

# HABILIDADES PROFESIONALES, COMPETENCIAS Y FORMACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO

Tania Yakelyn Cala Peguero  
Petros Gougoulakis  
(Compiladores)

Λιντζέρης, Π. (2023). Ευρωπαϊκή στρατηγική δεξιοτήτων: Έννοιες και τυπολογίες, θεωρητικά θεμέλια, θεσμική αρχιτεκτονική και πολιτικές προτεραιότητες. Στο Tania Yakelyn Cala Peguero & Petros Gougoulakis (Επιμ.) (2023). *Επαγγελματικές δεξιότητες, ικανότητες και κατάρτιση για την επιχειρηματικότητα*. Κέντρο για την Μελέτη των Εκπαιδευτικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Hermanos Saíz Montes de Oca de Pinar del Río, σελ. 345–364. Pinar del Río, Cuba: Editorial LiberCiencia & La Habana, Cuba: Editorial Universitaria

# Ευρωπαϊκή στρατηγική δεξιοτήτων: Έννοιες και τυπολογίες, θεωρητικά θεμέλια, θεσμική αρχιτεκτονική και πολιτικές προτεραιότητες\*

Παρασκευάς Λιντζέρης

## 1. Εισαγωγή

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες οι δεξιότητες έχουν αποτελέσει, σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, κεντρικό θέμα του ευρύτερου δημόσιου διαλόγου, αλλά και ειδικότερα του χώρου έρευνας και πολιτικής που τέμνει δυο διαφορετικά συστήματα θεσμών και κοινωνικών πρακτικών: του εκπαιδευτικού συστήματος, ιδίως της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της εκπαίδευσης των ενηλίκων από τη μια μεριά και του παραγωγικού συστήματος και της δομής απασχόλησης που αντιστοιχεί σε αυτό (περιεχόμενα και μορφές της εργασίας και ανεργία) από την άλλη.

Έτσι, εξαιτίας του ότι οι δεξιότητες συνδέουν την εκπαίδευση και κατάρτιση (άρα τις διεργασίες οργανωμένης μάθησης) με την εργασία (δηλ. την εφαρμογή των διαθέσιμων δεξιοτήτων, αλλά και την απόκτηση νέων μέσω της εργασιακής εμπειρίας), οι ερευνητές τις εξετάζουν από δύο πλευρές, αφενός από τη πλευρά των «εκροών» των εκπαιδευτικών συστημάτων (δηλ. των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων όπως εκφράζονται στα πιστοποιητικά σπουδών) ως προσφορά δεξιοτήτων από τα άτομα και αφετέρου από την πλευρά της δομής της απασχόλησης, ως ζήτηση δεξιοτήτων από τις επιχειρήσεις.

Από την άποψη αυτή, οι δεξιότητες, ως αντικείμενο κριτικής έρευνας, φαίνεται να βρίσκονται διαρκώς στο σημείο τομής μεταξύ της εκπαιδευτικής και της παραγωγικής λειτουργίας και οι

---

\* Αρχική δημοσίευση στα ισπανικά ως Lintzeris, P. (2023) Estrategias europeas de habilidades: conceptos y tipologías, fundamentos teóricos, estructura institucional y prioridades políticas. Tania Yakelyn Cala Peguero y Petros Gougoulakis (compiladores), Habilidades profesionales, competencias y formación para el emprendimiento. Pinar del Río: Editorial LiberCiencia. La Habana: Editorial Universitaria, 2023. ISBN versión digital 978-959-16-5055-9

προσπάθειες κατανόησης της φύσης και του ρόλου τους, ιδίως στις μέρες μας που χαρακτηρίζονται από σημαντικούς μετασχηματισμούς στην εργασία, εγείρουν ερωτήματα όπως «ποιες δεξιότητες χρειάζεται η αγορά εργασίας σήμερα, αλλά και στο ορατό μέλλον;», «ικανοποιούν οι δεξιότητες που αναπτύσσουν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης τις ανάγκες του παραγωγικού συστήματος στην φάση του επιταχυνόμενου τεχνολογικού μετασχηματισμού;», «ποιες αλλαγές στην τεχνολογία και την οικονομία χρειάζεται να ληφθούν υπόψη από τους σχεδιαστές εκπαιδευτικών προγραμμάτων;».

Ερωτήματα σαν και αυτά σε καμιά περίπτωση δεν είναι πολιτικά ουδέτερα, ούτε παραπέμπουν σε κάποια κατά φαντασίαν «αντικειμενική» κοινωνική επιστήμη υπεράνω ανταγωνισμών και αντικρουόμενων κοινωνικών συμφερόντων. Αντιθέτως, συναρτώνται με το εκάστοτε κοινωνικό και ιστορικό πλαίσιο και οι απαντήσεις σε αυτά διαφοροποιούνται αναλόγως της ιδεολογικής αφετηρίας και της πολιτικής σκοπιάς από τις οποίες εξετάζονται.

Στο κείμενο που ακολουθεί θα αποσαφηνιστεί και θα οριοθετηθεί η έννοια της δεξιότητας, θα παρουσιαστεί συνοπτικά η σύνθεση του μείγματος των δεξιοτήτων που θεωρείται ότι πρέπει να συμπεριλαμβάνονται σχεδόν σε κάθε ενέργεια εκπαίδευσης και κατάρτισης, θα επισημανθούν οι θεωρητικές αφετηρίες των πολιτικών δεξιοτήτων, θα επιχειρηθεί μια ερμηνεία για την αύξηση του πολιτικού ενδιαφέροντος για τις δεξιότητες, θα κατονομαστούν οι βασικοί μηχανισμοί παραγωγής λόγου και έμπρακτης προώθησης και στήριξης των πολιτικών δεξιοτήτων και τέλος θα παρουσιαστούν και θα αναλυθούν οι κατευθύνσεις και η θεσμική αρχιτεκτονική των στρατηγικών δεξιοτήτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

## 2. Η έννοια της δεξιότητας

Ο όρος «δεξιότητα» έχει μακρά ιστορία, συνδέεται με πολλαπλούς εννοιολογικούς προσδιορισμούς καθώς χρησιμοποιείται από διαφορετικά επιστημονικά πεδία (πχ Οικονομική επιστήμη, Κοινωνιολογία, Ψυχολογία, Κοινωνικές Επιστήμες, Διοίκηση επιχειρήσεων κλπ) και τα τελευταία χρόνια έχει αποτελέσει κεντρικό στοιχείο τόσο των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων, όσο και των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης.

Σύμφωνα με έναν ευρέως χρησιμοποιούμενο ορισμό δεξιότητα (skill) είναι «η ικανότητα (ability) εφαρμογής γνώσεων και χρησιμοποίησης τεχνογνωσίας (know-how) για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων» (Cedefop (2014). Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (European Union, 2018) οι δεξιότητες περιγράφονται ως γνωστικές (cognitive), οι οποίες περιλαμβάνουν τη χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης και πρακτικές (practical), οι οποίες περιλαμβάνουν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων.

Η έννοια της δεξιότητας συνήθως συναντάται δίπλα σε – αλλά και διακρίνεται από – δυο όμορες έννοιες, τη γνώση (knowledge), η οποία νοείται ως το αποτέλεσμα της αφομοίωσης της πληροφορίας διά μέσου της μάθησης και θεωρείται ένα σύνολο γεγονότων, αρχών, θεωριών και πρακτικών που σχετίζονται με έναν τομέα μελέτης ή εργασίας και την ικανότητα (competence), η οποία αναφέρεται στην επάρκεια (ability) του ατόμου να εφαρμόζει τα αποτελέσματα της μάθησης

σε ένα καθορισμένο πλαίσιο (εκπαίδευση, εργασία, προσωπική ή επαγγελματική ανάπτυξη) ή στην αποδεδειγμένη επάρκεια του ατόμου να χρησιμοποιεί γνώσεις, δεξιότητες και προσωπικές, κοινωνικές και/ή μεθοδολογικές ικανότητες (abilities) σε εργασιακές ή εκπαιδευτικές καταστάσεις και στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. (Cedefop, 2014).

Σχετικά με την έννοια της δεξιότητας θα άξιζε να επισημανθεί ότι το νόημά της, όπως αποτυπώνεται και εκφράζεται κατά τη χρήση της, έχει μεταβληθεί τα τελευταία χρόνια. Ενώ για μεγάλο διάστημα, από το τέλος του 19ου έως το τέλος του 20ου αιώνα, συνδεόταν σαφώς με την εξειδικευμένη τεχνική επαγγελματική επάρκεια (δηλαδή την πρακτική επιδεξιότητα και όχι τόσο την «θεωρητική» γνώση), η σύγχρονη σημασιοδότησή της είναι πιο διευρυμένη και συμπεριληπτική. Έτσι, η δεξιότητα, ιδίως όταν αναφέρεται σε φράσεις όπως «πολιτικές δεξιοτήτων», «ανάπτυξη και αντιστοίχιση δεξιοτήτων», «έλλειψη δεξιοτήτων», λειτουργεί ως «έννοια – ομπρέλα» κάτω από την οποία έχουν περιέλθει όλες οι συναφείς έννοιες, ιδίως οι έννοιες γνώσεις, ικανότητες και στάσεις, αλλά και όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που θεωρούνται απαραίτητα για να προσαρμοστεί το άτομο στον μεταβαλλόμενο κόσμο, να διευκολυνθεί στην κοινωνική ένταξη και την εργασιακή του σταδιοδρομία, να υλοποιήσει τους στόχους που έχει θέσει στην προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική του ζωή (Kedra, 2003).

Εντέλει, όπως τονίζει ο Green (2013) μια πολυδιάστατη προσέγγιση θα έπρεπε να αποδίδει στις δεξιότητες τρεις χαρακτηριστικές ιδιότητες: (α) οι δεξιότητες παράγουν αξία/ες, μέσω της εργασίας (είναι παραγωγικές), (β) μπορούν να βελτιωθούν και να αυξηθούν, μέσω της εκπαίδευσης (είναι επεκτάσιμες) και (γ) η σημασία τους εξαρτάται από το ειδικό ιστορικο-κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο εκδηλώνονται (είναι κοινωνικές).

Βασική αιτία της επιλογής της έννοιας των δεξιοτήτων ως κεντρικό στοιχείο των συγχρόνων εκπαιδευτικών πολιτικών είναι πως πρόκειται για τον όρο που μας φέρνει πιο κοντά στην επικράτεια των αναγκών (ή των απαιτήσεων) του κόσμου της εργασίας και των επιχειρήσεων. Πρόκειται, για έννοια που μπορεί να αποτελέσει τον «σύνδεσμο» μεταξύ, αφενός, του εκπαιδευτικού συστήματος (ιδίως της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης) και των οργανωμένων συστημάτων μάθησης εκτός σχολείου (μαθητεία, πρακτική άσκηση) και, αφετέρου, της παραγωγικής δομής και της αγοράς εργασίας. Με την επικράτηση αυτής της νοηματοδότησης της έννοιας των δεξιοτήτων ως κρίσιμου στοιχείου της «απασχολησιμότητας» των ατόμων παραμελείται η φροντίδα για τις ανθρωπιστικές και κοινωνικές αξίες, στάσεις και συμπεριφορές που διασυνδέονται άμεσα με την τεχνική διάσταση των δεξιοτήτων και που συγκροτούν μια δυναμική συσχέτιση και ολοκληρωμένη οπτική, η οποία ενυπάρχει σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, αλλά όχι και στα ενδιαφέροντα των επιχειρήσεων (Kedra & Lintzeris, 2022).

### 3. Τυπολογίες δεξιοτήτων

Οι ερευνητές των δεξιοτήτων προσπαθώντας να κατανοήσουν και να ερμηνεύσουν τις λειτουργίες τους μέσα σε συγκεκριμένα πλαίσια (συνήθως μέσα στο πλαίσιο της εργασίας), αλλά και προκειμένου να επηρεάσουν την κατεύθυνση των εφαρμοσμένων πολιτικών δεξιοτήτων, κατασκευάζουν τυπολογίες ή κατηγοριοποιήσεις (με άλλα λόγια, ομαδοποιήσεις επιμέρους δεξιοτήτων) που

εκφράζουν υφιστάμενες ιδέες και απόψεις για τη φύση και το χαρακτήρα των δεξιοτήτων. Οι κατατάξεις αυτές ενσωματώνουν διακριτές ιδεολογικές παραδοχές και απηχούν συγκεκριμένες σημασιοδοτήσεις εκάστης ομάδας δεξιοτήτων ή και εκάστης μεμονωμένης δεξιότητας, ως εκ τούτου συνιστούν -σε κάθε επιμέρους περίπτωση τυπολογίας- ένα ειδικό πλαίσιο κατανόησης μιας ορισμένης, επιλεγείσας δέσμης διακριτών ομάδων δεξιοτήτων. Επιπροσθέτως, οι τυπολογίες επιχειρούν να αναπαραστήσουν την πολυδιάστατη φύση των δεξιοτήτων, αλλά και τις συνάφειες (συγκλίσεις) μεταξύ διαφορετικών δεξιοτήτων.

Τα τελευταία χρόνια, η επέκταση και εμβάθυνση του δημόσιου λόγου για τις δεξιότητες έχει οδηγήσει στην εκπόνηση πολλών τυπολογιών δεξιοτήτων (Lintzeris & Karalis, 2020). Η τυπική σύνθεση μιας τέτοιας τυπολογίας περιλαμβάνει συνήθως τουλάχιστον τρεις βασικές ενότητες (ή κατηγορίες) δεξιοτήτων:

- ◆ Θεμελιώδεις ή βασικές δεξιότητες: πρόκειται για τις γνώσεις και δεξιότητες που απορρέουν από την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση, και που αποτελούν το υπόβαθρο για κάθε περαιτέρω ανάπτυξη και εξειδίκευση κατά τη διάρκεια της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής.
- ◆ Ειδικές (τεχνικές) επαγγελματικές δεξιότητες, οι οποίες αναφέρονται στην τεχνική και πρακτική επιδεξιότητα σχετικά με κάποιο επάγγελμα ή ειδικό θέμα.
- ◆ Γενικές δεξιότητες (ή αλλιώς «ήπιες», διαπροσωπικές, εγκάρσιες, κοινωνικο-συναισθηματικές, «δεξιότητες ζωής»). Σε αυτές συμπεριλαμβάνονται δεξιότητες όπως η κριτική σκέψη, η προσαρμοστικότητα, η ικανότητα συνεχούς μάθησης, η συνεργασία, η ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας, η διαπραγματευτική και ηγετική ικανότητα κ.ά. Ακόμη, ως γενικές δεξιότητες αναφέρονται κάποιες προσωπικές «ποιότητες» όπως η κοινωνικότητα, η ενσυναίσθηση, η αξιοπιστία, η αυτοπεποίθηση, η δημιουργικότητα και η πρωτοβουλία.

Ιδιαίτερο στοιχείο της τρέχουσας ρητορικής για τις δεξιότητες αποτελεί η έμφαση σε τρεις δέσμες δεξιοτήτων: στις ψηφιακές και «πράσινες» δεξιότητες (στην Ευρώπη εξαιτίας της στρατηγικής της «διπλής μετάβασης»), στις δεξιότητες επιχειρηματικότητας και σε επιλεγμένες γενικές, κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες (European Commission, 2020; Cedefop, 2022).

Ειδικά για τις κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες αξιοσημείωτο είναι ότι συχνά ταυτίζονται με (υποκειμενικά) στοιχεία του χαρακτήρα, προδιαθέσεις και στάσεις οι οποίες θεωρείται ότι «πρέπει» να υιοθετούνται εμπράκτως κατά την υλοποίηση μιας δραστηριότητας (π.χ. «ενδεδειγμένες εργασιακές συμπεριφορές»). Επιπλέον, ως ζωτικής σημασίας εργασιακές δεξιότητες, εκτιμάται ότι μπορούν και είναι αναγκαίο να μετρηθούν, αποτιμηθούν και επικυρωθούν (πιστοποίηση δεξιοτήτων). Είναι ενδιαφέρον, ωστόσο, ότι από τις αναφορές στις κοινωνικές δεξιότητες (οι οποίες αρχικά, καλλιεργούνται μέσα από την οικογένεια, το σχολείο και το στενότερο κοινωνικό και πολιτισμικό περιβάλλον που το άτομο ζει) απουσιάζει η αναπτυξιακή τους διάσταση και η παραπομπή στον καθοριστικό ρόλο τους ως προς την ικανότητα του ατόμου να επιδιώξει μια αξιόβια και λειτουργική ζωή και όχι μόνο να εκτελέσει αποτελεσματικά μια εργασία ή να ασκεί ένα επάγγελμα.

Ταυτοχρόνως, με την επίμονη υπογράμμιση της ιδιαίτερης σημασίας των κοινωνικο-συναισθηματικών δεξιοτήτων στους σύγχρονους χώρους εργασίας -ισχυρισμός που προωθείται

στις μέρες μας «επιθετικά» από τον επίσημο λόγο περί δεξιοτήτων- συντελείται αφενός ένας «ιδεολογικός εποικισμός» όλου του βιόκοσμου (δηλαδή όλων των πεδίων της ζωής) από την ιδιαίτερη ηθική, τις νοοτροπίες και τον ευρύτερο «πολιτισμό» των αγορών και της σύγχρονης -εξαρτημένης και αλλοτριωτικής- εργασίας, αφετέρου ενισχύεται η τάση προς μια (οιονεί αναγκαστική) «μαθησιοποίηση» (learnification) (Biesta, 2018), όλης της κοινωνικής ζωής, με την έννοια του ότι η μάθηση μετατρέπεται, από κοινωνικό δικαίωμα και δυνατότητα προσωπικής και συλλογικής ανάπτυξης και ελευθερίας, σε ατομική υποχρέωση για προσαρμογή σε ετεροπροσδιοριζόμενες και διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες. Επιπλέον, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων από τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης εστιάζεται μονομερώς στην τεχνική και εργαλειακή πτυχή της μάθησης και παραγνωρίζει συστηματικά την αξιακή και ηθική διάσταση (Lintzeris, 2022), η οποία ωστόσο αποτελεί ζωτικό στοιχείο της ποιότητας, αλλά και της κοινωνικής σημασίας των επαγγελματικών έργων.

## 4. Θεωρητικά θεμέλια των πολιτικών δεξιοτήτων

Για τους ερευνητές που προέρχονται από τα πεδία της Οικονομικής επιστήμης, της Κοινωνιολογίας της εργασίας, της Οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων και της Πολιτικής επιστήμης, οι δεξιότητες εξετάζονται κυρίως ως ιδιότητα του παραγωγικού συντελεστή εργασία και ειδικότερα ως προσδιοριστικά στοιχεία της ποιότητας και της εξειδίκευσης του παράγοντα εργασιακή δύναμη, δηλαδή της ανθρώπινης ικανότητας προς εργασία. Οι θεωρίες μάθησης, η εκπαιδευτική ψυχολογία και οι θεωρίες της εκπαίδευσης ενηλίκων, από την άλλη μεριά, εξετάζουν τις δεξιότητες όχι μόνο ως προς την προοπτική της άσκησης ενός επαγγέλματος, αλλά και ως παράγοντες προσωπικής ανάπτυξης και συγκρότησης κοινωνικής ταυτότητας.

Η διαφορά προσέγγισης ανάμεσα στα επιστημονικά πεδία που εξετάζουν τις δεξιότητες οφείλεται στα διαφορετικά ερευνητικά ερωτήματα κάθε επιστήμης, αλλά και την ιδιαίτερη ιδεολογική οπτική της κάθε επιμέρους θεωρίας. Για τις επιστήμες της εκπαίδευσης το ερώτημα είναι πώς αποκτώνται και αναπτύσσονται οι δεξιότητες στα οργανωμένα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά και στο πλαίσιο της εργασιακής εμπειρίας. Για την Οικονομική επιστήμη το ερώτημα είναι πώς ευθυγραμμίζονται οι δεξιότητες με τις ανάγκες της δομής απασχόλησης και ακολούθως πώς ενεργοποιούνται από το παραγωγικό σύστημα συμβάλλοντας στη δημιουργία οικονομικών αξιών. Για την Πολιτική επιστήμη, ειδικότερα για την συγκριτική πολιτική οικονομία, οι θεσμοί και τα συστήματα ανάπτυξης δεξιοτήτων αποτελούν σημαντική ένδειξη της μορφής μακροοικονομικής διαχείρισης που υιοθετείται, αλλά και του επιπέδου και της ποιότητας των κοινωνικών πολιτικών κάθε κράτους. Για την Κοινωνιολογία της εργασίας ερευνητικό επίκεντρο είναι το πώς εμπλέκονται οι δεξιότητες στην παραγωγική λειτουργία της επιχείρησης, μέσω της ανάλυσης της εργασιακής διαδικασίας, εάν οδηγούν στην περαιτέρω ειδίκευση ή την αποειδίκευση των εργαζομένων, πώς συμβάλλουν στην στρωματοποίηση (ταξική διάρθρωση) της κοινωνίας και στη σχέση κεφαλαίου - εργασίας και πώς ο χαρακτηρισμός κάποιων εργασιών ως «ειδικευμένων» (δηλαδή εργασιακών καθηκόντων που απαιτούν ειδικές δεξιότητες) ή ως εργασιών «ανωτέρου επιπέδου» είναι συχνά όχι «εσωτερικό» (εγγενές) στοιχείο της σύνθετης φύσης μιας εργασίας, αλλά αποτέλεσμα «εξωτερικών» ιεραρχικών κοινωνικών προσδιορισμών.

Το θεωρητικό πλαίσιο που επηρεάζει κυρίως τις πολιτικές δεξιοτήτων εδώ και δεκαετίες είναι τα νεοκλασικά οικονομικά. Εντός του διανοητικού περιβάλλοντος των νεοκλασικών οικονομικών στον διάλογο για τις δεξιότητες επικρατούν ειδικότερα οι θεωρήσεις της ενδογενούς ανάπτυξης, οι -σουμπετεριανής προέλευσης- προσεγγίσεις για τον ιδιαίτερο ρόλο της καινοτομίας και της γνώσης στην οικονομική ανάπτυξη και περισσότερο όλων η θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου. Κοινό στοιχείο και των τριών προσεγγίσεων είναι η πεποίθηση ότι η επένδυση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση έχει καθοριστική συμβολή τόσο στην επαγγελματική και εισοδηματική επίδοση του ατόμου όσο και στη μεγέθυνση της οικονομίας ως σύνολο. Σύμφωνα με τις εν λόγω θεωρήσεις, αφού αυτός που ωφελείται από την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων πρώτιστα και μακροπρόθεσμα είναι ο μεμονωμένος άνθρωπος, η επένδυση στην εκπαίδευση βαρύνει κατά κύριο λόγο το ίδιο το άτομο, κατά συνέπεια, πρέπει με προσωπική ευθύνη, ευελιξία και προσαρμοστικότητα να φροντίζει ώστε να διατηρεί τις δεξιότητές του επικαιροποιημένες και αντίστοιχες με τις εκάστοτε τρέχουσες ανάγκες των επιχειρήσεων. Έτσι, η πορεία από την «δημόσια εκπαίδευση για όλους» προς την «διά βίου μάθηση» εξελίχθηκε σε μια διαδρομή συρρίκνωσης των δημόσιων εκπαιδευτικών πολιτικών, αύξησης της ιδιωτικής δαπάνης για την συνεχή επαγγελματική κατάρτιση και εξατομίκευσης των μαθησιακών διαδρομών.

Η θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου έχει δεχθεί έντονη κριτική από το σύνολο των «ετερόδοξων» οικονομικών, κοινωνικών και εκπαιδευτικών θεωριών (Bowles & Gintis, 1975; Tan, 2014). Ακόμη πιο σημαντικό όμως είναι ότι από τις αρχές του 21ου αιώνα, μερικές από τις μέχρι τότε «ασφαλείς παραδοχές» της θεωρίας άρχισαν να αμφισβητούνται (Brown et al., 2011). Η βασική ιδέα περί ευθύγραμμης και θετικής συνάρτησης μεταξύ της σημερινής επένδυσης στην εκπαίδευση και των μελλοντικών αποδόσεων σε ατομικό και συνολικό επίπεδο (εθνική οικονομία), άρχισε να μην επιβεβαιώνεται από την πραγματικότητα, όχι μόνο κατά την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008, αλλά και πριν από αυτήν. Οι προσδοκίες για ανοδική κοινωνική κινητικότητα μέσω της εκπαίδευσης, που για πολλές δεκαετίες καλλιεργήθηκαν από τις πολιτικές και επιχειρηματικές ελίτ άρχισαν να μην εκπληρώνονται για μεγάλο μέρος της «μεσαίας τάξης» και φυσικά των χαμηλότερων εισοδηματικά στρωμάτων. Ωστόσο, ανεξαρτήτως της ερμηνευτικής εμβέλειας της θεωρίας ως προς το ερώτημα της μελλοντικής απόδοσης της επένδυσης στην εκπαίδευση, ένα πιο σημαντικό πρόβλημα εντοπίζεται στην αφετηριακή της παραδοχή ότι η βασική -αν όχι η αποκλειστική- αποστολή της εκπαίδευσης συνίσταται στην απόκτηση των τεχνικών επαγγελματικών δεξιοτήτων που χρειάζεται η παραγωγική οικονομική δραστηριότητα και που είναι ακριβώς το στοιχείο της «επένδυσης στην εκπαίδευση» που εξασφαλίζει δια της εργασίας την προοπτική για υψηλότερα επίπεδα εισοδήματος και κατανάλωσης στο μέλλον. Από αυτή την άποψη, η ιδέα -και πολύ περισσότερο οι πρακτικές- συρρίκνωσης της εκπαίδευσης σε δραστηριότητα απολύτως υπαγόμενη στις προτεραιότητες της καπιταλιστικής οικονομίας, η οποία αποτελεί συστατική συνθήκη των πολιτικών δεξιοτήτων που επικρατούν στις μέρες μας, σχετίζεται άμεσα με θεμελιώδεις παραδοχές της θεωρίας του ανθρωπίνου κεφαλαίου.

## 5. Η αύξηση του πολιτικού ενδιαφέροντος για τις δεξιότητες

Ο κύριος λόγος που οι δεξιότητες έχουν αναδειχθεί σε αντικείμενο έντονου πολιτικού ενδιαφέροντος είναι το γεγονός ότι έχουν επέλθει -και αναμένεται να επέλθουν ακόμη περισσότερες- αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία, στις μορφές εργασίας, στα μοντέλα οργάνωσης των επιχειρήσεων, στα πρότυπα καταναλωτικής συμπεριφοράς και κατ' επέκταση σε όλο το εύρος της κοινωνικής ζωής. Παράλληλα, οι αλληπάλληλες οικονομικές υφέσεις και κρίσεις σε συνδυασμό με τις αυξανόμενες γεωπολιτικές αναστατώσεις και τις συνέπειες της πανδημίας του COVID-19, σκιαγραφούν ένα ταραγμένο περιβάλλον με αβέβαιες προοπτικές, σε τοπικό και διεθνές επίπεδο.

Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο αναφοράς, οι πιο βασικοί παράγοντες οικονομικών, κοινωνικών και εργασιακών μετασχηματισμών είναι η τεχνολογική αλλαγή, η κλιματική κρίση, η μεγέθυνση των εισοδηματικών ανισοτήτων, η διεθνοποίηση των οικονομιών, η μεταβολή στην κλαδική διάρθρωση των οικονομιών (π.χ. η αύξηση του τομέα των υπηρεσιών σε πολλές χώρες), η δημογραφικές εξελίξεις (ιδίως η γήρανση του πληθυσμού σε πολλές χώρες και η προβλεπόμενη μείωση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας στις αναπτυσσόμενες οικονομίες), οι αυξημένες μεταναστευτικές και προσφυγικές ροές, οι γεωπολιτικές αναταράξεις και οι συνέπειες τους.

Ιδιαίτερα πρέπει να τονιστεί πως σε κάθε περίοδο που συντελούνται αξιοσημείωτες αλλαγές στην εργασιακή διαδικασία (κυρίως λόγω τεχνολογικών αλλαγών), οι γνώσεις και δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού επανέρχονται στο προσκήνιο του κοινωνικού και ακαδημαϊκού διαλόγου, κυρίως επειδή θεωρείται ότι οι δεξιότητες των εργαζομένων (α) αποτελούν καθοριστικό παράγοντα της παραγωγικότητας της εργασίας, (β) συνδέονται με την επιτυχή ανάδυση και υιοθέτηση τεχνολογικών και οργανωτικών καινοτομιών και (γ) η κατοχή τους αποτελεί προϋπόθεση εξειδικευμένης εργασίας υψηλής προστιθέμενης αξίας για την οικονομία (Lintzeris, 2020). Έτσι, οι εξελίξεις στην οικονομία και την εργασία προκαλούν αυξημένη παρακίνηση για προσαρμογές στις δεξιότητες των ατόμων ώστε να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της εποχής. Οι προσαρμογές αυτές, στο πλαίσιο της επικρατούσας πολιτικής ρητορικής, παίρνουν συνήθως δυο μορφές: του εκσυγχρονισμού των υφιστάμενων δεξιοτήτων (upskilling) ώστε να ταιριάξουν με τα μεταβεβλημένα εργασιακά καθήκοντα ή της συνολικής επανακατάρτισης (reskilling) με στόχο την απόκτηση ενός νέου σώματος γνώσεων και δεξιοτήτων για την αλλαγή επαγγέλματος.

Ωστόσο, είναι χρήσιμο να μην ξεχνάμε ότι οι πολιτικές για την αναβάθμιση ή την αναπροσαρμογή των δεξιοτήτων αποτελούν, σε μεγάλο βαθμό, δευτερογενή συνέπεια, μιας πρωτογενούς κοινωνικο-οικονομικής αλλαγής που συντελείται στις μέρες μας: του τεχνολογικού μετασχηματισμού που προκαλεί, με την εισαγωγή αυτοματισμών και ψηφιακών εφαρμογών, την αποειδίκευση των εργαζομένων και την υποβάθμιση της εργασίας (Braverman, 1998), δεδομένου φυσικά του προσανατολισμού της «οικονομίας της αγοράς» στην ασυγκράτητη συσσώρευση, στο κυνήγι της αύξησης της παραγωγικότητας και στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη κερδοφορία των ολίγων. Στο περιβάλλον ενός τέτοιου τρόπου παραγωγής, ανταλλαγής και κατανάλωσης, οι κατευθύνσεις και οι χρήσεις της τεχνολογίας υπάγονται στις προτεραιότητες της καπιταλιστικής ρύθμισης των κοινωνικο-οικονομικών υποθέσεων (MacKenzie & Wajcman, 2009), με προφανείς αρνητικές συνέπειες για τη εργασία και τη ζωή της πλειονότητας των εργαζομένων.



Το ότι οι δεξιότητες έχουν ανέλθει ψηλά στην ατζέντα των πολιτικών προτεραιοτήτων παγκοσμίως φαίνεται -μεταξύ άλλων- από το γεγονός ότι έχουν συσταθεί ειδικοί μηχανισμοί παραγωγής θεωρίας και πολιτικής αποκλειστικά για το εν λόγω θέμα. Έτσι, οι μεγαλύτεροι διεθνείς οργανισμοί όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO, 2018), ο Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (OECD, 2019), η Παγκόσμια Τράπεζα, φορείς όπως το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF), πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα έχουν συστήσει αντίστοιχα τμήματα και υπηρεσίες, οι οποίες παράγουν έναν τεράστιο όγκο ερευνητικών δεδομένων, υλικών τεκμηρίωσης, πορισμάτων και συστάσεων, υλικά στη βάση των οποίων καλούνται να προσαρμόσουν τις πολιτικές τους, ειδικότερα τα εκπαιδευτικά τους συστήματα, οι επιμέρους χώρες. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, επίσης, με ειδικές αποφάσεις και μέσω των σχετικών με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση οργανισμών της ([CEDEFOP](#), [ETF](#)) και κατ' επέκταση όλα τα κράτη-μέλη έχουν δημιουργήσει μηχανισμούς ανάπτυξης στρατηγικών και εφαρμογής πολιτικών δεξιοτήτων.

Επομένως, η συντριπτική πλειονότητα του λόγου, δηλαδή της επιστημονικής έρευνας, της θεωρητικής και εμπειρικής θεμελίωσης και των κειμένων πολιτικής για τις δεξιότητες παράγεται από έναν σχετικά μικρό αριθμό οργανισμών και ερευνητικών ινστιτούτων μεγάλης, ωστόσο, επιρροής και στη συνέχεια διαχέεται συστηματικά τόσο προς τους λήπτες αποφάσεων όσο και προς το σύνολο των πολιτών, μέσω των επικοινωνιακών δικτύων και φυσικά μέσω των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Παράλληλα, μια θεμελιώδης υλική δύναμη που κινεί τις πολιτικές δεξιοτήτων είναι η γενναιόδωρη υποστήριξη των σχετικών πρωτοβουλιών από τις πιο σημαντικές χρηματοδοτικές πηγές όπως είναι για την Ευρώπη το [Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο](#) (το οποίο στη περίπτωση της Ελλάδας διοχετεύεται μέσω του Εταιρικού Συμφώνου Περιφερειακής Ανάπτυξης 2021-2027 - [ΕΣΠΑ](#)) και το νεοσύστατο [Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας](#). Η ένταξη των πολιτικών πρωτοβουλιών για τις δεξιότητες στα προαναφερόμενα χρηματοδοτικά σχήματα ασκεί καθοριστική επίδραση στη στοχοθεσία και το περιεχόμενό τους, αφού μόνο ότι συνάδει με τις επίσημες και αναλυτικά διατυπωμένες κατευθύνσεις και άξονες πολιτικής της Ε.Ε. τυγχάνει χρηματοδοτικής υποστήριξης.

## 6. Βασικές κατευθύνσεις και θεσμική αρχιτεκτονική των πολιτικών δεξιοτήτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η στρατηγική για τις δεξιότητες στην Ε.Ε. εκφράζεται μέσα από συγκεκριμένα κείμενα πολιτικής και επιχειρησιακές πρωτοβουλίες. Επίσης, έχει πλαισιωθεί από τη δημιουργία συγκεκριμένων δομών και θεσμικών διευθετήσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, όλες οι χώρες μέλη της Ε.Ε. έχουν επεξεργαστεί εθνικές στρατηγικές δεξιοτήτων, έχουν αναπτύξει συστήματα και έχουν συστήσει μηχανισμούς για τη διάγνωση των αναγκών σε δεξιότητες, την ανάπτυξη και την ευθυγράμμιση των δεξιοτήτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (Lalioṡi, 2019).

Αυτό που ονομάζεται στρατηγική δεξιοτήτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί στην πραγματικότητα μια πολύπλοκη δέσμη διασυνδεδεμένων μεταξύ τους πολιτικών πρωτοβουλιών και δράσεων. Για να κατανοήσει κάποιος τη «γεωγραφία των θεσμών», αλλά και τις πολλές διαστάσεις και τα διακριτά επίπεδα παρέμβασης για τις δεξιότητες πρέπει να πλοηγηθεί ανάμεσα σε

αρκετά διαφορετικά κείμενα πολιτικής, θεσμικές πρωτοβουλίες, επιχειρησιακά προγράμματα και χρηματοδοτικά πλαίσια. Εντός αυτής της πολυπλοκότητας, η οποία παρεμπιπτόντως προϋποθέτει, αλλά και συντηρεί ένα πολυάριθμο σώμα τεχνοκρατών, κεντρική πολιτική πρωτοβουλία αποτελεί το [European Skill Agenda](#). Το European Skill Agenda είναι ένα πρόγραμμα διάρκειας πέντε ετών που ξεκίνησε το 2016 (European Commission, 2016) και ανανεώθηκε το 2020 (European Commission, 2020). Περιλαμβάνει 12 δράσεις καταναμημένες σε τέσσερις ενότητες (βλ. Πίνακας 1).

Πίνακας 1: European Skills Agenda 2020–2025

#### **i. Ένα κάλεσμα να ενώσουμε τις δυνάμεις μας σε μια συλλογική δράση:**

- ▶ Δράση 1: Σύμφωνο για τις Δεξιότητες

#### **ii. Δράσεις για να εξασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι έχουν τις σωστές δεξιότητες για τις θέσεις εργασίας:**

- ▶ Δράση 2: Ενίσχυση των πληροφοριών σχετικά με τις δεξιότητες
- ▶ Δράση 3: Ενωσιακή στήριξη για στρατηγικές εθνικές δράσεις αναβάθμισης των δεξιοτήτων
- ▶ Δράση 4: Πρόταση σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα
- ▶ Δράση 5: Ανάπτυξη της πρωτοβουλίας για τα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων των επιστημόνων
- ▶ Δράση 6: Δεξιότητες για τη στήριξη της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης
- ▶ Δράση 7: Αύξηση των αποφοίτων στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) και ενίσχυση των επιχειρηματικών και εγκάρσιων δεξιοτήτων
- ▶ Δράση 8: Δεξιότητες για ολόκληρη τη ζωή

#### **iii. Εργαλεία και πρωτοβουλίες για την υποστήριξη των ατόμων στη δια βίου μάθηση:**

- ▶ Δράση 9: Πρωτοβουλία για τους ατομικούς λογαριασμούς μάθησης
- ▶ Δράση 10: Μια ευρωπαϊκή προσέγγιση για τα μικροδιαπιστευτήρια
- ▶ Δράση 11: Νέα πλατφόρμα Europass

#### **iv. Πλαίσιο για την απελευθέρωση επενδύσεων σε δεξιότητες:**

- ▶ Δράση 12: Βελτίωση του ευνοϊκού πλαισίου για την απελευθέρωση των επενδύσεων των κρατών μελών και των ιδιωτικών επενδύσεων σε δεξιότητες

Πηγή: [European Commission, 2020](#)

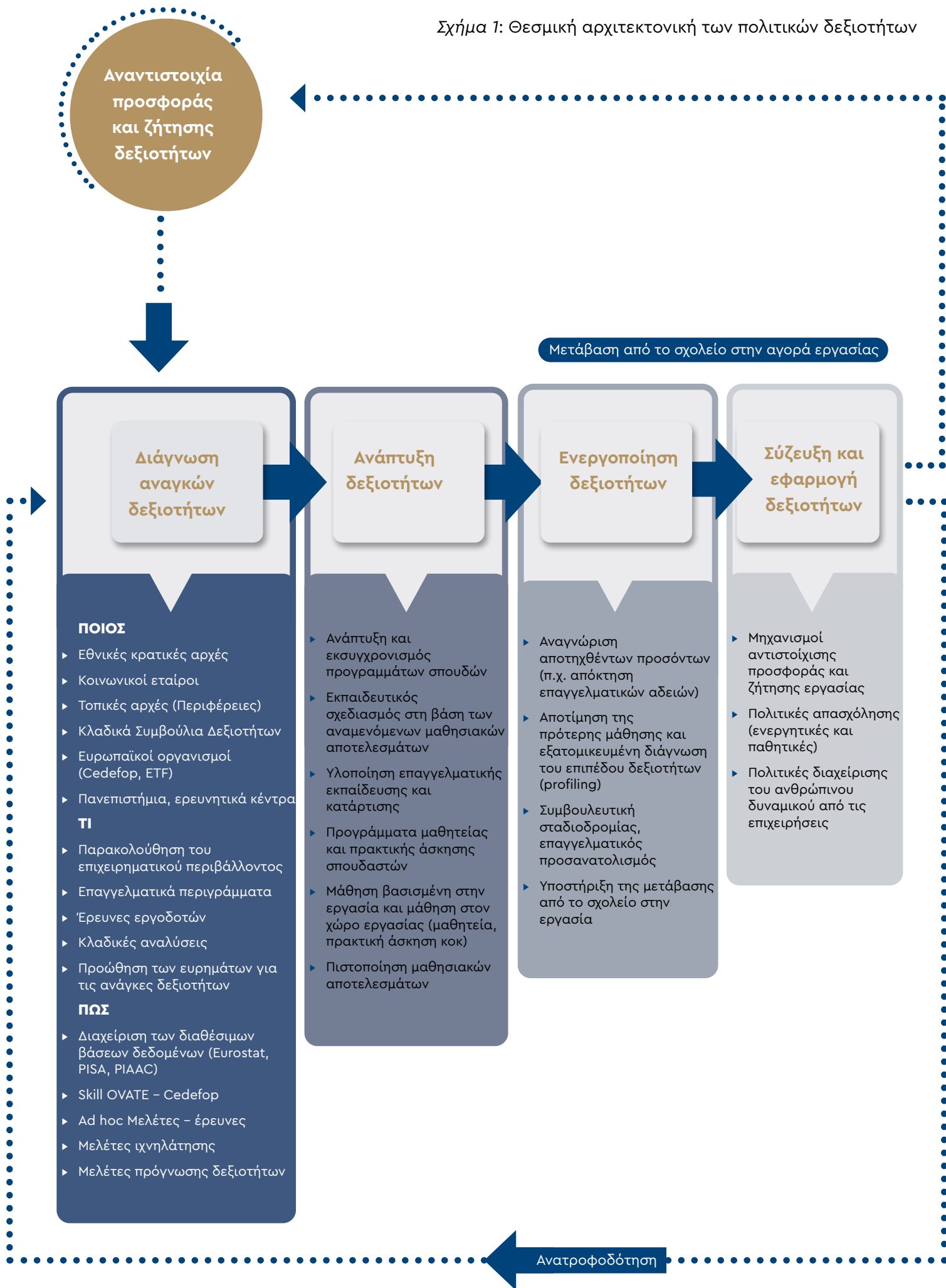
Το European Skill Agenda διαμορφώνει το περίγραμμα των πολιτικών προτεραιοτήτων της Ε.Ε. Οι δράσεις επικεντρώνουν στην συντονισμένη προσπάθεια και την ενθάρρυνση κοινών πρωτοβουλιών μεταξύ διαφορετικών χωρών και οργανισμών, στη διαμόρφωση και υλοποίηση εθνικών σχεδίων δράσης για την υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών δεξιοτήτων, στη διασύνδεση με τις πολιτικές του πράσινου και του ψηφιακού μετασχηματισμού, στην ανάπτυξη εργαλείων διευκόλυνσης των ατόμων για την απόκτηση και πιστοποίηση των δεξιοτήτων, στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία και την ενίσχυση της εκπαιδευτικής και εργασιακής κινητικότητας και τέλος στην κινητοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών χρηματοδοτικών πόρων για την υποστήριξη των δράσεων.

Προκειμένου να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα των πολιτικών δεξιοτήτων, η εφαρμογή τους συνδέεται με μια δέσμη υποστηρικτικών μηχανισμών, μεταξύ των οποίων οι σπουδαιότεροι είναι τα συστήματα παρακολούθησης και διάγνωσης των αναγκών δεξιοτήτων (βλ. την μονάδα [Skills Intelligence](#) του Cedefop), το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF), η Ευρωπαϊκή Ταξινόμηση Επαγγελμάτων και Δεξιοτήτων (ESCO), το Πλαίσιο για την διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EQAVET) και τα τυποποιημένα, κοινά ευρωπαϊκά έγγραφα [Europass](#) που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων πρότυπο βιογραφικού σημειώματος και εργαλεία αυτο-αξιολόγησης ψηφιακών δεξιοτήτων και σύγκρισης προσόντων.

Επιπλέον, οι πολιτικές δεξιοτήτων ασκούνται όχι μόνο σε γενικό ευρωπαϊκό ή περιφερειακό εθνικό επίπεδο, αλλά και σε κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο με τη δημιουργία των Sector Skills Alliances που αποτελούν διακρατικά έργα με σκοπό να επισημαίνουν αναντιστοιχίες δεξιοτήτων σε κάποιο συγκεκριμένο κλάδο και να προτείνουν εκπαιδευτικά περιεχόμενα και τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων από τους φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Οι κυριότερες θεσμικές διευθετήσεις (δομές, μηχανισμοί και κανονιστικά πλαίσια) που καλούνται να υποστηρίξουν τις πολιτικές δεξιοτήτων αρθρώνονται κατά μήκος ενός άξονα (βλ. Σχήμα 1) που ξεκινά από τη διάγνωση αναγκών επαγγελμάτων και δεξιοτήτων (συμπεριλαμβανομένης της μελέτης και παρακολούθησης των επαγγελματικών περιγραμμάτων και της ενημέρωσης των συστημάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων για τις αλλαγές στην οικονομία και την εργασία που επηρεάζουν τα περιεχόμενα της εκπαίδευσης) και συνεχίζει με τη διεργασία προσαρμογής των εκπαιδευτικών περιεχομένων, υλικών και μέσων και με την καθαυτό ανάπτυξη των δεξιοτήτων (συστήματα αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, φορείς γενικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων και μηχανισμοί πιστοποίησης προσόντων), την ενεργοποίηση των δεξιοτήτων (συστήματα και δομές επαγγελματικού προσανατολισμού, συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και υποστήριξης της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία) και τέλος την αντιστοίχιση και εφαρμογή των δεξιοτήτων στις διάφορες θέσεις εργασίας της δομής απασχόλησης της κάθε χώρας.

Σχήμα 1: Θεσμική αρχιτεκτονική των πολιτικών δεξιοτήτων



Πρωταρχικές και καίριες -αν και για πολλούς ερευνητές, πλημμελώς τεκμηριωμένες- υποθέσεις και θεμελιακές παραδοχές των τρεχουσών πολιτικών δεξιοτήτων είναι ότι

- ◆ Υπάρχει αξιοσημείωτη αναντιστοιχία προσφερόμενων και ζητούμενων δεξιοτήτων (Cedefop, 2010), ως εκ τούτου οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες τους σε προσωπικό. Οι αναντιστοιχίες μάλιστα θα τείνουν να μεγαλώνουν όσο προχωρά η διαδικασία της ψηφιοποίησης και του τεχνολογικού μετασχηματισμού.
- ◆ Η επενδυτική αφύπνιση του κεφαλαίου μετά την παρατεταμένη οικονομική κρίση και τις οικονομικές συνέπειες της πανδημίας και τώρα του πολέμου στην Ουκρανία, εμποδίζεται σε πολλές χώρες από το χαμηλό ή ακατάλληλο επίπεδο δεξιοτήτων των ατόμων και παράλληλα εκτιμάται ότι η επανειδίκευση ή η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων αναμένεται να βελτιώσει την παραγωγικότητα της εργασίας και κατά συνέπεια την ανταγωνιστικότητα και την κερδοφορία των επιχειρήσεων.
- ◆ Η στροφή των νέων προς την επαγγελματική κατάρτιση αναμένεται να μειώσει την υψηλή ανεργία και να συντομεύσει την μετάβαση από το σχολείο στην εργασία, διευκολύνοντας ταυτοχρόνως την κοινωνική τους ένταξη.

Από την άλλη μεριά, σύμφωνα με τις κριτικές που ασκούνται στην επικρατούσα αντίληψη,

- ◆ οι αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας δεν μπορούν να εξηγηθούν αποκλειστικά με τις όποιες ασυμμετρίες δεξιοτήτων διότι στην διαδικασία των επιλογών απασχόλησης συμπεριλαμβάνονται και πολλοί άλλοι παράγοντες όπως το ύψος των αμοιβών, οι συνθήκες εργασίας, οι προοπτικές εξέλιξης κτλ.
- ◆ Οι εκτιμήσεις για τις επιπτώσεις του ψηφιακού και τεχνολογικού μετασχηματισμού στα επαγγέλματα και τα περιεχόμενα των εργασιών αφενός είναι διαφοροποιημένες αναλόγως του κλάδου, του μεγέθους της επιχείρησης και άλλων παραγόντων, και αφετέρου έχουν, σε πολλές περιπτώσεις, υπερτιμηθεί. Στην πραγματικότητα η ψηφιοποίηση και η αυτοματοποίηση αναμένεται τελικά να επηρεάσουν περισσότερο κάποια επιμέρους εργασιακά καθήκοντα στο εσωτερικό των επαγγελμάτων παρά να καταργήσουν συνολικά μεγάλο αριθμό ειδικοτήτων (Lapatsioras et al., 2020).
- ◆ Η συνολική παραγωγικότητα της εργασίας που θεωρείται ο «μεγάλος κερδισμένος» των αναβαθμισμένων δεξιοτήτων δεν εξαρτάται μόνο από τις γνώσεις και ικανότητες των εργαζομένων, αλλά και από παράγοντες όπως είναι ο διαθέσιμος, κατάλληλος τεχνικός και τεχνολογικός εξοπλισμός και η οργάνωση της εργασίας στο εσωτερικό της παραγωγικής μονάδας (Lintzeris, 2017).
- ◆ Οι πολιτικές παρεμβάσεις για τις δεξιότητες εξαντλούνται στο σκέλος της προσφοράς δεξιοτήτων από τα άτομα υποθέτοντας ότι η αξιοποίηση των διαθέσιμων στην αγορά εργασίας δεξιοτήτων που μπορούν κάνουν οι εργοδότες για την παραγωγή προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών είναι δεδομένη ως ένας σχεδόν αμετάβλητος παράγοντας, άρα η πολιτική διαχείριση των ποικίλων θεμάτων περί των δεξιοτήτων περιορίζεται στην «υποχρέωση» προσαρμογής της εκπαίδευσης στις ανάγκες των επιχειρήσεων (στην αντίληψη αυτή ενυπάρχει η θεώρηση

της εκπαίδευσης ως εξαρτημένη από την αγορά εργασίας μεταβλητή). Με τον τρόπο αυτό, μια κατά βάση οικονομική αδυναμία πολλών κυβερνήσεων να αξιοποιήσουν τις υψηλού επιπέδου διαθέσιμες δεξιότητες σε πιο παραγωγικές επιχειρηματικές προοπτικές γίνεται αντιληπτή ως αδυναμία των εκπαιδευτικών συστημάτων και των ατόμων να προσαρμοστούν στις ανάγκες των αγορών εργασίας. Έτσι, όμως, ένα κατά βάση πολιτικό και οικονομικό πρόβλημα μετατρέπεται σε «εκπαιδευτική αδυναμία».

## 7. Επίλογος

Με το παρόν κείμενο επιχειρήθηκε να παρουσιαστούν και να ερμηνευθούν οι βασικές κατευθύνσεις και διαστάσεις των στρατηγικών δεξιοτήτων που επικρατούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Διαπιστώθηκε η άμεση σχέση μεταξύ των κυρίαρχων πολιτικών δεξιοτήτων και των νεοκλασικών οικονομικών προσεγγίσεων, ειδικότερα δε η επίδραση της θεωρίας του ανθρωπίνου κεφαλαίου στη εννοιολόγηση της σχέσης μεταξύ της απόκτησης δεξιοτήτων και της πορείας του ατόμου στην αγορά εργασίας.

Εκτιμήθηκε ότι βασικός λόγος για τον οποίο οι πολιτικές δεξιοτήτων έχουν έρθει με ένταση στο προσκήνιο αποτελεί η πεποίθηση ότι οι τεχνολογικοί και οργανωτικοί μετασχηματισμοί που συντελούνται στην παραγωγή, τη διανομή και την κατανάλωση εμπορευμάτων και υπηρεσιών -αλλαγές με σημαντικές επιπτώσεις στην ανθρώπινη εργασία όπως και στη σχέση των ανθρώπων με τις σύγχρονες μηχανές στους χώρους εργασίας- απαιτούν τη συνεχή προσαρμογή των δεξιοτήτων των εργαζομένων ώστε να διατηρηθεί ή και να αυξηθεί η παραγωγικότητα της εργασίας, η ανταγωνιστικότητα και η κερδοφορία, αλλά και ταυτοχρόνως να επιτευχθεί η κοινωνική συναίνεση που θα διασφαλίζει την ευρύτερη συστημική ευστάθεια ως προϋπόθεση ευόδωσης των οικονομικών στοχεύσεων.

Ωστόσο, αυτό που αποτελεί γεγονός είναι ότι οι γενικότερες πολιτικές που εφαρμόζονται από τις κυβερνήσεις (ειδικότερα δε με αναφορά στην περίπτωση της Ευρώπης) έχουν ως αποτέλεσμα μεταξύ άλλων την αύξηση της κοινωνικής ανισότητας, υψηλά ποσοστά ανεργίας, αναντιστοιχίες προσόντων και αμοιβών, αναπαραγωγή των έμφυλων και πολιτισμικών διακρίσεων, λιτότητα και οικονομικά προβλήματα για την πλειονότητα του πληθυσμού. Αποτελεί, δε, μάλλον ένα είδος ειρωνείας οι καταστάσεις αυτές να ερμηνεύονται ως «φυσικά φαινόμενα» και προσωρινές παρενέργειες της λειτουργίας «ελεύθερης αγοράς».

Σημαντικό τμήμα των πολιτικών δεξιοτήτων επιχειρείται να υλοποιηθεί μέσω μεταρρύθμισης των εκπαιδευτικών συστημάτων στην κατεύθυνση της υιοθέτησης ενός «σύγχρονου μείγματος δεξιοτήτων» που να συνδυάζει βασικές, κοινωνικο-συναισθηματικές και τεχνικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες με ορίζοντα τις προοπτικές της οικονομίας και κριτήριο των εκπαιδευτικών περιεχομένων την ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Αυτό το εκπαιδευτικό πλαίσιο που απευθύνεται στην πλειονότητα των νέων συνιστά έναν συνδυασμό ελάχιστων βασικών γνώσεων, πρόωρης επαγγελματικής εκπαίδευσης και ταυτόχρονης απόκτησης επιλεγμένων συμπεριφορικών δεξιοτήτων ώστε να συνάδουν με κυρίαρχες πολιτισμικές αξίες όπως ο ανταγωνισμός, ο προσανατολισμός στην επιχειρηματικότητα, η ενεργητική υπακοή και η επικοινωνιακή αποτελεσματικότητα.

Μια τέτοια εκδοχή εκπαιδευτικού συστήματος σε συνδυασμό με την επιτακτικότητα των μηνυμάτων και των παρεμβάσεων για διά βίου μάθηση και ατομική μέριμνα για αυτο-ανάπτυξη και συνεχή επικαιροποίηση των δεξιοτήτων για την εργασία καθ' όλη την περίοδο της ενηλικιότητας, τείνει να εδραιώσει ένα πρότυπο αγχωμένου, φοβισμένου, καταπονημένου και πειθήνιου πολίτη και εργαζόμενου ή σύμφωνα με μια κατ' ευφημισμόν διατύπωση του νεοφιλελεύθερου λεξιλογίου, ενός «εργαζόμενου – επιχειρηματία του εαυτού του» (Dardot & Laval, 2014). Σε αυτό το πλαίσιο, το βασικό επιχείρημα που διατυπώθηκε στο κείμενο είναι πως οι δεσπόζουσες πολιτικές δεξιοτήτων είναι μονόπλευρα προσανατολισμένες στους στόχους της οικονομικής αποδοτικότητας, απωθώντας ή περιθωριοποιώντας όλες τις μη εργαλειακές, ηθικο-αξιακές και κοινωνικές διαστάσεις της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, αλλά και της εργασίας.

## 8. Βιβλιογραφικές αναφορές

- Biesta, G. (2018). Interrupting the politics of learning. In Knud Illeris (ed) *Learning Theorists ... In Their Own Words*, chapter 18, pp. 243–258. London and New York: Routledge
- Bowles, S. & Gintis, H. (1975). The Problem with Human Capital Theory—A Marxian Critique. *The American Economic Review*, 65 (2), pp. 74–82
- Braverman, H. (1998). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. NYU Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt9qfrkf>
- Brown, P., Lauder H, & Ashton, D. (2011). *The Global Auction. The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*. Oxford University Press
- Cedefop (2010). *Skill mismatch in Europe*. Briefing Note 9023 EN. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP
- 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 (2022). *Strengthening skills systems in times of transition. Insights from Cedefop's 2022 European skill index*. Thessaloniki, Greece: Cedefop
- Dardot, P. & Laval, C. (2014). *The New Way of the World: On Neoliberal Society*, trans. Gregory Elliot. London, U.K.: Verso Books
- European Commission (2016). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A new skills agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness {SWD(2016) 195 final} Brussels, 10.6.2016, COM(2016) 381 final.
- European Commission (2020). *European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience* {SWD(2020) 121 final} – {SWD(2020) 122 final} Brussels, 1.7.2020, COM(2020) 274 final
- European Union (2018). *The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Green, F. (2013). *Skills and Skilled Work: An Economic and Social Analysis*. Oxford, UK & New York: Oxford University Press

- ILO (International Labour Organization) (2018). Skills policies and systems for a future workforce, *Issue Briefs*, No. 8, [https://www.ilo.org/skills/WCMS\\_618170/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/WCMS_618170/lang-en/index.htm)
- Kedra, A. (2003). *Ψυχολογική Αξιολόγηση Σύγχρονων Επαγγελματικών Δεξιοτήτων* [Psychological evaluation of modern vocational / professional skills] (PhD thesis). National and Kapodistrian University of Athens. [In Greek].
- Kedra, A. & Lintzeris, P. (2022) *Οριοθέτηση, διαστάσεις και νοηματοδοτήσεις του όρου «δεξιότητες»* [Definitions, dimensions and meanings of the term "skills"], Presentation at the Hellenic Adult Education Association's Conference *Skills Development in Adult Education and School Education*, 5–8 May 2022 (under publication) [In Greek]
- Laloti, B. (2019). *Στρατηγικές Δεξιοτήτων: Αναζητώντας τις Βασικές Αρχές και τα Δομικά Συστατικά τους* [Skill strategies: looking for the basic principles and their building blocks]. Athens: National Institute of Labour & Human Resources (N.I.L.H.R.) [In Greek]
- Lapatsioras, S., Milios, G. & Mihailidis, P. (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας* [The impact of digitisation on the labour market]. Athens: Labour Institute – General Confederation of Greek Workers (INE GSEE) [In Greek]
- Lintzeris, P. & Karalis, T. (2020). Towards an inclusive skills typology. *European Journal of Social Sciences Studies*, 5 (1). Available on-line at: [www.oapub.org/soc](http://www.oapub.org/soc), doi: 10.5281/zenodo.3728247
- Lintzeris, P. (2017). *Πολιτικές δεξιοτήτων: Σχόλια για τον ρόλο των δεξιοτήτων στην οικονομία, την εργασιακή διαδικασία και την επαγγελματική κατάρτιση* [Skill policies: Comments on the role of skills in the economy, labour process and vocational training]. Chapter in the book (collection of articles) Ch. Goulas, and P. Lintzeris (eds) *Lifelong learning, vocational training, employment and economy: New facts, priorities and challenges*. Athens: IME GSEVEE and INE GSEE, pp. 67–101 [In Greek]
- Lintzeris, P. (2020). *Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες* [Technological change, digitalization, labour and skills]. Working Papers IME GSEVEE, no 14, pages 44. Athens: Small Enterprises Institute – Hellenic Confederation of Professionals Craftsmen and Merchants (IME GSEVEE) [In Greek]
- Lintzeris, P. (2022). Η εμπειρία της πανδημίας ως αφορμή κριτικού αναστοχασμού επί της κυρίαρχης προσέγγισης του μείγματος δεξιοτήτων [The experience of the pandemic as an occasion for critical reflection on the dominant approach to the skills mixture]. In P. Lintzeris & D. Valasi (Eds.). *Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου Covid-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων στην Ελλάδα: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές* [The experience of the Covid-19 pandemic in adult education and training in Greece: dimensions, consequences, perspectives] Athens: IME GSEVEE [In Greek]
- MacKenzie, Donald and Wajcman, Judy, eds. (1999). *The social shaping of technology*. 2nd ed. Buckingham, UK: Open University Press
- OECD (2019). *Future of Education and Skills 2030. Conceptual learning framework. Concept note: Skills for 2030*. [http://www.oecd.org/education/2030-project/contact/OECD\\_Learning\\_Compass\\_2030\\_Concept\\_Note\\_Series.pdf](http://www.oecd.org/education/2030-project/contact/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf)
- Tan, E. (2014). Human Capital Theory: A Holistic Criticism. *Review of Educational Research*, XX (X), pp. 1–35, doi: 10.3102/0034654314532696