμένεται η σημασία τους να αυξηθεί έντονα τα επόμενα έτη.

5. ΕΥΡΥΤΕΡΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

5.0.1. Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση

5.0.2. Περιβαλλοντική μέριμνα και προστασία

5.0.3. Μέριμνα για τη υγεία και ασφάλεια στην εργασία

5.0.4. Διασφάλιση της δημόσιας υγείας και προστασία του καταναλωτή

5.0.5. Σεβασμός και προστασία των προσωπικών δεδομένων

6. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ & ΑΞΙΕΣ

6.1. Προσωπικά χαρακτηριστικά / Στάσεις - Συμπεριφορές

6.1.1. Αξιοπιστία

6.1.2. Πρωτοβουλία

6.1.3. Δεκτικότητα - Ανοιχτότητα

6.1.4. Αυτοπεποίθηση

6.2. Αξίες

6.2.1. Ακεραιότητα

6.2.2. Κατανόηση και σεβασμός του διαφορετικού

6.2.3. Εργασιακή ηθική

ΚΑΡΤΕΛΑ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Πολυπλοκότητα
Επαναληπτικότητα
Τυποποίηση
Συνεργασία
Χρήση μηχανών
Απαξίωση
δεξιοτήτων

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Καρτέλα αποτύπωσης δεξιοτήτων: **Πολυπλοκότητα, Επαναληπτικότητα, Τυποποίηση, Συνεργασία, Χρήση μηχανών, Απαξίωση**

Ενότητες	Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων	Πολυπλοκότητα		Επαναληπτικότητα		Τυποποίηση	
		Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε πολύπλοκα / σύνθετα εργασιακά καθήκοντα;		Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε εργασία ρουτίνας;		Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε τυποποιημένη εργασία;	
		ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (Γνώσεις ευρείας βάσης)							
1.0.1.	Γραφή, ανάγνωση, κατανόηση κειμένου στη μητρική γλώσσα						
1.0.2.	Βασικά μαθηματικά						
1.0.3.	Βασικές γνώσεις φυσικών επιστημών (αρχές φυσικής, χημείας, βιολογίας κτλ)						
1.0.4.	Βασικές γνώσεις τεχνολογιών και εφαρμογών πληροφορικής και επικοινωνιών						
1.0.5.	Ιστορία						
1.0.6.	Γεωγραφία						
1.0.7.	Βασικές γνώσεις κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών						
1.0.8.	Ξένη γλώσσα						
1.0.9.	Βασικές γνώσεις που συνδέονται με την ιδιότητα του ενεργού πολίτη						
2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους - μη ειδικές επαγγελματικές)							
2.1. Γνωστικές ανώτερης τάξης							
2.1.1.	Ικανότητα συνεχούς μάθησης						
2.1.2.	Επίλυση προβλημάτων						
2.1.3.	Ανάλυση - σύνθεση						
2.1.4.	Συμπερασματική σκέψη (συλλογισμός, αιτιολόγηση, ερμηνεία)						
2.1.5.	Κριτική σκέψη						
2.1.6.	Διεπιστημονική - διαθεματική προσέγγιση						
2.1.7.	Δημιουργικότητα						
2.2. Κοινωνικο-συναισθηματικές							
2.2.1.	Ικανότητα συσχέτισης με άλλα άτομα (κοινωνικότητα)						
2.2.2.	Επικοινωνία						
2.2.3.	Διαχείριση του εαυτού						
2.2.4.	Ενσυναίσθηση						
2.3. Συστημικές							
2.3.1.	Συνεργασία, ομαδική εργασία						
2.3.2.	Αυτόνομη, ανεξάρτητη εργασία						
2.3.3.	Προσαρμοστικότητα						
2.3.4.	Υπευθυνότητα						
2.3.5.	Διαχείριση συγκρούσεων (διαχείριση καταστάσεων κρίσης)						
2.3.6.	Σχεδιασμός και οργάνωση						
2.3.7.	Διαπραγμάτευση						
2.3.8.	Λήψη αποφάσεων						
2.3.9.	Συντονισμός έργων						
2.3.10.	Ηγεσία						
2.4. Αναδυόμενες γενικές δεξιότητες							

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Καρτέλα αποτύπωσης δεξιοτήτων: **Πολυπλοκότητα, Επαναληπτικότητα, Τυποποίηση, Συνεργασία, Χρήση μηχανών, Απαξίωση**

Ενότητες

Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων

Πολυπλοκότητα		Επαναληπτικότητα		Τυποποίηση	
Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε πολύπλοκα / σύνθετα εργασιακά καθήκοντα;		Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε εργασία ρουτίνας;		Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε τυποποιημένη εργασία;	
ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ

3.	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)				
3.1.	Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες				
3.1.1.	Κατανόηση και τήρηση θεσμικού πλαισίου και κανονισμών				
3.1.2.	Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών				
3.1.3.	Επικέντρωση και προσοχή				
3.1.4.	Απομνημόνευση πληροφοριών				
3.1.5.	Μελέτη, κατανόηση και εφαρμογή οδηγιών				
3.1.6.	Προσανατολισμός στον χώρο				
3.1.7.	Υπολογισμός και διαχείριση του χρόνου				
3.1.8.	Προσανατολισμός στον πελάτη (Επηρεασμός - Πώληση - Εξυπηρέτηση)				
3.1.9.	Προσανατολισμός στην επίτευξη των στόχων				
3.1.10.	Αρχές και πρακτικές επιχειρηματικότητας				
3.2.	Φυσικός χειρισμός αντικειμένων - μετασχηματισμός υλικών				
3.2.1.	Φυσική δύναμη				
3.2.2.	Επιδεξιότητα και ακρίβεια σωματικών χειρισμών				
3.2.3.	Χρήση εργαλείων και μηχανών				
3.3.	Διαχείριση και μετασχηματισμός δεδομένων και πληροφοριών				
3.3.1.	Πρόσβαση, εξαγωγή, επεξεργασία πληροφορίας				
3.3.2.	Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων				
3.3.3.	Χρήση τεχνολογικών εφαρμογών				
3.4.	Άλλες επαγγελματικές δεξιότητες				
3.4.1.	Επιμέλεια και συντήρηση εγκαταστάσεων και υποδομών				
3.4.2.	Λειτουργία και έλεγχος εξοπλισμού και υλικών				
3.4.3.	Δέσμευση αναφορικά με την ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών				
3.4.4.	Διαχείριση οικονομικών και χρηματικών πόρων				
3.4.5.	Διδασκαλία, υποστήριξη και καθοδήγηση άλλων				
3.5.	Αναδυόμενες επαγγελματικές δεξιότητες (σε επίπεδο τομέα, κλάδου, θέματος)				

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Καρτέλα αποτύπωσης δεξιοτήτων: **Πολυπλοκότητα, Επαναληπτικότητα, Τυποποίηση, Συνεργασία, Χρήση μηχανών, Απαξίωση**

Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων	Πολυπλοκότητα		Επαναληπτικότητα		Τυποποίηση	
	Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε πολύπλοκα / σύνθετα εργασιακά καθήκοντα;		Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε εργασία ρουτίνας;		Θεωρείτε ότι αυτή η δεξιότητα αντιστοιχεί σε τυποποιημένη εργασία;	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ

4. ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο συγκεκριμένου επαγγέλματος)

4.1. Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

4.2. Αναδυόμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

Σημείωση: Οι ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες θα προκύψουν από στοχευμένη διερεύνηση με ειδικούς ή/και εργαζόμενους / εργοδότες του κλάδου ή του επαγγέλματος. Παράλληλα, εισροές που μπορούν να ληφθούν υπόψη είναι οι σχετικές αναφορές στα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα και οι δεξιότητες που περιλαμβάνονται στην ταξινόμηση ESCO. Ως προς τις αναδυόμενες δεξιότητες περιλαμβάνονται εκείνες που αναμένεται η σημασία τους να αυξηθεί έντονα τα επόμενα έτη.

5. ΕΥΡΥΤΕΡΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

5.0.1. Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση

5.0.2. Περιβαλλοντική μέριμνα και προστασία

5.0.3. Μέριμνα για τη υγεία και ασφάλεια στην εργασία

5.0.4. Διασφάλιση της δημόσιας υγείας και προστασία του καταναλωτή

5.0.5. Σεβασμός και προστασία των προσωπικών δεδομένων

6. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ & ΑΞΙΕΣ

6.1. Προσωπικά χαρακτηριστικά / Στάσεις - Συμπεριφορές

6.1.1. Αξιοπιστία

6.1.2. Πρωτοβουλία

6.1.3. Δεκτικότητα - Ανοιχτότητα

6.1.4. Αυτοπεποίθηση

6.2. Αξίες

6.2.1. Ακεραιότητα

6.2.2. Κατανόηση και σεβασμός του διαφορετικού

6.2.3. Εργασιακή ηθική

ΚΑΡΤΕΛΑ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Απόκτηση
δεξιοτήτων

Ενότητες

Κατηγορία (είδος) δεξιότητας

Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο καταλληλότερος τρόπος απόκτησης αυτής της δεξιότητας; (επισημάνετε έναν τρόπο, αυτόν που θεωρείτε σημαντικότερο)

Εκπαίδευση Κατάρτιση Μαθητεία Επαγγελματική εμπειρία

1. ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (Γνώσεις ευρείας βάσης)				
1.0.1.	Γραφή, ανάγνωση, κατανόηση κειμένου στη μητρική γλώσσα			
1.0.2.	Βασικά μαθηματικά			
1.0.3.	Βασικές γνώσεις φυσικών επιστημών (αρχές φυσικής, χημείας, βιολογίας κτλ)			
1.0.4.	Βασικές γνώσεις τεχνολογιών και εφαρμογών πληροφορικής και επικοινωνιών			
1.0.5.	Ιστορία			
1.0.6.	Γεωγραφία			
1.0.7.	Βασικές γνώσεις κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών			
1.0.8.	Ξένη γλώσσα			
1.0.9.	Βασικές γνώσεις που συνδέονται με την ιδιότητα του ενεργού πολίτη			
2. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους - μη ειδικές επαγγελματικές)				
2.1. Γνωστικές ανώτερης τάξης				
2.1.1.	Ικανότητα συνεχούς μάθησης			
2.1.2.	Επίλυση προβλημάτων			
2.1.3.	Ανάλυση - σύνθεση			
2.1.4.	Συμπερασματική σκέψη (συλλογισμός, αιτιολόγηση, ερμηνεία)			
2.1.5.	Κριτική σκέψη			
2.1.6.	Διεπιστημονική - διαθεματική προσέγγιση			
2.1.7.	Δημιουργικότητα			
2.2. Κοινωνικο-συναισθηματικές				
2.2.1.	Ικανότητα συσχέτισης με άλλα άτομα (κοινωνικότητα)			
2.2.2.	Επικοινωνία			
2.2.3.	Διαχείριση του εαυτού			
2.2.4.	Ενσυναίσθηση			
2.3. Συστημικές				
2.3.1.	Συνεργασία, ομαδική εργασία			
2.3.2.	Αυτόνομη, ανεξάρτητη εργασία			
2.3.3.	Προσαρμοστικότητα			
2.3.4.	Υπευθυνότητα			
2.3.5.	Διαχείριση συγκρούσεων (διαχείριση καταστάσεων κρίσης)			
2.3.6.	Σχεδιασμός και οργάνωση			
2.3.7.	Διαπραγμάτευση			
2.3.8.	Λήψη αποφάσεων			
2.3.9.	Συντονισμός έργων			
2.3.10.	Ηγεσία			
2.4. Αναδυόμενες γενικές δεξιότητες				

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Καρτέλα αποτύπωσης δεξιοτήτων: **Απόκτηση**

Ενότητες	Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων	Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο καταλληλότερος τρόπος απόκτησης αυτής της δεξιότητας; (επισημανάτε έναν τρόπο, αυτόν που θεωρείτε σημαντικότερο)			
		Εκπαίδευση	Κατάρτιση	Μαθητεία	Επαγγελματική εμπειρία
3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)					
3.1. Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες					
3.1.1.	Κατανόηση και τήρηση θεσμικού πλαισίου και κανονισμών				
3.1.2.	Ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών				
3.1.3.	Επικέντρωση και προσοχή				
3.1.4.	Απομνημόνευση πληροφοριών				
3.1.5.	Μελέτη, κατανόηση και εφαρμογή οδηγιών				
3.1.6.	Προσανατολισμός στον χώρο				
3.1.7.	Υπολογισμός και διαχείριση του χρόνου				
3.1.8.	Προσανατολισμός στον πελάτη (Επηρεασμός - Πώληση - Εξυπηρέτηση)				
3.1.9.	Προσανατολισμός στην επίτευξη των στόχων				
3.1.10.	Αρχές και πρακτικές επιχειρηματικότητας				
3.2. Φυσικός χειρισμός αντικειμένων - μετασχηματισμός υλικών					
3.2.1.	Φυσική δύναμη				
3.2.2.	Επιδεξιότητα και ακρίβεια σωματικών χειρισμών				
3.2.3.	Χρήση εργαλείων και μηχανών				
3.3. Διαχείριση και μετασχηματισμός δεδομένων και πληροφοριών					
3.3.1.	Πρόσβαση, εξαγωγή, επεξεργασία πληροφορίας				
3.3.2.	Αξιολόγηση, ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και δεδομένων				
3.3.3.	Χρήση τεχνολογικών εφαρμογών				
3.4. Άλλες επαγγελματικές δεξιότητες					
3.4.1.	Επιμέλεια και συντήρηση εγκαταστάσεων και υποδομών				
3.4.2.	Λειτουργία και έλεγχος εξοπλισμού και υλικών				
3.4.3.	Δέσμευση αναφορικά με την ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών				
3.4.4.	Διαχείριση οικονομικών και χρηματικών πόρων				
3.4.5.	Διδασκαλία, υποστήριξη και καθοδήγηση άλλων				
3.5.	Αναδυόμενες επαγγελματικές δεξιότητες (σε επίπεδο τομέα, κλάδου, θέματος)				

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Καρτέλα αποτύπωσης δεξιοτήτων: **Απόκτηση**

Ενότητες

Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων

Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο καταλληλότερος τρόπος απόκτησης αυτής της δεξιότητας; (επισημάνετε έναν τρόπο, αυτόν που θεωρείτε σημαντικότερο)

Εκπαίδευση Κατάρτιση Μαθητεία Επαγγελματική εμπειρία

4. ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο συγκεκριμένου επαγγέλματος)

4.1. Υφιστάμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

4.2. Αναδυόμενες ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες

Σημείωση: Οι ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες θα προκύψουν από στοχευμένη διερεύνηση με ειδικούς ή/και εργαζόμενους / εργοδότες του κλάδου ή του επαγγέλματος. Παράλληλα, εισροές που μπορούν να ληφθούν υπόψη είναι οι σχετικές αναφορές στα πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα και οι δεξιότητες που περιλαμβάνονται στην ταξινόμηση ESCO. Ως προς τις αναδυόμενες δεξιότητες περιλαμβάνονται εκείνες που αναμένεται η σημασία τους να αυξηθεί έντονα τα επόμενα έτη.

5. ΕΥΡΥΤΕΡΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

5.0.1. Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση

5.0.2. Περιβαλλοντική μέριμνα και προστασία

5.0.3. Μέριμνα για τη υγεία και ασφάλεια στην εργασία

5.0.4. Διασφάλιση της δημόσιας υγείας και προστασία του καταναλωτή

5.0.5. Σεβασμός και προστασία των προσωπικών δεδομένων

6. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ & ΑΞΙΕΣ

6.1. Προσωπικά χαρακτηριστικά / Στάσεις - Συμπεριφορές

6.1.1. Αξιοπιστία

6.1.2. Πρωτοβουλία

6.1.3. Δεκτικότητα - Ανοιχτότητα

6.1.4. Αυτοπεποίθηση

6.2. Αξίες

6.2.1. Ακεραιότητα

6.2.2. Κατανόηση και σεβασμός του διαφορετικού

6.2.3. Εργασιακή ηθική

ΚΑΡΤΕΛΑ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Ψηφιακές
δεξιότητες

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Καρτέλα αποτύπωσης δεξιοτήτων: **Ψηφιακές Δεξιότητες**

Ενότητες	Κατηγορία (είδος) δεξιοτήτων	Επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων		
		Βασικός Χρήστης	Ανεξάρτητος Χρήστης	Έμπειρος Χρήστης
7. ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (βάσει Europass)				
7.0.1.	Επεξεργασία δεδομένων			
7.0.2.	Επικοινωνία			
7.0.3.	Δημιουργία περιεχομένου			
7.0.4.	Ασφάλεια			
7.0.5.	Επίλυση προβλημάτων			

ISBN : 978-618-5025-88-5



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

