ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Μεταπτυχιακή εργασία

Ανάπτυξη δεξιοτήτων και αγορά εργασίας. Αντιλήψεις και πεποιθήσεις μαθητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μελέτη περίπτωσης.

Επιμέλεια: ΛΟΓΑΡΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Α.Μ. : 3032201501515

Εξεταστική επιτροπή: Παπαδιαμαντάκη Γ.

Δημόπουλος Κ.

Καρακατσάνη Δ.

ΚΟΡΙΝΘΟΣ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2017

Περιεχόμενα

Περίληψη …….. σελ. 4

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΙΣΤΟΡΙΚΟ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ –ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1.1 Παγκοσμιοποίηση ……. σελ. 6

1.1.1. Το ιστορικό πλαίσιο – Η μετάβαση ……. σελ. 6

1.1.2. Σημαντικά σημεία αναφοράς ……. σελ. 9

1.1.3. Ύστερη νεοτερικότητα ή μετανεοτερικότητα …….. σελ. 10

1.1.4. Η αποτυχία του σχεδιασμού εργατικού δυναμικού …… σελ.12

1.1.5. Πολιτική αγοράς εργασίας και Οικονομικά μοντέλα πολιτικής……. σελ. 13

1.2. Κοινωνία της γνώσης …… σελ. 15

1.2.1. Κοινωνία της γνώσης και εκπαίδευση……. σελ.16

1.2.2. Κοινωνία της γνώσης και απασχολησιμότητα…… σελ.17

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Αγορά εργασίας και soft skills

2.1. Ανάπτυξη δεξιοτήτων και αγορά εργασίας…… σελ. 20

2.1.1. Η πραγματικότητα στην αγορά εργασίας …… σελ. 20

2.1.2. Ο ρόλος της εκπαίδευσης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων …….. σελ. 21

2.2 . Hard skills – soft skills …….. σελ. 22

2.2.1. Γνωστικές και μη γνωστικές δεξιότητες ……. σελ. 23

2.2.2. Μη γνωστικές δεξιότητες και soft skills …… σελ. 24

2.3. Δεξιότητες/ικανότητες ……. σελ. 25

2.3.1 Ορισμοί …….. σελ. 26

2.3.2. Soft skills: Ήπιες ή μαλακές δεξιότητες ……. σελ. 28

2.3.3. Βασικές ικανότητες – ικανότητες κλειδιά (key competencies) …… σελ. 29

2.3.4. Σχέση ικανοτήτων –κλειδιών και μη γνωστικών δεξιοτήτων…… σελ. 32

2.4. Συστήματα ταξινομήσεων ικανοτήτων/δεξιοτήτων ……. σελ. 33

2.4.1. Βασικές δεξιότητες απασχολησιμότητας (core skills) …….. σελ. 35

2.4.2. Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων – EQF ……. σελ. 38

2.4.3. Μοντέλα ικανοτήτων (competence modelling) …… σελ. 41

2.5. Έρευνες συσχέτισης ήπιων δεξιοτήτων και αγορά εργασίας……. σελ. 45

2.6. Ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων στην Ευρώπη …… σελ. 48

2.7. Μεθοδολογία ανάπτυξης των ήπιων δεξιοτήτων……. σελ. 50

2.8. Η ελληνική πραγματικότητα για τις αναντιστοιχίες ……. σελ. 51

2.9. Συμπεράσματα του θεωρητικού μέρους …… σελ. 56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Μεθοδολογία της έρευνας

3.1.Σκοπός και στόχοι της εργασίας……. σελ. 59

3.2. Δείγμα – Συμμετέχοντες…….. σελ. 60

3.3. Ερευνητικά εργαλεία…….. σελ. 61

3.3.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις ……..…… σελ. 61

3.3.2. Έρευνα με ερωτηματολόγιο ……... σελ. 62

3.3.3. Ομάδες εστίασης (focus groups) …….…… σελ. 63

3.3.4. Σχεδιασμός της έρευνας …….……. σελ. 66

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ……..…… σελ. 69

4.1. Στόχος 1: Βαθμός ανάπτυξης δεξιοτήτων στο σχολείο……...…… σελ. 69

4.2. Στόχος 2: Σπουδαιότητα των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας……... σελ.74

4.3. Στόχος 3: Διερεύνηση αναντιστοιχιών μεταξύ της ανάπτυξης δεξιοτήτων στο σχολείο και αγοράς εργασίας ……...….. σελ. 79

4.4. Στόχος 4: Ποιες δεξιότητες πιστεύουν οι μαθητές ότι θα πρέπει να αναπτύσσονται περισσότερο στο σχολείο. ……...…….……σελ. 81

4.5. Διερεύνηση των στόχων 5 και 6 (Ομάδα εστίασης). …….…….……σελ. 82

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Συμπεράσματα …….…….… σελ. 89

5.1. Συζήτηση. …… σελ. 90

5.2. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα. ……..……σελ. 92

5.3. Βιβλιογραφία. …….……..σελ. 93

Παράρτημα …….……. σελ. 101

Ερωτηματολόγιο …….…… σελ. 102

Περίληψη

Στην σύγχρονη εποχή, την εποχή της μετανεοτερικότητας, οι συνθήκες εργασίες εξελίσσονται ραγδαία και νέες δεξιότητες απαιτούνται από την αγορά εργασίας. Οι ήπιες δεξιότητες (soft skills) αναγνωρίζονται από όλους τους διεθνείς οργανισμούς ωε το κλειδί για την επιτυχή μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

Η σπουδαιότητα τους αν και είναι ευρύτερα αποδεκτή δεν αποτελεί μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας παρά μόνο υπονοείται στα αναλυτικά προγράμματα σπουδών. Στην διεθνή ανταγωνισμό, δεξιότητες όπως η επικοινωνία και η επίλυση προβλημάτων εμφανίζονται ως κύρια προσόντα των εργαζομένων αλλά είναι και δύσκολο να εντοπιστούν σε αυτούς.

Ο ρόλος της εκπαίδευσης εναρμονίζεται με τα κελεύσματα της κάθε εποχής. Περνώντας πια στην εποχή της μετανεοτερικότητας, η εκπαίδευση καλείται να αντιμετωπίσει τις μεγάλες κοινωνικές ανισότητες αλλά και να προετοιμάσει όσο το δυνατό καλύτερα τους μελλοντικούς εργαζόμενους για την εργασιακή πραγματικότητα που θα αντιμετωπίσουν.

Στην παρούσα εργασία, ερευνάται το κατά πόσο θεωρούν οι μαθητές ενός σχολείου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σημαντικές κάποιες ήπιες δεξιότητες στο χώρο εργασίας και κατά πόσο αυτές αναπτύσσονται στο χώρο της σχολικής μονάδας. Ερευνάται επίσης, ο τρόπος που αντιλαμβάνονται οι μαθητές ορισμένες ήπιες δεξιότητες και με ποιο τρόπο θα μπορούσαν να αναπτυχθούν περισσότερο στο σχολείο. Για τους σκοπούς της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ποσοτική μέθοδος έρευνας με ερωτηματολόγιο και ποιοτική μέθοδο με την δημιουργία μικρής ομάδας εστίασης.

Abstract

Nowadays, I the era of post natality, working conditions are rapidly change and new skills are required in the job market. Soft skills are recognized by all international organizations as the key to the successful transition from education to the job market.

Their significance although is widely acceptable is not a part of the educational procedure but is only subtly implied in the curricula. In the global competition, skills like communication and problem solving appear as main qualifications of the employees but are hard to be found in them.

The role of education is in tune with the demands of each time period. In the post natality era, education is asked to handle with the major social inequalities as well as to prepare in the best way the future employees for the reality that they will have to face.

The aim of the present project is to investigate to what extend the students of a secondary educational school consider significant some soft skills in the job market, and the degree of their development in the school unit. It is also investigated the way that the students perceive some soft skills and how they could be developed more efficiently at school. For the objectives of the research was used quantitive approach with questionnaire and quality method with the creation of a small focus group.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ιστορικό – κοινωνικό –οικονομικό πλαίσιο.

1.1 Παγκοσμιοποίηση

1.1.1. Το ιστορικό πλαίσιο – Η μετάβαση.

Στις δυτικές κοινωνίες, το χρονικό διάστημα με αρχή το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου και τέλος τις αρχές της δεκαετίας του 1970 μπορεί να χαρακτηριστεί από την εδραίωση ενός καπιταλιστικού κοινωνικού κράτους πρόνοιας με πολιτικές που σκοπό είχαν να αμβλυνθούν οι κοινωνικές ανισότητες και εκφράζονταν με κοινωνικές παροχές (κοινωνική ασφάλιση, λογικό ωράριο εργασίας, κοινωνικά επιδόματα). Το κράτος κινήθηκε ταυτόχρονα σε δύο παράλληλους και αλληλένδετους άξονες: κοινωνική συνοχή και κοινωνική ευημερία μέσω της τόνωσης της οικονομίας. Σε αυτούς τους άξονες δημιουργήθηκε και η Ε.Κ.Α.Χ., πρόδρομος της Ε.Ο.Κ και στην συνέχεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το μοντέλο της ανάπτυξης ήταν πρώτιστα οικονομικό και τα κράτη ανέλαβαν τον ρόλο της επούλωσης των πληγών του πολέμου.

Είναι η εποχή της ανάπτυξης και της κορύφωσης του κεϋνσιανού μοντέλου, που φτάνοντας στα όριά του, έδωσε την σκυτάλη στο μονεταριστικό μακροοικονομικό μοντέλο ανάπτυξης, απελευθερώνοντας όλες τις δυνάμεις της νεοφιλελεύθερης αντίληψης περί οικονομίας και κοινωνίας. Η είσοδος της παγκόσμιας κοινωνίας στην εποχή της μετανεοτερικότητας συνοδεύτηκε με την είσοδο οικονομικών όρων (ανταγωνισμός, οικονομική ανάπτυξη) σε περιοχές όπου μέχρι τότε φάνταζαν προστατευμένες από το παλαιό οικονομικό καθεστώς αλλά και νέων κοινωνιολογικών εννοιών (κοινωνία της γνώσης) που συνδέονται άμεσα με την αγορά εργασίας άρα και την εκπαίδευση σε οποιοδήποτε επίπεδο.

Η ανάδειξη των υπέρ-διεθνών οργανισμών ως σημαντικών παικτών είναι από τα κύρια χαρακτηριστικά αυτής της μετάβασης. Αυτοί οι οργανισμοί δεν επιβάλλουν πολιτικές (οικονομικές ή εκπαιδευτικές) αλλά μπορούν να επηρεάσουν με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους. Η δράση τους θεωρείται πολύ σημαντική για την επικράτηση του μονεταριστικού μοντέλου ανάπτυξης και της επικράτησης του όρου παγκοσμιοποίηση.

Στην παρούσα ενότητα θα σκιαγραφηθεί η πορεία που ακολουθήθηκε μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο μέχρι τις ημέρες μας και θα αποκαλυφθεί η ιστορική συνέχεια της παγκοσμιοποίησης αλλά και το σημείο ασυνέχειας. Θα παρουσιαστούν τα κυριότερα σημεία αυτής της πορείας και οι λόγοι που μας έφεραν στην κοινωνία της γνώσης.

Οι ορισμοί που έχουν δοθεί στην παγκοσμιοποίηση είναι αμέτρητοι και τις περισσότερες φορές μπορούν να θεωρηθούν αυθαίρετοι. Ισχυρά επιχειρήματα και λόγοι έχουν αναπτυχθεί τόσο από τους οπαδούς της όσο και από τους κατηγόρους της, όμως η αντίστοιχη θέση καθορίζεται από το πλαίσιο στο οποίο αναπτύσσονται τα επιχειρήματα. Στην σύγχρονη αντίληψη, η παγκοσμιοποίηση ταυτίζεται με την διεθνή εξάπλωση των εταιριών σε περιοχές όπου το εργατικό κόστος είναι χαμηλό και με την αύξηση του διεθνούς εμπορίου.

Ο όρος της παγκοσμιοποίησης επισημαίνει την νέα εποχή που ανέτειλε κυρίως μετά την κατάρρευση του ανατολικού μπλοκ οικονομίας και αναφέρεται με όρους, όπως δεύτερη νεοτερικότητα, ύστερη νεοτερικότητα ή μετανεοτερικότητα. Η μεγάλη διαφορά με παλαιότερου τύπου παγκοσμιοποιήσεων είναι ότι η έννοια του έθνους κράτους διαβρώνεται σε όλα τα επίπεδα επιρροής του και αντικαθιστάται από κανόνες και ορολογίες οικονομίας. Η κοινωνική διάσταση των εφαρμοζόμενων πολιτικών φαίνεται να τίθενται στο περιθώριο ή τις περισσότερες φορές αντιμετωπίζεται ως φαινόμενο που χρήζει ανάπτυξη πολιτικής από διεθνείς οργανισμούς και όχι από το ίδιο το κράτος.

Ανεπηρέαστος δεν θα μπορούσε να μείνει ο θεσμός της εκπαίδευσης σε αυτές της μεταβολές. Υπήρξε το κατεξοχήν όχημα για την εφαρμογή αυτού του μοντέλου παρόλο τις αδράνειες που εμφανίζει. Οι εκπαιδευτικές πολιτικές ευθυγραμμίστηκαν προς μια κοινή κατεύθυνση για την εξεύρεση κοινών απαντήσεων και λύσεων στις προκλήσεις της νέας εποχής. Παρωθούμενες από τις προτάσεις, τις κατευθυντήριες γραμμές των υπέρ – διεθνών οργανισμών που έχουν την ικανότητα πρόσβασης σε εκπαιδευτικά δεδομένα μέσω ερευνών, την εμπειρία ποσοτικής και ποιοτικής ανάλυσης των δεδομένων αυτών αλλά κυρίως την διεθνής επιρροή, οι εθνικές εκπαιδευτικές πολιτικές ακολουθούν τον λόγο που αρθρώνουν αυτοί οι οργανισμοί. Τα εκπαιδευτικά συστήματα αναδιαρθρώνονται και οι εκπαιδευτικές πολιτικές επαναπροσδιορίζονται μετασχηματίζονται, αναδιατυπώνονται, προσπαθώντας να ακολουθήσουν τις επιταχυνόμενες μεταβολές σε παγκόσμιο επίπεδο.

Στην κοινωνία της γνώσης, το εκπαιδευτικό σύστημα έχει το κεντρικό ρόλο αφού καλείται να αντιμετωπίσει και να ισορροπήσει μεταξύ αντίρροπων ισχυρών δυνάμεων και το σημαντικότερο να δώσει λύσεις που ίσως είναι έξω από τις δυνατότητες του.

Η ανάγκη ενός νέου κοινωνικού μοντέλου εμφανίζεται στον μεσοπόλεμο και σύμφωνα με αυτές η έννοια του κράτους-επόπτη θεωρούνται ξεπερασμένες και για λόγους κοινωνικής συναίνεσης και πρόληψης κοινωνικών αναταραχών, θα ήταν αναγκαίο το κράτος να παρεμβαίνει στις οικονομικές υποθέσεις και να ρυθμίζει τις ανισορροπίες και να αντισταθμίζει τις ανισότητες και τις αδικίες της αγοράς, που είχε δημιουργήσει εκείνη η μορφή του εφαρμοζόμενου καπιταλισμού.

Η οικονομική πολιτική του σχεδιασμού βασιζόταν στα διδάγματα της δεκαετίας του 1930. Αυτή η στρατηγική έπρεπε να αποκλείει την επάνοδο στην στασιμότητα, στην ύφεση, στον προστατευτισμό και πάνω από όλα στην ανεργία. Η ίδια θεώρηση υπάρχει πίσω από την δημιουργία του ευρωπαϊκού κράτους πρόνοιας ώστε να ανταποκριθεί στα αιτήματα της κοινωνίας. Η ικανοποίηση των κοινωνικών δικαιωμάτων πραγματοποιήθηκαν προκειμένου να αμβλυνθούν οι προηγούμενες ανισότητες με το ρόλο του κράτος να είναι διττός, από την μία να τονώνει την οικονομία και από την άλλη να εξασφαλίζει την κοινωνική συνοχή. Με αυτό τον τρόπο ελέγχθηκε η παραγωγική οικονομική μορφή του καπιταλισμού και εναρμονίσθηκε με τη αντίληψη ανάπτυξης δημοκρατικών κρατών (Habermas 1995). Ένας ακόμη λόγος της εφαρμογής αυτών των πολιτικών ήταν να κρατά τον πληθυσμό των δυτικών κρατών μακριά από την επήρεια των αντιλήψεων του κουμμουνισμού. Και στις δύο περιπτώσεις, ο εφαρμοζόμενος καπιταλισμός εξυπηρετούσε τα δικά του συμφέροντα με αυτές τις παροχές.

Η ειρήνη, η πολιτική σταθερότητα, η κοινωνική ανασυγκρότηση και η οικονομική ανοικοδόμηση ήταν οι κύριες απαιτήσεις των λαών της Ευρώπης τα πρώτα χρόνια της μεταπολεμικής περιόδου. Στο νέο μεταπολεμικό σκηνικό, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση θεωρείται αποτέλεσμα μιας σειράς αλληλεπίδρασης ιδεολογικών, πολιτικών, οικονομικών και γεωπολιτικών παραγόντων.

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι η δημιουργία της οφείλεται σε οικονομικά κριτήρια με αποτέλεσμα και οι ανάλογες πολιτικές που θα εφάρμοζε να έχουν οικονομική λογική. Οι ισχυρές επιδράσεις από την άλλη πλευρά του Ατλαντικού από τη στιγμή της ίδρυσης της και η μελλοντική επιρροή που θα είχε στην Ένωση στον οικονομικό, πολιτικό, κοινωνικό και εργασιακό τομέα θα καθορίσουν και την ανάλογη πορεία των κρατών – μελών της καθορίζοντας τις εκάστοτε κατευθύνσεις, όπως η εκπαιδευτική πολιτική. Δεν είναι, λοιπόν, τυχαίο ότι η Ένωση επηρεαζόταν άμεσα από τις πεποιθήσεις που υπερίσχυαν κάθε φορά στις Η.Π.Α και τις

περισσότερες φορές ήταν ακόλουθος των εκεί εξελίξεων και των απόψεων που εξέφραζαν υπέρ-διεθνείς οργανισμοί (Ουνέσκο, ΟΟΣΑ κ.ά.) ή το λιγότερο οι απόψεις της συμβάδιζαν, αν, όχι, ταυτιζόταν.

1.1.2. Σημαντικά σημεία αναφοράς.

Η πορεία του μοντέλου που καθιερώθηκε και ονομάστηκε κεϋνσιανό μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης είχε ως βασικό χαρακτηριστικό την εισαγωγή πολιτικών κοινωνικής πρόνοιας, όπως υψηλές αμοιβές, δημόσιο σύστημα υγείας και περίθαλψης, κοινωνική ασφάλιση. Στον αντίποδα, αυτές οι κοινωνικές παροχές εξασφάλισαν κοινωνική ειρήνη και οι επιχειρήσεις εδραίωσαν την κυριαρχία τους εντός του καπιταλιστικού μοντέλου. Οι συγκριμένες πολιτικές που ήταν αναγκαίες τα πρώτα μεταπολεμικά χρόνια οδήγησαν στην οικονομική ανάπτυξη. Η «χρυσή αυτή εποχή» που διήρκησε μέχρι το 1990 έχει δύο ιδιαίτερα κρίσιμα σημεία που σήμανε την αρχή του τέλους και το τέλος αυτής της εποχής.

1. Τα τέλη της δεκαετίας του 1960 και την δεκαετία του 1970, όπου οι φοιτητικές διαδηλώσεις έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην μετάβαση σε ενός νέου τύπου κοινωνία, αυτή που σήμερα ονομάζουμε «κοινωνία της γνώσης» και έθεσε τα θεμέλια για την δημιουργία της «οικονομίας της γνώσης». Η νομισματική κρίση του 1971 και η πετρελαϊκή κρίση του 1973 είχαν ως αποτέλεσμα την μείωση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγής, την αύξηση του στασιμοπληθωρισμού και της ανεργίας στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ειδικότερα στα φτωχότερα κράτη-μέλη που μόλις είχαν προσεταιριστεί την ένωση. Την ίδια εποχή, η ραγδαία εφαρμογή καινοτομιών με την εισαγωγή νέων τεχνολογικών εργαλείων στην αγορά εμφάνισε την αποτυχία σχεδιασμού κατάλληλου εργατικού δυναμικού για να ανταποκριθεί στη ζήτηση. Τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας λόγω της μη ζήτησης των συγκεκριμένων επαγγελμάτων επανακαθόρισαν τις εκπαιδευτικές προτεραιότητες και επανακαθόρισαν τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό, κυρίως της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Είναι η ίδια εποχή που η έκθεση Learning to be τοποθετεί στο τραπέζι της συζήτησης την προετοιμασία των πολιτών για μια «κοινωνία που δεν υπάρχει».

2. Η πτώση του ανατολικού τύπου πολιτικής και οικονομικής σκέψης και εφαρμογής ήταν το δεύτερο και καθοριστικότερο σημείο που έδωσε το τελειωτικό χτύπημα στην πολιτική κοινωνικών παροχών που εφαρμόστηκε μεταπολεμικά. Τα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, πλην Μ. Βρετανίας την εποχή του Θατσερισμού, όπου επικράτησαν οι νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις με τα γνωστά κοινωνικά

αποτελέσματα, διατηρούσαν μια κοινωνική πολιτική στη λογική των περασμένων δεκαετιών. Η κατάρρευση του συνασπισμού του ανατολικού μπλοκ άνοιξε τον δρόμο ώστε ο φιλελευθερισμός να πάρει την πιο ακραία μορφή του. Χωρίς αντίπαλο δέος στην πολιτική σκακιέρα και με δημοκρατικό μανδύα, ανέδειξε την ελευθερία του ατόμου ως ιδεώδες. Το κράτος έπρεπε να παραχωρήσει την θέση του στην ατομικότητα για να μπορεί το ίδιο το άτομο να εκφράσει τις προσωπικές του ικανότητες και να πραγματοποιήσει τις προσωπικές φιλοδοξίες και μέσω αυτού τους στόχους του νέου παγκοσμιοποιημένου πια οικονομικού μοντέλου, του μονεταριστικού. Η μείωση στο κόστος εργασίας και παραγωγής, ο επαναπροσδιορισμός των κοινωνικών παροχών από το κράτος και η αποκαθήλωση του προηγούμενου οικονομικού μοντέλου μακροπρόθεσμης ανάπτυξης, η αναδιατύπωση εννοιών όπως η γνώση, η εκπαίδευση, η κοινωνία και η εργασία με καθαρά οικονομικούς όρους τίθενται στο επίκεντρο της πολιτικής του.

Η μετάβαση αυτή δεν θα μπορούσε να αφήσει με κανένα τρόπο την εκπαίδευση ανεπηρέαστη. Μάλιστα, η εκπαίδευση θα ήταν το βασικό εργαλείο προσαρμογής της κοινωνίας στη νέα παγκόσμια τάξη. Δεν είναι, συνεπώς, τυχαίο ότι το όχημα με το οποίο θα οδηγηθεί η σύγχρονη κοινωνία και θα εναρμονισθεί με τις νέες οικονομικές και εργασιακές προσταγές θα είναι η Δια βίου εκπαίδευση (ή καλύτερα δια βίου μάθηση) που ως όρος έκανε την εμφάνιση του την ίδια εποχή. Η εκπαίδευση σε νέες τεχνολογικές εξελίξεις και χρήση ηλεκτρονικών εφαρμογών σε διαδικτυακό περιβάλλον, η προσαρμογή των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των λειτουργιών τους σε ένα παγκόσμιο περιβάλλον ανταγωνισμού, η εισαγωγή διαπολιτισμικής εκπαίδευσης είναι μόνο μερικές από τι εκφάνσεις της. Στην ουσία, η δια βίου μάθηση ανάγεται σε οργανωτική αρχή της ατομικής και συλλογικής ζωής (Τσαούσης 2007, σελ. 295)

1.1.3. Ύστερη νεοτερικότητα ή μετανεοτερικότητα.

Η παγκοσμιοποίηση, όποιο ορισμό και αν της αποδώσουμε και από οποιαδήποτε σκοπιά την δούμε, είναι η σύγχρονη πραγματικότητα. Όπως αναφέρει η Παπαδιαμαντάκη (Παπαδιαμαντάκη,2016) «*προτιμότερο να μιλά κανείς για οπτικές επί της παγκοσμιοποίησης, οι οποίες εξετάζουν διαφορετικές πλευρές της. Μπορεί κανείς να εντοπίσει τρεις κύριες οπτικές, μια οικονομική, μια πολιτιστική και μια πολιτική που η κάθε μια φέρνει στο προσκήνιο μια κεντρική διάσταση της παγκοσμιοποίησης*». Σύμφωνα με τον Πανούση «*συνιστά μια νέα γεωγραφία εξουσίας*

που επεκτείνεται σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Η ιδεολογική της βάση δεν είναι συμβατή με την κοινωνική πολιτική αλλά με το κέρδος» (Πανούσης 1999) .

Αυτή η νέου τύπου κοινωνία*, η κοινωνία της γνώσης* όπως έχει επικρατήσει να ονομάζεται, έχει ως κεντρικό δόγμα το κέρδος το οποίο υπερισχύει οποιασδήποτε κοινωνικής αλληλεγγύης αλλά και ότι οι κυβερνώντες λειτουργούν ως διαχειριστές ενός γενικότερου οικονομισμού και όχι ως εγγυητές του Κοινωνικού Κράτους Δικαίου (Πανούσης, 2005). Κέρδος χωρίς την διαμεσολάβηση και τις ρυθμίσεις του έθνους – κράτους που στο προηγούμενο εγκαθιδρυμένο οικονομικό καθεστώς είχε ρόλο και λόγο στην ρύθμιση της αγοράς και στην εφαρμογή κοινωνικής πολιτική, ιδιαίτερα για τα χαμηλά εισοδηματικά στρώματα.

Η συγκεκριμένη ιδεολογική βάση διαφοροποιεί τόσο την *κοινωνική πολιτική* (οι κοινωνικές παροχές ενοχοποιούνται για τν χαμηλή παραγωγικότητα όσο και την *εκπαιδευτική πολιτική* (αφού η εκπαίδευση αποτελεί την πιο αξιόπιστη πηγή για την κατεύθυνση που παίρνει η κοινωνία στο σύνολο της).

Η παράδοση των κρατών και των κοινωνικών πολιτικών τους σε υπερεθνικούς οργανισμούς παραβλέπει τις τοπικές ιδιαιτερότητες και ανάγκες και υποτάσσονται σε οικονομικούς κανόνες διαβρώνοντας τον κοινωνικό ιστό. Οι κοινωνικές συνειδήσεις φαίνονται συμβιβασμένες σε ένα μονόδρομο αντίληψης πολιτικής, ένα τύπο ελεγχόμενης δημοκρατίας.

Ο Ούλριχ Μπεκ (1999) για να καταδείξει την διαφοροποίηση αυτής της αναδυόμενης κοινωνίας, κάνει λόγο για σύγχρονη ή δεύτερη νεοτερικότητα (για άλλους ύστερη νεοτερικότητα) με βασικά χαρακτηριστικά την παγκοσμιοποίηση και τον ατομικισμό (Μπουζάκης, 2005). Ως παγκοσμιοποίηση νοείται οι παγκόσμιες διαδικασίες που ακυρώνουν τις εθνικές οικονομίες, κουλτούρες και σύνορα και αναδεικνύουν μια παγκόσμια οικονομία που καθοδηγείται από τις δυνάμεις της παγκόσμιας αγοράς συρρικνώνοντας σημαντικά τις ρεαλιστικές εναλλακτικές πολιτικες. Για τον Μπεκ, αποτελεί εκδήλωση της γήρανσης της βιομηχανικής νεοτερικότητας. Πρόκειται για μια διαδικασία που αποδιαρθρώνει συλλογικές και ατομικές ταυτότητες, θέτει σε αμφισβήτιση την παραδοσιακή πολιτικη και τους θεσμούς και προκαλεί μια επιστροφή στην αβεβαιότητα και στην αδυναμία ελέγχου, μια κονωνία του ρίσκου.

1.1.4. Η αποτυχία του σχεδιασμού εργατικού δυναμικού.

Το χρονικό διάστημα από τα μέσα μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1970 έχει χαρακτηριστεί από την οπτική της εκπαιδευτικής πολιτικής ως αποτυχία του *σχεδιασμού του εργατικού δυναμικού.* Η επικρατούσα λογική διακρινόταν από μια λογική σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης κινούταν παράλληλα με την ρύθμιση της οικονομίας και της παραγωγής με στόχο την οικονομική μεγέθυνση και με την αύξηση κυρίως του βιομηχανικού προϊόντος, ακολουθώντας μια κεϋνσιανής έμπνευσης μακροοικονομικής πολιτική. Σε εκείνο το πλαίσιο, το σύνολο των κοινωνικών πολιτικών, άρα και της εκπαιδευτικής πολιτικής, εκδηλώνεται με την αυξητική τάση των κοινωνικών δαπανών επιδιώκοντας την πλήρη απασχόληση και την οικονομική μεγέθυνση. (Γράβαρης, 2005).

Από οικονομικής ορθολογικότητας, η πολιτική σχεδιασμού του ανθρώπινου δυναμικού νοείται ως η παρέμβαση στην προσφορά εργασίας, έτσι ώστε μέσω του εκπαιδευτικού συστήματος να διαμορφωθούν εκείνες οι δεξιότητες που απαιτούνται για την οικονομική μεγέθυνση. Από την οπτική της κοινωνικής ορθολογικότητας, η πολιτική αυτή είχε ως αποτέλεσμα τον εκδημοκρατισμό του εκπαιδευτικού συστήματος και την εισαγωγή στην εκπαιδευτική διαδικασία περισσότερων κοινωνικών στρωμάτων μέσω της αρχής ισότητας των ευκαιριών.

Η αποτυχία του παραπάνω μοντέλου και η εξάντληση των ορίων του, συμπίπτει χρονικά με τις πρώτες μεγάλες οικονομικές κρίσεις στα τέλη της δεκαετίας του 1960, όπου σηματοδοτεί και το τέλος του μεταπολεμικού μοντέλου ανάπτυξης. Με την πετρελαϊκή κρίση του 1973, φανερώθηκαν οι αδυναμίες του εκπαιδευτικού συστήματος να παράγει νέες ειδικότητες στην αγορά εργασίας και να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις.

Από εκείνη την περίοδο, οι μεταβολές στο εκπαιδευτικό σύστημα, όσο και στην ίδια την εκπαιδευτική πολιτική, φανερώνουν μια πορεία από την κρατική ρύθμιση προς την ιδιωτικοποίηση, μια μετατόπιση από το κράτος στην αγορά. Το κράτος, επικαλούμενο την οικονομική στενότητα για χρηματοδοτήσεις άφησε ελεύθερο το πεδίο να δράσει η ιδιωτική πρωτοβουλία εμφανίζοντας έτσι μια νέα σχέση του εκπαιδευτικού συστήματος και της αγοράς εργασίας. Μετατοπίστηκε, επίσης, και ο προσανατολισμός της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου προς την άποψη ότι η

επένδυση σε αυτό είναι ατομική ευθύνη και όχι του κράτους μέσω των κρατικών δαπανών, άρα και της θεώρησης της εκπαίδευσης ως δημόσιο και κοινωνικό αγαθό.

Η μετατόπιση από την δημόσια ρύθμιση της εκπαιδευτικής πολιτικής αναφέρεται τόσο στην ρύθμιση της εκπαίδευσης, όσο και στην ρύθμιση της οικονομίας, αλλά και στην ρύθμιση του πολιτικού προσανατολισμού της θεωρίας περί ανθρώπινου δυναμικού.

Ο Γράβαρης (2005) εκφράζει την άποψη ότι τελικά το σύνολο των μεταβολών της εκπαιδευτικής πολιτικής αποτελεί ένα νέο είδος κοινωνικής πολιτικής, η οποία εμφανίζεται περισσότερο απορρυθμισμένη σε σύγκριση με παλαιότερες εποχές και μπορεί να περιγραφεί όχι από μια κίνηση από το κράτος στην αγορά αλλά από το κράτος στο κράτος με διαφορετική μορφή. Η μετατόπιση αυτή αποτελεί ακόλουθο της αντικατάστασης του κεϋνσιανού μοντέλου οικονομικής ανάπτυξης από την μονεταριστική οικονομική θεώρηση και καταλήγει, ο ίδιος μελετητής, ότι η κοινωνική ορθολογικότητα και στις δύο χρονικές περιόδους προσδιορίζεται από την ορθολογικότητα της μακρο-οικονομικής πολιτικής.

1.1.5. Πολιτική αγοράς εργασίας και Οικονομικά μοντέλα πολιτικής.

Και στα δύο μοντέλα μακροοικοικονομικής πολιτικής, συνδετικός κρίκος μεταξύ αυτών και της εκπαιδευτικής πολιτικής είναι η πολιτική αγοράς εργασίας, δηλαδή εκείνη η πολιτική που εφαρμόζεται ώστε οι εκπαιδευτικοί στόχοι να μετατραπούν σε εργαλεία για την επίτευξη των μακρο-οικονομικών πολιτικών, αφού πρώτα μετατραπούν σε σκοπούς πολιτικής αγοράς εργασίας.

Στο κεϋνσιανό μοντέλο σκοπός είναι η πλήρης απασχόληση, επομένως, αποτελεί υποσύνολο της οικονομικής της πολιτικής. Με αυτό τον τρόπο καταπολεμείται η ακούσια ανεργία μέσω εισοδηματικών ενισχύσεων και κρατικών παρεμβάσεων προς όφελος κυρίως των οικονομικά ασθενέστερων κοινωνικών στρωμάτων. Σε αυτή τη λογική, η εκπαιδευτική πολιτική εμφανίζεται ως κοινωνική πολιτική. Σε αυτό το οικονομικό μοντέλο, το κράτος ρυθμίζει την ίδια την αγορά εργασίας μέσω της κατοχύρωσης επαγγελματικών και εισοδηματικών δικαιωμάτων. Ρυθμίζοντας την πολιτική ζήτησης, η πολιτική αγοράς εργασίας καλείται να ανταποκριθεί στη πλευρά της προσφοράς και η εκπαιδευτική πολιτική μπορεί να εμφανισθεί με την λογική του σχεδιασμού εργατικού δυναμικού και συνεπώς συνδέεται με την πολιτική αγοράς

εργασίας (Γράβαρης, 2005, σελ. 47). Κάτι τέτοιο, μπορεί να συμβεί με την εκπαίδευση σε εκείνες τις δεξιότητες που προβλέπεται ότι έχουν ή θα έχουν ζήτηση εξαιτίας της οικονομικής μεγέθυνσης.

Κατά στο μονεταριστικό μοντέλο μακρο-οικονομικής ανάπτυξης δεν εμφανίζεται η σύζευξη των τριών πολιτικών (οικονομικής, εκπαιδευτικής και αγοράς εργασίας). Αυτό συμβαίνει, διότι η φιλοσοφία του μονεταριστικού μοντέλου έχει στον πυρήνα του την ισορροπία μεταξύ των οικονομικών μεγεθών και της οικονομικής ανάπτυξης που είχε το κεϋνσιανό. Ενώ στο κεϋνσιανό μοντέλο βασικό εργαλείο της πολιτικής της ήταν η δημοσιονομική διαχείριση ελλειμματικών προϋπολογισμών μέσω της ενίσχυσης της συνολικής κατανάλωσης, κύριος σκοπός του μονεταριστικού είναι η καταπολέμηση των πληθωριστικών πιέσεων που ασκούνται στην οικονομία. Ζητούμενο είναι η ισορροπία μεταξύ των οικονομικών μεγεθών, οπότε τα είδη της ανεργίας που εμφανίζονται κατά την εφαρμογή του δεν αποτελούν σημείο ανάπτυξης συγκεκριμένης πολιτικής για την καταπολέμηση τους, αρκεί να μην επηρεάζει πληθωριστικά τα άλλα οικονομικά μεγέθη. Η ανεργία αποτελεί φυσικό φαινόμενο και μεταβιβάζει στα ίδια τα άτομα την ευθύνη να παραμείνουν απασχολήσιμα. Καλεί τα άτομα να αναλάβουν την υποχρέωση της εκπαίδευσης τους και να αναπτύξουν τις ικανότητες και δεξιότητες τους, αναλαμβάνοντας επιπλέον το ρίσκο αυτή η εκπαίδευση να μην έχει εργασιακό αντίκτυπο, αφού οι ρυθμοί με τους οποίους μεταμορφώνεται η προσφορά και η ζήτηση εργασίας είναι απρόβλεπτοι. Η επένδυση που γίνεται από το ίδιο το άτομο δεν έχει οικονομική μόνο διάσταση αλλά πρωτίστως προσωπική, αφού καλείται να διαχειριστεί την πιθανή αποτυχία ψυχολογικά αλλά και κοινωνικά, εφόσον αυξάνονται οι κοινωνικές ανισότητες, όπως και πολιτικά, αφού εμφανίζεται ισχυρή η πιθανότητα επανεμφάνισης ακραίων εθνικιστικών τάσεων που ευαγγελίζονται τις προπολεμικές συνθήκες.

Το συγκεκριμένο μοντέλο οικονομικής πολιτικής δεν ενδιαφέρεται και, κατά συνέπεια, δεν δημιουργεί πολιτική αντιμετώπισης της ανεργίας διότι δεν υπάρχει στο κοινωνικο-πολιτικό - οικονομικό γονίδιο του η συγκεκριμένη πληροφορία. Η ενίσχυση της ζήτησης δεν εξασφαλίζεται και καλείται η προσφορά να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα με την εισαγωγή εννοιών, όπως προσαρμοστικότητα, ευελιξία κ.ά. περιορίζοντας κατοχυρωμένα δικαιώματα.

Η εκπαιδευτική πολιτική εντός του μονεταριστικού μοντέλου και η ευθυγράμμιση με τις νέες πραγματικότητες είναι οι σύγχρονες κοινωνικές απαιτήσεις. Η μετατροπή της σε ενεργητική πολιτική απασχόλησης θα αιωρείται και θα ταλαντώνεται ανάλογα με τις εκάστοτε προσταγές και ανάγκες της αγοράς εργασίας. Το εκπαιδευτικό σύστημα θα αναλάβει την εκπαίδευση όσων δεξιοτήτων θεωρούνται ικανές να λειτουργήσουν θετικά για την εύρεση εργασίας μετατρέποντας το σε «*μια επιχείρηση προσφοράς εργασίας χωρίς όμως να επιδρά στην διαδικασία της παραγωγής και της εξέλιξης της εργασίας»* (Γράβαρης 2005, σελ.48)

Χάνοντας η εκπαιδευτική πολιτική την κρατική της αυτοτέλεια μετατρέπεται σε ενεργητική πολιτική εργασίας και *«αυτή είναι ακριβώς η ψευδαίσθηση ότι η κίνηση από το κευνσιανό στο μονεταριστικό μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης είναι μια κίνηση από το κράτος στην α*γορά» (Γράβαρης 2005, σελ.49). Οι σκοποί και στα δύο μοντέλα είναι η επιδίωξη των μακροοικονομικών τους στόχων και οι σκοποί της εκπαιδευτικής πολιτικής τους.

1.2. Κοινωνία της γνώσης.

Με το τέλος του Ψυχρού Πολέμου, στα κείμενα των διεθνών οργανισμών προέκυψαν δύο νέοι ορισμοί: μεταβατικές κοινωνίες και κοινωνία της γνώσης. Ο πρώτος αναφέρεται στις χώρες του ανατολικού μπλοκ και την πορεία που θα έπρεπε να ακολουθησουν για να ενταχθούν στην ελεύθερη αγορά. Η κοινωνία της γνώσης, αν και αναφερόταν στου δυτικού τύπου κοινωνίες, δεν αποκλείει τις υπόλοιπες και στηρίζεται στις εφαρμογές της τεχνολογίας και στην καινοτομία (Τσαούσης 2007, σελ.28).

Ως όρος, η κοινωνία της γνώσης εισάγεται στα τέλη του 1960 από τον Drucker και αναφέρεται στο τύπο της κοινωνίας, όπου η βιομηχανική παραγωγή και οι μέθοδοι παραγωγής των αγαθών είναι αϋλα και οι υπηρεσίες χρήσης τους μπορεί να είναι εγκατεστημένες σε άλλες χώρες. Τόπος καταγωγής θεωρείται οι ΗΠΑ, αφού κατάφεραν να ενσωματώσουν αποτελεσματικά τις καινοτομίες που αναπτύχθηκαν από την πολεμική τους βιομηχανία (πχ διαδίκτυο). Η αναζήτηση της καινοτομίας οδήγησε στην ανάπτυξη της τεχνολογίας και κατόπιν στον διεθνή ανταγωνισμό. Η κοινωνία που προέκυψε και στηρίζεται στο ότι η γνώση ανάγεται στον κυριο συντελεστη της παραγωγής, χαρακτηρίστηκε από τον Drucker μετακαπιταλιστική.

Και η γνώση ως αϋλο αγαθό μπορεί να μεταφέρεται από τους δημιουργούς της όπου εκείνοι εργάζονται και ανάλογα με τα προσδοκόμενα οφέλη.

Η ρευστότητα των τρόπων ζωής, η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων και η έλλειψη σταθερής κοινωνικής δομής είναι μερικά από τα χαρακτηριστικά της συνεχούς αναζήτησης νέων μορφών καινοτομίας, της παραγωγής γνώσης από την ίδια την γνώση και της διαχείρησης της. Σαν κοινωνία, διαμορφώνει νέες αξίες και οργανωτικές δομές για να ανταποκριθεί στις δικές της απαιτήσεις και τις ανάγκες των μελών της (Τσαούσης 2007, σελ.29).

Η αύξηση ζήτησης στον τομέα των υπηρεσιών δημιούργησε την ανάλογη ζήτηση νέων ειδικοτήτων. Η συνεχής εκπαίδευση σε νέες ειδικότητες που έκαναν την εμφάνιση τους και μετεκπαιδευση του εργατικού δυναμικού για να ανταποκριθεί στις νέες απαιτησεις και χρήσης της τεχνολογίας μετέβαλλε τη δομή και την λειτουργία των εκπαιδευτικών συστημάτων. Η ανάπτυξη της οικονομίας αυτής της κοινωνίας, η οικονομία της γνώσης, έχει ως κύριο μέλημα της την εξασφάλιση ανθρώπινου δυναμικού κατάλληλο να παράγει νέες γνώσεις και να εφαρμόζει και να διαχειρίζεται νέες γνώσεις σε οποιοδήποτε τομέα δημιουργώντας με αυτό τον τρόπο καινοτομία.

Στο παραπάνω πλαίσιο,η φιλοσοφία και ο ρόλος της εκπαίδευσης μετατοπίζεται σημαντικά καθώς «*μετατοπίζεται η έννοια της γνώσης,από τη γνώση ως κατάκτηση στην γνώση ως κατάκτηση του ενεργείν»* (Τσαούσης 2007, σελ.30) με στόχο την παροχή εκείνων των ικανοτήτων-δεξιοτήτων που θα είναι αναγκαίες στο σύγχρονο άνθρωπο ώστε να εξασφαλίσει ένα είδος απασχολησιμότητας για την αντιμετώπιση της ανεργίας και ταυτόχρονα να μειώσει τους κινδύνους του κοινωνικού αποκλεισμού.

1.2.1. Κοινωνία της γνώσης και εκπαίδευση.

Στην κοινωνία της ύστερης νεοτερικότητας, η γνώση αντιμετωπίζεται ως κρίσιμος πόρος για την οικονομική ανάπτυξη. Το ανθρώπινο κεφάλαιο θεωρείται βασικός συντελεστής παραγωγής και από αυτή την άποψη η διαχείρηση της γνώσης για την παραγωγή καινοτομιών και η επένδυση στην γνώση νοείται ως επένδυση στην οικονομία. Όσο υψηλότερα ακαδημαϊκά πρόσόντα κατέχει το άτομο τόσο περισσότερες πιθανότητες έχει να βρει εργασία ακόμα και εκτός του αντικειμένου του. Για τον Drucker, η γνώση είναι ο κεντρικός συντελεστής μιας προηγμένης ανεπτυγμένης οικονομίας και έτσι θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως πρωτογενής βιομηχανία. Αποτελεί το κύριο κόστος, την κύρια επένδυση και το κύριο προϊόν της

εξελιγμένης οικονομίας. Σε αυτή την ανάλυση στηρίζεται η πολιτική που θα ακολουθήσει η Ευρωπαϊκή Ένωση μετά τη πτώση του τείχους του Βερολίνου (Τσαούσης 2007, σελ.276).

Το σύνολο του εκπαιδευτικού συστήματος καλείται να καλλιεργήσει συγκεκριμένα εφόδια ή τις κατάλληλες δεξιότητες στους εκαπιδευόμενους ώστε να απόκτήσουν τα επαγγελματικά προσόντα για να ανταποκριθούν στην αγορά εργασίας. Στην κοινωνία της γνώσης η εκπαίδευη δεν έχει μονόδρομη κατεύθυνση από την κατώτερη στην ανώτερη βαθμίδα αλλά μάλλον κυκλική. Η εκπαίδευση δεν σταματά με την ενηλικίωση και την επαγγελματική σταδιοδρομία. Το σημαντικότερο δεν είναι το αντικείμενο της μάθησης αλλά πώς να μάθουν να μαθαίνουν, δηλαδή η απόκτηση μιας καθολικής δεξιότητας της χρήσης της γνώσης (Drucker 1996, σελ. 388).

Η σύγρονη έννοια της δια βίου μάθησης αναθεωρεί την έννοια της γνώσης και η γνώση εκφράζει το αποτέλεσμα μιας ικανότητας, αναζήτησης, συνδυασμού και δημιουργίας και όχι την έννοια συσσώρευσης πληροφοριών, όσο την άσκηση μιας ικανότητας αντιμετώπισης και επίλυσης συγκεκριμένων ή καινοφανών μορφών προβλημάτων. Ανατρέπει με αυτό τον τρόπο τον τρόπο διδασκαλίας από την μεταφορά γνώσεων στην καλλιέργεια της έφεσης και της ικανότητας για αναζήτηση, ενσωμάτωση και αφομοίωση της ενέργειας και της εφαρμογής.

Στην εποχή της μετανεοτερικότητας, οι εκπαιδευτικοί και τα συστήματα που υπηρετούν έχουν πρωταγωνιστικό ρόλο στην προσαρμογή των μελών προς ένταξη στην κοινωνία της γνώσης. Η προετοιμασία ικανών επαγγελματιών μέσω των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης είναι πολύ σημαντική. Πιο σημαντική είναι όμως η καλλιεργεια εκείνων των δεξιοτήτων που θα επιτρέψει σε κάθε άτομο αυτής της κοινωνίας να αναπτύξει τη προσωπικότητα του και κατ’ επέκτασην την εργασιακή του σταδιοδρομία.

1.2.2. Κοινωνία της γνώσης και απασχολησιμότητα.

Όμως τα ακαδημαϊκά προσόντα οποιαδήποτε βαθμίδας δεν αρκούν λόγω του ευμεταβλητου περιβάλλοντος της εποχής για την επαγγελματική επιτυχία. Σίγουρα είναι μια βασική προϋπόθεση για την αναζήτηση συγκεκριμένου τύπου εργασίας η οποία αντιστοιχεί στο τίτλο σπουδών. Αυτό συμβαίνει διότι οι ανάγκες της αγοράς αλλάζουν πολύ γρήγορα και δεν είναι δυνατόν να προβλεφθεί η ζήτηση όχι μακροπρόθεσμα αλλά ούτε σε σύντομο χρονικό ορίζοντα. Οι ανάγκες της κοινωνίας

αλλάζουν τόσο γρήγορα ώστε οποιαδήποτε επένδυση σε τίτλο σπουδών άρα και επένδυση σε γνώση μπορεί να θεωρηθεί μέχρι και ριψοκίνδυνη όταν αυτή η επιλογή αποτελεί ένα μείγμα:

- Προσδοκόμενου οφέλους με την έννοια της διεκδίκησης απασχόλησης
- Έλλειψης ορθού επαγελματικού προσανατολισμού
- Εσκεμμένης ή μη παραπληρόφορησης και ελλειπούς πληροφόρησης
- Απόγνωσης ή μιμιτισμού

Η γνώση και η απόκτηση κατάλληλων δεξιοτήτων είναι μια διαρκώς εξελισσόμενη διαδικασία στην σύγχρονη πραγματικότητα. Η επανεκπαίδευση, η επανακατάρτιση για την μετάδοση και χρήση των νέων εργαλείων της τεχνολογίας και όχι μόνο, μεταβάλλουν τη φύση της εργασίας και του εργαζομένου και τον μετατρέπουν σταδιακά σε εργάτη-γνώσης. Οι νέες μέθοδοι εφαρμογής και η πληθώρα εφαρμογών τους, η κατακλυσμιαία διακίνηση πληροφοριών από κάθε είδους ΜΜΕ απαιτούν την δυνατότητα ανάλυσης των προσφερόμενων δεδομένων και ευθυκρισία απέναντι σε αυτές. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει την ικανότητα να ερευνά το περιβάλλον του και τις δυνατότητες που αυτό του προσφέρει, να μπορεί να επιλέξει την καλύτερο μέθοδο για την επίλυση προβλημάτων που τυχόν θα συναντήσει, να μπορεί να αποφασίσει γρήγορα μεταξύ πολλών επιλογών εντός των νόμων και των κανόνων και ταυτόχρονα να μπορεί να σκεφτεί και να δράσει έξω από τα στενά πλαίσια της κοινής λογικής, πειραματιζόμενος με πιθανές εναλλακτικές λύσεις για ένα αποδοτικότερο αποτέλεσμα.

Εκτός από τη παραδοσιακή έννοια της γνώσης, έχουν μετατοπιστεί και άλλες παραδοσιακές έννοιες. Εμφανίζεται η έννοια της απασχολησης να αντικαθιστά τον όρο εργασία ή επάγγελμα, υποδηλώνοντας με αυτό τον τρόπο την προσωρινότητα της εργασίας αλλά και του είδους της εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι ότι οι πολίτες θα πρέπει να προετοιμάζονται ότι θα αλλάξουν περισσότερα από επτά επαγγέλματα κατά την διάρκεια της ζωής τους. Ούτε η έννοια της απασχόλησης φαίνεται ικανή για να αποτυπώσει την σύγχρονη πραγματικότητα, οπότε η αρχική έννοια μετατοπίστηκε προς την απασχολησιμότητα, η οποία αποτυπώνει τον τρόπο και το είδος της εργασίας στην κοινωνία της γνώσης.

Ο εργάτης της γνώσης καλείται να επιδείξει μεγάλη προσαρμοστικότητα λόγω των αναμενόμενων εργασιακών ανατροπών, ευελιξία τόσο στο τόπο όσο και στο χρόνο. Καλείται να έχει ευχέρεια στις χρήσεις ΤΠΕ (ένα συνεχές εξελισσόμενο περιβάλλον),

να είναι γνώστης των μεταβολών της τεχνολογίας και συνάμα να εκπαιδεύεται πάνω σε αυτές, να επιδεικνύει ομαδικό πνεύμα αλλά και ηγετικές ικανότητες, να κατανοεί τις συνδέσεις ευρύτερων πεδίων, να είναι αναστοχαστικός και εξωστρεφής προς τις διεθνείς αγορές και να επιδυκνύει επιχειρηματικό πνεύμα και να αναζητά την καινοτομία

Στην εποχή της ύστερης νεοτερικότητας συντελλούνται πολλαπλές μετατοπίσεις εννοιών, δεδομένα θεωρούνται αμβισβητήσιμα και αμφίσημα, ηθική και ήθος έρχονται σε αντιπαράθεση με εφαρμοζόμενες δημοκρατικές πρακτικές, η συνοχή βάλλεται εκ των έσω μέσω της ατομικότητας. Δημιουργείται μια αλυσίδα παραγωγής νέας μορφής και μέσω αυτής νέος τύπος εργαζομένου ο οποίος θα επανακαθορίζεται εργασιακά αρκετές φορές στο βίο του. Η αναγνώριση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων που θα τον καταστήσουν εργασιακά αλλά και ψυχικά ενεργά απασχολήσιμο είναι ένας πολύ κρίσιμος παράγοντας για την κατωχύρωση και διατήρηση μια θέσης απασχόλησης.

Είναι κοινά αποδεκτό ότι στην κοινωνία της γνώσης μειώνονται οι θέσεις ανειδίκευτης ή χαμηλής ειδίκευσης εργασίας, οι εργασίες δηλαδή που σχετίζονται με τον πρωτογενή κυρίως τομέα παραγωγής και τον δευτερογενή. Η αντικατασταση του ανθρώπινου παράγοντα από μηχανήματα και «έξυπνες λύσεις» στην αλυσίδα της παραγωγής δημιουργεί δομική ανεργία και η επανακατάρτιση φαντάζει μια πολύ σωστή λύση. Από την άλλη, αυξάνονται οι θέσεις υψηλής ειδίκευσης και υψηλών προσόντων σε τομείς υψηλής έντασης γνώσης (τριτογενής τομέας) που αποδίδουν υψηλότερες αμοιβές και καλύτερες συνθήκες ζωής, δημιουργούνται προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας (διεθνώς εμπορεύσιμα) που προσδίδει πόρους στην οικονομία του κράτους, αφού γίνεται ανταγωνιστικότερη και αποδοτικότερη. Στο πλαίσιο αυτό, δημιουργείται μια ολοκληρη οικονομική θεωρία, η οικονομία της γνώσης.

Αυτή η οικονομκή κατεύθυνση προσδίδει το κίνητρο στα κράτη-μέλη να ακολουθήσουν τις παγκόσμιες τάσεις του ανταγωνισμού, μετέχοντας σε διεθνείς οργανισμούς που επηρεάζουν και, κατά πολύ, καθορίζουν την εκπαιδευτική και εργασιακή πολιτική. Η ολοένα επιταχυνόμενη ανάπτυξη της τεχνολογίας και η συνακόλουθη μεταβολή στους τομείς της παραγωγής έχει ως αποτέλεσμα την απαίτηση μεγαλύτερης προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού αλλά και την εμφάνιση νέου τύπου μορφών εργασίας υψηλής ειδικευσης και αυτονομίας που δρουν εντός διαφορετικών μορφών δίκτυων επικοινωνιών. Τα νέα δεδομένα τόσο στο

κοινωνικό τομέα όσο και στον οικονομικό καταδεικνύουν τον πρωτεύοντα ρόλο της γνώσης ως βασικού συστατικού στοιχείου της προσωπικής ατομικής εξέλιξης και κοινωνικής ανάπτυξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Αγορά εργασίας και soft skills

Στις ΗΠΑ, το 2011, περισσότερο από το 600.000 θέσεις στον τομέα της μεταποίησης έμειναν κενές λόγω έλλειψης δεξιοτήτων όπως η ηθική εργασία. Σύμφωνα με την έρευνα Talent Shortage Survey (2012) που έγινε στις Η.Π.Α, σχεδόν το 20% των εργοδοτών θεωρεί την έλλειψη δεξιοτήτων ως ένα από τις βασικούς λόγους δυσκολίας πρόσληψης κατάλληλων εργαζομένων.

Σε μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την McKinsey, το ένα τρίτο των εργοδοτών δήλωσε ότι έλλειψη δεξιοτήτων προκαλεί μεγάλα προβλήματα των επιχειρήσεων με τη μορφή του κόστους, της ποιότητας, ή το χρόνο. Στην παρούσα ενότητα θα αναδειχθεί ο ρόλος των μαλακών ή ήπιων δεξιοτήτων (soft skills) στην αγορά εργασίας.

2.1. Ανάπτυξη δεξιοτήτων και αγορά εργασίας.

2.1.1. Η πραγματικότητα στην αγορά εργασίας.

Η υψηλή ανεργία, η χαμηλότερης ποιότητας θέσεις εργασίας, η αδήλωτη εργασία και η υποαπασχόληση είναι η εικόνα που παρουσιάζεται στην κατάσταση της απασχόλησης των νέων σήμερα.

Σύμφωνα με τον Δ.Ο.Ε. (Διεθνή Οργανισμό Εμπορίου), η δημιουργία 600 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας κατά την επόμενη δεκαετία είναι μια τεράστια πρόκληση που πρέπει να αντιμετωπιστεί με κατάλληλες πολιτικές ώστε να αποφευχθούν οι κίνδυνοι που συνδέονται με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Η διεύρυνση των κοινωνικών ανισοτήτων σε μεγαλύτερο μέρος της κοινωνίας και η αγωνία για το εργασιακό μέλλον της νέας γενιάς είναι κοινωνικά θέματα που απαιτούν αντιμετώπιση.

Οι πολιτικές που προτείνονται για την επιστροφή σε πραγματικούς ρυθμούς ανάπτυξης και ευημερίας έχουν ως κεντρικό πυλώνα την εκπαίδευση σε όλες τις βαθμίδες της. Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο είναι σημαντική περισσότερο από ποτέ στην σύγχρονη εποχή και ένα εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό συμβαδίζει με την οικονομική ανάπτυξη τόσο σε εθνικό επίπεδο με την αύξηση του ΑΕΠ κάθε

χώρας και σε προσωπικό επίπεδο (άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι λιγότερο πιθανό να βιώσουν τις επιπτώσεις της ανεργίας). Η ανάπτυξη δεξιοτήτων πρέπει να βρίσκεται στον πυρήνα αυτών των πολιτικών και στρατηγικού σχεδιασμού.

Προς αυτή την κατεύθυνση όλοι οι διεθνείς οργανισμοί (ΟΑΣΑ, Παγκόσμια Τράπεζα, Ευρωπαϊκή Ένωση κα.) εκπονούν σχέδια και προτείνουν πολιτικές που θα βοηθήσουν τους νέους στην όσο ηπιότερη μετάβαση από τα εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα στην αγορά εργασίας προτείνοντας ως βασικότερο εργαλείο για την απόκτηση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Για καθένα από αυτούς τους οργανισμούς οι δεξιότητες αυτές αποκτούν και διαφορετικές έννοιες ανάλογα από ποια σκοπιά προσφεύγουν σε αυτές. Οι κατηγοριοποιήσεις ποικίλουν ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο εκφράζονται και καλούνται να αναδειχθούν.

Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην εύρεση εργασίας οφείλεται και στις αναντιστοιχίες μεταξύ των απαιτήσεων εκπαίδευσης / κατάρτισης και της αγοράς εργασίας τους. Η καινοτομία, η τεχνολογία και οι εξελίξεις της αγοράς έχουν μετατρέψει τον κόσμο της εργασίας σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Δημιουργείται η ανάγκη να εξοπλιστεί το ολοένα αυξανόμενο νεαρό εργατικό δυναμικό που βρίσκεται εκτός εργασίας με τις απαραίτητες δεξιότητες που απαιτούνται για τις θέσεις εργασίας του μέλλοντος, όπως επίσης και την επανεκπαίδευση του ήδη απασχολήσιμου εργατικού δυναμικού με τις δεξιότητες που απαιτούνται για να συμβαδίσει με έναν μεταβαλλόμενο κόσμο.

2.1.2. Ο ρόλος της εκπαίδευσης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Η Ευρωπαϊκή ένωση θεωρεί ζωτικής σημασίας για την τόνωση της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας την ανάπτυξη κατάλληλων δεξιοτήτων από τους πολίτες της και καλεί τα κράτη-μέλη της να κινηθούν προς αυτή την κατεύθυνση. Στην ουσία, θεωρεί τόσο σημαντικό θέμα την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, αφού συνδέεται άμεσα με την αύξηση της παραγωγικότητας και κατά συνέπεια με την ίδια την ύπαρξη της ένωσης.

Αυτές οι δεξιότητες καλούνται να αναλάβουν τον επιταχυντικό ρόλο προς την κατεύθυνση της καινοτομίας και είναι αυτοί οι παράγοντες που θα διαμορφώσουν το μελλοντικό τοπίο της αγοράς εργασίας. Αν αναλογιστεί κανείς την μαζική αύξηση της παγκόσμιας προσφοράς εργατικού δυναμικού με υψηλή ειδίκευση, το γεγονός ότι

οι μελλοντικές θέσεις χαμηλής ειδίκευσης θα μειωθούν με αντίστοιχη αύξηση της υψηλής, τα εκπαιδευτικά συστήματα θα πρέπει να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των καιρών. Η ευρωπαϊκή επιτροπή προτείνει διάφορες δράσεις όπως π.χ. η σύνδεση όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων κάθε χώρας με την επιχειρηματικότητα αλλά υπογραμμίζει κυρίως την σημασία της ανάπτυξης εκείνων των δεξιοτήτων που ονομάζει εγκάρσιες, δηλαδή δεξιότητες οι οποίες μπορούν να μεταφερθούν και να εφαρμοστούν σε πολλά επίπεδα και είδους απασχόλησης.

Στους στόχους των εκπαιδευτικών συστημάτων θα πρέπει περιλαμβάνονται η ενεργός συμμετοχή του πολίτη, η προσωπική εξέλιξη και η συνολική ευημερία. Αυτοί οι στόχοι είναι σαφές ότι συμβαδίζουν με την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα, οι οποίες υπό τις συνθήκες της οικονομικής ύφεσης και της συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού λόγω της δημογραφικής γήρανσης, γίνονται οι πλέον πιεστικές προκλήσεις για τα κράτη μέλη. Τα κράτη μέλη βρίσκονται αντιμέτωπα με την οικονομική πίεση αλλά και με την ραγδαία αύξηση της ανεργίας των νέων.

Προς αυτή την κατεύθυνση, η Ε.Ε υποστηρίζει την απόκτηση βασικών ικανοτήτων από τους νέους, όπως αυτές ορίζονται από το Ευρωπαϊκό πλαίσιο των Βασικών ικανοτήτων της Δια βίου Μάθησης ώστε αυτή η ατζέντα να συμβάλλει τα μέγιστα στην οικονομική ανάπτυξη των κρατών-μελών και την αύξηση των θέσεων εργασίας. Στις συστάσεις της τονίζει την αναγκαία υποστήριξη για την ανάπτυξη των εγκάρσιων και διεπιστημονικών δεξιοτήτων στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και υποστηρίζει την ενσωμάτωση τους στις κεντρικές αρχές των αναλυτικών προγραμμάτων αλλά εκφράζει και τον προβληματισμό της σε ποιο βαθμό όντως αυτές οι δεξιότητες αναπτύσσονται. Συνεπώς, η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των μαθησιακών διαδικασιών εμφανίζεται ως το κλειδί στην βελτίωση της ποιότητας και στην καταλληλότητα των δεξιοτήτων που αποκτούνται στο σχολείο.

2.2. Hard skills – soft skills

Οι δύο βασικές κατηγορίες των δεξιοτήτων που καλείται να αναπτύξει ο σύγχρονος άνθρωπος και να ισορροπήσει πάνω σε αυτές είναι:

Α. οι λεγόμενες «σκληρές δεξιότητες» **(hard skills)**

Β. Οι λεγόμενες ήπιες ή μαλακές δεξιότητες **(soft skills)**[1]

Οι συνδέσεις που εμφανίζουν αυτές οι δύο γενικές κατηγορίες είναι το αντικείμενο έρευνας πολλών μελετών από διαφορετικά επιστημονικά πεδία ώστε να προταθούν πολιτικές, να ακολουθηθούν στρατηγικές ώστε να προικίσουν την νεολαία με τα καλύτερα εφόδια και θα τους κάνει περισσότερο ανταγωνίσιμους. Έτσι, πιθανοί συνδυασμοί δημιουργούν τις αντίστοιχες ονοματοθεσίες των διεθνών οργανισμών (βασικές δεξιότητες, ικανότητες – κλειδιά, δεξιότητες του 21 αιώνα κ.α.) καλύπτοντας ένα εύρος δεξιοτήτων που είναι απαραίτητα για μια ευδόκιμη ζωή.

Στο χώρο της εργασίας, οι δύο αυτοί πυλώνες αλληλοσυμπληρώνονται, Τα soft skills, δίνουν την απαραίτητη ευελιξία που χρειάζονται κατά την εφαρμογή τους στην πράξη τα hard skills, όπως για παράδειγμα η μεταδοτικότητα που πρέπει να έχει ένας εκπαιδευτικός κατά την εκτελεί του έργου του. Πολλές έρευνες αναδεικνύουν τα soft skill ως το καθοριστικότερο παράγοντα για την διατήρηση μιας εργασίας καθώς σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο όπου η απαίτηση της εξειδίκευσης συνοδεύεται με τον έντονο συναγωνισμό τα soft skills είναι εκείνα που θα κάνουν την διαφορά. Η διαχείριση της εργασίας από τον εργάτη της γνώσης απαιτεί δεξιότητες πέρα εκείνων που μπορούν να πιστοποιηθούν με εύκολο τρόπο.

2.2.1. Γνωστικές και μη γνωστικές δεξιότητες

Μια άλλη γενικότερη κατηγοριοποίηση των δεξιοτήτων είναι ως γνωστικές και μη γνωστικές δεξιότητες (ή ικανότητες).

Οι γνωστικές ικανότητες ταυτίζονται συνήθως με την ευφυΐα του ατόμου να επιλύει προβλήματα. Μετράται με τεστ IQ και τυποποιημένες δοκιμές για την ανάγνωση, την γραφή και τις επιστήμες και λαμβάνουν χώρα και σε διεθνές όπως οι δοκιμές pisa και TIMSS.

Μη γνωστικές δεξιότητες είναι χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που δεν συσχετίζονται με τα μέτρα της νοημοσύνης. Μια ευρέως αποδεκτή ταξινόμηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας στην βιβλιογραφία είναι το μοντέλο των πέντε μεγάλων (Big Five) όπως διατυπώνονται παρακάτω.

[1] Hard skills θεωρείτε οποιοδήποτε προσόν μπορεί να πιστοποιηθεί, ενώ τα soft skills έχουν να κάνουν με τις διαπροσωπικές και διαπροσωπικές δεξιότητες του ατόμου

- **Τερπνότητα** είναι η προθυμία να βοηθήσουν τους άλλους ανθρώπους, να ενεργούν σύμφωνα με τα συμφέροντα των πολιτών και ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο είναι ικανό να συνεργάζεται
- **Ευσυνειδησία** είναι η ικανότητα τήρησης των κανόνων και των χρονοδιαγραμμάτων, οργάνωσης και αξιοπιστίας,
- **Συναισθηματική σταθερότητα** που περιλαμβάνει την διαχείριση των συναισθημάτων κυρίως των αρνητικών, όπως η διαχείριση άγχους
- **Αυτονομία** δείχνει την ατομική προδιάθεση και την αποφασιστικότητα και το βαθμό πρωτοβουλίας.
- **Εξωστρέφεια** είναι η προτίμηση για ανθρώπινες επαφές, ενσυναίσθηση, κοινωνικότητα, αυτοπεποίθηση και η επιθυμία της εμπνεύσει των άλλων.

Τα αποτελέσματα ενός τεστ γνωστικών δεξιοτήτων σχετίζονται άμεσα με την διαχείριση των συναισθημάτων του ατόμου το οποίο υπόκειται στην εξέταση. Ο βαθμός συγκέντρωσης στις γραπτές εξετάσεις, άρα και τα αποτελέσματα των γραπτών εξετάσεων, διαφέρουν ανάλογα με το πόσο σημαντικές κρίνει ο εξεταζόμενος ότι είναι για αυτόν οι εξετάσεις στις οποίες επιβάλλεται και κυρίως από το κίνητρο, όπως η κατάκτηση κάποιων βραβείων.[2]

Επίσης, η έλλειψη των μη γνωστικών δεξιοτήτων αντιλαμβάνεται από τους επιχειρηματίες ως εργασιακό κόστος και λαμβάνεται σοβαρά υπόψη χώρο της εργασίας. Οι μη γνωστικές δεξιότητες είναι τουλάχιστον τόσο σημαντικές όσο και οι γνωστικές δεξιότητες για την ατομική ανάπτυξη και την αγορά εργασίας.

2.2.2. Μη γνωστικές δεξιότητες και soft skills.

Οι μη-γνωστικές δεξιότητες αναφέρονται στην ικανότητα ενός ατόμου να κατανοήσει και να διαχειριστεί συναισθήματα, να αλληλεπιδρά θετικά με τους άλλους αλλά και να λειτουργεί αυτόνομα και να λαμβάνει υπεύθυνες αποφάσεις. Είναι εκείνες οι στάσεις και οι συμπεριφορές που επηρεάζουν τον τρόπο που κάποιος προσεγγίζει τη μάθηση και αλληλεπιδρά με τον κόσμο γύρω του.

Οι ερευνητές και οι επαγγελματίες χρησιμοποιούν μια ποικιλία από όρους για να περιγράψουν αυτά τα είδη των δεξιοτήτων: «μαλακές» δεξιότητες, κοινωνικο-συναισθηματικές δεξιότητες, κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες, ικανότητες του χαρακτήρα, ή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

---

[2] Πειραματικά στοιχεία δείχνουν ότι οι μη γνωστικών δεξιοτήτων, όπως τα κίνητρα και ευσυνειδησία επηρεάζει τα αποτελέσματα των γνωστικών αποτελεσμάτων των τεστ.

Ωστόσο, η τρέχουσα βιβλιογραφία αναφέρεται σε αυτές ως "χαρακτηριστικά", δεδομένου ότι τα χαρακτηριστικά γενικά παραμένουν αμετάβλητα, ενώ οι δεξιότητες μπορούν να αναπτυχθούν.

Παρά το γεγονός ότι εξακολουθεί να μην υπάρχει ομοφωνία πως πρέπει να καλούνται αυτές τις δεξιότητες (και ποιες συγκεκριμένες δεξιότητες ανήκουν στα soft skills), τα γενικότερα χαρακτηριστικά είναι:

- Διαφοροποιούνται από τις γνωστικές δεξιότητες
- Θεωρούνται επωφελής για τα άτομα και την κοινωνία?
- Σχετικά σταθερές με τον χρόνο σε περίπτωση απουσίας εξωτερικών δυνάμεων, αλλά μπορεί, ενδεχομένως, να αναπτυχθούν ή να αλλάξουν.
- Εκφράζονται με διαφορετικό τρόπο σε διαφορετικά πλαίσια

2.3. Δεξιότητες/ικανότητες.

Οι δεξιότητες κατέχουν όλο και πιο σημαντική θέση στον σύγχρονο κόσμο. Οι επαγγελματικές και τεχνικές δεξιότητες είναι απαραίτητες στον εργασιακό τομές και οι εργοδότες απαιτούν το υποψήφιο εργατικό δυναμικό να διαθέτει τις ανάλογες δεξιότητες. Θέλουν οι εργαζόμενοι να μπορούν να:

- συνεχίσουν να μαθαίνουν και να προσαρμόζονται
- διαβάζουν, να γράφουν
- ακούν και να επικοινωνούν αποτελεσματικά
- σκέφτονται δημιουργικά
- λύνουν προβλήματα
- διαχειρίζονται τους εαυτούς τους στη δουλειά
- αλληλεπιδρούν με τους συναδέλφους
- εργάζονται σε ομάδες

Αυτές οι βασικές δεξιότητες για την απασχολησιμότητα είναι τόσο σημαντικές για την πρόσληψη των εργοδοτών και ενισχύουν την δυνατότητα ενός ατόμου να εξασφαλίσει μια θέση εργασίας, να διατηρήσει την απασχόληση και να κινηθεί με ευελιξία στην αγορά εργασίας, καθώς και να συμμετέχει στη διά βίου μάθηση.

Η νεοκλασική οικονομία αναγνωρίζει μόνο δύο συντελεστές παραγωγής: της εργασίας και του κεφαλαίου. Στην εποχή της μετανεοτερικότητας αναγνωρίζεται ότι η παραγωγή και διαχείριση πληροφορίας και γνώσης έχουν αποκτήσει την βασική,

πρωταρχική πηγή δημιουργίας πλούτου. Στην κοινωνία της γνώσης, η τεχνολογία, η καινοτομία είναι οι βασικοί συντελεστές της παραγωγής δημιουργούν την οικονομία της γνώσης, το οικονομικό μοντέλο που βασίζεται στην δημιουργία, στην αξιολόγηση και στην γνώση των συναλλαγών. Σε αυτή την κοινωνία, το πολυτιμότερο περιουσιακό στοιχείο των επιχειρήσεων και των εργαζομένων είναι οι εργάτες της γνώσης και η παραγωγικότητα τους, ενώ η διαχείριση της παραγωγικότητας τους είναι μια από τις σημαντικότερες προκλήσεις. Αναπόφευκτα, η διαχείριση των εργαζομένων βρίσκεται στο προσκήνιο τα τελευταία χρόνια. Στις ανεπτυγμένες χώρες αναπτύσσονται θεωρίες διαχείρισης όχι μόνο του εργαζομένου αλλά ολόκληρου του οργανισμού.

Στην παγκόσμια κοινωνία, οι ήπιες δεξιότητες του εργαζομένου είναι κρίσιμης σημασίας για την διατήρηση της εργασίας του και την βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Πέρα από οικονομικές έννοιες που εμπλέκουν τις ήπιες δεξιότητες όπως ανταγωνισμός, απασχολησιμότητα, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων είναι σημαντική για την ατομική και κοινωνική ευημερία, για την υγεία, την οικογενειακή ζωή, την συμμετοχή στα κοινά με δημοκρατική αντίληψη. Η καλλιέργεια αυτών των δεξιοτήτων είναι σημαντική για την επίτευξη στόχων, όπως αυτοί ευαγγελίζονται από τις υπερεθνικές πολιτικές.

Κατόπιν τούτου, πολλές έρευνες έχουν εστιάσει το ενδιαφέρον τους σε αυτό το μέρος προτείνοντας τρόπους ανάπτυξης τους, εντοπισμού τους και αξιολόγησης τους. Εμπλέκουν διαφορετικά επιστημονικά πεδία τα οποία θα πρέπει να εξετάζονται διαφορετικά, όταν το εκάστοτε πλαίσιο εφαρμογής τους αλλάζει, μεταβάλλοντας και τον ορισμό τους και κατά επέκταση τους στόχους που υπηρετούν.

Στην επόμενη ενότητα θα δείξουμε ποιες είναι οι δεξιότητες και πως μπορούν να οριστούν και να ομαδοποιηθούν, ποιες είναι οι διαφορές τους από τις ικανότητες, ποιες από αυτές θεωρούνται σημαντικές από την αγορά εργασίας.

2.3.1 Ορισμοί.

Στην διεθνή βιβλιογραφία υπάρχει πληθώρα ορισμών των ήπιων δεξιοτήτων (soft skills) και διαφορετικές ονομασίες που θέλουν να τις περιγράψουν (πχ οριζόντιες, κάθετες, μεταφέρσιμες, πυρηνικές, γενικές κα). Η Chell (2013) αναφέρει ότι η δεξιότητα με την ικανότητα είναι διαφορετικές έννοιες και θεωρεί ότι η εξάσκηση των δεξιοτήτων παράγει επάρκεια σε εργασίες, ενώ οι ικανότητες παρομοιάζονται με

πιο γενικά γνωρίσματα και δεν θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται οι δεξιότητες στο ίδιο σύνολο με τις ικανότητες. Σύμφωνα με την Chell,, η ικανότητα αναφέρεται στην δυνατότητα επηρεασμού απόκτησης δεξιοτήτων ενός ατόμου να εκτελέσει μια συγκεκριμένη εργασία.

Ωστόσο, οι δεξιότητες είναι πολυδιάστατες κατασκευές που περιλαμβάνουν γνώσεις, εμπειρίες, συναισθηματική έκφραση και κυρίως το πλαίσιο στο οποίο αποτυπώνονται και ορίζονται. Υπάρχουν τεχνικές δεξιότητες, κοινωνικές δεξιότητες, ενδοπροσωπικές και διαπροσωπικές δεξιότητες, δεξιότητες ανάλυσης, γνωστικές και μεταγνωστικές δεξιότητες και ο κατάλογος συνεχίζεται επί μακρόν.

Στα ασαφή πλαίσια που προαναφέραμε δίνονται οι παρακάτω ορισμοί.

Δεξιότητα (skill)

Είναι συμπεριφορές που περιλαμβάνουν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου, τις συμπεριφορές του και τις γνώσεις του, όταν εφαρμόζονται στην πράξη. Άλλοι ερευνητές θεωρούν ότι αποτελούν ένα σώμα γνώσεων και συμπεριφορών, διαδικασιών, ικανοτήτων και στάσεων που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση διαφορών δραστηριοτήτων. Από μια άλλη πλευρά, η λέξη αναφέρεται κατά τον Bloom στην ενοποίηση των τριών επιπέδων της ανθρώπινης λειτουργίας (γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις), δηλαδή το αποτέλεσμα της ψυχοκινητικής διαδικασίας, που επιτρέπει στο άτομο να δώσει σαφείς απαντήσεις ή να εκτελέσει μια εργασία που μπορεί να αξιολογηθεί από τους άλλους.

Αρμοδιότητα/ Ικανότητα (competence).

Σύμφωνα με τον ΟΑΣΑ και την έκθεση DeSeCo : «*Μια ικανότητα (αρμοδιότητα) είναι κάτι περισσότερο από τη γνώση και τις δεξιότητες. Περιλαμβάνει την ικανότητα να ανταποκριθεί σύνθετες απαιτήσεις, με την κατάρτιση και την κινητοποίηση ψυχοκοινωνικών πόρων (συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων και στάσεων) σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο. Για παράδειγμα, η ικανότητα να επικοινωνούν αποτελεσματικά είναι μια ικανότητα (competency) που μπορεί να αντλήσει από τη γνώση ενός ατόμου από τη γλώσσα, τις πρακτικές δεξιότητες πληροφορικής και στάσεις προς εκείνους με τους οποίους αυτός ή αυτή είναι η επικοινωνία»* (DeSeCo 2005)

Από αυτή την οπτική, η λέξη competency σημαίνει ένα σώμα γνώσεων και στάσεων και με βάση αυτά καθορίζει στην συνέχεια τα τρία επίπεδα βασικών

ικανοτήτων (θα χρησιμοποιείται η λέξη ικανότητα αντί για αρμοδιότητα) στα οποία στηρίζει την πολιτική του θέση. Τα συστατικά που αποτελούν βασικά εφόδια για την διάρκεια της ζωής του ατόμου αναφέρονται στην έκθεση:

«Βασικά εφόδια δεν καθορίζονται από αυθαίρετες αποφάσεις για το τι προσωπικές ικανότητες και τις γνωστικές δεξιότητες είναι επιθυμητές, αλλά με προσεκτική εξέταση των ψυχοκοινωνικών προϋποθέσεων για μια επιτυχημένη ζωή και την εύρυθμη λειτουργία της κοινωνίας. Ποιες απαιτήσεις δημιουργεί η σύγχρονη κοινωνία στους πολίτες της; Η απάντηση πρέπει να ευθυγραμμίζεται από μια σαφή αντίληψη του τι συνιστά βασικές ικανότητες».

Σύμφωνα με την DESECO (DeSeCo,2005), η επιλογή των βασικών ικανοτήτων για να έχουν ιδιαίτερη αξία, θα πρέπει να έχουν πολλές περιοχές χρησιμότητας και ότι απαιτείται από όλους.

Η πρώτη από αυτές τις συνθήκες, είναι ότι οι βασικές ικανότητες θα πρέπει να αποτιμώνται σε σχέση με μετρήσιμα οφέλη τόσο για οικονομικούς και κοινωνικούς σκοπούς.

Η δεύτερη προϋπόθεση, είναι ότι θα πρέπει να φέρει οφέλη σε ένα ευρύ φάσμα πλαισίων, σημαίνει ότι θα πρέπει να εφαρμόζεται σε πολλές περιοχές της ζωής. Έτσι, το φάσμα των ικανοτήτων χρειάζεται όχι μόνο στην αγορά εργασίας αλλά και στις διαπροσωπικές σχέσεις, στην πολιτική δέσμευση και ούτω καθεξής, και είναι αυτές οι εγκάρσιες ικανότητες που ορίζονται ως κλειδί.

Η τρίτη προϋπόθεση είναι ότι οι βασικές ικανότητες θα πρέπει να είναι σημαντικές για όλα τα άτομα, περιορίζοντας την σημασία εκείνων των ικανοτήτων που είναι χρήσιμες μόνο σε ένα τομέα π.χ. εμπόριο. Έμφαση δίνεται σε εγκάρσιες ικανότητες που ο καθένας θα πρέπει να φιλοδοξεί να αναπτύξει και να διατηρεί.

2.3.2. Soft skills: Ήπιες ή μαλακές δεξιότητες.

Ως ορισμό των *soft skills* μπορούμε να δώσουμε το σύνολο των ενδο-προσωπικών (intra-personal) και δια-προσωπικών (inter-personal) δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την προσωπική ανάπτυξη, ευτυχία, ατομική πρόοδο, κοινωνική συμμετοχή και εργασιακή επιτυχία. Τέτοιες δεξιότητες είναι η επικοινωνία, η ικανότητα της συνεργασίας, η ευελιξία, διαχείριση χρόνου, οργάνωση κα.

Οι «σκληρές δεξιότητες» (hard skills) υποδηλώνουν τη κατάρτιση σε γνωστικό περιεχόμενο που κατέχει το άτομο π.χ. ένα δίπλωμα οδήγησης. Τα hard skills είναι εκείνες οι δεξιότητες που μπορούν να ελεγχθούν και να πιστοποιηθούν. Στην ουσία, τα soft skills είναι εκείνες οι δεξιότητες που προσδίδουν μια ελαστικότητα στα hard skills και έτσι λειτουργούν συμπληρωματικά.

Ως ήπιες δεξιότητες θα μπορούσαν να αναφέρονται σε ένα ευρύ σύνολο δεξιοτήτων, ικανοτήτων, συμπεριφορές, στάσεις, και προσωπικές ιδιότητες που επιτρέπουν στους ανθρώπους να κινηθούν αποτελεσματικά το περιβάλλον τους. Αυτές οι δεξιότητες, σε γενικές γραμμές, ισχύουν και συμπληρώνουν άλλες δεξιότητες, όπως τεχνικές, επαγγελματικές και ακαδημαϊκές δεξιότητες.

2.3.3. Βασικές ικανότητες – ικανότητες κλειδιά (key competencies).

Με την σύσταση Σύσταση 2006/962/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, καθορίζονται οι βασικές ικανότητες που πρέπει να έχουν οι ευρωπαίοι πολίτες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της μετανεοτερικότητας. Όπως αναφέρεται «*Οι βασικές ικανότητες για τη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελούν συνδυασμό γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων κατάλληλων για το ευρύτερο συγκείμενο. Είναι ιδιαίτερα αναγκαίες για την προσωπική ολοκλήρωση και ανάπτυξη, την κοινωνική ένταξη, την ενεργό ιδιότητα του πολίτη και την απασχόληση»* (Σύσταση 2006/962/ΕΚ, 2006).

Στην συνέχεια γίνεται σαφές για ποιο λόγο αυτές οι ικανότητες θεωρούνται βασικές: «*Οι βασικές ικανότητες είναι απαραίτητες εντός της κοινωνίας της γνώσης και εξασφαλίζουν περισσότερη ευελιξία στο εργατικό δυναμικό, επιτρέποντάς του να προσαρμόζεται γρηγορότερα στις διαρκείς αλλαγές του ολοένα περισσότερο διασυνδεδεμένου κόσμου. Αποτελούν σημαντικό παράγοντα καινοτομίας, παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας, και συμβάλλουν στην κινητοποίηση και στην ικανοποίηση των εργαζομένων, καθώς και στην ποιότητα της εργασίας»*.

Δεν υποκρύπτεται αλλά αντίθετα δίνεται έμφαση στην οικονομική πλευρά της ανάπτυξης των δεξιοτήτων με στόχο να καταστεί η Ευρώπη η ανταγωνιστικότερη οικονομία. Θεωρεί (η Ε.Ε) ότι η προσωπική ολοκλήρωση περνά μέσα από την επιτυχία του συνόλου και καλεί, κυρίως τα εκπαιδευτικά συστήματα, να

ανταποκριθούν όλοι στα σημεία των καιρών υπονοώντας ταυτόχρονα την κοινωνική ανισότητα και την πιθανή αποξένωση όσων δεν έχουν την δυνατότητα να συντονιστούν με αυτή την πολιτική. Χωρίς να κάνει ξεκάθαρη αναφορά σε soft skills, η σύσταση κάνει λόγω για ευελιξία και προσαρμοστικότητα του εργατικού δυναμικού, για καινοτομία και παραγωγικότητα τα οποία εξ ορισμού αποτελούν χαρακτηριστικά soft skills.

Και συνεχίζει η σύσταση ως εξής*: «Βασικές ικανότητες θα πρέπει να αποκτούν:*

- *οι νέοι στο τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και κατάρτισής τους, η οποία τους παρέχει τα εφόδια για την ενήλικη ζωή, ειδικότερα για την επαγγελματική ζωή, αποτελώντας ταυτόχρονα τη βάση για περαιτέρω μάθηση·*

- *οι ενήλικες σε όλη τη διάρκεια ζωής τους, μέσω μιας διαδικασίας ανάπτυξης και αναβάθμισης δεξιοτήτων.*

Τα εφόδια που αναφέρονται δεν είναι μόνο οι τεχνικές δεξιότητες (hard skils) που κατοχυρώνονται με τον τίτλο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (στην Ελλάδα η υποχρεωτική εκπαίδευση σταματά στο Γυμνάσιο) αλλά το σημαντικότερο είναι τα εφόδια αυτά να προετοιμάζουν τον νέο για την ενήλικη ζωή, δηλαδή για μια κοινωνία στην οποία οι κοινωνικές σταθερές είναι απούσες, το εργασιακό περιβάλλον είναι ρευστό και απρόβλεπτο. Τα εφόδια αυτά δεν είναι άλλα από τα soft skills που θα πρέπει να μεταβιβαστούν από τα εκπαιδευτικά συστήματα, και αναφέρονται σε δεξιότητες όπως η επικοινωνία, το ομαδοσυνεργατικό πνεύμα, η ανοχή, η κριτική σκέψη, η διαχείριση των συναισθημάτων ακόμα και η ηγετική τάση και η φιλοδοξία οι οποίες θεωρούνται σημαντικές δεξιότητες.

Το ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς ορίζει οκτώ βασικές ικανότητες και περιγράφει τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις που αφορούν καθεμία. Οι βασικές αυτές ικανότητες είναι:

- **επικοινωνία στη μητρική γλώσσα**, η οποία είναι η ικανότητα έκφρασης και ερμηνείας εννοιών, σκέψεων, συναισθημάτων, γεγονότων και απόψεων, τόσο σε προφορική όσο και σε γραπτή μορφή (ακρόαση, ομιλία, ανάγνωση και γραφή), και η ικανότητα γλωσσικής αλληλεπίδρασης με κατάλληλο και δημιουργικό τρόπο σε ολόκληρο το φάσμα των κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων

- **η επικοινωνία σε ξένες γλώσσες**, η οποία περιλαμβάνει, εκτός από τις κύριες διαστάσεις της δεξιότητας επικοινωνίας στη μητρική γλώσσα, διαμεσολάβηση και διαπολιτισμική κατανόηση. Το επίπεδο γλωσσομάθειας εξαρτάται από πολλούς παράγοντες και από την ικανότητα ακρόασης, ομιλίας, ανάγνωσης και γραφής

- **μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και στην τεχνολογία**. Η μαθηματική ικανότητα είναι η ικανότητα ανάπτυξης και χρησιμοποίησης μαθηματικών συλλογισμών για την επίλυση ενός φάσματος προβλημάτων σε καθημερινές καταστάσεις με έμφαση τόσο στη διαδικασία και στη δραστηριότητα, όσο και στη γνώση. Η μαθηματική ικανότητα στην επιστήμη και στην τεχνολογία αφορά τη λειτουργική γνώση, τη χρήση και την εφαρμογή γνώσεων και μεθοδολογιών που εξηγούν τον φυσικό κόσμο. Οι ικανότητες αυτές περιλαμβάνουν την κατανόηση των αλλαγών που προκαλούνται από τη δραστηριότητα του ανθρώπου και την ευθύνη του ως μεμονωμένου πολίτη

- **η ψηφιακή ικανότητα** περιλαμβάνει τη χρήση της Τεχνολογίας της κοινωνίας της πληροφορίας (ΤΚΠ) και, κατ' επέκταση, βασικές δεξιότητες στην τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ)

- **οι μεταγνωστικές ικανότητες (Learning to learn)** συνδέονται με τη μάθηση, την ικανότητα επιδίωξης και οργάνωσης της ατομικής μάθησης, σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, σύμφωνα με τις ανάγκες ενός ατόμου και με επίγνωση των μεθόδων και των ευκαιριών·

- **κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη**. Οι κοινωνικές ικανότητες αναφέρονται στις προσωπικές, διαπροσωπικές και διαπολιτισμικές ικανότητες και σε όλο το φάσμα της συμπεριφοράς εκείνης που εξοπλίζει τα άτομα ώστε να συμμετέχουν με αποτελεσματικό και εποικοδομητικό τρόπο στην κοινωνική και επαγγελματική ζωή. Οι κοινωνικές ικανότητες συνδέονται με την προσωπική και κοινωνική ευημερία. Είναι σημαντική η κατανόηση κωδίκων συμπεριφοράς και συνηθειών σε διαφορετικά περιβάλλοντα στα οποία κινούνται τα άτομα. Η ικανότητα του πολίτη, και ειδικότερα η γνώση των κρίσιμων κοινωνικών και πολιτικών εννοιών και δομών (δημοκρατία, δικαιοσύνη, ισότητα, ιδιότητα του ενεργού πολίτη και δικαιώματα

του πολίτη) παρέχει στα άτομα τα εφόδια για την ενεργό και δημοκρατική συμμετοχή

- **το αίσθημα πρωτοβουλίας και η επιχειρηματικότητα** αναφέρονται στην ικανότητα του ατόμου να μετατρέπει τις ιδέες του σε πράξη. Περιλαμβάνει τη δημιουργικότητα, την καινοτομία και την ανάληψη ρίσκου, καθώς και την ικανότητα σχεδιασμού και διαχείρισης έργων προκειμένου να επιτυγχάνονται συγκεκριμένοι στόχοι. Τα άτομα κατανοούν το πλαίσιο της εργασίας τους και μπορούν να αξιοποιούν ευκαιρίες, όταν αυτές εμφανίζονται. Αποτελεί το θεμέλιο για τις ειδικότερες δεξιότητες και γνώσεις που χρειάζονται όσα άτομα δραστηριοποιούνται ή συμβάλλουν σε κοινωνικές ή εμπορικές δραστηριότητες. Κάτι τέτοιο οφείλει να περιλαμβάνει τη συνειδητοποίηση των ηθικών αξιών και να προωθεί τη χρηστή διακυβέρνηση·

- **η πολιτιστική γνώση και έκφραση**, η οποία περιλαμβάνει εκτίμηση της σημασίας της δημιουργικής έκφρασης ιδεών, εμπειριών και συναισθημάτων σε ένα φάσμα μέσων μαζικής επικοινωνίας (μουσική, θέατρο, λογοτεχνία και εικαστικές τέχνες).

Αυτές οι βασικές ικανότητες είναι μεταξύ τους αλληλένδετες, και σε κάθε περίπτωση δίδεται έμφαση στον κριτικό τρόπο σκέψης, στη δημιουργικότητα, στην πρωτοβουλία, στην επίλυση προβλημάτων, στην αξιολόγηση των κινδύνων, στη λήψη αποφάσεων και στην εποικοδομητική διαχείριση των συναισθημάτων.

2.3.4. Σχέση ικανοτήτων –κλειδιών και μη γνωστικών δεξιοτήτων.

Οι οκτώ βασικές ικανότητες περιλαμβάνουν τόσο τις τυπικές γνωστικές δεξιότητες, όπως τη γλώσσα, τα μαθηματικά και τις ψηφιακές δεξιότητες, αλλά και πιο «εγκάρσιες δεξιότητες», όπως «μαθαίνω πώς να μαθαίνω», κοινωνικές και πολιτικές ικανότητες, την ανάληψη πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητας.

Για να κατανοήσουμε, εάν και πώς αυτές οι εγκάρσιες δεξιότητες σχετίζονται με τις μη γνωστικές ικανότητες που ορίζονται στην προηγούμενη παράγραφο, είναι χρήσιμο να εξετάσουμε τις λέξεις-κλειδιά που σχετίζονται με κάθε εγκάρσια δεξιότητα. Για παράδειγμα, οι λέξεις-κλειδιά που χαρακτηρίζουν «μαθαίνω πώς να μαθαίνω» περιλαμβάνουν, την επιμονή και το κίνητρο, μπορεί, επίσης, να σχετίζονται με την εσωτερική πηγή ελέγχου. Ομοίως, οι λέξεις-κλειδιά που σχετίζονται με το

"κοινωνικές και πολιτικές ικανότητες" περιλαμβάνουν την ικανότητα επικοινωνίας, την ανοχή, την κατανόηση και την αντιμετώπιση του στρες, που συνδέονται σαφώς με τις πτυχές της τερπνότητας και εξωστρέφειας. Τέλος, «το πνεύμα πρωτοβουλίας και η ικανότητα ηγεσίας" περιλαμβάνει τη δημιουργικότητα, την ηγεσία, την καινοτομία και την ανάληψη κινδύνων, τα οποία είναι σημαντικά χαρακτηριστικά της διαφάνειας με την εμπειρία.

Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι σημαντικά συστατικά των εγκάρσιων δεξιοτήτων μέσα στο ευρωπαϊκό πλαίσιο και μπορούν επίσης να θεωρηθούν ως παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων (Brunello G., Schlotter M., 2011).

2.4. Συστήματα ταξινομήσεων ικανοτήτων/δεξιοτήτων.

Υπάρχουν διάφορες ονοματολογίες για τα soft skills, διαφορετικοί ορισμοί και διαφορετικοί τρόποι ταξινόμησης και ομαδοποίησης τους. Επιπλέον, το θέμα των μαλακών δεξιοτήτων - ή "μη τεχνικών" δεξιοτήτων- μερικές φορές επικαλύπτονται από έννοιες, όπως «δεξιότητες ζωής», «γενικές ικανότητες», «βασικές ικανότητες», κ.λπ.

Στον παρακάτω πίνακα Ι, η Cinque (2016) παραθέτει μια χρονολογική σύνθεση μερικών πλαισίων προκειμένου να περιγράψει τις διαφορετικές προσεγγίσεις στο θέμα των μαλακών δεξιοτήτων.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι		
Οργανισμός	Ονομασία	Δεξιότητες
WHO (WORLD HEALTH ORGANIZATION) 1993	Δεξιότητες ζωής	- λήψη απόφασης ,επίλυση προβλημάτων- αυτεπίγνωση και ενσυναίσθηση - κριτική και δημιουργική σκέψη- αντιμετώπιση συναισθημάτων και στρες - επικοινωνία και διαπροσωπικές δεξιότητες
ISFOL (1994)	Εγκάρσιες	- γνωστικές, κοινωνικές και προσωπικές- στρατηγικός

	δεξιότητες	σχεδιασμός, επίτευξη στόχων -συμπεριφορικές και επικοινωνιακές		
ΟΑΣΑ (2003)	Βασικές ικανότητες	**Χρήση των εργαλείων διαδραστικά** - χρήση γλώσσας, σύμβολων και κείμενου διαδραστικά - χρήση γνώσης και πληροφορίας διαδραστικά - χρήση τεχνολογίας διαδραστικά	**Αλληλεπίδραση ετερογενείς ομάδες** -σύνδεση με τους άλλους - συνεργασία -διαχείριση και επίλυση συγκρούσεων	**Αυτόνομη δράση** - ενεργεί στη μεγάλη εικόνα -διαμόρφωση σχεδίων ζωής και προσωπικών έργων -δυνατότητα διεκδίκησης δικαιωμάτων, συμφερόντων,
Ε.Ε (2006)	Ικανότητες κλειδιά για την ΔβΜ	• επικοινωνία στη μητρική γλώσσα, • η επικοινωνία σε ξένες γλώσσες • μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και στην τεχνολογία. • η ψηφιακή ικανότητα • οι μεταγνωστικές ικανότητες (Learning to learn) · • κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη. • το αίσθημα πρωτοβουλίας και η επιχειρηματικότητα • η πολιτιστική γνώση και έκφραση		
TUNING	**Γενικές δεξιότητες**	- οργανικές δεξιότητες -διαπροσωπικές δεξιότητες - συστημικές δεξιότητες		
ΟΑΣΑ (2009)	δεξιότητες του 21ου αιώνα	- πληροφορία -ηθική		

		-επικοινωνία			
IFTF - 2011	**Μελλοντικές εργασιακες δεξιότητες**	- εικονική επικοινωνία, λογική, κοινωνική ευφυΐα, καινοτόμα σκέψη, διαπολιτισμική δεξιότητα, δημιουργική νοοτροπία, εγκάρσια σκέψη, διεπιστημονικότητα κα.			
Skills for Social Progress (OECD)-2015	**Κοινωνικές, γνωστικές, Συναισθηματικες δεξιότητες**	**Γνωστικες**	Βασικές γνωστικές ικανότητες	Απαραίτητη γνώση	Επέκταση γνώσης
		Συναι-σθηματικες	Επίτευξη στοχων	Διαχείρηση συναισθημάτων	Δουλεύοντας με τους άλλους

Οι λίστες ταξινομήσεων εξαρτώνται κυρίως από το πλαίσιο εφαρμογής των soft skills. Στο κόσμο της εργασίας, οι εργοδότες δείχνουν πια πολύ έντονο ενδιαφέρον *στο τι κατανοεί* και *είναι σε θέση* να προσφέρει ένας εργαζόμενος στην επιχείρηση. Οι έρευνες δείχνουν ότι αν τα λεγόμενα hard skills (τυπικά προσόντα) είναι απαραίτητα στην διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας, τα soft skills είναι εκείνα που δίνουν μεγαλύτερη αξία στην προσφορά του εργαζόμενου. Δεξιότητες όπως ο επαγγελματισμός και η διαχείριση άγχους έχουν μετατοπίσει και το ενδιαφέρον των ερευνητών στην καλλιέργεια των soft skills από νωρίς στην εκπαίδευση αλλά και στην αξιολόγηση τους.

2.4.1. Βασικές δεξιότητες απασχολησιμότητας (core skills).

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας σημειώνει πόσο σημαντικές είναι οι μη γνωστικές δεξιότητες στην εύρεση και διατήρηση μιας εργασίας. Για τον Δ.Ο.Ε. «*οι βασικές δεξιότητες απασχολησιμότητας (employability) στηρίζονται σε αυτές που αναπτύσσονται μέσω της βασικής εκπαίδευσης, όπως η ανάγνωση και γραφή, τις τεχνικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση ειδικών καθηκόντων, καθώς και τα επαγγελματικά / προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως η ειλικρίνεια, την αξιοπιστία, την ακρίβεια, τη συμμετοχή και την αφοσίωση*».

Αναγνωρίζει ότι υπάρχει πλήθος λιστών και κατηγοριοποιήσεων αυτών των δεξιοτήτων και, ότι, συχνά, αυτές οι δεξιότητες δεν πιστοποιούνται, γεγονός που συζητείται ευρέως σε διεθνή συνέδρια τα τελευταία χρόνια. Για τον Δ.Ο.Ε , οι

βασικές δεξιότητες που κατηγοριοποιούνται σε τέσσερις ευρείες κατηγορίες: μαθαίνω πώς να μαθαίνω, την επικοινωνία, την ομαδική εργασία και επίλυση προβλήματος (πίνακας ΙΙ).

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ	
Ευρεία κατηγορία ικανότητων	Βασικές δεξιότητες εργασίες / ικανότητες
Μαθαίνω να μαθαίνω	•σκέφτονται αφηρημένα •χρησιμοποιήστε την εκμάθηση τεχνικών για την απόκτηση και εφαρμογή νέων γνώσεων και δεξιοτήτων •οργάνωση, τη διαδικασία, και να διατηρεί πληροφορίες •ερμηνεύουν και να επικοινωνούν πληροφορίες •ακολουθήσει ανεξάρτητη μάθηση •διεξάγει συστηματική έρευνα? και ακολουθεί να βρουν απαντήσεις •να αναλάβουν την ευθύνη για τη δική της μάθησης •περνούν το χρόνο τους αποτελεσματικά •παραμείνουν στο στόχο •επιλέγει την καλύτερη προσέγγιση για την εργασία •αρχίζουν, ακολουθεί και να ολοκληρώνει εργασίες •διαχειρίζονται τη δικη του μάθηση •προσαρμόσιμος •λειτουργεί με ασφάλεια •είναι πρόθυμοι να μάθουν •χρησιμοποιεί τον χρόνο αποτελεσματικά, χωρίς να θυσιάζει την ποιότητα
	•αρμόδιες για την ανάγνωση

Επικοινωνία	•γράψτε τις ανάγκες ενός κοινού •γράψει αποτελεσματικά στις γλώσσες στις οποίες διεξάγεται η επιχείρηση •ακούν και να επικοινωνούν αποτελεσματικά •ακούσετε να κατανοήσουν και να μάθουν •διαβάστε ανεξάρτητα •διαβάσει, να κατανοήσει και να χρησιμοποιήσει τα υλικά, συμπεριλαμβανομένων των γραφημάτων, διαγραμμάτων, οθόνες •κατανοήσουν και να μιλούν τη γλώσσα την οποία διεξάγεται η επιχείρηση •χρησιμοποιούν αριθμητικής αποτελεσματικά •αρθρώσει τις δικές του ιδέες και το όραμα
Ομαδική εργασία	•αλληλεπιδρούν με τους συναδέλφους •κατανοήσουν και να συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού •λειτουργούν εντός της κουλτούρας της ομάδας •σχεδιάζουν και να λαμβάνουν αποφάσεις με τους άλλους και να υποστηρίζει τα αποτελέσματα •εργασία σε ομάδες •σέβονται τις σκέψεις και τις απόψεις των άλλων στην ομάδα •προετοιμάζουν, καθοδηγούν και να δώσουν ανατροφοδότηση •καθοδηγει αποτελεσματικά •καθοδηγεί κατά περίπτωση •κινητοποιήσει μια ομάδα για υψηλές επιδόσεις •διαχειριστεί τον εαυτό του στο χώρο εργασίας •λογοδοσίας για δράσεις που έχουν αναληφθεί •την οικοδόμηση εταιρικών σχέσεων και να

	συντονίζει μια ποικιλία εμπειριών •εργαστούν προς την κατεύθυνση της ομάδας συναίνεσης στη λήψη αποφάσεων •δίνει αξία στην προσφορά των άλλων •δέχονται ανατροφοδότηση •επίλυση των συγκρούσεων
Επίλυση προβλημάτων	• σκέφτονται δημιουργικά •λύσει τα προβλήματα ανεξάρτητα •παραδοχές δοκιμή •διαπιστώσετε προβλήματα •να λάβει το πλαίσιο των δεδομένων και των περιστάσεων υπόψη •προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες •ικανότητα να εντοπίζουν και να προτείνουν νέες ιδέες για να γίνει η δουλειά (πρωτοβουλία) •συλλογή, ανάλυση και οργάνωση πληροφοριών (σχεδιασμός και οργάνωση) •την ικανότητα να σχεδιάζουν και να διαχειρίζονται το χρόνο, τα χρήματα και άλλους πόρους για την επίτευξη στόχοι

2.4.2. Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων – EQF.

Είναι το κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς που λειτουργεί ως μηχανισμός, που επιτρέπει την ευκολότερη ανάγνωση και κατανόηση των προσόντων σε διαφορετικές χώρες και συστήματα στην Ευρώπη. Έχει δύο βασικούς στόχους: την προώθηση της κινητικότητας των πολιτών από χώρα σε χώρα και τη διευκόλυνση της διά βίου μάθησής τους. Ο EQF έχει σχεδιαστεί ως σημείο αναφοράς των διαφορετικών συστημάτων και πλαισίων προσόντων στην Ευρώπη. Λαμβάνει υπόψη την ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων και διευκολύνει την ερμηνεία και σύγκριση των προσόντων μεταξύ διαφορετικών χωρών. Υπό αυτή την έννοια, το EQF είναι ένα

πλαίσιο για πλαίσια ή και συστήματα και, συνεπώς, μπορεί να περιγραφεί και ως ένα «Μετα- πλαίσιο». Αυτό το μετα-πλαίσιο θα επιτρέψει στα συστήματα προσόντων να συσχετίζονται το ένα με το άλλο. Κατά τη διαδικασία υλοποίησης του EQF, προβλέπεται κάθε χώρα να προσαρμόσει τα εθνικά της προσόντα (διπλώματα, πιστοποιητικά ή πτυχία) στα οκτώ επίπεδα του EQF.

Με τον όρο «δεξιότητες» νοείται η ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και αξιοποίησης τεχνογνωσίας για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων. Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, οι δεξιότητες περιγράφονται ως νοητικές (χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης) και πρακτικές (αφορούν τη χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων).

Με τον όρο «ικανότητες» νοείται η αποδεδειγμένη επάρκεια στη χρήση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών ή/και μεθοδολογικών δυνατοτήτων σε περιστάσεις εργασίας ή σπουδών και στην επαγγελματική ή/ και προσωπική ανέλιξη. Στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων, η περιγραφή ως προς τις «ικανότητες» αφορά την υπευθυνότητα και την αυτονομία.

Οι δείκτες που ορίζουν τα επίπεδα στο ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων (ΕΠΕΠ)

	ΓΝΩΣΕΙΣ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
Επίπεδο 1 (Πρωτοβάθμια)	**Βασικές γενικές γνώσεις**	Βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	**Εργασία ή σπουδή υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο πλαίσιο**
Επίπεδο 2 (Πρωτοβάθμια)	**Βασικές αντικειμενικές γνώσεις ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής**	Βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες	**Εργασία ή σπουδή υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία**
Επίπεδο 3 (Δευτεροβάθμια)	**Γνώση αντικειμενικών στοιχείων, αρχών, διαδικασιών και γενικών εννοιών σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής**	Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων	**Ανάληψη ευθύνης για την εκπλήρωση καθηκόντων στην εργασία ή στη σπουδή**
Επίπεδο 4 (Μεταδευτεροβάθμια και επαγγελματική εκπαίδευση)	**Αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις γενικού φάσματος σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής**	Φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση λύσεων	**Άσκηση αυτοδιαχείρισης βάσει κατευθύνσεων σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής** **Επίβλεψη της συνήθους εργασίας άλλων ατόμων, αναλαμβάνοντας κάποια ευθύνη**
Επίπεδο 5 (Σύντομος κύκλος σπουδών τριτοβάθμιας τριετούς διάρκειας βάσει διαδικασίας Μπολόνια)	**Ευρείες, εξειδικευμένες, αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής**	Ευρύ φάσμα γνωστικών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων	**Άσκηση διαχείρισης και επίβλεψης στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εργασίας ή σπουδής** **Αξιολόγηση και ανάπτυξη της προσωπικής απόδοσης και της απόδοσης άλλων ατόμων**
Επίπεδο 6 (Πρώτος - προπτυχιακός κύκλος σπουδών βάσει συνόδου Μπέργκεν το 2005)	**Προχωρημένες γνώσεις σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής**	Προχωρημένες δεξιότητες, απόδειξη δεξιοτεχνίας και καινοτομίας	**Διαχείριση σύνθετων τεχνικών ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή σχεδίων εργασίας, με ανάληψη ευθύνης για τη λήψη αποφάσεων** **Ανάληψη ευθύνης για τη διαχείριση της επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων και ομάδων**
Επίπεδο 7 (Δεύτερος μεταπτυχιακός κύκλος σπουδών βάσει Μπέργκεν)	**Πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, μερικές από τις οποίες είναι γνώσεις αιχμής σε ένα πεδίο εργασίας ή σπουδής**	Εξειδικευμένες δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες απαιτούνται στην έρευνα ή/και στην καινοτομία	**Διαχείριση και μετασχηματισμός σε περιβάλλοντα εργασίας ή σπουδής που είναι σύνθετα** **Ανάληψη ευθύνης για τη συνεισφορά στις επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές**
Επίπεδο 8 (Τρίτος διδακτορικός κύκλος βάσει Μπέργκεν)	**Γνώσεις στα πλέον προχωρημένα όρια ενός πεδίου εργασίας ή σπουδής και στη διασύνδεσή του με άλλα πεδία**	Οι πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες δεξιότητες και τεχνικές, συμπεριλαμβανομένων της σύνθεσης και της αξιολόγησης που απαιτούνται για την επίλυση κρίσιμων προβλημάτων στην έρευνα ή/και στην καινοτομία	**Επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας και σταθερής προσήλωσης στη διαμόρφωση νέων ιδεών ή διαδικασιών**

Εικόνα 1 : Οι δείκτες που καθορίζουν τα επίπεδα στο ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων.Πηγή: i-school[3]

[3] http://ischool.e-steki.gr/showthread.php?t=143539

Στην έκθεση Transferability of Skills across Economic Sectors – Corrigendum (European Commission 2011) αναγνωρίζεται ο ουσιαστικός ρόλος των soft skills και γίνεται μια ταξινόμηση ανάλογα με την μεταβιβασιμότητά τους, δηλαδή με το κατά πόσο ένα συγκεκριμένο soft skill είναι χρήσιμο σε περισσότερα επαγγέλματα. Κατόπιν, εμφανίζει τα επαγγέλματα με τις δεξιότητες που απαιτούνται. Με αυτό τον τρόπο πιστεύεται ότι μπορεί να έρθουν πιο κοντά οι εργοδότες με τους εργαζόμενους και να μπορούν πιο εύκολα να προσλάβουν το σωστό εργαζόμενο με τα αντίστοιχα σωστά skills.

Για να γίνει η κατηγοριοποίηση χωρίζει τις δεξιότητες σε soft skills, generic hard skills και specific hard skills με τις παρακάτω έννοιες:

Soft skills: δεξιότητες που είναι δύσκολο να μετρηθούν και συνδέονται συνήθως με στάσεις και συμπεριφορές π.χ. η επικοινωνία

Generic hard skills: γενικές δεξιότητες που μπορούν να μετρηθούν και ζητούνται σε όλες ή τις περισσότερες εργασίες π.χ. η επικοινωνία σε ξένες γλώσσες.

Specific hard skills: ειδικές δεξιότητες τεχνικής κυρίως φύσεως που δεν εμπίπτουν στις παραπάνω κατηγορίες

Ως εγκάρσιες δεξιότητες, από την θεωρία ανθρώπινων πόρων, ορίζονται ως ένα σύνολο δεξιοτήτων που μπορεί να εφαρμοστεί σε οποιαδήποτε εργασία ή έργο, ανεξάρτητα από το πού στην αρχικά αποκτήθηκαν. Αντιστοιχούν σε γενικές δεξιότητες, δηλαδή δεξιότητες των οποίων η συσσώρευση αυξάνει την αξία ενός ατόμου σε ολόκληρη την αγορά εργασίας και έτσι δεν εκπροσωπούν, σε σύγκριση με τις ομάδες των δεξιοτήτων που ορίζεται παραπάνω, μια ποιοτικά διαφορετική ομάδα των δεξιοτήτων.

Η δυνατότητα μεταβίβασης των δεξιοτήτων καθορίζεται από την γενικότητα τους. Όσο γενικότερη είναι μια δεξιότητα τόσο πιο μεταβιβάσιμες είναι, και αντίστροφα. Δεδομένου ότι δεν υπάρχουν αμιγώς γενικής ή αμιγώς ειδικές ικανότητες, έτσι δεν υπάρχουν και καθαρά μεταβιβάσιμες ή αμιγώς μη μεταβιβάσιμες δεξιότητες. Ως εκ τούτου, η δυνατότητα μεταφοράς δεν είναι μια διακριτή αλλά συνεχή μεταβλητή. Με αυτή τη λογική, θα πρέπει να συζητείται το επίπεδο της μεταφοράς, και όχι οι μεταβιβάσιμες δεξιότητες ως τέτοιες.

Σύμφωνα με τους όρους της αγοράς, όλες οι δεξιότητες πρέπει να είναι πλήρως μεταβιβάσιμες μεταξύ των σχετικών θέσεων εργασίας και των καθηκόντων. Η απουσία αυτών των συνθηκών οδηγεί στην ανάγκη να γίνει διάκριση μεταξύ των δεξιοτήτων όσον αφορά την δυνατότητα μεταφοράς, η οποία μπορεί να κυμαίνεται από υψηλό σε χαμηλό επίπεδο μεταφοράς, ενώ η αξιολόγηση της δυνατότητας μεταφοράς δεξιοτήτων είναι σχετικό για συγκεκριμένες συνθήκες στην αγορά.

Με αυτό τον τρόπο δημιουργήθηκε ένας κατάλογος δεξιοτήτων ανάλογα με το επίπεδο μεταβιβασιμότητας που έχουν στην οικονομία.

	High transferability	Moderate transferability	Low transferability
Soft skills	SS08 Co-operation with others (100.0) SS09 Communication (100.0) SS14 Achievement orientation (95.0) SS17 Problem solving (70.0) SS20 Autonomy (90.0)	SS01 Self-control and stress resistance (55.0) SS03 Flexibility (35.0) SS06 Interpersonal understanding (45.0) SS07 Customer orientation (40.0) SS10 Impact/Influence (55.0) SS15 Concern for order, quality and accuracy (50.0) SS16 Initiative-Active approach (55.0) SS18 Planning and organizing (55.0) SS21 Analytical thinking (65.0)	SS02 Self-confidence (20.0) SS04 Creativity (15.0) SS05 Lifelong learning (15.0) SS11 Organisation awareness (0.0) SS12 Leadership (10.0) SS13 Developing others (5.0) SS19 Information exploring (15.0) SS22 Conceptual thinking (30.0)
Generic hard skills	GH1 Legislative/regulatory awareness (85.0) GH2 Economic awareness (80.0) GH3 Basic competencies in science and technology (95.0) GH4 Environmental awareness (75.0) GH5 ICT skills (90.0) GH6 Knowledge of foreign languages (75.0)		
Specific hard skills		SH011 Administration of information and documentation records (40.0) SH013 Appraisal and control of quality of raw materials, semiproducts and products (35.0) SH019 Administration of manufacturing and operational records (35.0) SH043 Control of production processes and product parameters (35.0)	All specific hard skills except SH011, SH013, SH019 and SH43, which are semi transferable. For the identification of specific hard skills with low transferability see Appendix G.

Εικόνα 2. Μεταβιβασιμότητα δεξιοτήτων. Πηγή: Transferability of Skills across Economic Sectors, EU

Η έκθεση έχει αρκετό ενδιαφέρον γιατί διαμορφώνει το επαγγελματικό προφίλ δεξιοτήτων εκτός από τα τυπικά προσόντα που αντιστοιχούν σε κάθε επάγγελμα.

2.4.3. Μοντέλα ικανοτήτων.

Αναφέρονται ως μοντέλα επάρκειας ικανοτήτων (competence modelling) και χαρακτηρίζονται από τον προσδιορισμός εκείνων των δεξιοτήτων, γνώσεων και

ικανοτήτων που απαιτούνται για την επιτυχή εκτέλεση καθηκόντων στο χώρο της εργασίας. Είναι τα απαιτούμενα μη-τυπικά προσόντα τα οποία βοηθούν στην εισαγωγή στο χώρο της εργασίας. Οι ικανότητες/ δεξιότητες εαυτές εμφανίζονται με διάφορες ονομασίες όπως “key competences”, “soft skills” και “employability skills key skills” και “core skills”, “necessary skills.

Στην Αμερική, η SCANS (Secretary Commission on Achieving Necessary Skills) ξεκίνησε μια προσπάθεια προσδιορισμού κομβικών δεξιοτήτων. Το SCANS είναι μια επιτροπή που απαρτίζεται από τριάντα επιχειρήσεις, σχολεία, συνδικάτα και εκπροσώπους γονέων. Βασικός σκοπός της Επιτροπής είναι να ενθαρρύνει μια οικονομία υψηλής απόδοσης που θα χαρακτηρίζεται από υψηλή ειδίκευση και υψηλούς μισθούς απασχόλησης.

Ο πρωταρχικός στόχος είναι να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να κατανοήσουν πώς το πρόγραμμα σπουδών και διδασκαλίας πρέπει να αλλάξει για να μπορέσουν οι μαθητές να αναπτύξουν τις υψηλές δεξιότητες απόδοσης απαιτούνται για την επιτυχία στην υψηλή χώρο εργασίας απόδοσης.

Η SCANS έχει επικεντρωθεί σε μια σημαντική πτυχή της σχολικής εκπαίδευσης: αυτό που ονομάζεται «εκμάθηση μιας ζωής» του συστήματος. Όπως υπογραμμίζεται στην έκθεση του 1991, ένας χώρος εργασίας υψηλής απόδοσης απαιτεί οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν μια σταθερή βάση στη βασική παιδεία και υπολογιστικές ικανότητες, στις δεξιότητες σκέψης απαραίτητο να τεθεί η γνώση στην εργασία, καθώς και στις προσωπικές δεξιότητες που κάνουν τους εργαζόμενους αφοσιωμένους και αξιόπιστους.

Ως βασικές ικανότητες στο χώρο εργασίας" καθορίζονται :

- οι πόροι/ resourses (ορισμός, οργάνωση, σχεδιασμός και κατανομή πόρων)
- η πληροφορία/ information (απόκτηση και χρήση πληροφοριών)
- τα συστήματα/ systems (κατανόηση την πολυπλοκότητα των συστημάτων)
- η τεχνολογία/ technology (εργασία με μια ποικιλία τεχνολογιών)

Το SCANS βασίζεται σε τρία βασικά θεμέλια, τα οποία είναι:

1. Βασικές δεξιότητες/ basic skills (π.χ. ανάγνωση, συγγραφή)
2. Δεξιότητες σκέψης/ thinking skills (π.χ. παραγωγικότητα, αποφασιστικότητα)

3. Προσωπικά ποιοτικά χαρακτηριστικά / personal qualities (π.χ. υπευθυνότητα, αυτοεκτίμηση)

Το 2009 το υπουργείο Εμπορίου των Η.Π.Α δημιούργησε το O*NET με στόχο την ανάλυση της εργασίας. Στο αρχικό του στάδιο ήταν ένα εννοιολογικό μοντέλο πληροφοριών που σχετιζόταν με τις για απαιτήσεις και στάσεις στον τομέα της απασχόλησης και των εργαζομένων, για να καταλήξει αργότερα ως η βασική πηγή εργασιακών πληροφοριών στην Αμερική.

Πριν ακόμη την δημιουργία του συστήματος O*NET, είχε δημιουργηθεί πάλι από το US Department of Labor το DOT (Dictionary of Occupational Titles), το οποίο συνίσταται σε έναν μηχανισμό που ασχολούταν όχι με την έννοια της απασχόλησης, αλλά με τις θέσεις εργασίας. Όμως εξαιτίας της αδυναμίας του μηχανισμού ως προς την σύνδεση απασχόλησης και δεξιοτήτων στην συνέχεια ανέπτυξαν οι ειδικοί ένα "on line " και συνεχώς ενημερωμένο σύστημα, το οποίο περιέχει πληροφορίες ειδικών δεικτών εργασίας. Η βασική διαφορά του O*NET σε σχέση με το DOT έγκειται στο ότι ενίοτε ένας τίτλος απασχόλησης μπορεί να συνδυάζει και να περιλαμβάνει στην κατηγορία του κάποιες εργασίες, παρόλο που κάποια στιγμιότυπα απασχόλησης (occupation) μπορεί να είναι ίδια με κάποιες θέσεις εργασίας (jobs).

Γίνεται εύκολα αντιληπτή, λοιπόν, η διαφοροποίηση μεταξύ της εργασίας και της απασχόλησης, μέσω αυτής της διαφοράς, η οποία έχει ως κύριο χαρακτηριστικό το γεγονός ότι το DOT περιλαμβάνει πληροφορίες για περισσότερες από 12.000 εργασίες (jobs) ενώ το O*NET περιλαμβάνει 1.000 τίτλους απασχόλησης (occcupations). Επιπροσθέτως, ενώ το DOT δεν είναι προσβάσιμο από οποιονδήποτε χρήστη, το O*NET, αντιθέτως, είναι ένα διαδικτυακό σύστημα βάσης δεδομένων προσβάσιμο από όλους τους χρήστες.

Το σύστημα αυτό έχει ιεραρχική δομή, στην οποία περιέχονται 6 κατηγορίες, οι οποίες επεκτείνονται σε 17 πεδία, τα οποία περιλαμβάνουν 274 δείκτες. Οι έξι βασικές κατηγορίες/ πεδία αναπτύχθηκαν μέσω έρευνας και ανάλυσης στους τομείς της εργασίας και της οργάνωσης και αναφέρονται στα χαρακτηριστικά και στις απαιτήσεις των εργαζομένων, στις απαιτήσεις εμπειριών, στις απαιτήσεις απασχόλησης, στα χαρακτηριστικά της εργασίας και στις πληροφορίες κάποιων ειδικών εργασιών. Ασχολείται λοιπόν εξίσου τόσο με το χαρακτήρα της

απασχόλησης (job-oriented descriptors) όσο και με του ανθρώπου (worker-oriented descriptors), θεωρώντας σημαντικά και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων όπως δεξιότητες, εμπειρίες, δυνατότητες, στάσεις, και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή ταξινόμηση Δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων (European skills/competences,qualifications and occupations, ESCO) δημιούργησε μια βάση δεδομένων που διευκολύνει το συσχετισμό ικανοτήτων, δεξιοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων και συνδέεται με συναφείς ταξινομήσεις (EFQ και ISCO). Στην ταξινόμηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων τα soft skills αποκτούν άλλη ονομασία (transversal δηλαδή εγκάρσιες ή μεταφέρσιμες ή μεταβιβάσιμες)

Η ταξινομία ESCO (European Classification of Skills/ Competences and Occupations) ξεκίνησε να αναπτύσσεται το 2010 και βρίσκεται ακόμα σε αρχικό στάδιο. Είναι μια πολύγλωσση ταξινόμηση/ κατάταξη θέσεων απασχόλησης, δεξιοτήτων, ικανοτήτων και προσόντων, που έχει ως σκοπό της την εξυπηρέτηση των αναγκών των μελών/ χωρών που δεν έχουν ακόμα το δικό τους πρότυπο ή σύστημα προσόντων και την ενεργοποίηση αυτών που ήδη έχουν αναπτύξει το δικό τους πρότυπο, με τελικό στόχο τη μεταξύ τους επικοινωνία.

Η ESCO βασίστηκε στο σύστημα ISCO (International Standard Classification of Occupations) και επικεντρώνεται σε μια ταξινομία θέσεων απασχόλησης, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που χρησιμοποιείται από τη EURES (European Job Mobility Portal), η οποία περιλαμβάνει 6000 δείκτες δεξιοτήτων και 5000 τίτλους εργασίας σε 22 γλώσσες. Στην ταξινομία εντάσσεται και το λεξικό DISCO, το οποίο περιλαμβάνει περίπου 10000 όρους δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε επτά γλώσσες. Η ταξινόμηση ESCO αποτελείται από τρεις πυλώνες δομής:

1. Τίτλος απασχόλησης (occupation),

2. Δεξιότητες/ ικανότητες (skills/ competences)

3. Προσόντα (qualifications), ώστε να συνδεθούν τα εθνικά πλαίσια προσόντων (NQF) με τα ευρωπαϊκά πλαίσια προσόντων (EQF).

Τα παραπάνω δημιουργούν μια ένωση διαφορετικών συστημάτων και μέσω ενός αυτοματοποιημένου τρόπου θα εξυπηρετούν ένα μεγάλο εύρος εφαρμογών. Έτσι, ο ενδιαφερόμενος θα μπορεί να παρουσιάσει τα προσόντα του και αυτά να γίνονται αντιληπτά από τη σύγχρονη αγορά εργασίας επιτυγχάνοντας την σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

2.5. Έρευνες συσχέτισης ήπιων δεξιοτήτων και αγορά εργασίας.

Πολλές μελέτες, έρευνες και εκθέσεις διεθνών οργανισμών υπογραμμίζουν και αναδεικνύουν το φαινόμενο της αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων που έχουν αποκτήσει κατά την εκπαιδευτική τους πορεία οι νέοι και των δεξιοτήτων που αναζητούν οι εργοδότες από τους υποψήφιους των θέσεων εργασίας που προσφέρονται.

Αυτές οι δεξιότητες δεν αναφέρονται στα ακαδημαϊκά προσόντα αλλά στις δεξιότητες που δεν είναι μετρήσιμες και εύκολα παρατηρήσιμες και έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα/συμπεριφορά του εργαζομένου. Δεν αρκεί πια να έχεις τα απαραίτητα τυπικά προσόντα για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας αλλά θα πρέπει να μπορεί ο εργαζόμενος να ανταπεξέλθει σε πληθώρα προκλήσεων που σχετίζονται με την εργασία του, όπως διαχείριση συγκρούσεων και συναισθημάτων, επίλυση προβλημάτων κ.α.

Για παράδειγμα το 2011, περισσότερες από 600.000 θέσεις στον τομέα της μεταποίησης έμειναν κενές λόγω έλλειψης δεξιοτήτων όπως η συνέπεια και ο επαγγελματισμος (Deloitte,2011). Παρόμοια έκθεση αναφέρει ότι οι εργοδότες αδυνατούν να προσλάβουν εργαζομένους διότι δεν έχουν τις απαραίτητες για αυτούς βασικές δεξιότητες (Manpower Group, 2012) Σε μια άλλη έρευνα (Career Builder, 2014) πάλι στις ΗΠΑ, δεξιότητες όπως θετική στάση προς την εργασία, αξιοπιστία και εμπιστοσύνη από τους εργαζόμενους κατέχουν πρώτες θέσεις στις επιλογές των εργοδοτών για την πρόσληψη και την διατήρηση θέσεων εργασίας. Συγκεκριμένα, το 77% των εργοδοτών θεωρεί ότι οι λεγόμενες «ήπιες ή μαλακές δεξιότητες» είναι εξίσου σημαντικές με τις λεγόμενες σκληρές δεξιότητες (hard skills) και το 16% των εργοδοτών θεωρεί ότι οι ήπιες δεξιότητες είναι πιο σημαντικές από τις λεγόμενες σκληρές δεξιότητες.

Μια πολύ σημαντική έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε οκτώ ευρωπαϊκές χώρες (Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο), από την McKinsey (McKinsey & Company, 2014) το ένα τρίτο των

εργοδοτών δήλωσε ότι η έλλειψη ήπιων δεξιοτήτων προκαλεί μεγάλα προβλήματα των επιχειρήσεων με τη μορφή του κόστους, της ποιότητας, ή το χρόνο. Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι αυτά τα κενά των δεξιοτήτων πλήττουν περισσότερο τις χώρες που έχουν υψηλότερη νεανική ανεργία(μεσογειακές χώρες π.χ. Ιταλία, Ελλάδα και Ισπανία) σε σχέση με τις άλλες χώρες που δεν εμφανίζουν ανάλογα ποσοστά.

Η καλλιέργεια, η ανάδειξη και κυρίως η εξάσκηση των ήπιων δεξιοτήτων αλλά και η πρακτική εφαρμογή στον χώρο εργασίας εμπλέκει τρία διαφορετικά συστήματα: τους μαθητές, τους εκπαιδευτικούς και κατά επέκταση το εκπαιδευτικό σύστημα και τις επιχειρήσεις/εργοδότες. Για την ομαλή μετάβαση από το εκπαιδευτικό στο χώρο εργασίας θα έπρεπε να υπάρχει ένας κοινός κώδικας επικοινωνίας. Αντί αυτού φαίνεται ότι τα τρία συστήματα «κινούνται σε παράλληλα σύμπαντα» (Cinque, 2016) και έτσι δεν αποκτούν τις δεξιότητες που απατούνται. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών (74%) πιστεύουν ότι οι απόφοιτοι τους (τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) είναι καταρτισμένοι με τα απαραίτητα προσόντα αλλά οι εργοδότες δεν έχουν την ίδια γνώμη με αυτούς. Η εικόνα συμπληρώνεται, αν συμπεριλάβουμε και τις απόψεις των αποφοίτων όπου το ποσοστό που νιώθει ανέτοιμο να μεταβεί στον εργασιακό βίο αγγίζει το 60%.

Η ευρωπαϊκή ένωση στο «New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment" αναφέρει ότι αυτές οι νέες δεξιότητες που απαιτούνται από τους πολίτες της ώστε να είναι εν δυνάμει απασχολήσιμοι, δεν είναι ούτε κρίνονται υψηλότερης αξίας σε σχέση με τις λεγόμενες ήπιες δεξιότητες ή εγκάρσιες δεξιότητες. Αναγνωρίζει, λοιπόν, τον κρίσιμο ρόλο που αυτές έχουν στην πραγματοποίηση όχι μόνο της απασχολησιμότητας αλλά κατά επέκταση όλων των «ικανοτήτων – κλειδιών»(key competences) που πρέπει να χαρακτηρίζει τους πολίτες της.

Το χάσμα δεξιοτήτων στην απασχολησιμότητα αφορά κυρίως τα Soft Skills παρά τα Hard Skills. Αυτό το κενό εκφράζει την ασυνέπεια μεταξύ των ανθρώπινων πόρων που αναζητούν μια θέση εργασίας και τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων να προσλαμβάνουν υπαλλήλους για τις διαθέσιμες θέσεις.

Η έρευνα του Bloomberg που διεξήχθη το 2015, ερεύνησε την αγορά του MBA (Master στη Διοίκηση Επιχειρήσεων) στις ΗΠΑ, και επισήμανε ότι η πιο επιθυμητές

για τους εργαζόμενους τους αλλά και πιο δυσεύρετες δεξιότητες είναι η επικοινωνία, η ηγεσία, η επίλυση προβλημάτων και η στρατηγική σκέψη. Στην ίδια έρευνα αποτυπώνεται η σπουδαιότητα που αποδίδουν μεγάλα πανεπιστήμια των Η.Π.Α. (MIT, Χάρβαρντ κ.α.) και το πώς αυτές συνδέονται με την αγορά εργασίας.

Μια έρευνα της NACE (Εθνική Ένωση των Κολεγίων και Εργοδοτών) του ίδιου έτους δείχνει ότι οι εργοδότες αναζητούν κυρίως άτομα – ηγέτες, τα οποία μπορούν να εργαστούν ως μέρος μιας ομάδας και να επικοινωνούν αποτελεσματικά. Στη συνέχεια, αυτές οι έρευνες επιβεβαιώνουν τη σημασία που έχουν για τους εργοδότες αυτές οι δεξιότητες.

Η McKinsey με την έρευνα Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work του 2014 αποδεικνύει ότι το χάσμα των δεξιοτήτων είναι ένα πρόβλημα για πολλές χώρες, το οποίο γίνεται ακόμα πιο σοβαρό στις χώρες με την υψηλότερη ανεργία των νέων, όπως η Ιταλία και η Ελλάδα.

Το σημαντικότερα συμπεράσματα της έρευνας έδειξαν ότι:

- κατά τη γνώμη των εργοδοτών, τα εκπαιδευτικά προγράμματα (τριτοβάθμιας εκπαίδευση) δεν μεταφέρουν απαραίτητες δεξιότητες για την αγορά εργασίας.
- οι ίδιοι οι σπουδαστές αντιλαμβάνονται ότι δεν έχουν απαραίτητες δεξιότητες, τόσο τεχνικές όσο και ήπιες, και δεν αισθάνονται έτοιμοι για την αγορά εργασίας.
- τα soft skills (επικοινωνία, ομαδική εργασία, επίλυση προβλημάτων) είναι σχεδόν πάντα κρίσιμα: η κατηγορία αυτή των δεξιοτήτων έχει μεγαλύτερη σημασία στη γνώμη των εργοδοτών παρά στην γνώμη των εκπαιδευτικών και των ίδιων των μαθητών.

Τέλος, μια σημαντική πανευρωπαϊκή έρευνα που πραγματοποιήθηκε μεταξύ των εργοδοτών το 2010 για το Ευρωβαρόμετρο δείχνει ότι, όταν πρόκειται για την πρόσληψη αποφοίτων, οι «ήπιες» δεξιότητες είναι εξίσου σημαντικές. Σημαντικός αριθμός των εργοδοτών που ρωτήθηκαν είπαν ότι η ικανότητα του ατόμου να λειτουργεί καλά σε μια ομάδα (98%), να προσαρμόζεται σε νέες καταστάσεις (97%), αλλά και οι επικοινωνιακές δεξιότητες (96%), καθώς και η γνώση ξένων γλωσσών (67%) θεωρούνται σημαντικά για την πρόσληψη στις επιχειρήσεις τους.

Συγκεκριμένα, για την Ελλάδα, οι εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα ανέδειξαν την σημασία που έχουν οι εγκάρσιες δεξιότητες στην αγορά εργασίας. Οι απαντήσεις που έδωσαν οι εργοδότες παρατίθενται στην εικόνα 2.[4]

Δεξιότητα	Πολύ σημαντική (%)	Μάλλον σημαντική (%)	Σύνολο (%)
Ομαδική εργασία	67	31	**98**
Επικοινωνία	60	36	**96**
Ικανότητα προσαρμογής σε νέες καταστάσεις	60	37	**97**
Ικανότητες ανάλυσης και επίλυσης προβλήματος	58	37	**95**
Ικανότητες οργάνωσης και προγραμματισμού	53	42	**95**
Λήψη απόφασης	46	45	**91**

Εικόνα 3. Ήπιες δεξιότητες και πρόσληψη εργαζομένων

Πηγή: Flash Eurobarometer: Employer perceptions of the graduate Employability

2.6. Ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων στην Ευρώπη.

Η σπουδαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων στην εύρεση εργασίας αναγνωρίζεται από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και οργανισμούς και αφορά κυρίως τέσσερις κατηγορίες. Τους εργοδότες, τους φοιτητές, την επαγγελματική εκπαίδευση και την υποχρεωτική εκπαίδευση.

Σύμφωνα με τη Διακήρυξη της Μπολόνια (1999), συμφωνήθηκε η δημιουργία ενός σχεδίου για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης (Ε.Χ.Α.Ε.) που θα καθορίζεται από έξι στόχους. Αυτοί ήταν: εύκολοι συγκρίσιμοι βαθμοί, προπτυχιακοί και μεταπτυχιακοί κύκλοι σπουδών, ένα κοινό πιστωτικό σύστημα μονάδων, η κινητικότητα των φοιτητών, η διασφάλιση της ποιότητας και μια ευρωπαϊκή διάσταση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η ΕΧΑΕ τέθηκε σε εφαρμογή στη Βιέννη τον Μάρτιο του 2010, με την οποία οι

[4] Η εικόνα 2 έχει αποτυπωθεί στην έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ «Εκπαίδευση εργαζομένων στην εκπαίδευση ενηλίκων», 2012,

προτεραιότητες της Μπολόνια εκφράστηκαν σε 10 γραμμές δράσης. Αποτελούσαν τους προηγούμενους έξι στόχους και τέσσερα νέα σημεία: την κοινωνική διάσταση, την απασχολησιμότητα των φοιτητών, τη δια βίου μάθηση και ένα παγκόσμιο πλαίσιο.

Τα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια μετέφρασαν την «απασχολησιμότητα» και τη «διά βίου μάθηση» στο πρόγραμμα σπουδών τους με όρους κατάκτησης δεξιοτήτων εκτός της ακαδημαϊκής γνώσης - προσωπικές, πρακτικές, κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες -που θα χρησιμοποιηθούν στο μεγαλύτερο μέρος της επαγγελματικής ζωής των αποφοίτων.

Η αναγνώριση της σπουδαιότητας τους έχει οδηγήσει πολλά πανεπιστήμια στην Ευρώπη στην εισαγωγή ειδικών προγραμμάτων ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων ή ακόμα και ολόκληρα ακαδημαϊκά εξάμηνα για τους φοιτητές και τους αποφοίτους τους. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι οι εταιρείες δαπανούν μεγάλα χρηματικά ποσά για την εκπαίδευση των εργαζομένων τους σε δεξιότητες, οι οποίες χαρακτηρίζονται ήπιες. Πολλά πανεπιστήμια εφοδιάζουν τους αποφοίτους τους με τέτοιες δεξιότητες ώστε να είναι περισσότερο ανταγωνιστικοί στη διεκδίκηση μια θέσης εργασίας.

Κινούμενο στην παραπάνω λογική, το U2ES (University to Enterprise and Society, Boost your skills) του πανεπιστημίου της Namur προσφέρει ένα πλήρες πρόγραμμα εγκάρσιων δεξιοτήτων που προσφέρει 14 πιστωτικές μονάδες και οδηγεί στην αναγνώριση πιστοποιητικού εγκάρσιων δεξιοτήτων. Με αυτό το πιστοποιητικό, το πανεπιστήμιο ανταποκρίνεται στην ανάγκη ενίσχυσης της απασχολησιμότητας των αποφοίτων του και τους εφοδιάζει για τις μελλοντικές αρμοδιότητες και απαιτήσεις που θα συναντήσουν στην αγορά εργασίας.

Επίσης από το Βέλγιο, το πρόγραμμα «Logistics in Wallonia – Soft Skills Certificate» αποτελεί ένα συνδυασμό δυνάμεων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων οργανισμών και φορέων που έχουν συνειδητοποιήσει την σπουδαιότητα των ήπιων δεξιοτήτων. Προσφέρει πιστοποιητικό για την ενίσχυση των ήπιων δεξιοτήτων και επικεντρώνεται στις δεξιότητες της ευελιξίας, ηγεσίας και ομαδικής εργασίας, των διαπροσωπικών σχέσεων και της επίλυσης προβλημάτων. Πρόκειται για ένα πρόγραμμα που είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες των εταιριών και των συμμετεχόντων και το πρόγραμμα απευθύνεται σε αποφοίτους Λυκείου. Το

πρόγραμμα αποτελεί μέρος του τμήματος δια βίου μάθησης του Πανεπιστημίου της Λιέγης και πιστοποιείται με 10 ECTS.

Άξια αναφοράς σε αυτό τον τομέα είναι η Ιταλία όπου προσφέρεται στοχευμένη εκπαίδευση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. Η ManPower Group (2014) διεξήγαγε μια έρευνα σε δείγμα πάνω από 600 εταιριών σε όλη την Ιταλία σε συνεργασία με το τμήμα Εκπαίδευσης και Ψυχολογίας του πανεπιστημίου της Φλωρεντίας με σκοπό την δημιουργία μιας βάσης δεδομένων και ανάπτυξης ενός παρατηρητηρίου των ήπιων δεξιοτήτων που αναγνωρίζονται και απαιτούνται από την αγορά εργασίας. Οι δεξιότητες ταξινομήθηκαν σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με τον ρόλο που έχουν σε μια επιχείρηση (επιχειρησιακό-διευθυντικό-εκτελεστικό).

2.7. Μεθοδολογία ανάπτυξης των ήπιων δεξιοτήτων.

Επειδή οι ήπιες δεξιότητες δεν μπορούν να μετρηθούν εύκολα μέσα από γραπτές δοκιμασίες συχνά αναφέρονται και ως μη τυπικές δεξιότητες, κάνοντας αντιπαραβολή με τον όρο τυπικές δεξιότητες που συχνά δίνονται στις γνωστικές δεξιότητες, όπως οι αριθμητικές πράξεις. Στην ίδια λογική, επειδή οι γνωστικές δεξιότητες αναπτύσσονται σε εκπαιδευτικά ιδρύματα, από την πρωτοβάθμια έως την τριτοβάθμια εκπαίδευση, η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων μπορεί να χαρακτηριστεί ως μη ακαδημαϊκή, αν και ο ρόλος τους έχει αναγνωρισθεί.

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, η ανάπτυξη τους πραγματοποιείται με την εισαγωγή μικρών προγραμμάτων σπουδών με την μορφή εργαστηρίων και σεμιναρίων. Οι πιο αποτελεσματικές πρακτικές εντοπίζονται στην παρακάτω εικόνα.

Επεξηγηματική	Καθοδηγούμενη	Δραστική
•Διάλεξη •Σεμινάριο •Διάσκεψη •Επίδειξη	•Συζήτηση, •Debate •Μελέτη περίπτωσης •Δημιουργία Project •Προσομοίωση •Mentoring	•Brainstorming •Παιχνίδι ρόλων •Buissenes game •Επισκέψεις, ταξίδια •Εξωτερική εκπαίδευση •Coaching

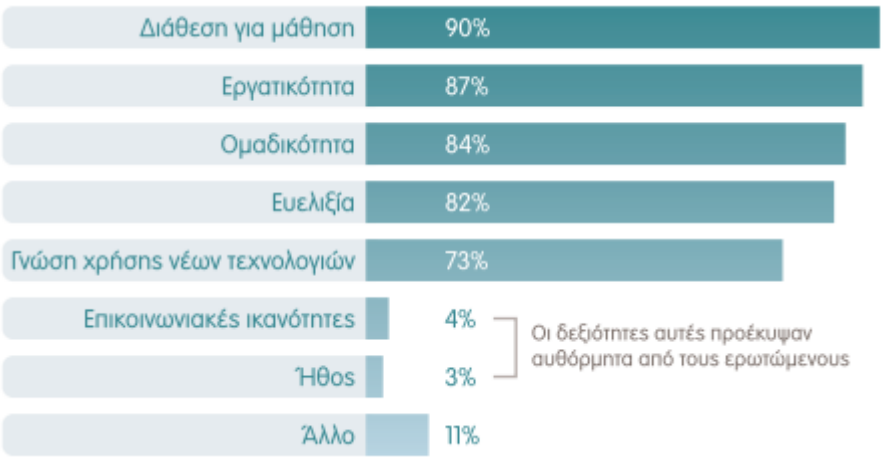
Εικόνα 4: Τρόποι ανάπτυξης των ήπιων δεξιοτήτων

2.8. Η ελληνική πραγματικότητα για τις αναντιστοιχίες.

Η Adecco Hellas παρουσίασε τα αποτελέσματα μιας έρευνα αναφορικά με τις δεξιότητες που είναι επιθυμητές από τους εργοδότες και θεωρούνται κρίσιμης σημασίας για την πρόσληψη και την διατήρηση μιας θέσης εργασίας και τις πεποιθήσεις για τον ρόλο που έχουν αυτές οι δεξιότητες από το ευρύ κοινό. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ στο τι πιστεύουν οι εταιρείες και τι οι υποψήφιοι αναφορικά με τις δεξιότητες που διαθέτουν οι τελευταίοι.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, εξετάστηκε το πώς βλέπουν οι εργοδότες τις δεξιότητες των υποψηφίων, κατά πόσο θεωρούν ότι το εκπαιδευτικό σύστημα προσφέρει τα κατάλληλα εφόδια στα αυριανά στελέχη, ενώ επίσης αναδείχθηκαν και προτάσεις των εργοδοτών για καλύτερη προετοιμασία των υποψηφίων από το εκπαιδευτικό σύστημα. Από πλευράς υποψηφίων, διερευνήθηκαν η εργασιακή εμπειρία και η εργασιακή κατάσταση, η τάση για αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό, αλλά και η άποψη των εργαζομένων/υποψηφίων σχετικά με το κατά πόσο διαθέτουν τις δεξιότητες που αναζητά η αγορά εργασίας.

Από την πλευρά των επιχειρήσεων ερωτήθηκαν 105 εκπρόσωποι (18% υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού, 60% πρόεδροι/γενικοί διευθυντές/προϊστάμενοι οικονομικού τμήματος και 22% υπεύθυνοι μάρκετινγκ/πωλήσεων). Η άποψη των επιχειρήσεων είναι ότι οι δεξιότητες του υφιστάμενου προσωπικού τους ικανοποιεί σε ένα ποσοστό 64% . Επίσης, πιστεύουν ότι απαιτείται ένας συνδυασμός δεξιοτήτων για να μπορέσουν τα στελέχη τους να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος. Το πιο σημαντικό προσόν που θεωρούν ότι πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι είναι η διάθεση να μαθαίνουν, δηλαδή να παρουσιάζουν θετική στάση στην επανακατάρτιση τους αλλά και να μαθαίνουν από τους ίδιους τους συναδέλφους τους στο χώρο εργασίας.



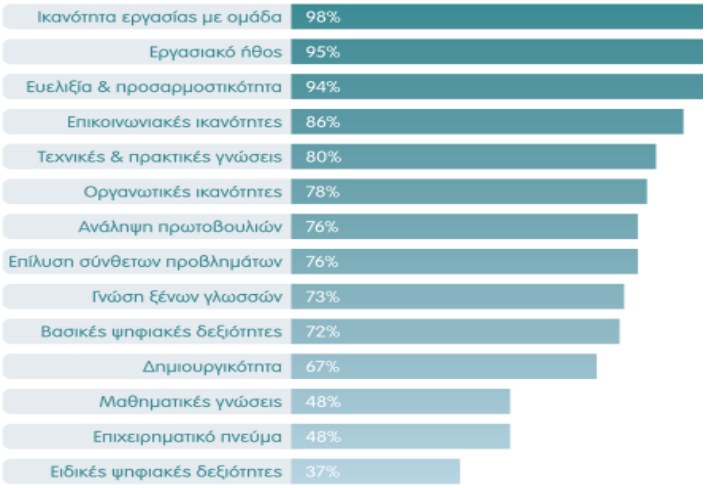
Εικόνα 5: δεξιότητες που πρέπει να έχει ο σύγχρονος εργαζόμενος ανεξαρτήτως ειδικότητας και θέσης (άποψη των επιχειρήσεων) Πηγή: Adecco Hellas

Από την εικόνα 5 γίνεται φανερό πόσο κρίσιμο ρόλο παίζουν στο χώρο εργασίας τα soft skills. Το 90% των επιχειρήσεων πιστεύει ότι η διάθεση για μάθηση είναι μακράν η πιο σημαντική δεξιότητα που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος. Στην έννοια διάθεση για μάθηση συμπεριλαμβάνονται ένα μεγάλο σύνολο άλλων ήπιων δεξιοτήτων που σχετίζονται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά, της μη γνωστικές δεξιότητες και την συμπεριφορά του εργαζομένου. Απαιτείται υπομονή και προσήλωση στο στόχο, δημιουργία αυτο-κινήτρων, θετική στάση προς την εργασία αλλά και προς τους ίδιους τους συναδέλφους, εφόσον η γνώση μπορεί να κυκλοφορήσει και να διαδοθεί ανάμεσα τους και, κυρίως, να έχει την αυτοπεποίθηση ότι μπορεί να μαθαίνει σε όλη την διάρκεια του εργασιακού του βίου. Η βασική ικανότητα που εμφανίζεται στην κοινωνία της γνώσης (μαθαίνω να μαθαίνω) αναδεικνύεται πρώτη δεξιότητα σε αυτή την έρευνα.

Η έρευνα ανέδειξε και τις δεξιότητες/ ικανότητες που απαιτούσε η θέση του υποψηφίου στην τελευταία αναζήτηση προσωπικού, δηλαδή τις δεξιότητες που απαιτούν από τους υποψήφιους τους οι επιχειρήσεις. Σε σύνολο δεκατεσσάρων δεξιοτήτων/ικανοτήτων μόνο πέντε από αυτές σχετίζονται με γνωστικές ικανότητες οι οποίες άλλωστε είναι βασικές προϋποθέσεις για την αναζήτηση εργασίας (πρακτική γνώση αντικειμένου, βασικές γνώσεις, γνώση ξένων γλωσσών) . Τις τέσσερις πρώτες θέσεις και με πολύ μεγάλο ποσοστό αποδοχής από τον επιχειρηματικό κόσμο καταλαμβάνουν η ομαδικότητα (98%), το εργασιακό ήθος (95%) και η ευελιξία (94%). Κάθε ένα από τα παραπάνω αποτελεί ένα μείγμα ήπιων δεξιοτήτων όπως

ανοιχτή σκέψη, υπευθυνότητα, εμπιστοσύνη, συνείδηση, δημιουργικότητα, ανοχή κ.α.

Στην εικόνα 6 παρατίθενται οι δεξιότητες που αναζητούν στους υποψηφίους τους οι εργοδότες.



Εικόνα 6: Δεξιότητες/ικανότητες που απαιτούσε η θέση του υπο ου στην τελευταία αναζήτηση προσωπικού. Πηγή: Adecco Hell

Σε αυτή την έρευνα, όπως και άλλες διεθνείς έρευνες, αναδεικνύονται οι διαφορετικές απόψεις, και τα διαφορετικά «μήκη κύματος», στα οποία βρίσκονται οι επιχειρήσεις και οι υποψήφιοι και κατά επέκταση το εκπαιδευτικό σύστημα.

Παρατηρούνται μεγάλες διαφορές όσον αφορά στα προσόντα, που υποτίθεται, ότι διαθέτουν σήμερα οι εργαζόμενοι/υποψήφιοι ανάμεσα σε εταιρείες και εργαζομένους. Οι υποψήφιοι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι πληρούν τα απαιτούμενα προσόντα σε μεγαλύτερο βαθμό απ’ ότι πιστεύουν οι επιχειρήσεις (εικόνα 7).

Δεξιότητα-ικανότητα υποψηφίων	Ευρύ κοινό	Επιχειρήσεις	Διαφορά (μονάδες)
Εργασιακό ήθος	98%	83%	15
Ικανότητα εργασίας σε ομάδα	93%	76%	17
Ευελιξία & προσαρμοστικότητα	92%	66%	26
Βασικές ψηφιακές γνώσεις	90%	69%	21
Οργανωτικές ικανότητες	90%	56%	34
Επικοινωνιακές ικανότητες	87%	70%	17
Ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων	83%	46%	37
Ανάληψη πρωτοβουλιών	81%	44%	37
Τεχνικές & πρακτικές γνώσεις για τη συγκεκριμένη εργασία	79%	62%	17
Δημιουργικότητα	79%	45%	34
Γνώση ξένων γλωσσών	77%	71%	6
Επιχειρηματικό πνεύμα	68%	31%	37
Μαθηματικές γνώσεις	64%	44%	20
Ειδικές ψηφιακές γνώσεις	50%	32%	18

Εικόνα 7: Αναντιστοιχίες απόψεων εργοδοτών/ευρύ κοινού για την σπουδαιότητα των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Πηγή: Adecco Hellas

Το 34% των εργοδοτών θεωρεί ότι οι δεξιότητες των εργαζομένων στην εταιρεία τους δεν ανταποκρίνονται επακριβώς στις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης. Οι εργοδότες πιστεύουν ότι τα στελέχη θα πρέπει να διαθέτουν συνδυασμό δεξιοτήτων ώστε να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας . Η διαρκής ενημέρωση και εκπαίδευση αποτελεί βασικό προαπαιτούμενο όσον αφορά στις επιχειρήσεις, εκτός βέβαια από τα τυπικά προσόντα, στα οποία εντάσσεται και η χρήση νέων τεχνολογιών. Η πλειοψηφία των εταιρειών (90%) που έλαβαν μέρος στην έρευνα πιστεύει πως όλοι οι υποψήφιοι - ανεξαρτήτως ειδικότητας- είναι σημαντικό να έχουν διάθεση για μάθηση. Από αυτό το γεγονός και μόνο φαίνεται πόσο μεγάλη ανάγκη έχουν οι εταιρείες για συνεχώς ενημερωμένα και εκπαιδευμένα στελέχη, έτσι ώστε να παραμένουν ανταγωνιστικές στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον όπου δραστηριοποιούνται. Ακολουθούν χαρακτηριστικά όπως η εργατικότητα (87%), η ομαδικότητα (84%), η ευελιξία (82%) και η γνώση χρήσης νέων τεχνολογιών (73%).

Από την έρευνα αυτή γίνεται σαφές το γεγονός ότι υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των δεξιοτήτων που απαιτούν οι σύγχρονες εταιρείες και εκείνων που επιδεικνύουν οι σύγχρονοι υποψήφιοι. Δεξιότητες όπως η ανάληψη πρωτοβουλιών αξιολογείται από το 67% των συμμετεχόντων από απολύτως απαραίτητη έως αρκετά σημαντική αλλά μόνο το 44% δηλώνει ότι οι υποψήφιοι εργαζόμενοι το διέθεταν σε ικανοποιητικό βαθμό. Το ίδιο ισχύει και για την δεξιότητα της επίλυσης σύνθετων προβλημάτων, η οποία κρίνεται ανεπαρκής από

τους εργοδότες, οι οποίοι κρίνουν πως μόνο το 46% θεωρεί των υποψηφίων διαθέτουν την ικανότητα αυτή.

Επίσης, η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα των υποψηφίων ενώ κρίνεται ως χαρακτηριστικό από απαραίτητο έως αρκετά σημαντικό από το 94% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, μόνο το 66% των εργοδοτών πιστεύει πως οι υποψήφιοι εργαζόμενοι έχουν τη συγκεκριμένη δεξιότητα στον επιθυμητό βαθμό.

Δεξιότητα-ικανότητα υποψηφίων	Είχαν "πολύ/αρκετά" οι υποψήφιοι	Απαραίτητη "πολύ/αρκετά" για τη θέση	Διαφορά (μονάδες)
Εργασιακό ήθος	83%	95%	-12
Ικανότητα εργασίας σε ομάδα	76%	98%	-22
Γνώση ξένων γλωσσών	71%	73%	-2
Επικοινωνιακές ικανότητες	70%	86%	-16
Βασικές ψηφιακές γνώσεις	69%	72%	-4
Ευελιξία & προσαρμοστικότητα	66%	94%	-29
Τεχνικές & πρακτικές γνώσεις για τη συγκεκριμένη εργασία	62%	80%	-18
Οργανωτικές ικανότητες	56%	78%	-22
Ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων	46%	76%	-31
Δημιουργικότητα	45%	67%	-22
Ανάληψη πρωτοβουλιών	44%	67%	-32
Μαθηματικές γνώσεις	44%	48%	-4
Ειδικές ψηφιακές γνώσεις	32%	37%	-5
Επιχειρηματικό πνεύμα	31%	48%	-17

Εικόνα 8: Διαφορά επιθυμητού βαθμού δεξιοτήτων και πραγματικότητας που απαιτούσε η θέση του υποψηφίου. Πηγή: Adecco Hellas

Τέλος, το 70% των εκπροσώπων των επιχειρήσεων πρεσβεύει πως το σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα δεν παρέχει στους νέους υποψηφίους τα αναγκαία για την αγορά προσόντα και τις απαραίτητες δεξιότητες. Παράλληλα, το 50% πιστεύει πως είναι απολύτως απαραίτητη η πρακτική σε πραγματικές συνθήκες εργασίας, , η στενή συνεργασία μεταξύ των εκπροσώπων εκπαίδευσης και των επιχειρήσεων και η εξοικείωση των σπουδαστών με πρακτικές των εταιρειών για να επιτευχθεί μια επιτυχημένη είσοδό τους στην αγορά εργασίας μετά το τέλος των σπουδών τους.

Αναφορικά με τις πεποιθήσεις των εργαζομένων για τις αναγκαίες δεξιότητες στην σύγχρονη αγορά εργασίας και για το ποιες αυτοί διαθέτουν, υπάρχουν αποκλίσεις ως προς το εργασιακό ήθος και τις μαθηματικές γνώσεις, αφού θεωρούν ότι τις κατέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό από αυτόν που έχει ανάγκη η αγορά εργασίας. Αποκλίσεις παρουσιάζονται επίσης όσον αφορά τις τεχνικές γνώσεις, την εργασιακή εμπειρία και τις ειδικές ψηφιακές γνώσεις, με τους υποψήφιους να πιστεύουν ότι εδώ υστερούν (10, 13 και 29 μονάδες αντίστοιχα) (εικόνα 9).

Δεξιότητα-ικανότητα υποψηφίων	Αγορά	Διαθέτουν	Διαφορά (μονάδες)
Ευελιξία & προσαρμοστικότητα	93%	92%	-1
Βασικές ψηφιακές γνώσεις	92%	90%	-2
Επικοινωνιακές ικανότητες	91%	87%	-4
Ικανότητα εργασίας σε ομάδα	91%	93%	2
Ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων	91%	83%	-8
Οργανωτικές ικανότητες	90%	90%	-1
Τεχνικές & πρακτικές γνώσεις για τη συγκεκριμένη εργασία	89%	79%	-10
Γνώση ξένων γλωσσών	85%	77%	-8
Εργασιακό ήθος	83%	98%	15
Ανάληψη πρωτοβουλιών	82%	81%	0
Δημιουργικότητα	81%	79%	-3
Ειδικές ψηφιακές γνώσεις	79%	50%	-29
Επαγγελματική εμπειρία	77%	64%	-13
Επιχειρηματικό πνεύμα	73	68	-5
Μαθηματικές γνώσεις	53	64	10

Εικόνα 9: Διαφορές πεποιθήσεων εργαζομένων για τις δεξιότητες και απαιτήσεων από τους εργοδότες Πηγή: Adecco Hellas

Καταληκτικά, το 39% των ερωτώμενων θεωρούν ότι το σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα δεν προετοιμάζει κατάλληλα τους υποψηφίους ώστε να ενταχθούν ομαλά και αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας.

2.9. Συμπεράσματα του θεωρητικού μέρους.

Η σπουδαία σημασία της κατανόησης και προώθησης των Soft Skills για την αναβάθμιση της ποιότητας στις επιχειρήσεις διαφαίνεται στα παρακάτω συμπεράσματα:

- Για την αποτελεσματική λειτουργία των Soft Skills πρέπει να ληφθούν υπόψη πολλά στοιχεία και να μην αντιμετωπίζονται μονοδιάστατα.

- Τα Soft Skills πρέπει να διδάσκονται από την οικογένεια, πριν ακόμη την έλευση του παιδιού στο δημοτικό σχολείο διότι είναι τα δομικά στοιχεία που πάνω τους θα στηριχθούν οι μεθοδολογίες ανάπτυξης τους.
- Τα Soft Skills συνδέονται άμεσα με τα Hard Skills.
- Τα Soft Skills του κάθε ατόμου εξαρτώνται από το εργασιακό και βιοτικό του περιβάλλον.
- Δάσκαλοι, εργοδότες, συμμαθητές και συνεργάτες συμβάλλουν στην ανάπτυξη των Soft Skills.
- Για την ανάπτυξη τους ο ίδιος ο εργαζόμενος πρέπει να αναγνωρίζει τις ικανότητες και δυνατότητές του.
- Τα Soft Skills μας δίνουν την πιθανότητα των ενεργειών ενός ατόμου, και δεν είναι δυνατόν να έχουμε ακριβείς μετρήσεις.
- Τα Soft Skills μπορούν να διδαχθούν και να αναπτυχθούν κατά τη διάρκεια ολόκληρης της ζωής του ατόμου, μέσα από εκπαιδευτικά Ιδρύματα, αλλά και στην προσωπική και επαγγελματική εμπειρία. Συνεπώς, για την επιτυχία τους είναι απαραίτητη μια προσέγγιση δια βίου μάθησης.
- Με την χρήση ειδικών διδακτικών εργαλείων τα Soft Skills ενσωματώνονται αποτελεσματικά σε κάθε διδασκαλία.
- Η διδασκαλία τους μέσω των νέων τεχνολογιών είναι ένα ισχυρό εργαλείο μάθησής τους.
- Σπουδαίο ρόλο στην ανάπτυξη των Soft Skills παίζει η συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων. Επισκέψεις στις επιχειρήσεις και ο θεσμός της πρακτικής άσκησης αυξάνουν τις εγκάρσιες ικανότητες των μαθητών.
- Τα Soft Skills δεν διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο μόνο στην επαγγελματική ζωή, αλλά και στην ιδιωτική, βοηθώντας στην ευτυχία του ατόμου. Η σημασία τους είναι θεμελιώδη για να επιτρέπει σε κάθε οργανισμό να λειτουργεί αποτελεσματικά και αποδοτικά, με στόχο την επίτευξη υψηλής ποιότητας των προϊόντων και των υπηρεσιών που προσφέρονται.

Για να είναι ανταγωνιστική ακόμη και η βιομηχανία, όπου το επίπεδο της τεχνολογίας παίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο, οι τεχνικές ικανότητες δεν επαρκούν για να λειτουργήσει σωστά η παραγωγή αλλά ο συντονισμός και η αρμονία μεταξύ

του εργοδότη και των εργαζομένων είναι απαραίτητη για την επίτευξη του απαραίτητου επιπέδου ποιότητας

Τα soft skills είναι η διαφορά μεταξύ του επαρκούς υποψηφίου και του ιδανικού υποψήφιου. Στις περισσότερες ανταγωνιστικές αγορές εργασίας, τα κριτήρια πρόσληψης δεν σταματούν σε τεχνικές ικανότητες και εξειδικευμένες γνώσεις. Ιδιαίτερα για υποψήφιους με μεταπτυχιακούς τίτλους, οι εργοδότες ψάχνουν για τους ανθρώπους που μπορούν να γίνουν ηγέτες, και η ηγεσία εξ ορισμού της, εξαρτάται από διάφορα κρίσιμα soft skills. Οι εργοδότες εκτιμούν τα soft skills, επειδή επιτρέπουν στους ανθρώπους να λειτουργήσουν και να ευδοκιμήσουν σε ομάδες και οργανώσεις. Ένα παραγωγικό και υγιές περιβάλλον εργασίας εξαρτάται από αυτές τις δεξιότητες. Ο χώρος εργασίας είναι ένας διαπροσωπικός χώρος, όπου μερικές φορές πρέπει να επιλυθούν και συγκρούσεις προκειμένου οι σχέσεις να οικοδομούνται και να προωθούνται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : Μεθοδολογία της έρευνας

3.1. Σκοπός και στόχοι της εργασίας.

Όπως έγινε φανερό από το θεωρητικό μέρος οι ήπιες δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές τόσο για την ολιστική ανάπτυξη του ατόμου όσο και για τον χώρο της αγοράς εργασίας. Τα τελευταία χρόνια, οι διεθνείς και οι παγκόσμιοι οργανισμοί αναδεικνύουν το ζήτημα της ανάπτυξής τους ώστε να καλυφτούν οι αναντιστοιχίες που εμφανίζονται μεταξύ της ανάπτυξής τους στο εκπαιδευτικό σύστημα και της ζήτησης τους από την αγορά εργασίας.

Στην Ελλάδα, η ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων βρίσκεται σε νηπιακό στάδιο και κυρίως διαφαίνονται μέσω των αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών ως απλές αναφορές στο τέλος μιας δραστηριότητας που αποτελούν και τον στόχο μιας διδακτικής ενότητας. Δεν υπάρχει καθορισμένη πολιτική ανάπτυξης αυτών των δεξιοτήτων. Δεν δίνεται σαφής ορισμός των δεξιοτήτων που αναμένονται να αναπτύξουν οι μαθητές, γεγονός που οδηγεί σε αμφισβητούμενες διδακτικές προσεγγίσεις προς την κατάκτηση της δεξιότητας.

Ειδικότερα στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ο προσανατολισμός είναι ισχυρά πολωμένος προς τις γνωστικές δεξιότητες που πρέπει να αναπτυχθούν, αφού αυτό το τμήμα του εκπαιδευτικού συστήματος αποτελεί ουσιαστικά τον προθάλαμο για την εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων, αν και κομβικής σημασίας για την αγορά εργασίας, περιορίζεται κυρίως σε μαθήματα επιλογής των μαθητών, τα επονομαζόμενα projects. Σε αυτά τα μαθήματα αναμένεται οι μαθητές να αναπτύξουν ουσιαστικά δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας και ομαδικότητας, κριτικής σκέψης και δημιουργικότητας. Αν και η ύπαρξη τους κρίνεται σημαντική, η ουσιαστική υποβάθμιση τους από την πολιτεία, η πρόχειρη αντιμετώπιση τους από μαθητές και η έλλειψη εμπειρίας, οργάνωσης και κυρίως γνώσεων περί της μεθόδου προσέγγισης τους από τους καθηγητές εκφυλίζει την όποια προσπάθεια ανάπτυξης.

Θεωρείται σημαντικό να διερευνηθούν οι απόψεις των άμεσα ενδιαφερόντων, δηλαδή των σημερινών μαθητών και μελλοντικού εργατικού δυναμικού, για το κατά πόσο αναπτύσσονται ήπιες δεξιότητες στο σχολείο και πόσο σημαντικές κρίνουν ότι είναι για την αγορά εργασίας.

Στο παραπάνω προβληματισμό στηρίχθηκε το ερευνητικό τμήμα αυτής της εργασίας το οποίο ως στόχους έχει να διερευνήσει:

1. τις απόψεις των μαθητών για το βαθμό ανάπτυξης συγκεκριμένων δεξιοτήτων στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση,
2. τις απόψεις των μαθητών σχετικά με το βαθμό σημασίας που έχουν αυτές οι δεξιότητες στο χώρο της εργασίας,
3. τυχόν αναντιστοιχίες στις απόψεις των μαθητών μεταξύ της ανάπτυξης των δεξιοτήτων στο σχολείο και της σημασίας που έχουν αυτές οι δεξιότητες στην αγορά εργασίας,
4. ποιες δεξιότητες θεωρούν ότι θα πρέπει να αναπτύσσονται περισσότερο στο σχολείο,
5. πώς αντιλαμβάνονται σημαντικές ήπιες δεξιότητες και
6. με ποιους τρόπους είναι δυνατό να αναπτυχθούν περισσότερο

Τα παραπάνω αποτελούν και τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας.

3.2. Δείγμα – Συμμετέχοντες.

Στην έρευνα συμμετείχαν 80 μαθητές της Β τάξης ενός Γενικού Λυκείου της Δ/θμιας Δ/νσης Γ Αθήνας. Επιλέχθηκε το συγκεκριμένο σύνολο μαθητών για την έρευνα διότι οι μαθητές σε αυτήν την ηλικία βρίσκονται στο μεταίχμιο της μετάβασης από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση προς την αγορά εργασίας, δεδομένου του γεγονότος ότι έχουν ήδη επιλέξει την κατεύθυνση μαθημάτων που θα παραστούν στις πανελλήνιες εξετάσεις και, συνεπώς, έχουν ήδη εμφανίσει μια κλίση προς τις σχολές που επιθυμούν άρα και την μελλοντική αγορά εργασίας που θα σταδιοδρομήσουν. Επίσης, έχουν αρκετά χρόνια μαθητικής πορείας και μπορούν να αντιμετωπίσουν με την πρέπουσα σοβαρότητα την έρευνα, αφού τους αφορά άμεσα. Ακόμη, το συγκεκριμένο δείγμα επιλέχθηκε διότι οι ανησυχίες τους για την πορεία τους στον εργασιακό χώρο είναι έντονες δεδομένου της ρευστότητας που τον χαρακτηρίζει και της επαγγελματικής αποκατάστασης που αναζητούν.

Στην βιβλιογραφία λείπουν έρευνες που να παρουσιάζουν τις απόψεις των μαθητών για τις ήπιες δεξιότητες αλλά και για τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα των όποιων προσπαθειών ανάπτυξης αυτών.

3.3. Ερευνητικά εργαλεία.

3.3.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις.

Η εμπειρική ανάλυση σχετίζεται με την ανάπτυξη και την χρήση μιας κοινής, αντικειμενικής γλώσσας για την περιγραφή και εξήγηση της κοινωνικής πραγματικότητας. Μπορεί να είναι ποιοτική (βασισμένη στην κατανόηση των παρατηρήσεων ή περιπτώσεων του/της ερευνητή/τριας) ή ποσοτική, η οποία βασίζεται σε στατιστικές συγκρίσεις των αντικειμένων ή των περιπτώσεων που εξετάζονται από τον/την ερευνητή/τρια. Η ποσοτική ανάλυση έχει μερικά χαρακτηριστικά που την διακρίνουν από την ποιοτική προσέγγιση όπως να υιοθετεί στην ανάλυσή της τις μεθόδους των φυσικών επιστημών (η ουδετερότητα είναι κεντρικό στοιχείο) και να ενδιαφέρεται για γενικούς νόμους και εμπειρικούς κανόνες. Σκοπός της ποσοτικής έρευνας είναι η εύρεση σχέσεων μεταξύ διαφόρων παραγόντων. Η ποσοτική έρευνα αναφέρεται στη συστηματική διερεύνηση φαινομένων με στατιστικές μεθόδους, μαθηματικά μοντέλα και αριθμητικά δεδομένα. Χρησιμοποιείται συνήθως αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων και επιδιώκεται γενίκευση σε ένα ευρύτερο πληθυσμό. Η συλλογή δεδομένων γίνεται με δομημένα πρωτόκολλα, όπως ερωτηματολόγια, κλίμακες και δοκίμια επιτευγμάτων.

Από την άλλη, η ποιοτική προσέγγιση στην έρευνα στοχεύει στην διερεύνηση και κατανόηση σε βάθος των κοινωνικών φαινομένων. Παρέχοντας τη δυνατότητα στον ερευνητή να αντλήσει πλούσιες πληροφορίες για το υπό εξέταση θέμα, η ποιοτική έρευνα αποτελεί την ενδεδειγμένη μεθοδολογία για να απαντηθούν τα ερωτήματα που σχετίζονται με το "Γιατί;" και το "Πώς;" των φαινομένων. Η ποιοτική προσέγγιση αποτελεί μια κατά βάση διερευνητική (exploratory) μέθοδο. Στοχεύει περισσότερο στην ανάδυση νέων τυποποιήσεων και θεωρητικών μοντέλων παρά στην επαλήθευση υποθέσεων ή στη γενίκευση σε ένα μεγαλύτερο πληθυσμό. Το βασικό πλεονέκτημα των ποιοτικών μεθόδων που εξυπηρετεί αυτή την στόχευση είναι η ευελιξία που χαρακτηρίζει την ερευνητική διαδικασία.

Η ποιοτική έρευνα αποτελεί την κατάλληλη μεθοδολογική επιλογή για να διερευνηθούν σε βάθος οι αναπαραστάσεις, οι στάσεις, οι αντιλήψεις, τα κίνητρα, καθώς και τα συναισθηματικά και συμβολικά/ φαντασιακά δεδομένα και δεδομένα της συμπεριφοράς των ατόμων. Στόχος της ποιοτικής διερεύνησης δεν αποτελεί απλά η περιγραφή μιας στάσης ή μιας συμπεριφοράς αλλά η ολιστική κατανόηση. Η

ποιοτική έρευνα διερευνά την εμπειρία των ατόμων και τα υποκειμενικά νοήματα που τη συγκροτούν, εστιάζοντας πάντα στο ευρύτερο κοινωνικό και πολιτισμικό (αξιακό και ιδεολογικό) πλαίσιο (context) στο οποίο εγγράφεται. Χαρακτηριστικά της ποιοτικής προσέγγισης είναι το μικρό δείγμα συμμετεχόντων, η ανάλυση λόγου ή/και κειμένων.

Τέλος, οι μικτές προσεγγίσεις συνδυάζουν ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους κατά το μεθοδολογικό τους σχεδιασμό για να αξιοποιούν καλύτερα τα πλεονεκτήματα της κάθε μεθόδου και αντιμετωπίζουν αποτελεσματικότερα τις αδυναμίες της κάθε μιας.

Διαφορές ποσοτικής – ποιοτικής έρευνας		
	Ποιοτική	Ποσοτική
Σκοπός	Η κατανόηση σχέσεων μεταξύ κοινωνικών φαινομένων	• Έλεγχος μιας ή περισσοτέρων υποθέσεων • Ερμηνεία αιτία/αιτιατού • Προβλέψεις/Εκτιμήσεις
Πληθυσμός	Μικρές στοχευμένες ομάδες (Focus groups/Depth Interviews)	Μεγάλα δείγματα, αντιπροσωπευτικά Τυχαία δειγματοληψία
Είδος Δεδομένων	Λέξεις, εικόνες, αντικείμενα	Αριθμοί και στατιστικά στοιχεία
Είδος ανάλυσης	Προσδιορισμός προτύπων	Προσδιορισμός στατιστικών σχέσεων
Χαρακτηριστικό	Υποκειμενική έρευνα	Αντικειμενική έρευνα
Ερευνητής	Μπορεί να είναι γνωστός	Άγνωστος
Αποτελέσματα	Γενικής εμβέλειας και μπορούν να εφαρμοστούν και σε άλλο πληθυσμό	Ειδικά και ιδιαίτερα, δεν γενικεύονται πάντα
Μεθοδολογία	Γενίκευση υπόθεσης	Έλεγχος υπόθεσης
Στόχοι έρευνας	Διερεύνηση, υπόθεση, ανακάλυψη	Περιγραφή, εξήγηση, πρόβλεψη
Τελικό συμπέρασμα	Αφηγηματικός λόγος	Στατιστική ανάλυση

3.3.2. Έρευνα με ερωτηματολόγιο.

Σκοπός της ποσοτικής ανάλυσης είναι να ανακαλύψει τις αιτίες της αλλαγής των κοινωνικών φαινομένων μέσω αντικειμενικής μέτρησης και αριθμητικής ανάλυσης. Η ποσοτική ανάλυση αποβλέπει στην επαλήθευση μιας υπόθεσης μέσω αριθμητικών

στοιχείων και στόχος είναι η γενίκευση. Δηλαδή, καταλήγει σε γενικεύσεις και σε εμπειρικά θεμελιωμένες θεωρίες, μέσω ερευνητικών υποθέσεων. Η θεωρία στην εμπειρική έρευνα σημαίνει εφαρμογή του κριτηρίου της επιστημονικής λογικής, δηλαδή τι βλέπουμε και όχι τι πρέπει να δούμε. Βασίζεται σε αριθμητικά δεδομένα ή χαρακτηριστικά περιπτώσεων ή υποκειμένων που δείχνουν την σύνδεση μεταξύ της κοινωνικής πραγματικότητας και θεωρίας.

Κατά την δειγματοληπτική μέθοδο συλλέγονται πληροφορίες από ένα δείγμα το οποίο περιέχει ορισμένα μόνο στοιχεία του πληθυσμού. Η δειγματοληπτική μέθοδος είναι σαφώς ταχύτερη και οικονομικότερη της απογραφικής και χρησιμοποιείται γιατί είναι πρακτικά αδύνατη η εξέταση όλου του πληθυσμού. Η επιλογή του δείγματος γίνεται με μοναδικό κριτήριο την ευκολία συλλογής δεδομένων από έναν γνωστό πληθυσμό, καθώς εμφανίζεται μεγάλος βαθμός ανταπόκρισης των ερωτώμενων, αλλά τα αποτελέσματα της ανάλυσης δεν είναι μπορούν να γενικευθούν, γιατί το δείγμα είναι άγνωστο για ποιόν πληθυσμό είναι αντιπροσωπευτικό (Convenience Sampling / Δειγματοληψία Ευκολίας).

3.3.3. Ομάδες εστίασης (focus groups).

Οι ποιοτικές συνεντεύξεις μπορεί να είναι ατομικές ή στο πλαίσιο μιας ομάδας. Οι ομάδες εστίασης αποτελούν μια ερευνητική μέθοδο παραγωγής πλούσιων ποιοτικών δεδομένων και αφορά μια οργανωμένη συζήτηση, η οποία είναι σχεδιασμένη να αντλεί πεποιθήσεις και αντιλήψεις σε ένα καθορισμένο ερευνητικό θέμα (Krueger 1988).

Οι ομάδες εστίασης δεν είναι μια μοναδική συνέντευξη αλλά πρόκειται για μια ομαδική συζήτηση στην οποία οι συμμετέχοντες καλούνται να αλληλεπιδράσουν κάθετα(με τον ερευνητή) αλλά κυρίως οριζόντια (τα μέλη μεταξύ τους). Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την μικρή επίδραση του ερευνητή στη διαδικασία και να αποδίδεται μεγαλύτερη σπουδαιότητα στις απαντήσεις των συμμετεχόντων (Wilkinson 1998). Τα αποτελέσματα των δεδομένων που προκύπτουν στο πλαίσιο των focus groups αναδεικνύει την ποικιλότητα και την δυναμική της ανθρώπινης αντίληψης αλλά και τις αντιθέσεις και την πολυφωνία των απόψεων, των συναισθημάτων και των εμπειριών των ερωτώμενων (Wilkinson 1998), κάτι που δεν συμβαίνει με τις ποσοτικές έρευνες.

Η χρήση της συγκεκριμένης μεθόδου χρονολογείται από την δεκαετία του 1940 όταν οι επιστήμονες άρχισαν να αμφισβητούν τις παραδοσιακές μεθόδους έρευνας και την αποτελεσματικότητα των ατομικών μεθόδων συλλογής ερευνητικού υλικού. Όσο αφορά το μέγεθος, ο αριθμός των συμμετεχόντων θα πρέπει να είναι ικανός ώστε να υπάρχει δυνατότητα ουσιαστικής συζήτησης και από την άλλη να μην είναι ιδιαίτερα μεγάλος ώστε να εξασφαλίζεται ο σωστός συντονισμός και η ισότιμη συμμετοχή όλων στην συζήτηση. Για τους σκοπούς της παρούσης έρευνας ο αριθμός των μαθητών που επιλέχθηκαν ήταν πέντε.

Η συγκεκριμένη ομάδα εστίασης μπορεί να χαρακτηριστεί ομοιογενής αφού οι μαθητές έχουν την ίδια ηλικία, εθνικότητα, εκπαιδευτικό επίπεδο και οικονομική και οικογενειακή κατάσταση. Ως πλεονεκτήματα αυτής της ομοιογένειας είναι: η εύκολη επικοινωνία μεταξύ των συμμετεχόντων, η προώθηση και ανταλλαγή ιδεών και εμπειριών, η δημιουργία αίσθησης ασφάλειας κατά την έκφραση συγκρούσεων και ίσως οδηγεί σε ομοιότητα θέσεων και αντιλήψεων.

Γενικότερα, η μέθοδος των ομάδων εστίασης μπορεί να χρησιμοποιηθεί είτε αυτόνομα είτε σε συνδυασμό με ποιοτικού ή ποσοτικού τύπου μεθόδους στο πλαίσιο της διασταύρωσης ερευνητικών αποτελεσμάτων.

Ο ρόλος του διαμεσολαβητή.

Ο ρόλος του διαμεσολαβητή είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας. Ο ρόλος του είναι συντονιστικός και για να είναι αποτελεσματικός απαιτούνται ιδιαίτερες σύνθετες δεξιότητες όπως ο σεβασμός του συντονιστή προς τους συμμετέχοντες και η πεποίθηση του ότι οι συμμετέχοντες μπορούν να συμβάλλουν θετικά και να μπορούν να εμπλουτίσουν την διαδικασία ανεξάρτητα από το επίπεδο εκπαίδευσης, εμπειρίας και κοινωνικού υποβάθρου. Θα πρέπει να κρατά στάση ενεργητικής ακρόασης και να δείχνει θετική στάση στις απόψεις των συμμετεχόντων αποφεύγοντας να πάρει θέση ακόμα και αν διαφωνεί. Απαιτούνται δεξιότητες επικοινωνίας, να έχει θετική στάση σε νέες ιδέες, ευρύτητα σκέψης, ενσυναίσθηση και να μπορεί να διαμορφώσει ένα θετικό κλίμα για την συζήτηση ώστε οι συμμετέχοντες να νιώθουν άνετα.

Σχεδιασμός ερωτήσεων.

Για να πραγματοποιηθεί η συζήτηση σε μια ομάδα εστίασης απαιτείται από τους ερευνητές να θέτουν ερωτήσεις κυρίως ανοικτού τύπου οι οποίες θα πρέπει να είναι απλές και σαφώς διατυπωμένες. Τα είδη των ερωτήσεων που εμφανίζονται σε μια τέτοια μορφής έρευνας είναι:

- Ερωτήσεις έναρξης: Βοηθούν τους συμμετέχοντες να γνωριστούν και να αισθάνονται άνετα μεταξύ τους.
- Εισαγωγικές ερωτήσεις: εισάγουν στο γενικό θέμα της συζήτησης και δίνουν την ευκαιρία στους συμμετέχοντες μια ς γενικής τοποθέτησης.
- Μεταβατικές ερωτήσεις: Κατευθύνουν την συζήτηση προς τις ερωτήσεις του ερευνητικού θέματος
- Ερωτήσεις – κλειδιά: εστιάζουν στην ουσία του ερευνητικού θέματος.
- Συμπερασματικές ερωτήσεις: καλούν τους συμμετέχοντες αν θέλουν να κάνουν μια τελευταία τοποθέτηση.
- Ερώτηση σύνοψης: Μετά από μια μικρή περίληψη της συζήτησης και των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την συζήτηση οι συμμετέχοντες καλούνται να εκφράσουν την άποψη τους σχετικά με τη σύνοψη.
- Τελική ερώτηση: Ζητείται από τους συμμετέχοντες αν θέλουν να προσθέσουν κάτι που θεωρούν σημαντικό.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των ομάδων εστίασης.

Η μέθοδος παραγωγής ερευνητικών δεδομένων μέσω ομάδων εστίασης παρουσιάζει σπουδαία πλεονεκτήματα, όπως επίσης και σημαντικές αδυναμίες.

Τα βασικά πλεονεκτήματα της μεθόδου είναι τα παρακάτω:

- Η μέθοδος είναι ταυτόχρονα αποτελεσματική, φιλική και ευέλικτη.
- Παρέχει τη δυνατότητα αύξησης του όγκου δεδομένων κατά την συλλογή από πολλά άτομα συγχρόνως.
- Απαιτεί λιγότερο χρόνο από τις ατομικές συνεντεύξεις.
- Επιτρέπει τη διερεύνηση της πολυπλοκότητας της συμπεριφοράς και των κινήτρων.
- Ευνοεί τη σύλληψη ιδεών.
- Επιτρέπει την αναγνώριση της διαφορετικότητας.

- Αρκετοί ερωτώμενοι προτιμούν να συμμετάσχουν σε ομαδικές συνεντεύξεις.
- Οι δυναμικές που αναπτύσσει μια ομάδα βοηθούν στην εστίαση στα πιο σημαντικά θέματα και λειτουργούν ως φυσικοί έλεγχοι ποιότητας κατά τη συλλογή δεδομένων, αφού οι συμμετέχοντες ισορροπούν ο ένας τον άλλον.
- Πιθανώς βοηθά στην ενδυνάμωση ή ενθάρρυνση κάποιων συμμετεχόντων να συμμετέχουν ή να διευκολύνει τη συζήτηση θεμάτων ταμπού .

Στα μειονεκτήματα της μεθόδου συμπεριλαμβάνονται τα εξής:

- Πιθανότατα η εχεμύθεια να αποτελέσει πρόβλημα στο πλαίσιο μιας ομάδας.
- Ίσως προκύψουν συγκρούσεις ή τάσεις για απόκτηση ελέγχου ή δύναμης κατά τη διαδικασία της ομάδας.
- Οι συμμετέχοντες μπορεί να επηρεαστούν από τους άλλους ερωτώμενους.
- Ίσως προκύψουν προβλήματα συντονισμού. Απαραίτητη προϋπόθεση να γνωρίζει ο διαμεσολαβητής ζητήματα που αφορούν τη δυναμική της ομάδας, να είναι έμπειρος και να έχει ικανότητες και δεξιότητες επικοινωνίας.
- Είναι μια απαιτητική μέθοδος προς τη διεξαγωγή της, το σχεδιασμό, την καταγραφή και την ανάλυση των δεδομένων (Morgan, 1998).

Γενικότερα, η μέθοδος των ομάδων εστίασης μπορεί να χρησιμοποιηθεί και στο πλαίσιο διασταύρωσης ερευνητικών αποτελεσμάτων (triangulation) (Ιωσηφίδης, 2008).

3.3.4. Σχεδιασμός της έρευνας.

Για τους σκοπούς της παρούσης έρευνας ακολουθήθηκε η μικτή προσέγγιση. δημιουργήθηκε ένα ανώνυμο ερωτηματολόγιο το οποίο δόθηκε στους μαθητές προς συμπλήρωση. Το ερωτηματολόγιο ήταν σχεδιασμένο σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου ήταν χωρισμένο σε δύο υποκατηγορίες και διερευνούσε η μεν πρώτη τις απόψεις των μαθητών σχετικά με το κατά πόσο αναπτύσσονται δεκαεννέα ήπιες δεξιότητες στο σχολείο, η δεύτερη κατά πόσο σημαντικές τις κρίνουν για την αγορά εργασίας (στόχοι 1 έως 3). Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου ζητήθηκε από τους μαθητές να δηλώσουν τις πέντε πιο σημαντικές δεξιότητες που θα πρέπει, κατά την γνώμη τους, να αναπτύσσονται στο σχολείο (στόχος 4). Για την διερεύνηση των στόχων 1 έως 3 οι δεκαεννέα δεξιότητες ταξινομήθηκαν σε τέσσερις κατηγορίες, όπως φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	**ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ**
1. ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΓΝΩΣΗΣ	Ανάλυση/σύνθεση πληροφοριών Αυτόνομη εργασία Διεπιστημονικότητα εργασιών Οργανωτικές ικανότητες
2. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	Ομαδική εργασία Διαπροσωπικές ικανότητες Συνεργασία με άλλους Επικοινωνία
3. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ	Εφαρμογή γνώσης στην πράξη Επίλυση προβλημάτων Λήψη αποφάσεων Επιχειρηματικότητα Σχεδιασμός/διαχείριση projects Ανάληψη πρωτοβουλιών
4.ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	Κριτική σκέψη/Αυτοκριτική Μαθαίνω να μαθαίνω Προσαρμογή σε νέα δεδομένα Δημιουργικότητα Ηθική δέσμευση

Η επιλογή των δεξιοτήτων είναι ένα μείγμα από δεξιότητες που αναμένονται από τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών να αναπτυχθούν, από τις δεξιότητες που αναφέρουν οι διεθνείς οργανισμοί ως σημαντικές για την ολόπλευρη ανάπτυξη του ατόμου στην σύγχρονη κοινωνία και των απαιτήσεων που εκφράζουν οι εργοδότες. Οι δεξιότητες πολύ συχνά επικαλύπτονται, αφού τα όρια τους δεν είναι σαφή με αποτέλεσμα, όπως έγινε φανερό και στο θεωρητικό μέρος, οι κατηγοριοποιήσεις ποικίλουν ανάλογα με το πλαίσιο που αναφέρονται.

Το ερωτηματολόγιο στο οποίο κλήθηκαν να συμπληρώσουν οι μαθητές για την επίτευξη των στόχων της εργασίας ήταν σχεδιασμένο βάση κλίμακας Likert τεσσάρων βαθμών, όπου το 1 αντιστοιχούσε στο «Καθόλου» και το 4 στο «Πάρα πολύ». Η επεξεργασία των απαντήσεων των μαθητών έγινε σε αρχείο EXCEL από τα οποία προήλθαν τα γραφήματα και οι πίνακες που παρουσιάζονται στην εργασία.

Για την διερεύνηση των στόχων 4 και 5 σχηματίστηκε μια ομάδα εστίασης (focus group) μαθητών με την οποία έγινε μια συζήτηση με την βοήθεια του γράφοντος της παρούσας ερευνητικής εργασίας καθηγητή. Τα μέλη της ομάδας επιλέχτηκαν κατά

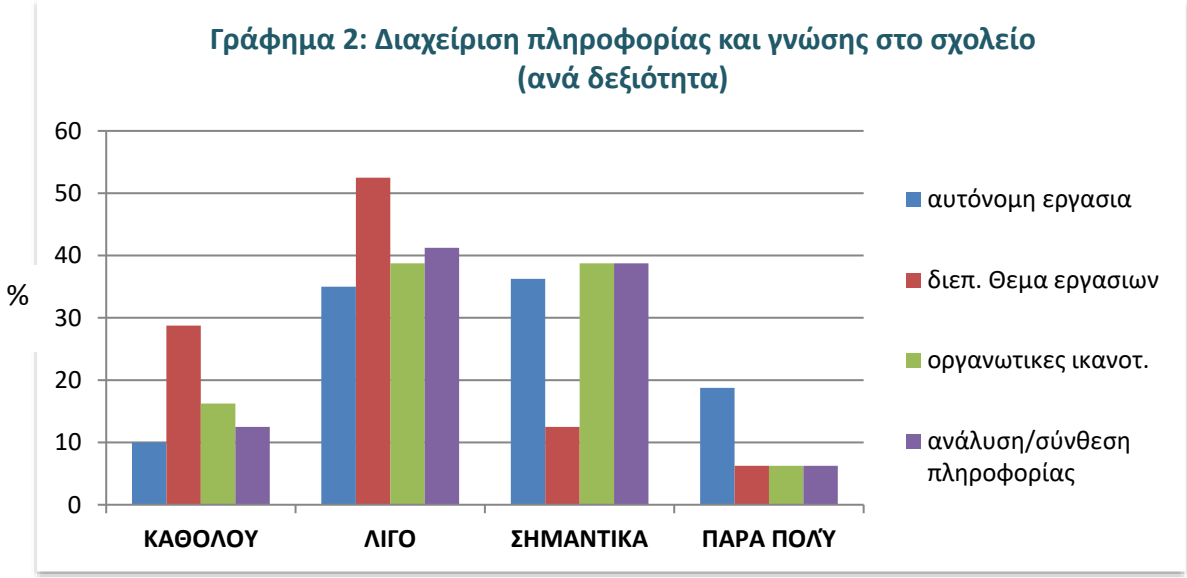
προτίμηση με κριτήριο την άποψη που σχημάτισε για τους μαθητές σε όλη την διάρκεια της χρονιάς και έκρινε ότι είχαν ανεπτυγμένες δεξιότητες, όπως κριτική σκέψη, επιχειρηματολογία κ.ά. Βασικό ρόλο στην επιλογή των μαθητών έπαιξε ότι οι μαθητές είχαν ενεργό συμμετοχή σε δράσεις του σχολείου, όπως στη θεατρική ομάδα, στο σχολικό περιοδικό και σε εθελοντικές δραστηριότητες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Αποτελέσματα

4.1. Στόχος 1: Βαθμός ανάπτυξης δεξιοτήτων στο σχολείο.

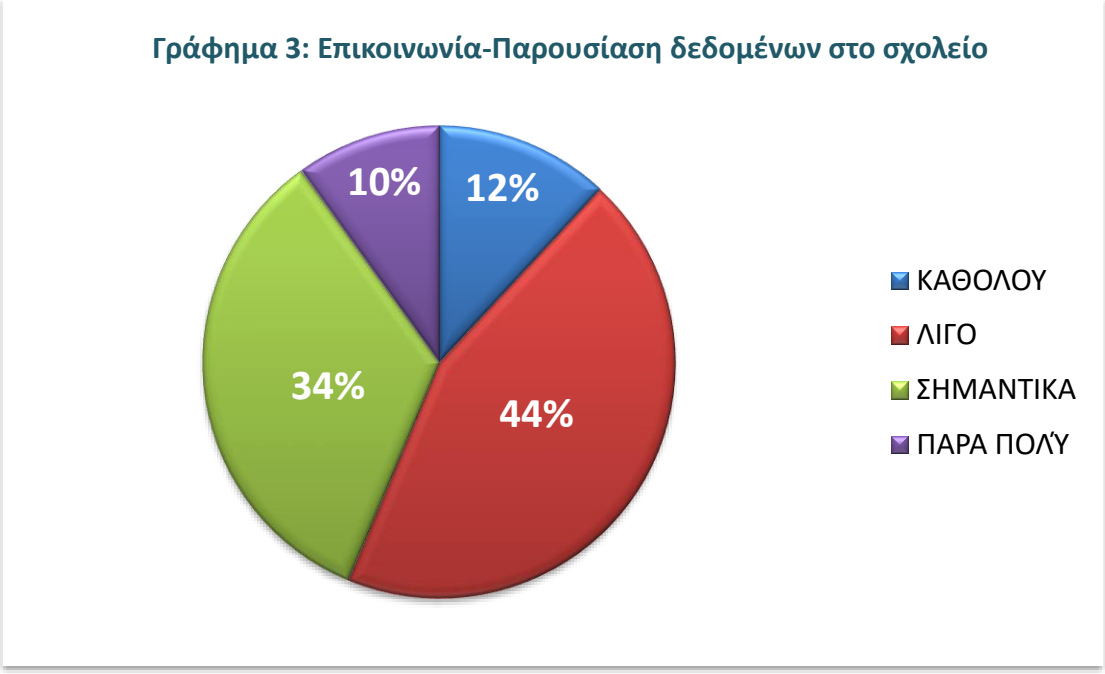
Προκειμένου να διερευνηθεί ο πρώτος στόχος της εργασίας, οι μαθητές συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο που τους δόθηκε σύμφωνα με τις αναγραφόμενες σε αυτό οδηγίες. Από την επεξεργασία των απαντήσεων των μαθητών προέκυψαν τα δύο παρακάτω γραφήματα. Για την πρώτη κατηγορία «Διαχείριση της πληροφορίας και γνώσης»

Γράφημα 1: Οι απόψεις των μαθητών για το βαθμό ανάπτυξης δεξιοτήτων της κατηγορίας «Διαχείριση της πληροφορίας και γνώσης» στο σχολείο.

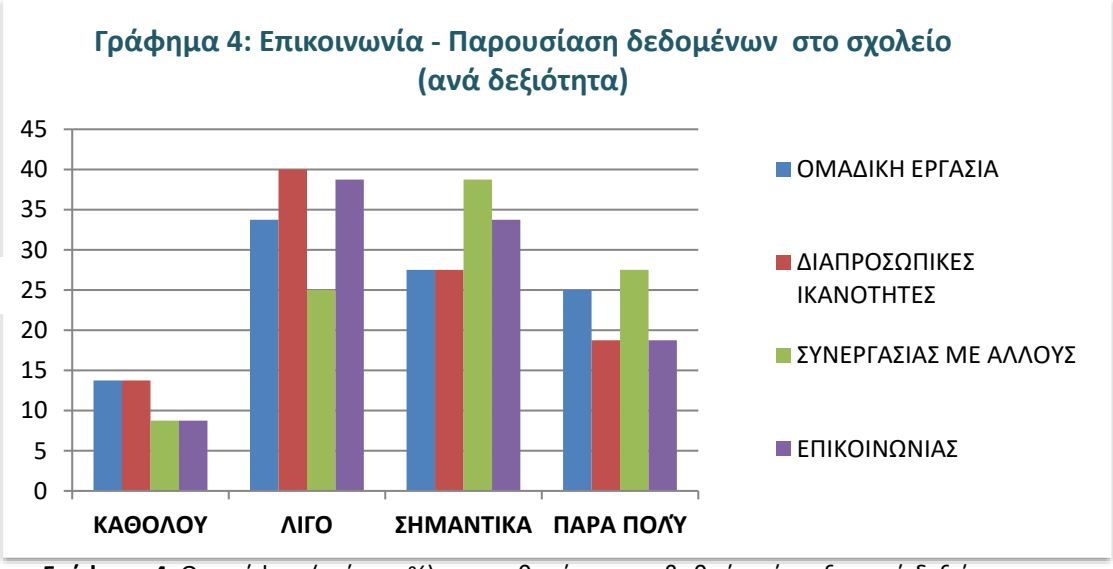


Γράφημα 2: Οι απόψεις (επί τοις %) των μαθητών για το βαθμό ανάπτυξης ανά δεξιότητα της κατηγορίας «Διαχείριση της πληροφορίας και γνώσης» στο σχολείο.

Για την **δεύτερη** κατηγορία «Επικοινωνία και παρουσίαση δεδομένων»:

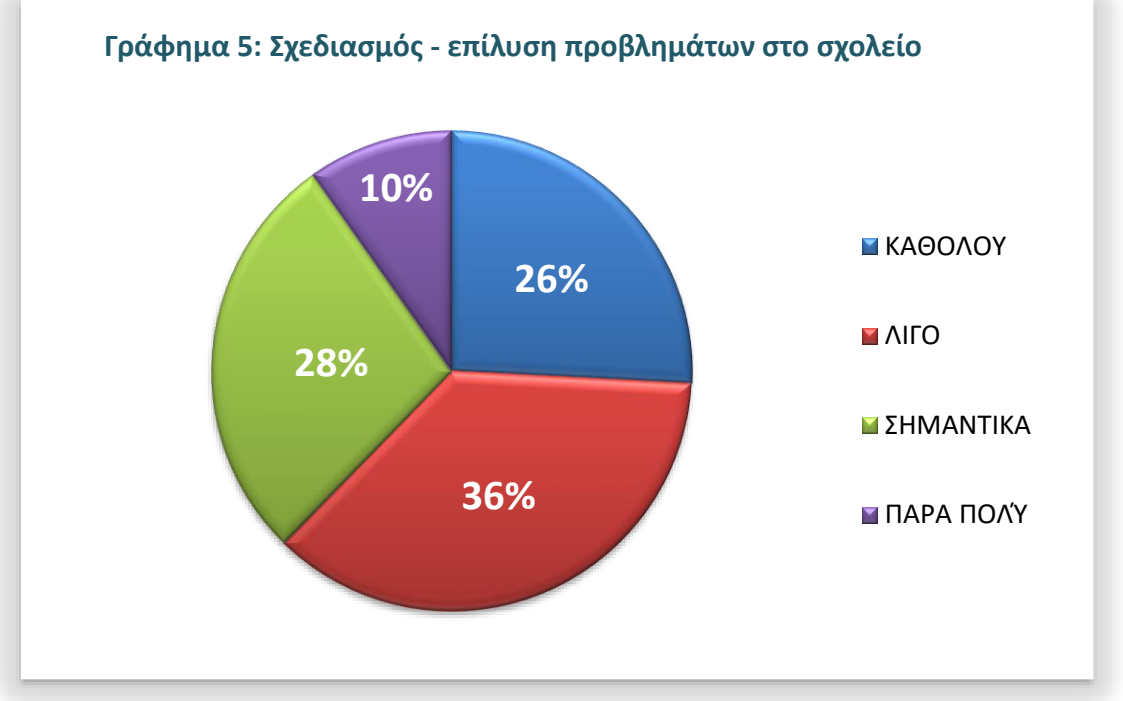


Γράφημα 3: Οι απόψεις των μαθητών για το βαθμό ανάπτυξης της κατηγορίας «Επικοινωνία και παρουσίαση δεδομένων» στο σχολείο.

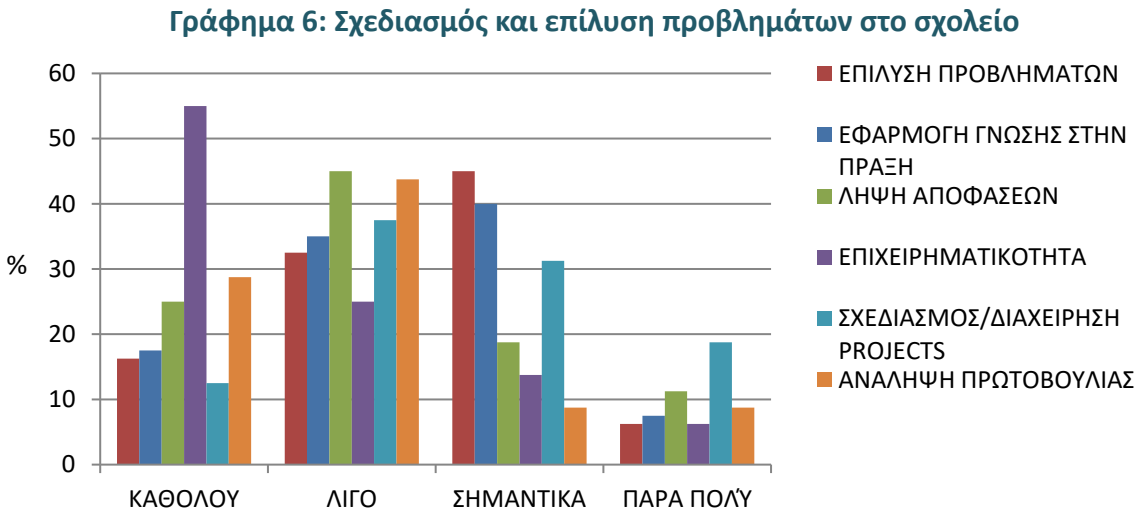


Γράφημα 4: Οι απόψεις (επί τοις %) των μαθητών για το βαθμό ανάπτυξης ανά δεξιότητα της κατηγορίας «Επικοινωνία και παρουσίαση δεδομένων» στο σχολείο.

Για την τρίτη κατηγορία «Σχεδιασμός και επίλυση προβλημάτων» :



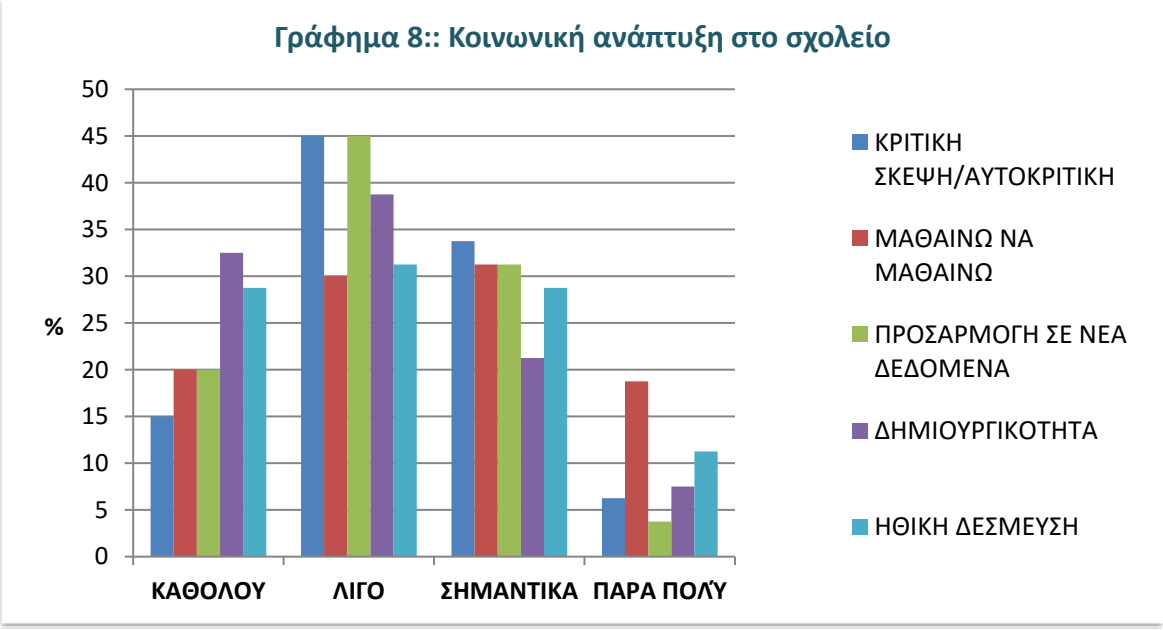
Γράφημα 5: Οι απόψεις των μαθητών για το βαθμό ανάπτυξης της κατηγορίας «Σχεδιασμός και επίλυση προβλημάτων» στο σχολείο.



Γράφημα 6: Οι απόψεις (επί τοις %) των μαθητών για το βαθμό ανάπτυξης ανά δεξιότητα της κατηγορίας «Σχεδιασμός και επίλυση προβλημάτων» στο σχολείο.

Για την τέταρτη κατηγορία «Κοινωνική ανάπτυξη» :

Γράφημα 7: Οι απόψεις των μαθητών για το βαθμό ανάπτυξης της κατηγορίας «Κοινωνική ανάπτυξη» στο σχολείο.



Γράφημα 8: Οι απόψεις (επί τοις %) των μαθητών για το βαθμό ανάπτυξης ανά δεξιότητα της κατηγορίας «Κοινωνική ανάπτυξη» στο σχολείο.

Συγκρίνοντας τα γραφήματα (1,3 και 5) που προέκυψαν από τις απαντήσεις των μαθητών, που αφορούν στις γενικές κατηγορίες των δεξιοτήτων, παρατηρείται μια αρνητική εικόνα αναφορικά με την ανάπτυξη των δεξιοτήτων στο σχολείο. Το μεγαλύτερο ποσοστό σε όλες τις κατηγορίες είναι το «Λίγο» (στο σύνολο τον κατηγοριών το ποσοστό του είναι 40%).

Επίσης, και στις τέσσερις κατηγορίες το ποσοστό των μαθητών που απάντησε «πάρα πολύ» είναι στο 10%, δηλαδή 1 στους 10 μαθητές. Από την άλλη πλευρά, ένα ποσοστό γύρω στα 20% των μαθητών απάντησαν ότι δεν αναπτύσσονται καθόλου αυτές οι δεξιότητες. Το υπόλοιπο 30% των μαθητών πιστεύει ότι αναπτύσσονται σημαντικά στο σχολείο οι συγκεκριμένες δεξιότητες. Εντύπωση προκαλεί ότι το 26% των μαθητών εξέφρασε την άποψη ότι στο σχολείο δεν αναπτύσσεται καθόλου η δεξιότητα της επίλυσης προβλημάτων όπως επίσης και η κοινωνική ανάπτυξη (23%).

Εμφανίζεται, επομένως, μια ισορροπία μεταξύ των θετικών και των αρνητικών στάσεων ως προς το αν αναπτύσσονται δεξιότητες, δηλαδή οι μαθητές ούτε πιστεύουν ότι αναπτύσσονται ούτε ότι δεν αναπτύσσονται.

Οι απόψεις τους όμως ξεκαθαρίζουν σχετικά με τις επί μέρους δεξιότητες κάθε κατηγορίας. Στην κατηγορία «Διαχείριση πληροφορίας και γνώσης» οι μαθητές επέλεξαν την δεξιότητα με διεπιστημονικό θέμα ως εκείνη που αναπτύσσεται λιγότερο (περίπου 80%) ενώ οι άλλες δεξιότητες κινούνται στα ίδια περίπου επίπεδα (γράφημα 2).

Στην δεύτερη κατηγορία δεξιοτήτων (γράφημα 4) ξεχωρίζει η δεξιότητα «συνεργασία με άλλους» ενώ από την τρίτη κατηγορία δεξιοτήτων (γράφημα 6) ξεχωρίζει η αρνητική άποψη για την επιχειρηματικότητα και για την ανάληψη πρωτοβουλιών, που εμφανίζουν τα μικρότερα ποσοστά ανάπτυξης στο σχολείο. Στην ίδια κατηγορία, η διαχείριση και ο σχεδιασμός projects.

Στην τέταρτη κατηγορία «Κοινωνική ανάπτυξη» οι μαθητές εξέφρασαν την άποψη ότι πολύ σημαντικές δεξιότητες τόσο για την προσωπική ανάπτυξη τους όσο και για την αγορά εργασίας δεν αναπτύσσονται καθόλου έως λίγο (η δημιουργικότητα και η κριτική σκέψη/αυτοκριτική εμφανίζουν 71% και 74% από καθόλου έως λίγο αντίστοιχα). Επίσης, η δεξιότητα «προσαρμογή σε νέα δεδομένα» εμφανίζει ένα συνολικό ποσοστό 65% απαντήσεων από καθόλου έως λίγο.

4.2. Στόχος 2: Σπουδαιότητα των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας.

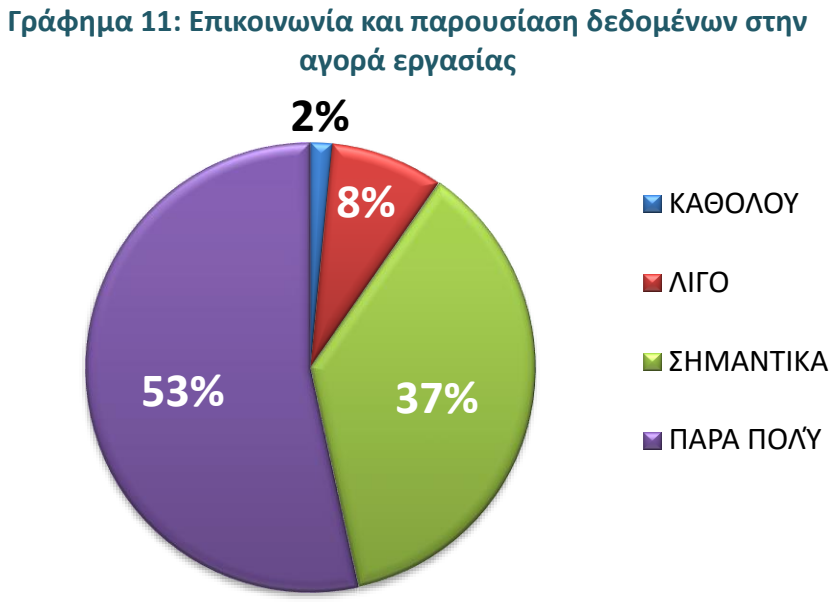
Προκειμένου να διερευνηθεί ο δεύτερος στόχος της εργασίας, οι μαθητές συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, αφού τους δόθηκαν οι απαραίτητες οδηγίες για να το συμπληρώσουν. Από την επεξεργασία των απαντήσεων των μαθητών προέκυψαν τα δύο παρακάτω γραφήματα.

Για την πρώτη κατηγορία «Διαχείριση της πληροφορίας και γνώσης»:

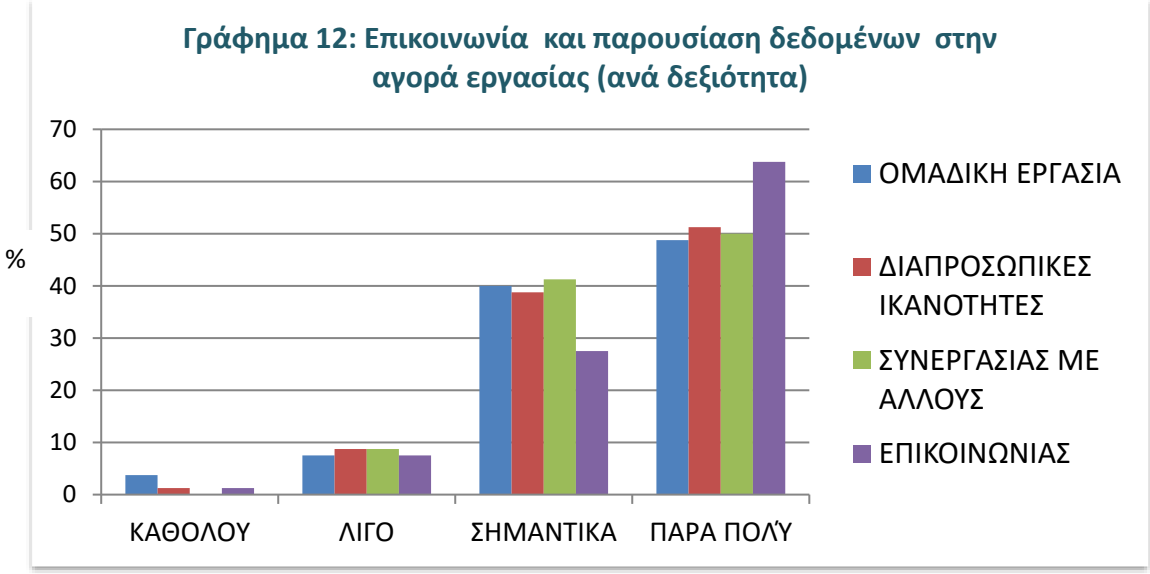
Γράφημα 9: Οι απόψεις των μαθητών για την σπουδαιότητα της κατηγορίας «Διαχείριση γνώσης και πληροφορίας» στην αγορά εργασίας.

Γράφημα10: Οι απόψεις (επί τοις %) ανά δεξιότητα των μαθητών και την σπουδαιότητα τους της κατηγορίας «Διαχείριση γνώσης και πληροφορίας» στην αγορά εργασίας.

Για την **δεύτερη** κατηγορία «Επικοινωνία και παρουσίαση δεδομένων»:

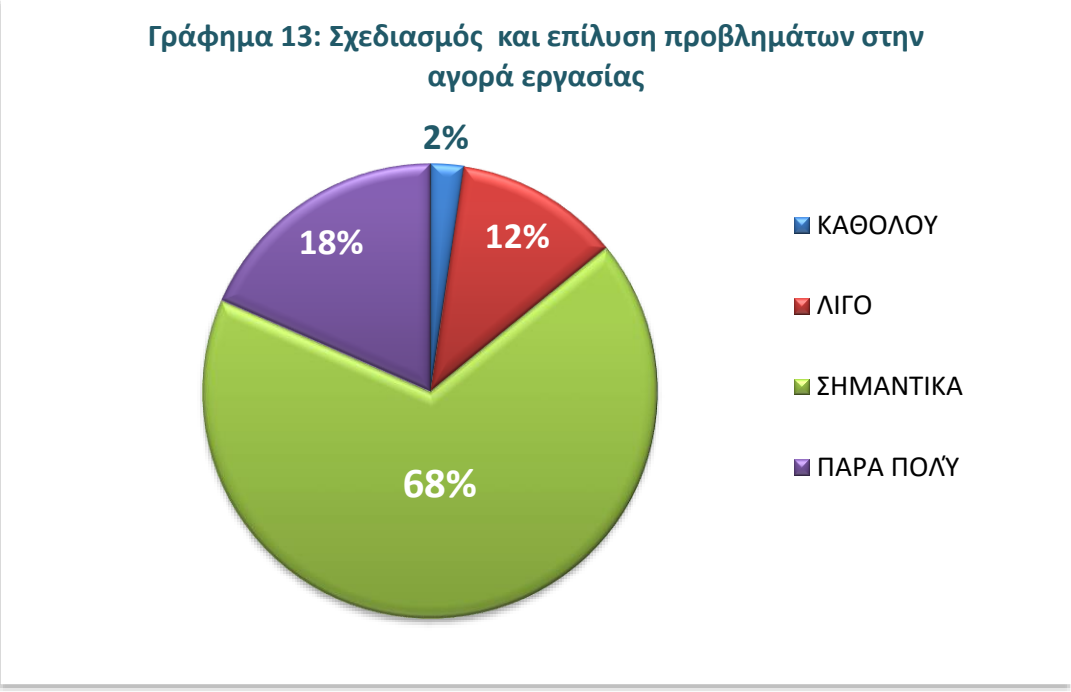


Γράφημα 11: Οι απόψεις των μαθητών για την σπουδαιότητα της κατηγορίας «Επικοινωνία και παρουσίαση δεδομένων» στην αγορά εργασίας.

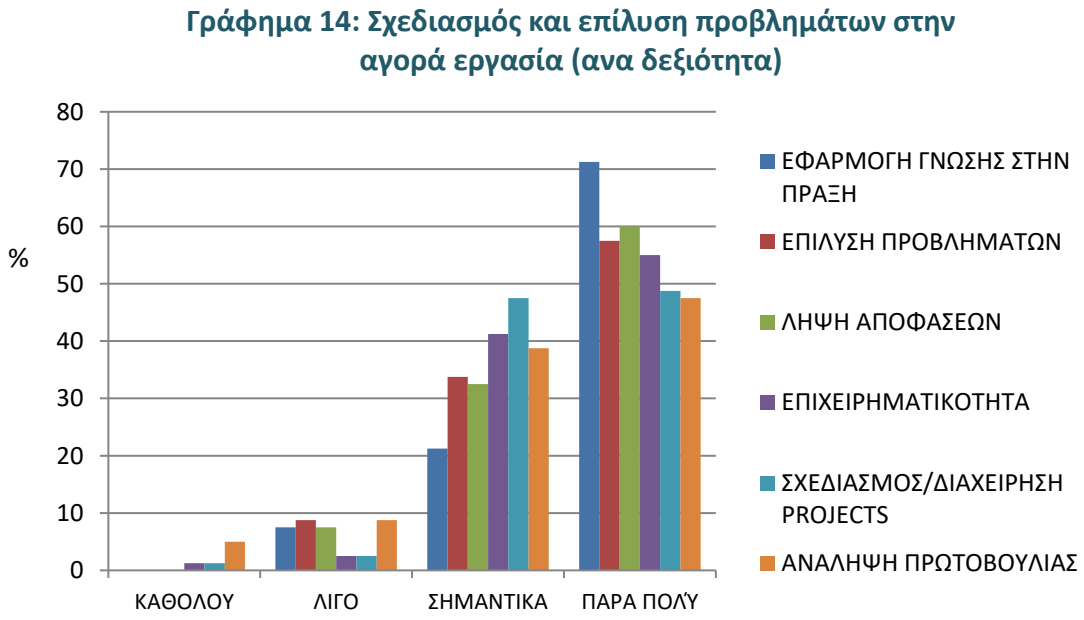


Γράφημα 12: Οι απόψεις (επί τοις %) ανά δεξιότητα των μαθητών για την σπουδαιότητα της κατηγορίας «Διαχείριση γνώσης και πληροφορίας» στην αγορά εργασίας.

Για την τρίτη κατηγορία «Σχεδιασμός και επίλυση προβλημάτων» :

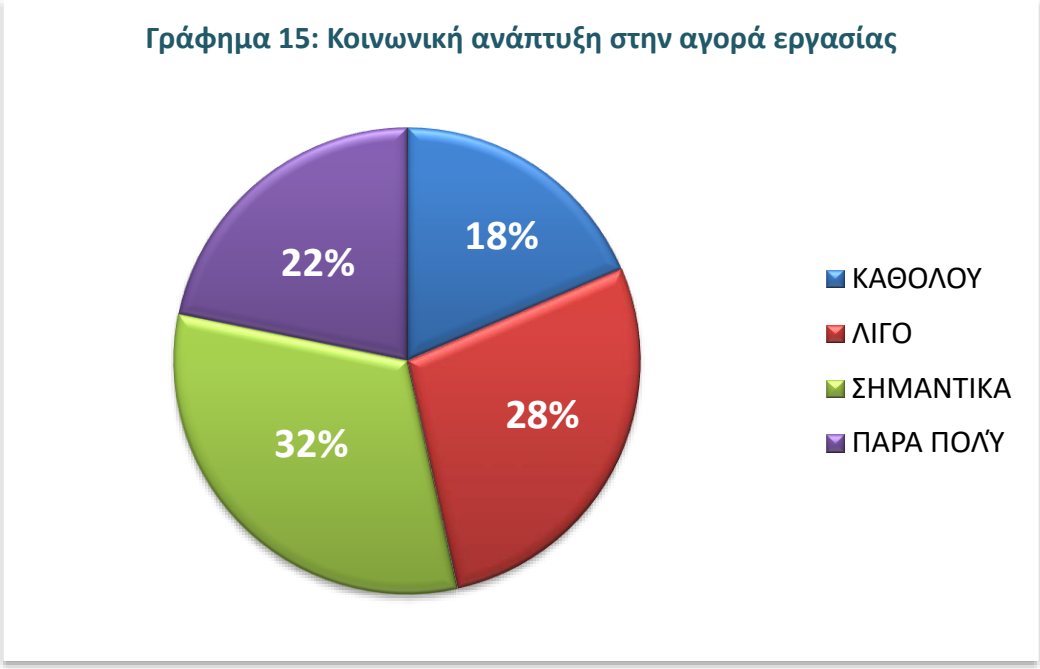


Γράφημα 11: Οι απόψεις των μαθητών για την σπουδαιότητα της κατηγορίας «Σχεδιασμός και επίλυση προβλημάτων» στην αγορά εργασίας.

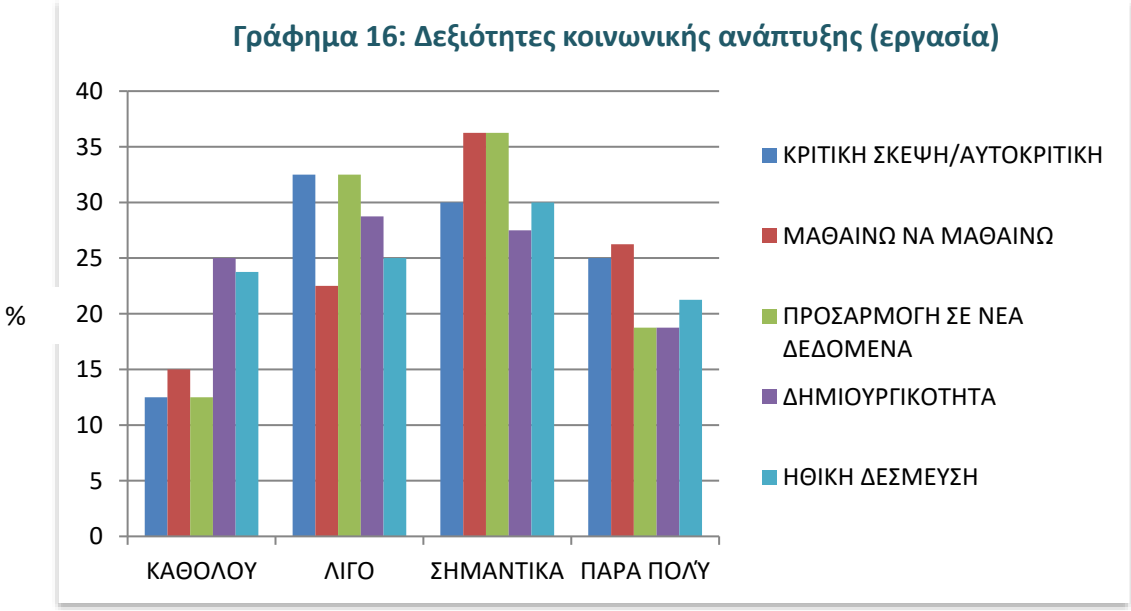


Γράφημα 14: Οι απόψεις (επί τοις %) ανά δεξιότητα των μαθητών για την σπουδαιότητα της κατηγορίας «Σχεδιασμός και επίλυση προβλημάτων» στην αγορά εργασίας.

Για την τέταρτη κατηγορία «Κοινωνική ανάπτυξη» :



Γράφημα 11: Οι απόψεις των μαθητών για την σπουδαιότητα της κατηγορίας «Κοινωνικής ανάπτυξης» στην αγορά εργασίας.



Γράφημα 16: Οι απόψεις (επί τοις %) ανά δεξιότητα των μαθητών για την σπουδαιότητα της κατηγορίας «Κοινωνικής ανάπτυξης» στην αγορά εργασίας.

Από τα γραφήματα 9, 11, 13 και 15 γίνεται φανερό ότι οι μαθητές κρίνουν πολύ σημαντικές τις ήπιες δεξιότητες για την αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, σε τρεις από τις τέσσερις κατηγορίες το ποσοστό των μαθητών που απάντησαν ότι θεωρούν αυτές τις δεξιότητες ως σημαντικές ως πάρα πολύ σημαντικές ξεπέρασε το 80%, ενώ στην κατηγορία «κοινωνικές δεξιότητες» το ποσοστό ήταν 54%.

Ειδικότερα, η κατηγορία δεξιοτήτων που θεωρούν οι μαθητές ως η πλέον σημαντική στο εργασιακό χώρο είναι η «επικοινωνία και επεξεργασία δεδομένων» με ποσοστό 53% και η ίδια κατηγορία εμφανίζει ποσοστό 90% ως σημαντική έως πάρα πολύ σημαντική.

Για την κατηγορία «Διαχείριση της γνώσης και πληροφορίας», το ποσοστό των μαθητών που κρίνουν πάρα πολύ σημαντική την σπουδαιότητα της στο χώρο της εργασίας είναι 45% και το ποσοστό των μαθητών που απάντησε ότι την θεωρούν σημαντική έφτασε το 40%.

Για την κατηγορία δεξιοτήτων «Σχεδιασμός και επίλυση προβλημάτων», αν και το ποσοστό των μαθητών που την έκρινε πάρα πολύ σημαντική για το χώρο εργασίας ήταν μόλις 18%, οι μαθητές που την θεωρούν σημαντική έφτασαν το 68% (το μεγαλύτερο ποσοστό σε αυτήν την απάντηση) και το συνολικό ποσοστό που την κρίνουν ως σημαντική έως πάρα πολύ σημαντική είναι 86%.

Τέλος, η κατηγορία που εμφανίζει το τρίτο μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων «πάρα πολύ σημαντική» για τον χώρο εργασίας είναι η κατηγορία «Κοινωνική ανάπτυξη» με 22%. Ταυτόχρονα, η ίδια κατηγορία εμφανίζει το χαμηλότερο ποσοστό στις απαντήσεις «σημαντική» και τα υψηλότερα ποσοστά στις απαντήσεις «λίγο» και «καθόλου» με συνολικό ποσοστό για αυτές τις επιλογές απαντήσεων το 46% (28% και 18% αντίστοιχα).

Η δεξιότητα που θεωρούν οι μαθητές ως την περισσότερο σπουδαία στην αγορά εργασίας είναι η εφαρμογή της γνώσης στην πράξη (71,25%) και δεύτερης σπουδαιότητας δεξιότητα η επικοινωνία με 63,75%. Υψηλά ποσοστά εμφανίζουν η δεξιότητα της λήψης αποφάσεων (60%) και επίλυση προβλημάτων (57,5%) και επιχειρηματικότητας (55%).

Τέλος, οι δεξιότητες που επέλεξαν οι μαθητές ως τις λιγότερο σπουδαίες για την αγορά εργασίας είναι: η «δημιουργικότητα» με 53,75%, η «προσαρμογή σε νέα δεδομένα» και «κριτική σκέψη» (45% απαντήσεων από καθόλου έως λίγο».

Στον επόμενο πίνακα φαίνονται τα ποσοστά των μαθητών που επέλεξαν από σημαντικά έως πολύ σημαντικά.

Πίνακας 1

Δεξιότητα	Ποσοστό από «σημαντικά έως πολύ σημαντικά»
Επιχειρηματικότητα	96,5
Σχεδιασμός και διαχείριση projects	96,25
Εφαρμογή γνώσης στη πράξη	92,5
Λήψη απόφασης	92,5
Επικοινωνία	91,25
Συνεργασία με άλλους	91,25
Επίλυση προβλημάτων	91,25

4.3. Στόχος 3: Διερεύνηση αναντιστοιχιών μεταξύ της ανάπτυξης δεξιοτήτων στο σχολείο και αγοράς εργασίας.

Προκειμένου να αναζητηθούν οι αναντιστοιχίες μεταξύ των δεξιοτήτων που αναπτύσσονται στο σχολείο και των δεξιοτήτων που κρίνονται, σύμφωνα με τις απόψεις των μαθητών, ως σπουδαίες για την αγορά εργασίας σχεδιάστηκε ο παρακάτω πίνακας που παρουσιάζει τα ποσοστά των δεξιοτήτων και την σπουδαιότητα τους. Η τελευταία στήλη του πίνακα προκύπτει από την διαφορά των συνολικών ποσοστών των μαθητών που έκριναν το βαθμό ανάπτυξης των δεξιοτήτων στο σχολείο από σημαντικό έως πάρα πολύ σημαντικό με το αντίστοιχο συνολικό ποσοστό που έκρινε την σπουδαιότητα της δεξιότητας από σημαντική έως πάρα πολύ σημαντική.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΑΝΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΚΑΙ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ			ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	**ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ**	**ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ**	**ΣΥΝΟΛΟ**	**ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ**	**ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ**	**ΣΥΝΟΛΟ**	**ΔΙΑΦΟΡΑ**
1. ΑΥΤΟΝΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	36,25	18,75	**55**	37,5	18,75	**56,25**	**-1,25**
2. ΔΙΕΠΙΣΤ. ΘΕΜΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	12,5	6,25	**18,75**	41,25	6,25	**47,5**	**-28,75**
3. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	38,75	6,25	**45**	33,75	6,25	**40**	**5**
4. ΑΝΑΛΥΣΗ/ΣΥΝΘΕΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ	38,75	6,25	**45**	48,75	37,5	**86,25**	**-41,25**
5. ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	27,5	25	**52,5**	40	48,75	**88,75**	**-36,25**
6. ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	27,5	18,75	**46,25**	38,75	51,25	**90**	**-43,75**
7. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ	38,75	27,5	**66,25**	41,25	50	**91,25**	**-25**
8. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	33,75	18,75	**52,5**	27,5	63,75	**91,25**	**-38,75**
9. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΓΝΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ	40	7,5	**47,5**	21,25	71,25	**92,5**	**-45**
10. ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ	45	6,25	**51,25**	33,75	57,5	**91,25**	**-40**
11. ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	18,75	11,25	**30**	32,5	60	**92,5**	**-62,5**
12. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	13,75	6,25	**20**	41,25	55	**96,25**	**-76,25**
13. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ/ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ PROJECTS	31,25	18,75	**50**	47,5	48,75	**96,25**	**-46,25**
14. ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ	8,75	8,75	**17,5**	38,75	47,5	**86,25**	**-68,75**
15. ΚΡΙΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ/ΑΥΤΟΚΡΙΤΙΚΗ	33,75	6,25	**40**	30	25	**55**	**-15**
16. ΜΑΘΑΙΝΩ ΝΑ ΜΑΘΑΙΝΩ	31,25	18,75	**50**	36,25	26,25	**62,5**	**-12,5**
17. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΝΕΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ	31,25	3,75	**35**	36,25	18,75	**55**	**-20**
18. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ	21,25	7,5	**28,75**	27,5	18,75	**46,25**	**-17,5**
19. ΗΘΙΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ	28,75	11,25	**40**	30	21,25	**51,25**	**-11,25**

Από τα στοιχεία του πίνακα παρατηρούμε ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές ανάμεσα στις δεξιότητες που αναπτύσσονται στο σχολείο και στην σπουδαιότητα που τους αποδίδουν οι μαθητές στην αγορά εργασίας.

Η μεγαλύτερη διαφορά εμφανίζεται στην δεξιότητα της επιχειρηματικότητας (-76,25%) και της ανάληψης πρωτοβουλίας (-68,75%). Μεγάλες διαφορές εμφανίζονται στις δεξιότητες «λήψη αποφάσεων», «σχεδιασμός και διαχείριση projects», «εφαρμογή γνώσης στην πράξη» και «διαπροσωπικές ικανότητες» (-62%, -46,25%, -45% και -43,75% αντίστοιχα). Σε όλες τις κατηγορίες εμφανίζονται διαφορές εκτός από την «ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών» που παρουσιάζει θετική διαφορά (+5%).

4.4. Στόχος 4: Ποιες δεξιότητες πιστεύουν οι μαθητές ότι θα πρέπει να αναπτύσσονται περισσότερο στο σχολείο.

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου, οι μαθητές εξέφρασαν τις απόψεις τους σχετικά με το ποιες δεξιότητες θα πρέπει κατά την γνώμη τους να αναπτυχθούν περισσότερο στο σχολείο. Στον Πίνακα 3, αναγράφονται τα ποσοστά επί τοις % των προτιμήσεων τους.

Πίνακας 3	
ΑΝΑΛΥΣΗ/ ΣΥΝΘΕΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ	**2%**
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΓΝΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ	**8%**
ΚΡΙΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ/ΑΥΤΟΚΡΙΤΙΚΗ	**12%**
ΜΑΘΑΙΝΩ ΝΑ ΜΑΘΑΙΝΩ	**6%**
ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΝΕΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ	**3%**
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ	**11%**
ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ	**6%**
ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	**6%**
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	**4%**
ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	**5%**
ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	**2%**
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ	**9%**
ΑΥΤΟΝΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	**2%**
ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΘΕΜΑ	**2%**
ΗΘΙΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ	**6%**
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ/ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ PROJECTS	**1%**
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	**8%**
ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	**8%**
ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ	**4%**

Πίνακας 4: Ποιες δεξιότητες θεωρούν οι μαθητές ότι θα πρέπει να αναπτύσσονται περισσότερο στο σχολείο.

Από τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι η δεξιότητα που θεωρούν να αναπτύσσεται περισσότερο στο σχολείο είναι αυτή της κριτικής σκέψης/αυτοκριτικής και και στη συνέχεια η δεξιότητα της δημιουργικότητας και αυτή της συνεργασίας με άλλους. Με τα ίδια ποσοστά εμφανίζονται η επικοινωνία, οι ικανότητες οργάνωσης, η εφαρμογή γνώσης στην πράξη. Τα χαμηλότερα ποσοστά σε αυτή την έρευνα παρουσιάζει η ανάλυση και σύνθεση πληροφοριών και ο σχεδιασμός και η διαχείριση projects.

Ενδιαφέρουσα στοιχεία προκύπτουν αν οι απόψεις των μαθητών ταξινομηθούν στις τέσσερις κατηγορίες, όπως αυτή έγινε για την διερεύνηση των δύο πρώτων στόχων. Τα συνοπτικά ποσοστά ανά κατηγορία παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.

Πίνακας 4

Κατηγορία δεξιοτήτων	Θα πρέπει να αναπτύσσονται περισσότερο στο σχολείο (%)
Διαχείριση της πληροφορίας και γνώσης	12
Επικοινωνία και παρουσίαση δεδομένων	24
Σχεδιασμός και επίλυση προβλημάτων	27,25
Κοινωνική ανάπτυξη	36,75

Από τα στοιχεία του Πίνακα 6 παρατηρούμε ότι οι μαθητές επέλεξαν ως πρώτη κατηγορία δεξιοτήτων, που θα πρέπει να αναπτύσσεται περισσότερο, την κατηγορία «Κοινωνική ανάπτυξη» με ποσοστό 36,75%, ενώ χαμηλότερο ποσοστό εμφανίζει η κατηγορία «Διαχείριση και πληροφορίας και γνώσης» με ποσοστό 12%.

Μελετώντας πιο προσεκτικά, παρατηρούμε ότι στην πρώτη εξάδα των απαντήσεων των μαθητών υπάρχουν δύο δεξιότητες από την κατηγορία «Κοινωνική ανάπτυξη» (Κριτική σκέψη/αυτοκριτική και Δημιουργικότητα), δύο δεξιότητες από την κατηγορία «Επικοινωνία και παρουσίαση δεδομένων» (Συνεργασία με άλλους και Επικοινωνία) και μία από τις άλλες δύο κατηγορίες. Από την κατηγορία «Διαχείριση πληροφορίας και γνώσης, η δεξιότητα της «ικανότητας οργάνωσης» και από την κατηγορία «Σχεδιασμός και επίλυση προβλημάτων» η δεξιότητα της «Εφαρμογής της γνώσης στη πράξη».

4.5. Διερεύνηση των στόχων 5 και 6 (Ομάδα εστίασης).

Για την διερεύνηση αυτών των στόχων δημιουργήθηκε μια ομάδα από πέντε μαθητές οι οποίοι συζήτησαν και ανέπτυξαν τις απόψεις τους σχετικά με το: α)πώς αντιλαμβάνονται τον τρόπο που αναπτύσσονται οι δεξιότητες στο σχολείο και β) πώς θα μπορούσαν να αναπτυχθούν περισσότερο οι πιο σημαντικές δεξιότητες στο σχολείο, και συγκεκριμένα οι δεξιότητες της επικοινωνίας, της κριτικής σκέψης, της συνεργασίας, της ομαδικότητας και της επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες, σύμφωνα με τις διεθνείς έρευνες, αναδεικνύονται θεμελιώδεις.

Για την επικοινωνία**,** ζητήθηκε από τους μαθητές να ορίσουν α)την έννοια της β) ποια είναι τα χαρακτηριστικά και οι προϋποθέσεις ώστε αυτή να είναι αποδοτική και γ)γιατί είναι σημαντική. Από την συζήτηση προέκυψε ότι η επικοινωνία είναι η ανταλλαγή απόψεων, μηνυμάτων και πληροφοριών και λαμβάνουν χώρα εντός συγκεκριμένου

πλαισίου (θεματολογία) αλλά και τόπου και χρόνου. Θεωρείται από τους μαθητές η πιο σημαντική δεξιότητα διότι όπως ανέφερε η Γ.Δ. « *ο άνθρωπος είναι ένα κοινωνικό όν, αναπτύσσεται και δημιουργεί όταν κοινωνικοποιείται, ανταλλάσσει απόψεις και ιδέες που οδηγεί στην πρόοδο τόσο την τεχνολογική αλλά κυρίως την κοινωνική και πολιτική δρώντας ως μέρος του συνόλου. Η δημοκρατία και οι αξίες που πρεσβεύει δεν θα μπορούσαν να αναπτυχθούν σε καθεστώτα απολυταρχικά όπου κυριαρχεί η άποψη του ισχυρού».* Η ελεύθερη ανταλλαγή απόψεων και ιδεών προϋποθέτει και βασικούς κανόνες συμπεριφοράς και όπως χαρακτηριστικά ανέφερε ο Σ.Κ. «*..σημαντικό ρόλο στην αποτελεσματική επικοινωνία είναι ο τρόπος που μεταβιβάζεται το μήνυμα ή ιδέα ή πληροφορία π.χ. το νόημα που μεταβιβάζεται αλλάζει όταν αλλάζει τόνος της φωνής, γίνει πιο προστακτικός για παράδειγμα..».* Το μήνυμα καθώς μεταβιβάζεται από τον πομπό στον δέκτη μπορεί να παραμορφωθεί και από άλλους λόγους όπως ανέφερε η Ε.Ι. *« …οι χειρονομίες, οι εκφράσεις του προσώπου ακόμα και η στάση του σώματος μπορεί να περάσει λάθος μήνυμα..»*.

Οι μαθητές διέγνωσαν ότι η δεξιότητα της επικοινωνίας δεν είναι απλά και μόνο η πρακτική μετάδοση της πληροφορίας αλλά η αποτελεσματική μεταβίβαση της από τον πομπό στον δέκτη και για να συμβεί αυτό πρέπει να ληφθούν υπόψη πολλοί παράγοντες. Όπως ανέφερε χαρακτηριστικά η Μ.Κ. *«…θα πρέπει να γνωρίζεις κάποια θέματα και να έχεις σφαιρική άποψη για να μπορείς να συμμετέχεις αποτελεσματικά σε μια συζήτηση ακόμα και με ερωτήσεις. Θα πρέπει δηλαδή να υπάρχει ένας κοινός κώδικας επικοινωνίας όπως υπάρχει με τους φίλους μας που μπορούμε να επικοινωνούμε ακόμη και με τα μάτια..»*. Τέλος η Μ.Α. έθιξε και μια άλλη διάσταση της επικοινωνίας, όπως αυτή της σιωπής είτε αυτή συμβαίνει για λόγους συγκέντρωσης στο μήνυμα που εκπέμπεται είτε για λόγους που αναδεικνύουν μια στάση «*…το να έχεις την ικανότητα να ακούς νομίζω ότι είναι ανεκτίμητο προσόν και έχει κυρίαρχο ρόλο στο θέμα της επικοινωνίας. Να μπορείς να κοιτάς πίσω από αυτά που λέει κάποιος, να κατανοείς στο βάθος το μήνυμα και ταυτόχρονα να το επεξεργάζεσαι και να το αναλύεις, ακόμα και να μεταφράζεις και να αποκωδικοποιείς την στάση του σώματος είναι υπεράνω των προηγουμένων χωρίς να τα απορρίπτω… Επίσης, η δεξιότητα του χειρισμού της σιωπής είναι σημαντική είτε αυτή υποδηλώνει αποδοκιμασία είτε απόσταση ή συμβιβασμό..».*

Για τους τρόπους που αναπτύσσεται η επικοινωνία στο σχολείο οι μαθητές επικεντρώθηκαν στις σχέσεις μεταξύ των ομάδων που συγκροτούν το σχολείο δηλαδή καθηγητών και μαθητών. Οι τρόποι ανάπτυξης τους περιορίζονται σύμφωνα με τους

μαθητές κυρίως «*..μέσω των εργασιών που τους ανατίθενται..*» και το διάλογο που μπορεί να αναπτυχθεί μεταξύ μαθητών και καθηγητών *«..για κάποιο ενδιαφέρον ζήτημα της επικαιρότητας...».* Όπως ήταν αναμενόμενο, *«.. η φύση του μαθήματος παίζει σημαντικό ρόλο στην ανταλλαγή απόψεων, ιδεών και επιχειρημάτων..»* αλλά *«..στα περισσότερα μαθήματα επικρατεί η κατά μέτωπο διδασκαλία..»*

Παρόλο αυτά οι μαθητές ενδιαφέρουσες απόψεις όπως της Μ.Κ. *«…όταν οι καθηγητές είναι πιο άνετοι και επικοινωνιακοί λειτουργούμε και εμείς καλύτερα…. Ο καθηγητής μεταδίδει τα συναισθήματα του στους μαθητές π.χ. εκνευρισμό, άγχος και συμβάλλει αρνητικά στο κλίμα της τάξης...».* από την άλλη πλευρά, η Μ.Α. αναγνωρίζει ότι στην επικοινωνία συμμετέχουν τουλάχιστον δύο σύνολα και ανέφερε ότι *«..και εμείς όταν δείχνουμε αδιαφορία μεταδίδεται στον καθηγητή και η αντίδραση του θα είναι ανάλογη..».* Και συνέχισε λέγοντας ότι *«…το κλίμα καθορίζεται από τον καθηγητή και απαιτείται μεγάλη δεξιότητα ώστε να μπορέσει να μεταδώσει τις γνώσεις αν η προδιάθεση μας είναι αρνητική..».* Η Ε.Ι. πρόσθεσε *ότι «…όσους καθηγητές γνωρίσαμε καλύτερα σε προσωπικό επίπεδο η κατοπινή απόδοση μας ήταν καλύτερη και η προδιάθεση μας σαφώς βελτιωμένη. Εκτίμηση στην προσωπικότητα του καθηγητή συμβάλλει στο θετικό κλίμα..».* Τέλος, η Γ.Δ. επικεντρώθηκε στις δράσεις του σχολείου και δήλωσε: *«Νομίζω ότι οι δράσεις που αναπτύσσονται στο σχολείο είναι πολύ σημαντικές όσο αφορά την επικοινωνία μεταξύ των μαθητών όπως είναι η θεατρική και η λογοτεχνική ομάδα. Γνωρίσαμε συμμαθητές και δημιουργήθηκαν νέες φιλίες αφού είχαμε κοινά ενδιαφέροντα».*

Κατά την συζήτηση με τους μαθητές για τους τρόπους που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν ώστε να αναπτυχθεί περισσότερο η δεξιότητα της επικοινωνίας στο σχολείο, αναφέρθηκαν ιδέες και προτάσεις προς αυτή την κατεύθυνση όπως του Σ.Κ. *«… να δημιουργηθούν ομάδες μαθητών που θα αναλάβουν διαμεσολαβητικό ρόλο σε συγκρούσεις μαθητών, δημιουργία blog όπου οι μαθητές του σχολείου θα μπορούν να εκφράζουν τις απόψεις τους ή να δείχνουν τις δημιουργίες τους..».* Μικρές ομάδες μαθητών και δημιουργία δράσεων υπό την εποπτεία καθηγητών ήταν ένας κοινός τόπος των απαντήσεων τους. Μια σημαντική παρατήρηση έκανε η Μ.Κ. που δήλωσε ότι *« η εφαρμογή σύγχρονων μεθόδων διδασκαλιών είναι αρκετά σημαντική για την αποτελεσματική επικοινωνία. Το debate, το παιχνίδι ρόλων, οι υποθέσεις εργασίας μας αναγκάζει να βάλουμε τον εαυτό μας σε μια άλλη θέση και να δούμε τα πράγματα από μια άλλη σκοπιά, να αναπτύξουμε αισθητήρια προσέγγισης μιας άλλης άποψης και έτσι πίστευε ότι μπορούμε να επικοινωνήσουμε πιο αποτελεσματικά..*». Τέλος, η Ε.Ι. δήλωσε ότι *«η αλλαγή*

του σχήματος των θρανίων δημιουργεί μια αίσθηση ομάδας και οικογενειακό κλίμα, θα πρέπει να υπάρχει καλή διάθεση από τον καθηγητή, αποδοχή της διαφορετικότητας του μαθητή και περισσότερες ομαδικές εργασίες και ανοιχτές συζητήσεις».

Ως δεύτερη δεξιότητα που επιλέχθηκε για συζήτηση με τους μαθητές ήταν αυτή της κριτικής σκέψης. Η δεξιότητα αυτή επιλέχθηκε γιατί ήρθε πρώτη στις προτιμήσεις των μαθητών του σχολείου, που πιστεύουν ότι πρέπει να αναπτυχθεί περισσότερο και κρίνεται από τις πολύ σημαντικές στην αγορά εργασίας. Η Ε.Ι. θεωρεί ότι *« η κριτική σκέψη είναι η ικανότητα ιεράρχησης των προτεραιοτήτων αλλά και η ικανότητα διάκρισης καταστάσεων όταν χρειάζεται να γίνει μια επιλογή»* ενώ ο Σ.Κ θεωρεί ότι είναι *«η ικανότητα επεξεργασίας των πληροφοριών πριν την αφομοίωση τους»* και η Μ.Κ. ότι είναι «*μια ικανότητα με την οποία οι άνθρωποι καλούνται να διακρίνουν την χρήσιμη και την άχρηστη πληροφορία»*.

Από την ανάλυση της συζήτησης, οι μαθητές την θεωρούν σημαντική ικανότητα καθώς βοηθά «*στη κρίση των πολλών και ποικίλων πληροφοριών που δέχονται καθημερινά κυρίως από τα ΜΜΕ και να μην πέφτουν θύματα προπαγάνδας»*. Θεωρούν ως προϋπόθεση ύπαρξης της το συνδυασμό γνώσεων και ψύχραιμης αντιμετώπισης των καταστάσεων. Απαιτείται δομημένη και επαγωγική σκέψη που κυρίως αναπτύσσονται μέσω των θετικών μαθημάτων αλλά και της Ιστορίας και της Έκθεσης. Η Ε.Ι. δήλωσε ότι «*είναι μια σημαντική δεξιότητα που δεν αναπτύσσεται όσο πρέπει στο σχολείο»* και η έρευνα την επιβεβαιώνει.

Ως προς τους τρόπους που θα μπορούσε να αναπτυχθεί περισσότερο οι μαθητές επικεντρώθηκαν σε τοποθετήσεις γύρω από την μέθοδο διδασκαλίας *(«περισσότερες εργαστηριακές ασκήσεις», «να μαθαίνουμε στρατηγικές λύσεων των ασκήσεων», «να δίνονται σύγχρονα θέματα προς ανάλυση και αντιπαραβολή τους με το παρελθόν»*).

Η τρίτη δεξιότητα που συζητήθηκε με τους μαθητές ήταν η ομαδικότητα και η συνεργασία. Οι μαθητές την θεωρούν ίσως την βασικότερη δεξιότητα για την αγορά εργασίας, αφού έχουν αντιληφθεί οι περισσότεροι από αυτούς ότι θα χρειαστεί για να λειτουργήσουν σε ένα περιβάλλον που απαιτείται αυτή η δεξιότητα.

Οι μαθητές αντιλαμβάνονται την ομαδικότητα και την συνεργασία κυρίως μέσω των ενδοπροσωπικών χαρακτηριστικών *(«θα πρέπει να υπάρχει σεβασμός στην άποψη του άλλου και να μην είμαστε απόλυτοι», «να υπάρχει θέληση για προσφορά», «να είσαι θετικός ως προς τους άλλους και να μπορείς να εμπιστεύεσαι για να σε εμπιστευτούν» «να μπορείς να διαχειρίζεσαι τα συναισθήματα σου)*, αλλά και των διαπροσωπικών όπως « *η καλή χρήση της γλώσσας, να μπορείς να διαχειρίζεσαι δύσκολες καταστάσεις και να κάνεις*

προτάσεις». Ανοιχτή σκέψη, συνθετική ικανότητα, ανεκτικότητα και διπλωματικές ικανότητες, αλληλεγγύη και κοινωνικότητα είναι μερικά από τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την ομαδικότητα και την συνεργασία σύμφωνα με τους μαθητές.

Ως προς την ανάπτυξη τους στο σχολείο, οι μαθητές δήλωσαν ότι συμβαίνει σε μεγάλο βαθμό, αφού θεωρούν ότι στο project γίνεται για αυτό τον λόγο και μέσω των ομαδικών εργασιών που τους δίνουν οι καθηγητές. Από την άλλη, πιστεύουν ότι δεν αναπτύσσεται στο βαθμό που εκείνοι θα ήθελαν. Έτσι, η Μ.Κ. δήλωσε ότι θα ήθελε «να υπάρχει συμμετοχή του σχολείου σε μαθητικούς διαγωνισμούς γιατί έτσι δίνεται κίνητρο στους μαθητές», η Γ.Δ. πρότεινε «φιλανθρωπικές ενέργειες και εκδηλώσεις με κοινωνικό σκοπό». Η Ε.Ι. θεωρεί ότι το κίνητρο είναι πολύ σημαντικός παράγοντας για την δημιουργία ομαδικών εργασιών και για *αυτό «θα έπρεπε να υπάρχουν και κάποιου είδους έπαθλα έστω και μικρά».* Όλα οι μαθητές συμφώνησαν ότι θα πρέπει να καλλιεργείται η άμιλλα στο σχολείο και ότι θα πρέπει να δημιουργηθούν περισσότερες ομάδες στο σχολείο όπως σχολικό περιοδικό, ομάδα διαχείρισης blog, φωτογραφική και θεατρική ομάδα, ομάδα χειρισμού μέσων κοινωνικής δικτύωσης, ομάδα επιστημών και τεχνολογίας είναι μερικές από τις ομάδες που ανέφεραν οι μαθητές. Κυρίως πρότειναν την παρουσίαση αυτών των έργων έξω από σχολείο για να αναδείξουν το έργο το δικό τους και των καθηγητών τους.

Η τελευταία δεξιότητα που συζητήθηκε με τους μαθητές ήταν αυτή της δημιουργικότητας. Από τις θέσεις των μαθητών προέκυψε ότι την δημιουργικότητα την αντιλαμβάνονται κυρίως ως *«ικανότητα παραγωγής νέων ιδεών με χρηστική σημασία»* και ως *«η ικανότητα προτάσεων για επίλυση ενός προβλήματος με διαφορετικό τρόπο από τον συνηθισμένο»*. Κοινός τόπος των απόψεων των μαθητών ήταν ότι αποτελεί χαρακτηριστικό της προσωπικότητας ενός μαθητή και ότι *«δεν είναι απαραίτητο τα παιδιά που έχουν δημιουργικότητα συνήθως δεν είναι και πολύ καλοί μαθητές»*. Οι απόψεις των μαθητών συνέκλιναν στην άποψη ότι η δημιουργικότητα εμφανίζεται ως *« η φαντασία στην πράξη»*.

Παρόλο που την θεωρούν σημαντική δεξιότητα, αναπτύσσεται σε πολύ χαμηλό βαθμό στο σχολείο αφού *«το σχολείο επικεντρώνεται σε αναπαραγωγή και μετάδοση στεγνών γνώσεων, δηλαδή να λύνουμε ασκήσεις και να μαθαίνουμε κείμενα παπαγαλία»* και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο *«μαθητές με καλλιτεχνικές κλίσεις δεν αποδίδουν στα μαθήματα με αποτέλεσμα να αποκλείονται συνήθως από τους καθηγητές»*. Η Μ.Α. συμπλήρωσε ότι *«δεν είναι λίγες οι φορές που οι καθηγητές ανακαλύπτουν τις κλίσεις των μαθητών τους από τις δράσεις του σχολείου και κατόπιν τους αντιμετωπίζουν πιο θετικά»*. Η Μ.Κ. δήλωσε ότι *«δεν αναπτύσσεται καθόλου και μάλιστα πιστεύω ότι αντίθετα το*

σχολείο τείνει να την εξαφανίσει ειδικά στο Λύκειο που μελετάς για τις πανελλήνιες ή αν δεν μπορείς απλά περιμένεις να τελειώσει ο χρόνος σου στην εκπαίδευση».

Οι μαθητές πιστεύουν όμως ότι στο δικό τους σχολείο υπάρχουν καθηγητές που προσπαθούν να επιφέρουν αλλαγές με έμμεσο ή άμεσο τρόπο. Κυρίως αναφέρθηκαν σε καθηγητές που ασχολούνται με δράσεις, όπως η δημιουργία θεατρικών παραστάσεων αλλά και καλλιτεχνικών εργασιών που τους ανατίθενται. Ανέφεραν, επίσης, ότι οι μέθοδοι διδασκαλίας παίζουν σημαντικό ρόλο και ότι «πιο σύγχρονες μέθοδοι διδασκαλίας και χρήση π.χ. ηλεκτρονικών μέσων διδασκαλίας θα βοηθούσε περισσότερο στην ανάπτυξη της δημιουργικότητας των μαθητών. Όλοι οι μαθητές συμφώνησαν ότι η θεματική εργασία (project) είναι, ίσως, το μόνο μάθημα που μπορεί να θεωρηθεί ότι αναπτύσσει την δημιουργικότητα και την φαντασία των μαθητών αλλά και πάλι στις περισσότερες των περιπτώσεων το αποτέλεσμα δεν είναι αυτό που θα ήθελαν, κυρίως, γιατί η επιλογή των θεμάτων γίνεται από τους καθηγητές. Θα προτιμούσαν να κάνουν ο ίδιοι προτάσεις επί των θεμάτων που θα ήθελαν να ασχοληθούν ή να είχαν την δυνατότητα και μόνο της πρότασης. Ο Σ.Κ. χαρακτηριστικά δήλωσε *«πως γίνεται να αναπτύξω την δημιουργικότητα μου, αν έχω, σε ένα θέμα που πρακτικά το βρίσκω αδιάφορο;»*.

Τέλος, πιστεύουν ότι είναι απαραίτητο το σχολείο να προβεί σε δράσεις που θα προάγουν την δημιουργικότητα και την φαντασία των μαθητών, ειδικά εξαιτίας της οικονομικής δυσχέρειας που χαρακτηρίζει τη σύγχρονη πραγματικότητα. Θα πρέπει να γίνονται περισσότερες δράσεις με καλλιτεχνικά θέματα, να μπορούν οι μαθητές να έχουν την άνεση να κάνουν προτάσεις και να έχουν την στήριξη των καθηγητών τους για την εφαρμογή των ιδεών τους, οι μέθοδοι διδασκαλίας να προάγουν την δημιουργικότητα και όχι την αποστήθιση, να μπορούν να μάθουν πώς να εφαρμόζουν τις ιδέες τους και «γενικά να μάθουμε πώς να σκεφτόμαστε λίγο περισσότερο «out of the box» όπως δήλωσε η Γ.Δ. ακόμη, πιστεύουν ότι *«η συμμετοχή σε διαγωνισμούς μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη της δημιουργικότητας»*.

Με το τέλος της συζήτησης, ζητήθηκε από τους μαθητές να κρίνουν την θεματολογία της συζήτησης, να κάνουν αν επιθυμούν τελικές τοποθετήσεις. Οι απόψεις που ακούστηκαν ήταν *«ήταν κάτι πρωτόγνωρο για εμάς και πολύ ενδιαφέρον», «δεν είχα σκεφτεί ότι μπορώ να κάνω προτάσεις για την βελτίωση του σχολείου. Νιώθω κάπως πιο δυνατός για τις απόψεις μου αφού είναι και απόψεις άλλων», «χαίρομαι που ανέπτυξα τις ιδέες μου με τους συμμαθητές παρουσία του καθηγητή γιατί νιώθω ότι ακούγομαι!»*, *«νομίζω ότι θα έπρεπε να είναι ο βασικός στόχος του σχολείου η ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων*

παράλληλα βέβαια με τα μαθήματα. Ίσως μπορώ και να μάθω καλύτερα και τον εαυτό μου, τα θετικά και τα αρνητικά!», «*τέτοιες συζητήσεις θα πρέπει να γίνονται πολύ συχνότερα στο χώρο του σχολείου γιατί είμαστε και εμείς μέρος της κοινότητας και θα πρέπει να έχουμε μεγαλύτερη άνεση να εκφραζόμαστε».*

Με το πέρας της συζήτησης, ο διαμεσολαβητής-συντονιστής συνόψισε την γενική εικόνα της συζήτησης αναφερόμενος στα συμπεράσματα που βγήκαν από τις τοποθετήσεις των συμμετεχόντων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Συμπεράσματα

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας προκύπτει ότι υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις σχετικά με τις δεξιότητες που αναπτύσσονται στο σχολείο και με αυτές που πιστεύουν οι μαθητές ότι αναζητούν οι εργοδότες από αυτούς (Πίνακας 2 σελ. 80). Την μεγαλύτερη διαφορά εμφανίζει η επιχειρηματικότητα, μια δεξιότητα που αποτελεί δεξιότητα-κλειδί σύμφωνα με τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Την ίδια στιγμή, οι μαθητές δεν θεωρούν σημαντική την ανάπτυξη της στο σχολείο, γεγονός που μπορεί να οφείλεται είτε στο ότι δεν γνωρίζουν την σημασία της στον χώρο της εκπαίδευσης, αφού δεν έχουν συμμετάσχει οι μαθητές σε κάποιο διαγωνισμό επιχειρηματικότητας, είτε λόγω της δεδομένης οικονομικής κατάστασης θεωρούν ότι δεν έχει ιδιαίτερη σημασία η ανάπτυξη της στο σχολείο. Κύριες δεξιότητες για την αγορά εργασίας αλλά και για την προσωπική ανάπτυξη των μαθητών, όπως η ανάληψη πρωτοβουλίας, η κριτική σκέψη και η επικοινωνία εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά ανάπτυξης στο σχολείο γιατί, όπως προκύπτει από την συζήτηση με την ομάδα των μαθητών, η εκπαίδευση στοχεύει κυρίως στην αναπαραγωγή και αποστήθιση γνώσεων.

Η απουσία σύγχρονων μεθόδων διδασκαλίας και δράσεων του σχολείου θεωρούνται από τους μαθητές οι κυρίες πηγές της μικρής ανάπτυξης αυτών των δεξιοτήτων. Άλλωστε, όπως φαίνεται από τον Πίνακα 4 (σελίδα 81), οι μαθητές επικεντρώνεται κυρίως στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως αυτές ορίστηκαν στην παρούσα εργασία, και θεωρούν ότι αυτός θα πρέπει να είναι και ο κύριος στόχος του σχολείου εκτός από την απόκτηση γνώσεων.

Οι μαθητές φαίνεται ότι αντιλαμβάνονται την σημασία της ανάπτυξης δεξιοτήτων σχεδιασμού και επίλυσης προβλημάτων ως πολύ σημαντική για την προσωπική ανάπτυξη αλλά και για το επαγγελματικό τους μέλλον (86% των μαθητών θεωρούν αυτές τις δεξιότητες σημαντικές έως πολύ σημαντικές για την αγορά εργασίας) και θα ήθελαν να αναπτύσσονται περισσότερο αυτές οι δεξιότητες στο σχολείο σε ποσοστό 27,25%.

Συγκρίνοντας τα ποσοστά της έρευνας του Ευρωβαρομέτρου (εικόνα 3 σελίδα 48) με αυτά του πίνακα 2 (σελίδα 80) παρατηρούμε ότι οι μαθητές αντιλαμβάνονται ποιες είναι οι σπουδαιότερες δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας. Η διαπίστωση αυτή, όμως, δεν αφορά τη δεξιότητα της ικανότητας οργάνωσης που της αποδίδουν χαμηλό ποσοστό σπουδαιότητας αλλά της δίνουν σχετικά μεγάλο ποσοστό (8%) ως προς την επιθυμία τους για περαιτέρω ανάπτυξή της στο σχολείο.

Από την συζήτηση, που έγινε με την ομάδα των μαθητών, αποδείχθηκε ότι οι αντιλήψεις τους για τις δεξιότητες που αναπτύχθηκαν δεν διαφέρουν από τους ορισμούς που δίνονται από τους διεθνείς οργανισμούς. Αναδεικνύεται, επίσης, το γεγονός ότι ανάλογα με το πλαίσιο μέσα στο οποίο εξετάζονται οι δεξιότητες αποκτούν και διαφορετικό νόημα. Έτσι, οι απόψεις των μαθητών εκφράστηκαν μέσα από την εμπειρία που έχουν από την σχολική τους πραγματικότητα και όπως αυτή διαδραματίζεται. Αναζητούν διεξόδους επικοινωνίας με τους καθηγητές τους και επιδοκιμάζουν εκείνους που τους ανοίγουν νέους ορίζοντες πέρα από την μαθητική διαδικασία, όπως αυτή ορίζεται από τα αναλυτικά προγράμματα.

Επιπλέον, στέκονται κριτικά στην εφαρμοζόμενη εκπαιδευτική μεθοδολογία και θέλουν να εφαρμόζονται πιο σύγχρονες μέθοδοι, που θα είναι πιο μαθητοκεντρικές και θα αναπτύσσουν δεξιότητες όπως η επικοινωνία, η ανάληψη πρωτοβουλιών, η κριτική σκέψη και η δημιουργικότητα. Επιθυμούν το σχολείο να αναπτύσσει όχι μόνο τις γνωστικές τους ικανότητες που είναι χρήσιμες και απαραίτητες στην αγορά εργασίας αλλά και δεξιότητες που θα αναπτύξουν τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα και θα βελτιώσουν τις στάσεις ζωής.

Δεν στέκονται, όμως, μόνο στην κριτική. Θέτουν προτάσεις σχετικά με την βελτίωση της ανάπτυξης των εξεταζομένων δεξιοτήτων και επιθυμούν να παίρνουν μέρος σε δράσεις εντός και εκτός του σχολείου. Αναμένουν την υποστήριξη από τους καθηγητές και διεκδικούν μεγαλύτερο μερίδιο ανάμειξης στα τεκταινόμενα του σχολείου από αυτό που τους δίνεται. Θεωρούν ότι η έλλειψη δράσεων και κατά επέκταση μαθημάτων, που αναπτύσσουν τις δεξιότητες που πιστεύουν ότι έχουν, είναι αρνητικός παράγοντας και για τα μαθησιακά αποτελέσματα, γεγονός που επαληθεύεται και από τις διεθνείς έρευνες. Το σχολικό κλίμα, επίσης, είναι βασικός παράγοντας για την βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων το οποίο δημιουργείται και από τις στάσεις των εκπαιδευτικών.

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι οι μαθητές θεωρούν ότι ένα πιο ανοιχτό σχολείο στην κοινωνία μπορεί να συνεισφέρει στην ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων αφού θα τους φέρει αντιμέτωπους με νέες εμπειρίες και αυτές να αποτελέσουν βατήρα προώθησης των προσωπικών αλλά και ομαδικών ανησυχιών και φιλοδοξιών.

5.1. Συζήτηση.

Η παρούσα έρευνα έγινε σε ένα μικρό δείγμα 80 μαθητών της Β΄ Λυκείου σε ένα Γενικό Λύκειο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Γ΄ εκπαιδευτικής περιφέρειας της Αθήνας. Αποτελεί μια μελέτη περίπτωσης και σε καμία περίπτωση δεν μπορούν τα αποτελέσματα της να γενικευθούν.

Η πρωτοτυπία της έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι α) απευθύνθηκε σε μαθητές β) αναζήτησε στοιχεία ως προς τις δεξιότητες που αναπτύσσονται στο σχολείο και γ) κατέγραψε τις απόψεις των μαθητών για την σπουδαιότητα των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Η μεταβολή της αγοράς εργασίας απαιτεί από τους νέους να εκδηλώσουν όλες τους τις δεξιότητες. Η εξέλιξη της τεχνολογίας και η αυτοματοποίηση αναδεικνύουν νέες δεξιότητες απαραίτητες για την κατάληψη μιας θέσης στον εργασιακό τομέα. Απαιτείται η κατάλληλη εκπαίδευση σε αυτές και κρίνεται ως ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων αλλά και των ίδιων των εργαζομένων για την διεκδίκηση του επαγγελματικού μέλλοντός τους.

Θα πρέπει το εκπαιδευτικό σύστημα να ικανοποιήσει πρώτιστα τον κοινωνικό του ρόλο, που στις μέρες μας περνά από την μετάδοση και καλλιέργεια προσωπικών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων ούτως ώστε να αποτελέσει γόνιμο έδαφος για την ανάπτυξη τους. Η αναπαραγωγή γνωστικών δεξιοτήτων και η πεισματική εφαρμογή απαρχαιωμένων μεθόδων διδασκαλίας δεν συνάδει με τις σύγχρονες απαιτήσεις τόσο της κοινωνίας όσο και του χώρου της εργασίας. Απαιτείται η ανάδειξη των ικανοτήτων του κάθε εκπαιδευόμενου και η ανάπτυξη αυτών, καθώς και η εφαρμογή τους σε ευρύτερα πλαίσια.

Οι ήπιες δεξιότητες δεν διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο μόνο στην επαγγελματική ζωή, αλλά και στην ιδιωτική, βοηθώντας στην ευτυχία του ατόμου. Η σημασία τους είναι θεμελιώδη για να επιτρέπει σε κάθε οργανισμό να λειτουργεί αποτελεσματικά και αποδοτικά, με στόχο την επίτευξη υψηλής ποιότητας προϊόντων και παρεχόμενων υπηρεσιών.

Η καλλιέργεια, η ανάδειξη και κυρίως η εξάσκηση των ήπιων δεξιοτήτων αλλά και η πρακτική εφαρμογή στον χώρο εργασίας εμπλέκει τρία διαφορετικά συστήματα: τους μαθητές, τους εκπαιδευτικούς και κατά επέκταση το εκπαιδευτικό σύστημα και τις επιχειρήσεις/εργοδότες. Για την ομαλή μετάβαση από το εκπαιδευτικό χώρο στο χώρο εργασίας χρειάζεται να υπάρχει ένας κοινός κώδικας επικοινωνίας μεταξύ αυτών των ομάδων.

Ικανή και αναγκαία συνθήκη για την ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων είναι η πολιτεία να αντιληφθεί την σπουδαιότητα αυτών των δεξιοτήτων σε πολιτισμικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο και να εντάξει ειδικά προγράμματα στα αναλυτικά προγράμματα σπουδών. Θα πρέπει οι εκπαιδευτικοί να καταρτιστούν κατάλληλα από ειδικούς τους τρόπους εισαγωγής αυτών των δεξιοτήτων στο μάθημα τους.

Οι σύγχρονες μέθοδοι αξιολόγησης των μαθητών (e-portofolio) θα μπορούσε να έχει σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό των προσωπικών δυνατοτήτων και αδυναμιών κάθε μαθητή/τριας. Αναγνωρίζοντας πλέον τα χαρίσματα και τις αδυναμίες, ο κάθε μαθητής/τριας θα μπορούσε να συμμετέχει σε ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα, εντός και εκτός σχολικής μονάδας, με στόχο την περαιτέρω ανάδειξη των προσόντων του αλλά και την βελτίωση σε τομείς που υστερεί.

5.2. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Η παρούσα έρευνα προσπάθησε να διερευνήσει τις απόψεις των μαθητών σχετικά με την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων. Το πλαίσιο στο οποίο έγινε η έρευνα αφορά μια περιοχή της Δυτικής Αθήνας η οποία αποτελείται κατά κανόνα από ομάδες οικογενειών με χαμηλό οικονομικό προφίλ και με μεγάλα ποσοστά ανεργίας. Θα ήταν ενδιαφέρον να υπάρξουν έρευνες από αντίστοιχες περιοχές ώστε να υπάρχουν συγκρίσιμα αποτελέσματα.

Επίσης, ενδιαφέρον θα παρουσίαζε μια έρευνα μεταξύ των καθηγητών σχετικά με το πώς αντιλαμβάνονται τις ήπιες δεξιότητες, αν τις θεωρούν σημαντικές και αν, ναι, με ποιο τρόπο τις ενσωματώνουν στη διδασκαλία τους. Ταυτόχρονα να γίνει παρόμοια έρευνα στους μαθητές και να αντιπαρατεθούν τα αποτελέσματα, να διαπιστώσουμε τι πιστεύουν οι μαθητές και τι τελικά συμβαίνει στην πραγματικότητα. Εξαιρετικό ενδιαφέρον θα παρουσίαζε μια συγκριτική μελέτη με ιδιωτικά σχολεία αναγνωρισμένα για τις δράσεις τους και για τις συμμετοχές τους σε διαγωνισμούς που προβάλλουν τέτοιες δεξιότητες.

Τέλος, μια αντίστοιχη έρευνα θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί σε ιδιωτικά σχολεία που αποδεδειγμένα έχουν εντάξει προγράμματα ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων και συμμετέχουν ενεργά σε ευρωπαϊκά προγράμματα όπως επιχειρηματικότητας. Από την συγκριτική έρευνα, θα μπορούσαν να προκύψουν χρήσιμα συμπεράσματα και υιοθετώντας καλές πρακτικές και αξιοποιώντας την υπάρχουσα εμπειρία, η καλλιέργεια και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων θα μπορούσε να φτάσει σε ικανοποιητικό επίπεδο.

5.3. Βιβλιογραφία

Ananiadou, K., Claro, M. (2009). *21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries.* Paris: OECD Education Working Papers, No. 41, OECD Publishing.

Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2011). *Young People and the Great Recession.* Bonn, Germany: IZA DP No. 5674.

Bessen, J. (2014). Employers Aren't Just Whining – the "Skills Gap" Is Real. *Harvard Business Review*. Ανάκτηση από https://hbr.org/2014/08/employers-arent-just-whining-the-skills-gap-is-real.

Bourdie, P. (2001). Η πολιτιστική διεθνής κατά της παγκοσμιοποίησης. Στο Χ. Ρώμας (Επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση: Αισιόδοξη προοπτική ή απειλή;* (σελ. 183-190). Αθήνα: Σαββάλας.

Brewer, Laura. (2013). Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills. International Labour Office. Geneva: ILO.

Brunello, G., Schlotter, M. (2011). Non Cognitive Skills and Personality Traits: Labour Market Relevance and their Development in Education & Training Systems. IZA DP No 5743.

Cedefop. (2015). *Handbook for VET providers: Supporting internal quality management and quality culture.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop Reference series; No 99.

Cedefop. (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Evidence from Cedefop's European skills and jobs survey.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Chell, E. (2013). Review of skill and the entrepreneurial process. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 19, Iss.1*, pp. 6-31.

Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research, Iss. 10*, PP. 97–130.

Cinque, M. (2016). “Lost in translation”. Soft skills development in European. *Tuning Journal for Higher Education, 3*(2), pp. 389-427, Vol.3, Issue No 2.

Commission of the European Communities (CEC). (2001). Making a European area of lifelong learning a reality. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Commission of the European Communities (CEC). (2003). Implementing Lifelong Learning Strategies in Europe: Progress report on the follow-up to the 2002 Council resolution - Reply to the Commission questionnaire. Brussels: European Commission.

Deloitte. (2011). *Boiling Point? The Skills Gap in U.S. Manufacturing.* http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/manufacturing/us-indprod-pip-2011-skills-gap-report-01142011.pdf.

Deming, D. J. (2015, August). The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. *Harvard University and NBER*.

DeSeCo. (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society Final report.* Gottingen, Germany: OECD.

Dobbs, R., Manyika, J., Roxburgh, C., & Lund, S. (2012). *The world at work: Jobs, pay and skills for 4.5 billion people.* McKinsey Global Institute.

Drucker, P. (1996). *Μετακαπιταλιστική κοινωνία, Drucker, Gutenberg.* Αθήνα: Gutenberg.

European Commission. (2008). *Explaining the European Qualifications Framework for Lifelong Learning.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2010). *Employer perceptions of the Employability of the Higher Education* Graduates. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf.: Eurobarometer Flash EB-No304

European Commission. (2011). *Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level, Luxembourg: Publications Office of the European Union.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ανάκτηση Νοέμβριος 11, 2016, από doi: 10.2767/40404

European Commission. (2012). *An agenda for new skills and new jobs in Europe: Pathways towards full employment, 2012, accessed March, 31, 2016, http://eur-*

lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0682&from=EN. . Ανάκτηση Σεπτέμβριος 2016, από http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0682&from=EN.

European Commission. (2012). *EUR 25270 – New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment.* Luxemburg: Publications Office of the European Union.

European Commission. (2013). *ESCO – European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations*) Luxemburg: Publications Office of the European Union. (ISBN 978-92-79-32685-1 doi: 10.2767/76494)

European Commission. *The European Job Mobility Portal/EURES*. Ανάκτηση Νοέμβριος 2, 2016, από https://ec.europa.eu/eures/public/homepage

European Commission. (2013). *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes.* Ανάκτηση 11 11, 2016, από http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:52013AE0658.

European Commission/EACEA/Eurydice. (2013). *Education and Training in Europe 2020: Responses from the EU member states.* Brussels: Eurydice report.

European Commission /EACEA/Eurydice. (2014). *Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission/ EACEA/Eurydice. (2012). *Developing key competencies at school in Europe: Challenges and Opportunities.* Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Habermas, J. (1995). *Μεταεθνικός αστερισμός.* Αθήνα: Gutenberg.

Hendarmana, A. F., Tjakraatmadj, J. H. (2012). Relationship among Soft Skills, Hard Skills, and Innovativeness of Knowledge Workers in the Knowledge Economy Era. *10th Triple Helix Conference .* Bandung, West Java

Heckman, J. J., Stixrud, J., Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and non cognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics, National bureau of economic research, 24, no. 3*, pp. 411-482.

Heckman, J., Kaoutz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics, 19, no. 4*, pp. 451-464.

Hobsbawm, E. (1997). *Η εποχή των άκρων, Ο σύντομος εικοστός αιώνας 1914-1991* (2η εκδ.). Αθήνα: Θεμέλιο.

International Labour Organization. (2012). *The Youth Employment crisis: highlights of the 2012 ILO report.* Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2012). *International Standard Classification of Occupations ISCO-08.* Geneva: ILO.

Jarvis, P. (2007). *Globalisation, Lifelong Learning and the Learning Society, Sociological perspectives Volume 2.* New York: Routletge.

Krueger, R. (1988). Focus groups: a practical guide for applied research. London. Sage

Krueger, R., Casey, M. A., (2015). Focus Group Interviewing Research Methods. Minesota. University of Minesota.

Labour, U. S. Department of., Youth *in transition, soft Skills to Pay the Bills — Mastering Soft Skills for Workplace Success*. Ανάκτηση 12/12/2016, από https://www.dol.gov/odep/topics/youth/softskills/

Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R., & Moore, K. A. (2015). *Workforce connections: key "soft skills" that foster youth workforce success: toward a consensus across fields.* Wisconsin: Child Trends.

Manpower Group. (2013). *Talent shortage survey: Research results.* Ανάκτηση 15 12, 2016, από http:// www.manpowergroup.us/campaigns/talent-shortage-2012/pdf/2012_Talent_Shortage_ Survey_Results_US_FINALFINAL.pdf.

Morgan, D.L. (1998). The focus group guidebook. Focus group kit, volume 1. London. Sage

Mourshed, M., Patel, J., & Sud, K. (2014). *Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work*. (McKinsey & Company) Ανάκτηση 12/3/2017, από https://www.mckinsey.de/files/a4e2e_2014.pdf

NACE. (2016). *Job outlook 2016: The attributes employers want to see on new college graduates' resumes*. Ανάκτηση 5/3/2017, από http://www.naceweb.org/career-

development/trends-and-predictions/job-outlook-2016-attributes-employers-want-to-see-on-new-college-graduates-resumes/

OECD. (2005). *The definition and selection of key competencies.* OECD.

OECD. (2011). *Education at a Glance 2011: Highlights.* OECD

Ranstad. (2012). *Into the gap, exploring skills and mismatches.* Amsterdam. Ranstad.

European Commission/ EACEA/Eurydice. (2012). *Developing key competencies at school in Europe: Challenges and Opportunities.* Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Schaeper, H. (2008). The Role of Key Competencies in the Bologna Process: Rhetoric and Reality. Berlin: HIS Higher Education Information System, XXIX International Congress of Psychology.

Schaeper, H. (2006). What are key competences? Why are they important? How to foster them? Berlin: HIS Higher Education Information System.

The dialogue. (2016). *Untangling the Soft Skills Conversation.* Education working paper, Development bank of Latin America. Washington.

The secretary's commission on achieving necessary skills. (1991). *What work requires of schools.* Washington D.C: U.S. Department of Labor.

UK Commission for Employment and Skills (UKCES). (2014). *The Labour Market Story: Skills for the Future, briefing paper July 2014.* London: UKCES.

Unesco. (2015). *Transversal competencies in education policy & practice.* Bangkok: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO Bangkok office.

Vijayalakshmi, V. (2016). Soft Skills-The Need of the Hour for Professional Competence: A Review on Interpersonal Skills and Intrapersonal Skills Theories. *International Journal of Applied Engineering Research, 11*(4), pp. 2859-2864.

Wilkinson, S. (1998). Focus groups in feminist research: Power, interaction, and the co-construction of meaning. *Women's Studies International Forum* , 21(4), pp.111-125

Wikijob. *What are the soft skills*. Ανάκτηση Νοέμβριος 12, 2016, από https://www.wikijob.co.uk/content/interview-advice/competencies/soft-skills

World Economic Forum. (2014). *Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs.* Davos -Klosters, Switzerland: WEF.

World Economic Forum. (2015). *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.* Geneva: WEF.

Γαβαλά, Ε. (2012). *Η κοινωνία της γνώσης στην μεταβιομηχανική εποχή.* Πάτρα: Τμήμα Φιλοσοφίας Πανεπιστημίου Πατρών.

Γιαννακίδου, Σ. (2014). *Ανάπτυξη και Αξιολόγηση πλατφόρμας ηλεκτρονικής μάθησης για την ενίσχυση κοινωνικών και προσωπικών δεξιοτήτων (soft skills).* Θεσσαλονίκη: Α.Π.Θ.

Πανούσης, Π. (2005). Από την Κοινωνία της Γνώσης στην Αγοραία Εκπαίδευση. Στο Π. Ν. Γράβαρης Δ., *Εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική μεταξύ κράτους και αγοράς* (σ. 143 - 148). Αθήνα: Σαββάλας.

Γουβιάς, Δ., & Θεριανός, Κ. (2014). *Εκπαιδευτική πολίτική.* Αθήνα: Gutenberg.

Γουβιάς, Δ., & Φωτόπουλος, Ν. (2015). *Διά βίου Μάθηση & σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα. Ερμηνείες και προεκτάσεις με αφορμή τα στοιχεία της «Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας.* Αθήνα: ΚΑΝΕΠ, ΓΣΕΕ, 2015.

Γούλας, Χ., Κατσής, Α., Ζάγκος, Χ., Κόκκινος, Γ., Κορδάτος, Π., Μπουκουβάλας, Κ., Πανδής, Π. (2013). *Κατάρτιση, απασχόληση, εκπαιδευτική πολιτική διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση.* Αθήνα: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

Γράβαρης, Δ. (2005). Από το κράτος στο κράτος. Ορθολογικότητα και κανόνες νομιμοποίησης στην εκπαιδευτική πολιτική. Στο Δ. Ν. Γράβαρης, & Ν. Παπαδάκης (Επιμ.), *Εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική μεταξύ κράτους και αγοράς* (σελ. 27-50). Αθήνα: Σαββάλας.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή/EACEA/Δίκτυο Ευρυδίκη. (2012). *Αναπτύσσοντας Βασικές Ικανότητες στο Σχολείο στην Ευρώπη. Προκλήσεις και Ευκαιρίες Πολιτικής. Έκθεση Ευρυδίκη.* Λουξεμβούργο: Γραφείο Δημοσιεύσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2006, Δεκέμβριος 30). *Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Δεκεμβρίου 2006 , σχετικά με τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης(2006/962/ΕΚ).* Ανάκτηση 9 15, 2016, από http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:32006H0962

Ζερδεβά, Π.-Μ. (2014). *Σχεδιασμός και Ανάπτυξη Οντολογίας για την Αναπαράσταση Περίγραμμα των Διαδικτυακών Επαγγελμάτων και τη Σύνδεση Μαθησιακών Αποτέλεσμα των και Προσόντων.* Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.

Ιωσηφίδης, Θ. (2008). Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες. Αθήνα. Κριτική

Καζαμίας, Α. (2005). Παγκοσμιοποίηση και εκπαιδευτικές κουλτούρες στην ύστερη νεοτερικότητα. Το σύνδρομο του Αγαμέμνονα. Στο Δ. Ν. Γράβαρης, & Ν. Παπαδάκης (Επιμ.), *Εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική μεταξύ κράτους και αγοράς* (σελ. 89-109). Αθήνα: Σαββάλας.

Καραλής, Δ. (2015). Η πολιτική απασχόλησης ως μέρος ενός ευρύτερου νεοφιλελεύθερου σχεδίου πριν και μετά την κρίση του 2008. *Ενημέρωση, ΙΝΕ, ΓΣΕΕ* (224).

Καραλής, Θ., Παπαγεωργίου, Η. (2012). Εκπαίδευση εργαζομένων στην εκπαίδευση ενηλίκων. Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης. Αθήνα. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Καρύδας, Α. (2007). *Φυσικές επιστήμες για την εκπαίδευση κριτικά σκεπτόμενων και ενεργών πολιτών.* Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Μπεκ, Ο. (1999). *Τι είναι παγκοσμιοποίηση.* Αθήνα: Καστανιώτης.

Μπουζάκης, Σ. (2005). Παγκοσμιοποίηση και εκπαίδευση: Η υποταγή της εκπαίδευσης στην οικονομία της αγοράς. Στο Δ. Ν. Γράβαρης, & Ν. Παπαδάκης (Επιμ.), *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική πολιτική μεταξύ κράτους και αγοράς* (σελ. 135-147). Αθήνα: Σαββάλας.

Παπαδιαμαντάκη, Γ. (2016). *Το πανεπιστήμιο και οι πολιτικές για την κοινωνία της γνώσης* (1 εκδ.). Αθήνα: GUTENBERG.

Πανούσης, Π. (2005). Από την Κοινωνία της Γνώσης στην Αγοραία Εκπαίδευση. Στο Π. Ν. Γράβαρης Δ., *Εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική μεταξύ κράτους και αγοράς* (σ. 143 - 148). Αθήνα: Σαββάλας.

Σταμάτης, Κ. Μ. (2005). *Η αβέβαιη κοινωνία της γνώσης.* Αθήνα: Σαββάλας.

Σταμέλος, Γ. (2009). *Εκπαιδευτική πολιτική.* Αθήνα: Διόνικος.

Σταμέλος, Γ., & Βασιλόπουλος, Α. (2004). *Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική Συγκρότηση, Θεματολογία, Μεθοδολογία υλοποίησης, Επιδράσεις στην ελληνική εκπαίδευση και κατάρτιση.* Αθήνα: Μεταίχμιο.

Τσαούσης, Δ. (2007). *Η εκπαιδευτική πολιτική των διεθνών οργανισμών. Παγκόσμιες και ευρωπαϊκές διαστάσεις.* Αθήνα: Gutenberg.

Χαραλάμπους, Μ. (2010). *Οι ικανότητες κλειδιά και η καλλιέργεια τους μέσω των φυσικών επιστημών.* Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Ιστοσελίδες

Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. *Αναλυτικά προγράμματα σπουδών.* Ανάκτηση Οκτώβριος 12, 2016, από http://www.pi-schools.gr/paideia_dialogos/analitika-programata.pdf

O.Net. Ανάκτηση Ιανουάριος 12, 2016, από https://www.onetonline.org/

Career Builder. (2014). *Career Builder*. Ανάκτηση Μάρτιος 5, 2017, από http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?ed=12/31/2014&id=pr817&sd=4/10/2014

Adecco Hellas

http://www.adecco.gr/el-gr/News.aspx?ElementName=EmployabilityStudy2016

University to Enterprise and Society, Boost your skills

http://u2es.unamur.be/introduction

Logistics in Wallonia – Soft Skills Certificate

http://www.logisticsinwallonia.be/news/un-nouveau-certificat-pour-renforcer-ses-competences-transversales-et-favoriser-une-insertion

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο

Αυτό το ερωτηματολόγιο παρουσιάζει μία σειρά από ερωτήσεις σχετικές με τις *ικανότητες και δεξιότητες* που μπορεί να είναι σημαντικές για επιτυχία στην καριέρα σας και αναπτύσσονται στο σχολείο. Παρακαλείσθε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

Ευχαριστώ πολύ για τη συνεργασία σας

Παρακαλείσθε να χρησιμοποιήσετε την ακόλουθη κλίμακα:

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Σημαντικά, 4 = Πάρα πολύ.

	Ικανότητα/δεξιότητα	Σπουδαιότητα στην αγορά εργασίας				Επίπεδο που διδάσκεται στο σχολείο			
1.	Ανάλυσης και σύνθεσης πληροφοριών/δεδομένων	1	2	3	4	1	2	3	4
2.	Εφαρμογής γνώσης στη πράξη	1	2	3	4	1	2	3	4
3.	Κριτικής σκέψης και αυτοκριτικής	1	2	3	4	1	2	3	4
4.	Ικανότητα για μάθηση(μαθαίνω να μαθαίνω)	1	2	3	4	1	2	3	4
5.	Προσαρμογής σε νέα δεδομένα	1	2	3	4	1	2	3	4
6.	Δημιουργικότητα	1	2	3	4	1	2	3	4
7.	Επίλυσης προβλημάτων	1	2	3	4	1	2	3	4
8.	Λήψης αποφάσεων	1	2	3	4	1	2	3	4
9.	Επιχειρηματικότητας	1	2	3	4	1	2	3	4
10.	Ομαδική εργασία	1	2	3	4	1	2	3	4
11.	Διαπροσωπικές ικανότητες	1	2	3	4	1	2	3	4
12.	Συνεργασίας με άλλους	1	2	3	4	1	2	3	4
13.	Αυτόνομης εργασίας	1	2	3	4	1	2	3	4
14.	Εργασίας με διεπιστημονικό θέμα	1	2	3	4	1	2	3	4
15.	Ηθικής δέσμευσης	1	2	3	4	1	2	3	4
16.	Σχεδιασμός και διαχείρισης projects	1	2	3	4	1	2	3	4
17.	Επικοινωνίας	1	2	3	4	1	2	3	4
18.	Ικανότητες οργάνωσης	1	2	3	4	1	2	3	4
19.	Ανάληψη πρωτοβουλιών	1	2	3	4	1	2	3	4

Κατατάξτε τις πέντε πιο σημαντικές δεξιότητες που **κατά την γνώμη σας θα πρέπει να αναπτύσσονται περισσότερο στο σχολείο.** Τοποθετείστε στο κουτί τον αριθμό της δεξιότητας όπως αριθμείται στον παραπάνω πίνακα.

1. ☐
2. ☐
3. ☐
4. ☐
5. ☐